

PROCEDURA DI SISTEMA PER LA GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI DI WHISTLEBLOWING

			Funzione	Data	Firma
Rev. 1	Redatto	J. Somà	IT Specialist	19/09/2024	
	Controllato	S. Ghiazza	Group HR Manager	22/09/2024	
	Approvato	S. Lo Giudice	CEO	25/09/2024	

INDICE

1.	SCOPO	4
2.	MODALITÀ DI GESTIONE DELLA PROCEDURA	4
3.	AMBITO DI APPLICAZIONE	4
3.1.	Ambito di applicazione soggettivo	4
3.2.	Ambito di applicazione oggettivo	5
4.	DOCUMENTI E NORMATIVA DI RIFERIMENTO	5
5.	TERMINI E DEFINIZIONI	5
6.	LE SEGNALAZIONI INTERNE: IL MODELLO ORGANIZZATIVO DEFINITO DA S.A.I.E.P S.R.L. ..	6
6.1.	Strumenti a supporto del processo: la Piattaforma informatica	6
6.2.	<i>Ruoli e responsabilità</i>	6
	o Canale Diretto	7
	o Canale Alternativo.....	7
	o Soggetti istruttori	7
6.3.	Forme e caratteristiche della segnalazione	7
6.4.	Fasi e attività	8
	o Fase di prevalutazione.....	8
	o Fase istruttoria	8
7.	LE SEGNALAZIONI ESTERNE: IL CANALE ANAC	9
8.	GARANZIE E MISURE DI PROTEZIONE DEL SEGNALANTE	9
8.1.	Diritto alla riservatezza.....	10
8.2.	Divieto di ritorsione	10
8.3.	Trattamento dei dati personali	11
9.	SANZIONI.....	11
	ALLEGATO A - DICHIARAZIONE DI IMPEGNO DELL'ISTRUTTORE	13

1. SCOPO

Consapevole del fatto che l'etica aziendale richiede una governance basata su fiducia, trasparenza ed integrità, S.A.I.E.P. S.R.L. (di seguito anche "S.A.I.E.P.") incentiva la collaborazione dei propri lavoratori e di soggetti terzi ai fini dell'emersione di fenomeni illeciti, fraudolenti o sospetti e di qualsiasi altra irregolarità o condotta non conforme alla legge e al sistema regolamentare interno.

A tal fine, S.A.I.E.P. ha redatto ed approvato la presente Procedura, parte integrante del corpo normativo interno, con l'intento di consentire al Personale di S.A.I.E.P. e a tutte le Terze Parti che operano direttamente o indirettamente per conto della Società di segnalare violazioni di disposizioni normative che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'organizzazione.

In particolare, attraverso il presente documento, S.A.I.E.P. si pone l'obiettivo di definire i principi e le regole nonché i ruoli e le responsabilità nell'ambito del processo di gestione delle segnalazioni whistleblowing, in conformità alla Direttiva UE 2019/1937 riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione, come recepita dal d.lgs.24/2023.

La presente Procedura integra il Codice Etico di S.A.I.E.P. e le Procedure per la prevenzione della corruzione, nonché il Modello Organizzativo adottato ai sensi del D.Lgs. 231/2001.

I soggetti coinvolti nelle attività di cui alla presente Procedura sono obbligati ad osservare le norme comportamentali e procedurali definite nel presente documento. Ogni responsabile di Funzione/Manager ha la responsabilità di garantire il rispetto della presente Procedura. Ogni eventuale scostamento dall'effettiva operatività della procedura è sottoposto a sanzione.

2. MODALITÀ DI GESTIONE DELLA PROCEDURA

La presente Procedura è adottata con delibera del Consiglio di amministrazione di S.A.I.E.P S.R.L.

Il medesimo organo amministrativo può disporre la revisione all'occorrenza nel caso di cambiamenti interni rilevanti nonché di nuove disposizioni normative.

La procedura è resa disponibile e consultabile nelle seguenti modalità:

- tramite esposizione nei luoghi di lavoro;
- tramite il seguente link: <https://movinter.sharepoint.com/f/s/MOVINTERS.R.L-Private/EpVSmd1x-xJPoOBQycXJVjsByFEVG9U64VG8w1iMPUbpw?e=fZYze4>

3. AMBITO DI APPLICAZIONE

3.1. Ambito di applicazione soggettivo

Dal punto di vista dei soggetti tutelati, la presente Procedura distingue il whistleblower (o segnalante, in senso stretto), cioè la persona fisica che effettua la segnalazione di violazioni avvenute nell'ambito del proprio contesto lavorativo, da altri soggetti che, pur non avendo effettuato direttamente la segnalazione, sono comunque ritenuti meritevoli di protezione.

Nella prima categoria rientrano:

- Lavoratori subordinati e autonomi, nonché collaboratori, liberi professionisti e consulenti che svolgono la propria attività lavorativa presso la Società, anche durante il periodo di prova;
- Soci, Membri dell'Organo di amministrazione, direzione o vigilanza, inclusi gli amministratori non esecutivi della Società e coloro che esercitano tali funzioni in via di mero fatto;
- Tirocinanti, anche non retribuiti, e volontari, che prestano la propria attività presso la Società;
- Lavoratori o collaboratori di appaltatori, subappaltatori e fornitori della Società;
- Ex dipendenti della Società;
- Candidati ad una posizione lavorativa presso la Società, che abbiano acquisito le informazioni sulle violazioni durante il processo di selezione o in altre fasi della trattativa precontrattuale, e che potrebbero subire ritorsioni.

Nella seconda categoria (altri soggetti tutelati dalla procedura) rientrano:

- i facilitatori;
- le persone che sono collegate all'informatore segnalante che potrebbero subire ritorsioni in un contesto lavorativo, come i colleghi di lavoro che abbiano con la persona un rapporto abituale o ricorrente;
- le persone del medesimo contesto lavorativo che siano legate al segnalante da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado;
- gli enti di proprietà della persona segnalante o per la quale essa ha lavorato nonché gli enti che operano nel medesimo contesto lavorativo.

3.2. Ambito di applicazione oggettivo

S.A.I.E.P. considera segnalazioni rilevanti, ai fini dell'applicazione della presente Procedura, violazioni, condotte illecite, comportamenti, atti od omissioni che ledono l'interesse pubblico o l'integrità della Società.

Per un dettaglio puntuale degli ambiti rilevanti per le Segnalazioni, si rinvia all'Allegato A - Le segnalazioni rilevanti ai fini della procedura della presente Procedura.

4. DOCUMENTI E NORMATIVA DI RIFERIMENTO

La presente Procedura è redatta in ottemperanza alle disposizioni normative vigenti in materia di protezione delle persone che segnalano violazioni, anticorruzione e protezione dei dati personali ed è conforme, inoltre, ai Contratti collettivi nazionali di lavoro applicabili al personale della Società.

La procedura è inoltre complementare al Codice Etico e al Modello Organizzativo ex d.lgs. 231/2001 di S.A.I.E.P S.R.L. .

AMBITO	NORMATIVA
Unione Europea	Direttiva 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio del 23 ottobre 2019 riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione
	Regolamento UE 679/2016 in tema di privacy e successive disposizioni (GDPR) e normative privacy nazionali
Italia	D.lgs. 10 marzo 2023, n.24 recante "Attuazione della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2019, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali"
	Decreto legislativo n.231/2001 recante "Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di responsabilità giuridica, a norma dell'articolo 11 della legge 29 settembre 2000, n.300"
	Modello Organizzativo: Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo adottato ai sensi del d.lgs.231/2001, finalizzato alla prevenzione della commissione di particolari tipologie di reato in ambito d'impresa adottato da S.A.I.E.P..

5. TERMINI E DEFINIZIONI

TERMINE	DEFINIZIONE
Segnalante, persona segnalante o Whistleblower	Persona fisica che effettua la segnalazione di informazioni sulle violazioni acquisite nell'ambito del proprio contesto lavorativo, nell'espletamento di attività lavorative o professionali, presenti o passate.
Segnalazione	Comunicazione scritta o orale, effettuata nelle modalità descritte dalla presente Procedura, contenente informazioni (compresi fondati sospetti) riguardanti violazioni commesse o che, sulla base di elementi concreti, potrebbero esser commesse nell'Organizzazione con cui la persona

	segnalante intrattiene un rapporto giuridico, ovvero ogni altro elemento riguardante condotte volte ad occultare tali violazioni.
Facilitatore	Persona fisica operante all'interno del medesimo contesto lavorativo con il compito di assistere il segnalante nel processo di segnalazione, mantenendo riservata la propria attività di assistenza.
Persona coinvolta	Persona fisica o giuridica menzionata nella segnalazione interna o esterna ovvero nella divulgazione pubblica come persona alla quale la violazione è attribuita o come persona comunque implicata nella violazione segnalata o divulgata pubblicamente.
Violazione	Comportamenti, atti o omissioni che ledono l'interesse pubblico o l'integrità della Società.
Piattaforma	Sistema informatico che rappresenta lo strumento per la ricezione e la gestione delle Segnalazioni, con caratteristiche tecniche idonee a tutelare la riservatezza dell'identità del Segnalante.

6. LE SEGNALAZIONI INTERNE: IL MODELLO ORGANIZZATIVO DEFINITO DA S.A.I.E.P S.R.L.

6.1. Strumenti a supporto del processo: la Piattaforma informatica

Nel definire un Modello per la gestione delle segnalazioni di violazioni o condotte illecite, S.A.I.E.P. ha scelto di adottare una Piattaforma per automatizzare e facilitare la ricezione e la gestione delle segnalazioni in grado altresì di garantire, con modalità informatiche e tecniche di cifratura dei dati, la riservatezza dell'identità del segnalante, del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione. Tale Piattaforma è raggiungibile al seguente link: <https://whistleblowing.movinter.net>. Ai sensi della presente Procedura, ogni segnalazione interna così come ogni successiva comunicazione con il Segnalante deve avvenire all'interno della Piattaforma, nella quale verrà inserita ed archiviata tutta la documentazione della pratica.

La Piattaforma, che **consente di inviare segnalazioni anonime**, permette agli utenti di dialogare con il Segnalante nel corso degli accertamenti interni.

Nel disegno del Modello per la gestione delle segnalazioni di violazioni o condotte illecite, il S.A.I.E.P. ha individuato e puntualmente profilato tutti gli utenti con accesso alla piattaforma, sulla base dei **2 livelli autorizzativi** riportati nella seguente tabella

Canale Diretto	Profilo autorizzativo che permette di visualizzare le segnalazioni pervenute alla Società e di svolgere le attività istruttorie e di gestione della segnalazione, compresa la chiusura della stessa.
Canale Alternativo	Profilo autorizzativo assegnato ad un soggetto diverso rispetto al precedente Canale, che consente di ricevere e di gestire le segnalazioni nei casi in cui il Segnalante decidesse di non indirizzarle al Canale Diretto per motivi di conflitto di interesse di quest'ultimo rispetto all'oggetto della segnalazione.

Ciascun utente è in possesso di credenziali univoche di accesso che è tenuto a custodire in modo sicuro e non rivelare a terzi.

6.2. Ruoli e responsabilità

Il Modello di gestione delle segnalazioni definito da S.A.I.E.P. prevede i seguenti ruoli e responsabilità

○ **Canale Diretto**

La funzione di indirizzo e governo del processo di gestione delle Segnalazioni di violazioni o condotte illecite è in capo a Ghiazza Silvia che ha il compito di ricevere, analizzare ed indirizzare le segnalazioni, in particolare di:

- Svolgere le valutazioni preliminari di ammissibilità e fondatezza delle segnalazioni;
- Fornire un primo riscontro al Segnalante circa l'accoglimento o il rigetto della Segnalazione;
- Dirigere e coordinare lo svolgimento dell'istruttoria, volta ad accertare i fatti oggetto della Segnalazione, avvalendosi degli strumenti e delle tecniche disponibili e conformi alle norme vigenti;
- Disporre la chiusura delle indagini;
- Attivare e supportare il management e le direzioni aziendali nell'implementazione di misure correttive/di mitigazione e nell'eventuale irrogazione di sanzioni disciplinari.

○ **Canale Alternativo**

Il Canale Alternativo è un canale ulteriore per ricezione delle segnalazioni che viene gestito da un soggetto diverso da quello definito nel Canale Diretto.

S.A.I.E.P. ha previsto l'istituzione di tale canale aggiuntivo per garantire imparzialità e tutela del Segnalante qualora la Segnalazione riguardi uno dei membri del Canale Diretto, in particolare dalla figura di Molinari Ornella.

Attraverso un'apposita utenza alla Piattaforma, il soggetto dedicato svolge pertanto le medesime funzioni sia con riferimento alla fase di prevalutazione, sia con riferimento alla Fase istruttoria.

Nell'ambito di quest'ultima, il Canale attiva i soggetti istruttori competenti in base al contenuto della segnalazione.

○ **Soggetti istruttori**

Gli istruttori sono soggetti che possono intervenire nella fase di istruttoria, per fornire un supporto nell'espletamento delle attività di verifica.

Ogni istruttore dovrà sottoscrivere una dichiarazione di impegno a mantenere la riservatezza dell'identità del segnalante e delle informazioni relative alla segnalazione, ove non già previsto dalle norme deontologiche eventualmente applicabili (**Allegato A - Dichiarazione di impegno dell'Istruttore**).

Altri soggetti istruttori potrebbero essere individuati e designati per specifiche segnalazioni, in funzione del possesso di particolari competenze o in base all'esigenza specifica nella gestione della segnalazione. Anche in questo caso, ogni istruttore dovrà sottoscrivere la dichiarazione di impegno di cui sopra.

6.3. Forme e caratteristiche della segnalazione

La segnalazione interna deve essere indirizzata in via esclusiva al Soggetto Ricevente (Canale Diretto o Canale Alternativo) e può essere effettuata, in via privilegiata, in forma scritta o attraverso il portale informatico presente al link: <https://whistleblowing.movinter.net>.

Ove non sia possibile procedere con la segnalazione in forma scritta, la segnalazione interna può avvenire anche **in forma orale**. La segnalazione in forma orale può essere effettuata attraverso un sistema di messaggistica vocale resa disponibile all'interno della Piattaforma, che consentirà di registrare la segnalazione, previo consenso esplicito della persona segnalante.

Infine, su richiesta del Segnalante, la segnalazione potrà avvenire in forma orale, mediante un incontro diretto fissato entro un termine ragionevole e presso le sedi individuate dalla Società. In questo caso, un soggetto interno al Canale Diretto o al Canale Alternativo (in caso di segnalazione al primo) guiderà il Segnalante nella compilazione della segnalazione nella Piattaforma, al fine di una adeguata gestione della stessa. In alternativa, previo consenso del Segnalante, la documentazione della segnalazione verrà garantita mediante registrazione idonea alla conservazione e all'ascolto oppure mediante verbale. Nel caso sia redatto un verbale dell'incontro, il Segnalante può verificarlo, rettificarlo e confermarlo sottoscrivendolo prima del suo inserimento nella Piattaforma.

La Segnalazione deve essere completa ed esaustiva per permettere la verifica della sua fondatezza. Il Segnalante, pertanto, ancor più se volesse mantenere il proprio anonimato, è tenuto a fornire tutti gli elementi disponibili e utili a consentire di procedere alle dovute ed appropriate verifiche ed accertamenti a riscontro della fondatezza dei fatti oggetto della Segnalazione, quali, a titolo esemplificativo:

- le circostanze di tempo e di luogo in cui sono stati commessi i fatti oggetto della segnalazione;
- una chiara e completa descrizione dei fatti oggetto della segnalazione;

- le generalità o altri elementi che consentano di identificare il/i soggetto/i che ha/hanno posto in essere i fatti segnalati (ad es. qualifica, sede di servizio in cui svolge l'attività);
- ogni altra informazione che possa fornire utile riscontro circa la sussistenza dei fatti segnalati;
- l'indicazione di eventuali altri soggetti che possano riferire sui fatti oggetto di segnalazione;
- gli eventuali documenti a supporto della segnalazione.

I requisiti sopra descritti non devono necessariamente essere rispettati contemporaneamente, in considerazione del fatto che il Segnalante può non essere nella piena disponibilità di tutte le informazioni richieste al momento di invio della segnalazione, ma dovranno poter essere ricostruiti nella fase di istruttoria.

I motivi personali o lo status psicologico del Segnalante non rilevano ai fini della presa in carico della Segnalazione.

Nel caso in cui la segnalazione interna venisse presentata ad un soggetto diverso dal Ricevente, questi provvederà a trasmetterla ai soggetti del Canale Diretto o del Canale Alternativo entro sette giorni dal suo ricevimento, dando contestuale notizia al Segnalante, ove conosciuto.

6.4. Fasi e attività

○ Fase di prevalutazione

Il **Canale Diretto** o il **Canale Alternativo** sono responsabili della fase di Prevalutazione della segnalazione e svolgono le seguenti attività:

- Rilasciano al Segnalante **avviso di ricevimento della segnalazione entro 7 giorni** dalla ricezione;
- Mantengono le **interlocuzioni con il Segnalante**, a cui possono essere richieste, se necessario, integrazioni alla segnalazione;
- **Danno diligente seguito alle segnalazioni ricevute**, avviando tempestivamente l'analisi preliminare della Segnalazione al fine di verificare la conformità della stessa alle norme applicabili e alla presente Procedura, in particolare valutando l'ammissibilità e la fondatezza dell'esposto.

La fase di Prevalutazione si potrà concludere alternativamente:

- con l'archiviazione della segnalazione, nel caso in cui la stessa non rientri nell'ambito oggettivo
- con l'apertura della **FASE di ISTRUTTORIA**, finalizzata ad intraprendere ogni più opportuna azione per valutare la sussistenza dei fatti segnalati.

○ Fase istruttoria

Il **Canale Diretto**, o il **Canale Alternativo** nel caso la segnalazione sia indirizzata a quest'ultimo, sono responsabili della fase istruttoria, in cui sono supportati dai **Soggetti istruttori** di volta in volta competenti sulla base dell'oggetto della segnalazione (possono essere sia istruttori già individuati nell'ambito della presente Procedura, oppure istruttori individuati ex novo tra i soggetti, interni o esterni, competenti rispetto alla specifica segnalazione).

Nel caso di istruttori esterni, laddove per dare seguito alla segnalazione si renda necessaria la condivisione di informazioni relative alla segnalazione idonee a rivelare l'identità del Segnalante, il Gestore, prima di procedere alla condivisione di tali informazioni, provvederà a raccogliere un consenso dal Segnalante alla rivelazione della propria identità secondo le modalità indicate al successivo par. 8.1 (Diritto di Riservatezza).

Nel caso in cui la segnalazione riguardasse una violazione del d.lgs.231/2001 o del Modello di Organizzativo, vengono tempestivamente informati i membri dell'Organismo di Vigilanza, quali Soggetti istruttori.

La fase istruttoria rappresenta l'insieme delle attività finalizzate a verificare il contenuto delle segnalazioni e ad acquisire elementi utili alla successiva fase di valutazione, in cui va garantita la massima riservatezza circa l'identità del Segnalante e l'oggetto della segnalazione.

Tale fase ha lo scopo principale di verificare la veridicità delle informazioni sottoposte ad indagine e di formalizzare i fatti accertati, attraverso attività di verifica interna con l'utilizzo di tecniche investigative obiettive ed il supporto delle strutture aziendali competenti ed interessate rispetto al contenuto della Segnalazione.

Qualora siano necessarie audizioni del Segnalante (o di altri soggetti interessati, testimoni o periti), le informazioni raccolte e/o i documenti consegnati devono essere archiviati e conservati esclusivamente nella Piattaforma ai fini della tracciabilità delle operazioni svolte.

La fase istruttoria interna si potrà concludere alternativamente:

- con l'archiviazione della segnalazione che risulti priva di fondamento o non sia stato possibile accertare i fatti o per altri motivi;

- con la comunicazione ai referenti aziendali dell'esito dell'istruttoria interna, mediante trasmissione di un Report riepilogativo delle azioni svolte e delle informazioni assunte, nel caso in cui la segnalazione risulti fondata e i fatti in essa segnalati siano accertati. In tale Report, verrà dato atto:
 - delle evidenze raccolte;
 - delle informazioni assunte;
 - dei fatti accertati;
 - delle azioni intraprese per l'istruttoria;
 - eventuali azioni mitigative e/o correttive che si vogliono proporre.

A seguito della trasmissione del Report, potranno essere definite ed intraprese dalla Società azioni mitigative e/o correttive, oltre a quelle volte a comminare, se del caso, sanzioni disciplinari in linea con quanto previsto dalla normativa applicabile, dai contratti collettivi di lavoro di riferimento e dalle procedure applicabili a tutela degli interessi della Società (ad es. provvedimenti disciplinari, azioni giudiziarie, interruzione del rapporto in essere).

Il Canale Diretto o il Canale Alternativo attenderanno dai referenti aziendali la comunicazione dell'esito finale della segnalazione, che dovrà esser comunicato al Segnalante, che consentirà di chiudere la segnalazione nella Piattaforma, ai fini della corretta conservazione della documentazione.

Durante la fase istruttoria, il Canale Diretto o il Canale Alternativo continueranno a mantenere rapporti con il Segnalante, informandolo sullo stato di avanzamento dell'istruttoria, almeno con riferimento ai principali snodi decisionali. In ogni caso, entro tre mesi dalla data dell'avviso di ricevimento, il Canale Diretto o il Canale Alternativo dovranno fornire un riscontro al Segnalante.

Al fine di garantire la massima trasparenza nella gestione della segnalazione, il Whistleblower potrà sempre accedere alla Piattaforma e conoscere lo status di lavorazione della segnalazione, utilizzando il codice alfa-numeric e la chiave che vengono generati dalla Piattaforma al termine dell'inserimento della segnalazione.

7. LE SEGNALAZIONI ESTERNE: IL CANALE ANAC

Ove ricorrano specifiche condizioni, il Segnalante può effettuare una segnalazione attraverso un canale esterno.

La segnalazione esterna può essere effettuata quando ricorre una delle seguenti condizioni:

- il canale interno, pur essendo obbligatorio, non è attivo o non è conforme a quanto prescritto dalla legge;
- il Segnalante ha già effettuato una segnalazione interna e la stessa non ha avuto seguito;
- il Segnalante ha fondati motivi di ritenere che l'Organizzazione non darebbe efficace seguito alla segnalazione interna oppure intravede un rischio concreto di ritorsione in caso di segnalazione interna;
- la persona Segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

È onere della persona segnalante valutare la ricorrenza di una delle situazioni elencate sopra prima di procedere ad effettuare una segnalazione esterna.

Le segnalazioni esterne sono effettuate dal Segnalante direttamente all'Autorità competente appositamente istituita (Autorità Nazionale Anti Corruzione), mediante i canali appositamente predisposti. Si tratta di:

- Piattaforma informatica, a cui è possibile accedere tramite il portale dei servizi ANAC al seguente url: <https://servizi.anticorruzione.it/segnalazioni/#/>
- Segnalazioni orali
- Incontri diretti fissati entro un termine ragionevole

Nel sito istituzionale di ANAC, cliccando il link alla pagina dedicata, si accede al servizio dedicato al "whistleblowing" (<https://www.anticorruzione.it/-/whistleblowing>), ove si trovano indicazioni chiare e facilmente accessibili relative al canale, ai soggetti competenti cui è affidata la gestione delle segnalazioni, nonché alle procedure.

8. GARANZIE E MISURE DI PROTEZIONE DEL SEGNALANTE

L'intero processo di ricezione e gestione delle Segnalazioni deve garantire i diritti del Segnalante. A tale scopo, in conformità alla normativa vigente, S.A.I.E.P. non solo ha previsto la facoltà di invio di Segnalazioni anonime, ma ha altresì previsto garanzie e misure per la tutela del Segnalante, che saranno applicate qualora ricorrano le seguenti condizioni:

- la violazione rientra nell'ambito oggettivo di applicazione della normativa;

- la violazione riguarda comportamenti, atti o omissioni idonei a ledere o pregiudicare l'interesse pubblico o l'integrità della Società;
- sussistono fondati motivi che portino il segnalante a ritenere verosimile l'esistenza di un comportamento illecito o di una violazione.

Nel caso non fosse possibile riscontrare tali requisiti, la segnalazione verrà archiviata e ne verrà informato il Segnalante.

Le misure di protezione di cui alla presente Procedura non sono garantite quando:

- è accertata, anche con sentenza di primo grado non definitiva, la responsabilità penale del Segnalante per reati di diffamazione o di calunnia;
- è accertata la responsabilità civile del Segnalante, per avere riferito informazioni false riportate intenzionalmente con dolo o colpa grave.

8.1. Diritto alla riservatezza

L'identità della persona Segnalante e qualsiasi altra informazione da cui può evincersi, direttamente o indirettamente, tale identità non possono essere rivelate, **senza il consenso espresso della stessa persona segnalante**, a persone diverse da quelle competenti a ricevere o a dare seguito alle segnalazioni, espressamente autorizzate a trattare tali dati ai sensi degli articoli 29 e 32, paragrafo 4, del regolamento (UE) 2016/679 e della normativa nazionale in materia di protezione dei dati personali.

Si ricorda che la **tutela della riservatezza del soggetto Segnalante** viene assicurata anche in ambito giurisdizionale e disciplinare.

La divulgazione dell'identità della persona Segnalante e di qualsiasi altra informazione o elemento della segnalazione dal cui svelamento si possa dedurre direttamente o indirettamente l'identità del segnalante è ammessa solo qualora ciò rappresenti un obbligo necessario e proporzionato imposto dalla legge applicabile nel Paese di riferimento, nel contesto di indagini da parte delle autorità nazionali o di procedimenti giudiziari, anche al fine di salvaguardare il diritto della difesa della persona coinvolta.

In ogni caso, **anche laddove la normativa vigente consentisse la possibilità di rivelare l'identità del Segnalante, prima della divulgazione di tali informazioni, è necessario acquisire il suo consenso espresso e comunicargli in forma scritta le motivazioni alla base della necessità di disvelare la sua identità.**

La Società è altresì tenuta a tutelare l'identità delle **persone coinvolte e delle persone menzionate nella segnalazione** fino alla conclusione dei procedimenti avviati in ragione della segnalazione nel rispetto delle medesime garanzie previste in favore della persona Segnalante.

8.2. Divieto di ritorsione

Il Modello per la gestione delle segnalazioni di violazioni o condotte illecite definito da S.A.I.E.P. impone altresì l'esplicito divieto di adottare qualsiasi forma di ritorsione nei confronti del Segnalante e degli altri soggetti tutelati.

Si considera una "ritorsione" qualsiasi comportamento, atto od omissione, anche solo tentato o minacciato, posto in essere in ragione della segnalazione, che provoca o può provocare alla persona segnalante, in via diretta o indiretta, un danno ingiusto.

Si riportano nel seguito alcune fattispecie che costituiscono ritorsioni nel caso siano comminate in violazione della normativa:

- il licenziamento, la sospensione o misure equivalenti;
- la retrocessione di grado o la mancata promozione;
- il mutamento di funzioni, il cambiamento del luogo di lavoro, la riduzione dello stipendio, la modifica dell'orario di lavoro;
- la sospensione della formazione o qualsiasi restrizione dell'accesso alla stessa;
- le note di merito negative o le referenze negative;
- l'adozione di misure disciplinari o di altra sanzione, anche pecuniaria;
- la coercizione, l'intimidazione, le molestie o l'ostracismo;
- la discriminazione o comunque il trattamento sfavorevole;
- la mancata conversione di un contratto di lavoro a termine in un contratto di lavoro a tempo indeterminato, laddove il lavoratore avesse una legittima aspettativa a detta conversione;
- il mancato rinnovo o la risoluzione anticipata di un contratto di lavoro a termine;
- i danni, anche alla reputazione della persona, in particolare sui social media, o i pregiudizi economici o finanziari, comprese la perdita di opportunità economiche e la perdita di redditi;
- l'inserimento in elenchi impropri sulla base di un accordo settoriale o industriale formale o informale, che può comportare l'impossibilità per la persona di trovare un'occupazione nel settore o nell'industria in futuro;

- la conclusione anticipata o l'annullamento del contratto di fornitura di beni o servizi;
- l'annullamento di una licenza o di un permesso;
- la richiesta di sottoposizione ad accertamenti psichiatrici o medici.

Per godere della protezione:

- il Segnalante deve ragionevolmente credere, alla luce delle circostanze del caso concreto e dei dati disponibili al momento della segnalazione, che le informazioni sulle violazioni segnalate siano veritiere. Non sono sufficienti semplici supposizioni o voci di corridoio, così come notizie di pubblico dominio;
- la segnalazione deve rientrare nell'ambito oggettivo e deve essere stata effettuata sulla base di quanto previsto dalla normativa vigente;
- deve esserci uno stretto collegamento tra la segnalazione e il comportamento/atto/omissione sfavorevole subito - direttamente o indirettamente- dalla persona segnalante.

Nel caso in cui il Segnalante ritenesse di avere subito una ritorsione, si raccomanda di trasmettere la comunicazione all'Autorità Nazionale Anti Corruzione (ANAC) competente per gli accertamenti che la legge attribuisce all'Autorità. È importante, quindi, che chi ha subito una ritorsione non trasmetta la comunicazione a soggetti diversi dall'ANAC per non vanificare le tutele che il d.lgs. n. 24/2023 garantisce, prima fra tutte, la riservatezza.

Tale disciplina non si applica, per definizione, alle segnalazioni anonime essendo preordinata a tutelare il segnalante da rischi di ritorsioni. Tuttavia, essa può trovare applicazione qualora a seguito di una segnalazione anonima venga svelato il nome dell'informatore, che potrà chiedere di avvalersi della tutela prevista dal decreto.

8.3. Trattamento dei dati personali

Nell'ambito della gestione delle segnalazioni, la Società S.A.I.E.P. tratta dati personali dei soggetti Segnalanti ed eventualmente di altre categorie di soggetti interessati indicati da questi negli esposti presentati.

La Società si configura come autonomo Titolare del trattamento ed assicura il rispetto dei principi fondamentali e degli obblighi derivanti dal Regolamento (UE) 2016/679 (GDPR):

- alla luce del principio di «liceità, correttezza e trasparenza», al Segnalante viene resa specifica Informativa sul trattamento dei dati personali, in cui vengono presentate le informazioni principali relative al trattamento (ad es. la finalità, i tempi di conservazione dei dati personali, le basi di liceità del trattamento, le categorie di dati personali trattati ed i soggetti coinvolti nel trattamento), nonché vengono illustrati i diritti del Segnalante e le relative modalità di esercizio;
- alla luce del principio di «minimizzazione», vengono raccolti esclusivamente i dati personali necessari per il perseguimento delle finalità. In caso di raccolta accidentale di dati non necessari, questi vengono immediatamente cancellati;
- alla luce del principio della «limitazione della conservazione», le segnalazioni e tutta la documentazione che costituisce la pratica non possono essere utilizzate oltre i termini di conservazione stabiliti internamente: il termine di conservazione è rappresentato dal tempo necessario alla corretta gestione della segnalazione ed eventualmente dall'ulteriore termine definito dalla normativa applicabile (che decorre dalla data di comunicazione dell'esito finale al Segnalante).

Gli ulteriori adempimenti posti in essere dalla Società in qualità di titolare sono:

- il censimento nel registro delle attività di trattamento tenuto dalla Società in qualità di titolare (sulla base dell'art. 30 GDPR);
- l'esecuzione della valutazione di impatto (DPIA) ai sensi dell'art. 35 GDPR, relativamente al trattamento di gestione delle segnalazioni svolto per il tramite della Piattaforma informatica, necessaria in quanto il trattamento può comportare rischi elevati per i diritti e le libertà delle persone interessate;
- la designazione dei componenti del Canale Diretto, del Canale Alternativo, nonché del personale, dei membri dell'Organismo di Vigilanza e degli istruttori interni al gruppo coinvolti nella gestione delle segnalazioni, quali soggetti autorizzati a trattare i dati personali (ai sensi dell'art. 29 GDPR);
- la designazione dei fornitori di servizi coinvolti nel processo di gestione delle segnalazioni in qualità di responsabili del trattamento dei dati (ai sensi dell'art. 28 GDPR ovvero della normativa nazionale applicabile), in particolare:
 - eventuali fornitori che supportano nelle attività di gestione delle segnalazioni (membri dei Canali Diretto ed Alternativo o istruttori esterni alla Società o al gruppo);
 - il fornitore della Piattaforma per la raccolta delle segnalazioni.

9. SANZIONI

La mancata osservanza della presente Procedura e delle misure di tutela del segnalante comporta la possibilità di applicazione, da parte di S.A.I.E.P., del proprio sistema disciplinare interno, in linea con quanto previsto dalla normativa giuslavoristica nazionale applicabile e dai contratti collettivi di lavoro di riferimento.

La Società si riserva il diritto di intraprendere eventuali iniziative, anche in sede giurisdizionale, nel pieno adempimento delle previsioni normative vigenti ed applicabili. In particolare, la presente Procedura lascia impregiudicata la responsabilità penale, civile e disciplinare del Segnalante nell'ipotesi di segnalazione calunniosa, diffamatoria o nei casi di dolo e colpa grave.

Si segnala che non è punibile la Società o la persona fisica che riveli o diffonda informazioni sulle violazioni coperte dall'obbligo di segreto, o relative alla tutela del diritto d'autore o alla protezione dei dati personali, ovvero riveli o diffonda informazioni sulle violazioni che offendono la reputazione della persona coinvolta, allorché sussistono entrambe le seguenti condizioni:

- al momento della rivelazione o diffusione vi siano fondati motivi per ritenere che le informazioni siano necessarie per far scoprire la violazione
- la segnalazione sia stata effettuata nel rispetto delle condizioni previste dalla normativa vigente per beneficiare delle tutele (fondato motivo di ritenere che le informazioni sulle violazioni fossero vere e rientrassero tra le violazioni segnalabili ai sensi della legge; segnalazioni, interne ed esterne, effettuate nel rispetto delle modalità e delle condizioni dettate dalla legge).

Oltre alle sanzioni interne all'ente, in caso di violazione delle misure di tutela del segnalante, anche l'Autorità Nazionale Anti Corruzione (ANAC) potrà applicare alle persone fisiche o giuridiche eventuali sanzioni amministrative pecuniarie, come previsti dalla normativa vigente.

ALLEGATO A - DICHIARAZIONE DI IMPEGNO DELL'ISTRUTTORE

(testo)

Il sottoscritto, (nome/cognome), CF _____, residente in _____, Via _____
n° _____ (di seguito: "**Persona informata della segnalazione**"), sotto la propria esclusiva responsabilità

DICHIARA

- A. di essere stato messo a conoscenza dell'esistenza di una segnalazione avente ad oggetto informazioni di condotte illecite (cod. id segnalazione: _____) ai fini dell'espletamento di specifici atti di istruttoria;
- B. di essere stato reso edotto e di impegnarsi a mantenere del vincolo di riservatezza a cui sono tenuto nell'espletamento del mandato, sia in merito all'identità della persona segnalante che di qualsiasi altro soggetto coinvolto, nonché dei fatti oggetto della segnalazione;
- C. di essere stato reso edotto e di impegnarsi a garantire il divieto di compiere atti ritorsivi nei confronti del soggetto segnalante o di ogni altro soggetto che abbia anche solo facilitato la segnalazione, o che sia collegato al Segnalante dal rapporto di lavoro o da un rapporto affettivo/di parentela.
- D. di essere consapevole si avere assunto il ruolo di Persona informata della segnalazione e che, come tale, la violazione dell'obbligo di riservatezza e di ritorsione costituiscono causa di applicazione di sanzione sia da parte della Società che dell'Autorità Nazionale Anti Corruzione competente, come riportato nella Procedura adottata dalla Società per la gestione delle segnalazioni di illecito (paragrafo 9 "Sanzioni").
- E. di avere letto, conoscere ed accettare il contenuto della Procedura adottata dalla Società per la gestione delle segnalazioni di illecito (Policy Whistleblowing).

(luogo), (data)

(firma °)

(*) _____