

	file: PG 31 Procedura segnalazioni Whistleblowing		Ed. 1 Rev. 1 del 06/12/23
	Sisam Agenti Srl Scali Cerere, 15 57122 Livorno	Sisam Agenti Srl via dei Conciatori, 9/11 70123 Modugno (BA)	
	C.F. 00810510495 - P.Iva 02821570104		Pag 1 di 8

Procedura per le segnalazioni di illeciti e irregolarità

Allegato 231 Sisam Agenti Srl - Whistleblowing
Adottata dal Consiglio di Amministrazione del 23/02/23
Revisione del 06/12/23

1 del 06.12.23	Revisione generale per aggiornamento normativo	Compliance	OdV	AD
0 del 23.02.23	Prima stesura	Compliance	Compliance	CdA
Rev.	Oggetto	Preparazione	Verifica	Approvazione

Sommario

A.	PARTE GENERALE	1
1.	Oggetto.....	1
2.	Definizioni	2
3.	Normativa e riferimenti	2
a.	<u>D.Lgs 165/2001</u>	<u>2</u>
b.	<u>Legge 179/2017.....</u>	<u>2</u>
I.	Art. 2 L. 179/2017	2
II.	Art. 3 L. 179/2017	3
c.	<u>D. Lgs. 24/2023</u>	<u>3</u>
d.	<u>Linee guida Confindustria.....</u>	<u>3</u>
4.	Scopo della procedura whistleblowing	4
5.	Destinatari.....	4
6.	Ambito di applicazione	4
B.	PARTE SPECIALE – PROCEDURE: PROCESSO DI SEGNALAZIONE DI ILLECITI.....	5
1.	Contenuto della segnalazione	5
2.	Oggetto della segnalazione.....	5
3.	Soggetto destinatario della segnalazione e modalità di segnalazione.....	5
4.	Verifica della fondatezza della segnalazione.....	6
5.	Tempistiche e modalità di risposta.....	7
6.	Tutela del whistleblower	7
7.	Tutela della privacy	8
8.	Responsabilità del whistleblower e di altri soggetti	8
9.	Sanzioni	8
10.	Informativa privacy.....	8

A. PARTE GENERALE

1. Oggetto

Oggetto della presente procedura è la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro.

	file: PG 31 Procedura segnalazioni Whistleblowing		Ed. 1 Rev. 1 del 06/12/23
	Sisam Agenti Srl Scali Cerere, 15 57122 Livorno	Sisam Agenti Srl via dei Conciatori, 9/11 70123 Modugno (BA)	
	C.F. 00810510495 - P.Iva 02821570104		Pag 2 di 8

La finalità di tali segnalazioni è portare all'attenzione dei soggetti individuati i possibili rischi di irregolarità di cui si è venuti a conoscenza. La segnalazione, pertanto, si pone come un rilevante strumento di prevenzione.

2. Definizioni

ANAC	Autorità Nazionale Anti Corruzione
Codice Privacy	D.Lgs 196/2006 e succ. modif. e integr.
Confindustria	Confederazione generale dell'industria italiana.
Decreto 231	D.Lgs 231/2001 e succ. modif. e integr.
GDPR	Reg. UE 2016/679 e succ. modif. e integr.
Organismo di Vigilanza o OdV	Organismo di vigilanza istituito ai sensi del Decreto 231.
Whistleblower	Dipendente, collaboratore, azionista, persona che esercita (anche in via di mero fatto) funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza della società e altri soggetti terzi che interagiscano con la società (compresi i fornitori, consulenti, intermediari, ecc.) nonché tirocinanti o lavoratori in prova, candidati a rapporti di lavoro ed ex dipendenti che segnalino violazioni o irregolarità commesse ai danni dell'interesse pubblico agli organi legittimati ad intervenire.
Whistleblowing	La segnalazione. Nelle intenzioni del legislatore è manifestazione di senso civico attraverso cui il whistleblower contribuisce all'emersione ed alla prevenzione dei rischi e di situazioni pregiudizievoli per l'organismo a cui appartiene. Le rivelazioni o denunce possono essere di varia natura: violazione di una legge o regolamento, minaccia di un interesse pubblico come in caso di corruzione e frode, gravi e specifiche situazioni di pericolo per la salute e la sicurezza pubblica, etc.

3. Normativa e riferimenti

a. D.Lgs 165/2001

L'art. 54 bis D. Lgs. 165/2001 disciplina la materia per le pubbliche amministrazioni ed enti equiparati nonché le imprese fornitrici di beni o servizi e che realizzano opere in favore dell'amministrazione pubblica.

b. Legge 179/2017

La Legge 179/2017, in vigore dal 29 Dicembre 2017, ha modificato l'art. 6 del D. Lgs. 231/2001 che stabilisce che i modelli di organizzazione devono prevedere in capo ai soggetti apicali (i soggetti che "rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale", o che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso) e ai sottoposti (soggetti sottoposti alla direzione o alla vigilanza degli apicali) l'obbligo di presentare, a tutela dell'integrità dell'Ente, "segnalazioni circostanziate di condotte illecite" rilevanti ai sensi della normativa di cui al D. Lgs. 231/2001 citata, "fondate su elementi di fatto precisi e concordanti", o "di violazioni del modello di organizzazione e gestione dell'Ente" di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte.

A tutela dei soggetti denunciatori la legge in questione stabilisce quanto segue.

l. Art. 2 L. 179/2017

L'art. 2 della legge 179/2017 prevede quanto segue:

⇒ l'adozione, nei modelli di organizzazione, di uno o più canali di segnalazione idonei a garantire la riservatezza dell'identità del segnalante;

	file: PG 31 Procedura segnalazioni Whistleblowing		Ed. 1 Rev. 1 del 06/12/23
	Sisam Agenti Srl Scali Cerere, 15 57122 Livorno	Sisam Agenti Srl via dei Conciatori, 9/11 70123 Modugno (BA)	
	C.F. 00810510495 - P.Iva 02821570104		Pag 3 di 8

- ⇒ il divieto di atti ritorsivi o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi attinenti alla segnalazione, ad eccezione dei casi di falsa segnalazione;
- ⇒ l'adozione di sanzioni disciplinari nei confronti di chi viola le misure di tutela del segnalante;
- ⇒ l'adozione di sanzioni disciplinari nei confronti di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate.

In caso di adozione di misure discriminatorie nei confronti dei soggetti che effettuano le segnalazioni di cui al comma 2-bis può essere presentata denuncia all'Ispettorato nazionale del lavoro, per i provvedimenti di propria competenza, oltre che dal segnalante, anche dall'organizzazione sindacale indicata dal medesimo.

Sono nulli quando vengano adottati al soggetto segnalante:

- ⇒ il licenziamento ritorsivo o discriminatorio,
- ⇒ il mutamento di mansioni ai sensi dell'articolo 2103 del Codice civile,
- ⇒ qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria.

II. Art. 3 L. 179/2017

In caso di controversie legate all'irrogazione di sanzioni disciplinari, o a demansionamenti, licenziamenti, trasferimenti, o sottoposizione del segnalante ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro, successivi alla presentazione della segnalazione, è a carico del datore di lavoro l'onere di provare che tali misure sono fondate su ragioni estranee alla segnalazione stessa.

L'art. 3 della Legge 179/2017 prevede quanto segue.

La segnalazione effettuata allo scopo di perseguire l'integrità dell'Ente pubblico o privato consente di rivelare notizie coperte dall'obbligo del segreto d'ufficio (art. 326 c.p.), professionale (art. 622 c.p.), scientifico e industriale (art. 623 c.p.) e riconducibili all'obbligo di fedeltà dei lavoratori (art. 2105 c.c.), in deroga agli obblighi di Legge.

La sanzione penale, pertanto, non si applica, poiché l'interesse all'emersione degli illeciti viene considerato prevalente rispetto a quello di tutela della segretezza.

Questa deroga agli obblighi di riservatezza non opera per i consulenti. In tale ipotesi l'eventuale rivelazione del segreto configura ancora il reato.

c. D. Lgs. 24/2023

Il D. Lgs. n. 24 del 10 marzo 2023 ha introdotto alcune importanti novità:

- ⇒ ha ampliato l'ambito di applicazione della disciplina in materia di whistleblowing ad ulteriori destinatari tenuti a rispettare la normativa sulla protezione dei segnalatori di illeciti;
- ⇒ ha ampliato il numero di violazioni che possono essere oggetto di segnalazione;
- ⇒ ha esteso la relativa tutela anche ai "facilitatori" (chi assiste "una persona segnalante nel processo di segnalazione in un contesto lavorativo e la cui assistenza deve essere riservata") e a tutti i terzi connessi con le persone segnalanti (ad es. colleghi o familiari), oltre che ai soggetti giuridici collegati al segnalante;
- ⇒ ha previsto la costituzione di più canali che, ai fini della tutela dell'ente, consentano segnalazioni circostanziate relativamente a quanto previsto del Modello 231: tali canali di segnalazione devono inoltre garantire la riservatezza sull'identità del segnalante.

d. Linee guida Confindustria

Dopo il recepimento della nuova disciplina europea in tema di whistleblowing, Confindustria ha elaborato una "Guida operativa" con indicazioni utili per Associazioni e imprese.

	file: PG 31 Procedura segnalazioni Whistleblowing		Ed. 1 Rev. 1 del 06/12/23
	Sisam Agenti Srl Scali Cerere, 15 57122 Livorno	Sisam Agenti Srl via dei Conciatori, 9/11 70123 Modugno (BA)	
	C.F. 00810510495 - P.Iva 02821570104		Pag 4 di 8

Il documento offre linee guida per definire le procedure interne come la scelta e l'istituzione del canale di segnalazione interno, l'individuazione del soggetto chiamato a gestire la segnalazione e le attività che deve svolgere per darvi seguito, ecc.

Il documento tiene conto anche delle indicazioni fornite da ANAC, che è l'Autorità competente in questa materia e con cui Confindustria ha impostato fin da principio una proficua collaborazione, nelle proprie Linee Guida ed è disponibile al seguente indirizzo: <https://www.confindustria.it/home/policy/position-paper/dettaglio/guida-operativa-whistleblowing>.

4. Scopo della procedura whistleblowing

Scopo della procedura in oggetto è quello di evitare, tutelandolo, che il whistleblower, venuto a conoscenza di condotte illecite in ragione del rapporto di lavoro o di collaborazione, ometta di segnalarle per il timore di subire conseguenze pregiudizievoli.

L'obiettivo è quello di fornire al segnalante gli strumenti affinché il medesimo sia messo nelle condizioni di procedere in autonomia alla segnalazione di illeciti di cui sia venuto a conoscenza in ragione del suo rapporto con l'ente.

Pertanto, si forniscono indicazioni operative in merito alle modalità con le quali procedere alla segnalazione, in particolare su oggetto, contenuti, destinatari e documenti da utilizzare per la trasmissione delle segnalazioni nonché le forme di tutela riconosciute al segnalante dal nostro ordinamento.

L'adozione di questa procedura intende:

- ⇒ chiarire i principi che stanno alla base di tale istituto;
- ⇒ precisare le modalità di gestione delle segnalazioni, attraverso un iter procedurale ben definito;
- ⇒ rappresentare le modalità adottate dalla Società per tutelare la riservatezza dell'identità del segnalante, del contenuto della segnalazione e dell'identità di eventuali ulteriori soggetti che intervengono in tale processo disciplinare le eventuali sanzioni applicabili.

5. Destinatari

Il presente documento si applica ai dipendenti di SISAM Agenti Srl, intendendosi non solo i dipendenti legati a SISAM Agenti Srl da un contratto di lavoro a tempo indeterminato, ma anche i dipendenti con contratto a tempo determinato oppure coloro che hanno in essere un contratto di apprendistato, tirocinio oppure che svolgono uno stage formativo. Restano compresi anche i soggetti somministrati e distaccati. Inoltre, si applica anche ai soggetti legati da un vincolo di collaborazione (ad esempio collaborazioni coordinate e continuative) e anche a tutti gli azionisti, persone che esercitano (anche in via di mero fatto) funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza della società e altri soggetti terzi che interagiscano con la società (compresi i fornitori, consulenti, intermediari, ecc.) nonché tirocinanti o lavoratori in prova, candidati a rapporti di lavoro ed ex dipendenti.

Si ricorda inoltre che la presente procedura non è limitata a disciplinare le segnalazioni provenienti dai soggetti di cui all'art. 5 lett. a) e b) D. Lgs 231/2001 ("persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso" e "persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui alla lettera a"), ma tutte le segnalazioni di condotte illecite, provenienti anche da collaboratori o altri soggetti esterni.

6. Ambito di applicazione

Come previsto dalla normativa le procedure si applicheranno a segnalazioni di "condotte illecite" di cui il segnalante è venuto a conoscenza in ragione del proprio rapporto di lavoro. In particolare:

- ⇒ gli illeciti amministrativi, contabili, civili o penali;

	file: PG 31 Procedura segnalazioni Whistleblowing		Ed. 1 Rev. 1 del 06/12/23
	Sisam Agenti Srl Scali Cerere, 15 57122 Livorno	Sisam Agenti Srl via dei Conciatori, 9/11 70123 Modugno (BA)	
	C.F. 00810510495 - P.Iva 02821570104		Pag 5 di 8

- ⇒ condotte illecite rilevanti ai sensi del decreto legislativo 231/2001, per i quali di rimanda al Modello Organizzativo adottato dall'azienda, o violazioni dei modelli di organizzazione e gestione ivi previsti;
- ⇒ illeciti che rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione europea o nazionali, relativi ai seguenti settori: appalti pubblici; servizi, prodotti e mercati finanziari e prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo; sicurezza e conformità dei prodotti; sicurezza dei trasporti; tutela dell'ambiente; radioprotezione e sicurezza nucleare; sicurezza degli alimenti e dei mangimi e salute e benessere degli animali; salute pubblica; protezione dei consumatori; tutela della vita privata e protezione dei dati personali e sicurezza delle reti e dei sistemi informativi;
- ⇒ le situazioni in cui si riscontri l'abuso da parte di un soggetto del potere a lui affidato al fine di ottenere vantaggi privati;
- ⇒ atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione;
- ⇒ atti od omissioni riguardanti il mercato interno;
- ⇒ atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni di cui agli atti dell'Unione;
- ⇒ fatti in cui – a prescindere dalla rilevanza penale – venga in evidenza un malfunzionamento dell'Ente a causa dell'uso a fini privati delle funzioni attribuite.

B. PARTE SPECIALE – PROCEDURE: PROCESSO DI SEGNALAZIONE DI ILLECITI

1. Contenuto della segnalazione

Il whistleblower deve fornire tutti gli elementi utili affinché il o i soggetti destinatari possano procedere alle verifiche ed agli accertamenti a riscontro della fondatezza dei fatti oggetto della segnalazione.

Il segnalante dovrà riportare nella segnalazione le seguenti informazioni:

- ⇒ descrizione della condotta illecita
- ⇒ chiara e completa descrizione dei fatti oggetto di segnalazione
- ⇒ qualora conosciute, le circostanze di tempo e di luogo in cui i fatti sono stati commessi
- ⇒ qualora conosciute, le generalità o altri elementi che consentano di identificare il soggetto che ha realizzato i fatti segnalati
- ⇒ eventuali ulteriori soggetti che possono riferire sui fatti oggetto di segnalazione
- ⇒ eventuali ulteriori documenti che possono confermare la fondatezza di tali fatti
- ⇒ ogni ulteriore informazione che possa fornire un utile riscontro circa la sussistenza dei fatti segnalati.

2. Oggetto della segnalazione

Oggetto della segnalazione sono le condotte illecite di cui il whistleblower sia venuto a conoscenza in ragione del rapporto di lavoro o collaborazione, ossia a causa o in occasione dello stesso. Si deve trattare, dunque, di fatti accaduti all'interno dell'Ente o società o comunque relativi ad essa. Non sono prese in considerazione le segnalazioni fondate su meri sospetti o voci. Le condotte illecite oggetto delle segnalazioni meritevoli di tutela comprendono non solo l'intera gamma dei reati presupposto di cui al D. Lgs. 231/2001, bensì anche i comportamenti illeciti che possono avere riflessi sulla attività, a prescindere dalla rilevanza penale, e per i quali venga in evidenza un mal funzionamento delle attività aziendali.

3. Soggetto destinatario della segnalazione e modalità di segnalazione

La società ha implementato un portale per le segnalazioni (EQS Integrity Line).

Attraverso questo portale, il whistleblower può inviare una segnalazione per iscritto o tramite casella vocale (in ogni caso anonimizzata). Come previsto dalla normativa di riferimento, il portale garantisce l'anonimato del segnalante anche se, si ricorda, l'identità del segnalante è comunque protetta dal massimo riserbo da parte dell'Organismo di Vigilanza che riceve la segnalazione. Il segnalante può quindi decidere di fornire le proprie informazioni personali.

	file: PG 31 Procedura segnalazioni Whistleblowing		Ed. 1 Rev. 1 del 06/12/23
	Sisam Agenti Srl Scali Cerere, 15 57122 Livorno	Sisam Agenti Srl via dei Conciatori, 9/11 70123 Modugno (BA)	
	C.F. 00810510495 - P.Iva 02821570104		Pag 6 di 8

Il segnalante dovrà avere cura di verificare l'andamento della propria segnalazione utilizzando i modi previsti dal portale e di fornire le eventuali ulteriori informazioni richieste dall'Organismo di Vigilanza. Si informa infatti che, tramite l'utilizzo del portale scelto, è possibile per l'OdV inviare richieste al segnalante pur non conoscendone l'identità.

Si ricorda inoltre che è sempre possibile contattare l'Organismo di Vigilanza anche al seguente indirizzo email: goretta@gestaconsulenza.it.

Si ricorda inoltre che, nei seguenti casi:

- ⇒ qualora non fosse prevista, nell'ambito del contesto lavorativo, l'attivazione obbligatoria del canale di segnalazione interna ovvero questo, anche se obbligatorio, non fosse attivo o, anche se attivato, non fosse conforme a quanto richiesto dalla legge;
- ⇒ se la persona segnalante ha già effettuato una segnalazione interna e la stessa non ha avuto seguito;
- ⇒ se la persona segnalante ha fondati motivi di ritenere che, se effettuasse una segnalazione interna, alla stessa non sarebbe dato efficace seguito ovvero che la stessa segnalazione potrebbe determinare un rischio di ritorsione;
- ⇒ se la persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse

i segnalanti possono utilizzare il canale esterno (ANAC) al seguente indirizzo: <https://whistleblowing.anticorruzione.it/#/>.

Inoltre, i segnalanti possono effettuare direttamente una divulgazione pubblica quando:

- ⇒ la persona segnalante ha previamente effettuato una segnalazione interna ed esterna ovvero ha effettuato direttamente una segnalazione esterna e non è stato dato riscontro entro i termini stabiliti in merito alle misure previste o adottate per dare seguito alle segnalazioni;
- ⇒ la persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse;
- ⇒ la persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che la segnalazione esterna possa comportare il rischio di ritorsioni o possa non avere efficace seguito in ragione delle specifiche circostanze del caso concreto, come quelle in cui possano essere occultate o distrutte prove oppure in cui vi sia fondato timore che chi ha ricevuto la segnalazione possa essere colluso con l'autore della violazione o coinvolto nella violazione stessa.

4. Verifica della fondatezza della segnalazione

L'OdV ha il compito di effettuare una valutazione completa circa la fondatezza delle circostanze rappresentate dal whistleblower nella segnalazione nel rispetto dei principi di imparzialità e riservatezza. A tal fine, può richiedere l'audizione personale del segnalante e di eventuali altri soggetti che possono riferire sui fatti segnalati.

Qualora dall'esito della verifica la segnalazione risulti non manifestamente infondata, l'OdV provvede a:

- ⇒ inoltrare la segnalazione all'Autorità giudiziaria competente in caso di rilevanza penale dei fatti
- ⇒ trasmettere la segnalazione alle funzioni aziendali interessate, per l'acquisizione di elementi istruttori (solamente per le segnalazioni i cui fatti rappresentati non integrano ipotesi di reato)
- ⇒ trasmettere la segnalazione al Consiglio di Amministrazione ed al Collegio dei sindaci revisori
- ⇒ inoltrare la segnalazione alle funzioni competenti per i profili di responsabilità disciplinare, se esistenti

L'OdV trasmette la segnalazione ai soggetti, così come sopra indicati, priva di tutte quelle informazioni/dati da cui sia possibile desumere l'identità del segnalante.

Tutti i soggetti che vengono a conoscenza della segnalazione sono tenuti alla riservatezza e all'obbligo di non divulgare quanto venuto a loro conoscenza, se non nell'ambito delle indagini giudiziarie.

	file: PG 31 Procedura segnalazioni Whistleblowing		Ed. 1 Rev. 1 del 06/12/23
	Sisam Agenti Srl Scali Cerere, 15 57122 Livorno	Sisam Agenti Srl via dei Conciatori, 9/11 70123 Modugno (BA)	
	C.F. 00810510495 - P.Iva 02821570104		Pag 7 di 8

L'OdV evidenzierà, qualora la segnalazione sia trasmessa a soggetti esterni, che si tratta di una segnalazione pervenuta da un soggetto al quale l'ordinamento riconosce una tutela rafforzata della riservatezza così come prevede la normativa vigente

Laddove una segnalazione non anonima o contenente elementi gravi, precisi e concordanti abbia ad oggetto un componente dell'OdV, le attività ispettive e decisionali saranno assunte dal Collegio dei sindaci Revisori o dal Revisore Unico, nella persona della dott.ssa Ilaria Tinucci – email: ilaria.tinucci@studio-paoletti.eu - Tel. 050.87.87.34.

5. Tempistiche e modalità di risposta

Una volta ricevuta la segnalazione, l'OdV invia, tramite l'applicativo EQS Integrity Line, al segnalante un avviso di ricevimento della segnalazione (entro 7 giorni).

Inoltre, durante l'istruttoria, l'OdV può chiedere integrazioni al segnalante riguardo alla segnalazione inviata e, contemporaneamente, dà seguito alla segnalazione stessa.

Il procedimento nato a seguito della segnalazione deve concludersi, con un riscontro, entro 3 mesi dalla data dell'avviso di ricevimento.

In caso di segnalazione tramite canale esterno dell'ANAC, questo deve

- ⇒ dare avviso alla persona segnalante del ricevimento della segnalazione entro 7 giorni dalla data del suo ricevimento, salvo esplicita richiesta contraria della persona segnalante ovvero salvo il caso in cui l'ANAC ritenga che l'avviso pregiudicherebbe la protezione della riservatezza dell'identità della persona segnalante;
- ⇒ mantenere le interlocuzioni con la persona segnalante e richiedere a quest'ultima, se necessario, integrazioni;
- ⇒ dare diligente seguito alle segnalazioni ricevute;
- ⇒ svolgere l'istruttoria necessaria a dare seguito alla segnalazione, anche mediante audizioni e acquisizione di documenti;
- ⇒ dare riscontro alla persona segnalante entro 3 mesi o, se ricorrono giustificate e motivate ragioni, 6 mesi dalla data di avviso di ricevimento della segnalazione esterna o, in mancanza di detto avviso, dalla scadenza dei 7 giorni dal ricevimento;
- ⇒ comunicare alla persona segnalante l'esito finale della segnalazione.

Le segnalazioni interne ed esterne sono conservate per il tempo necessario al trattamento della segnalazione e, comunque, non oltre 5 anni a decorrere dalla data della comunicazione dell'esito finale della procedura di segnalazione.

6. Tutela del whistleblower

L'identità del whistleblower viene protetta sia in fase di acquisizione della segnalazione che in ogni contesto successivo alla stessa, ad eccezione dei casi in cui l'identità debba essere rilevata per legge (es. indagini penali, tributarie o amministrative, ispezioni di organi di controllo, etc.). L'identità del whistleblower può essere rivelata ai soggetti responsabili della gestione dell'intero procedimento disciplinare e all'incolpato solo nei casi in cui:

- ⇒ vi sia il consenso espresso del segnalante;
- ⇒ la contestazione dell'addebito disciplinare risulti fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione e la conoscenza dell'identità del segnalante risulti assolutamente indispensabile alla difesa dell'incolpato.

Nel caso in cui il soggetto segnalante non presti il proprio consenso a rivelare la propria identità, la segnalazione fatta da parte di quest'ultimo non potrà essere utilizzata nel procedimento disciplinare. Conseguentemente, il procedimento disciplinare non potrà essere avviato o proseguito nel caso in cui non sussistano elementi ulteriori sui quali poter fondare la contestazione. Laddove ne sussistano i presupposti è comunque facoltà dell'ente poter procedere mediante denuncia all'Autorità giudiziaria.

	file: PG 31 Procedura segnalazioni Whistleblowing		Ed. 1 Rev. 1 del 06/12/23
	Sisam Agenti Srl Scali Cerere, 15 57122 Livorno	Sisam Agenti Srl via dei Conciatori, 9/11 70123 Modugno (BA)	
	C.F. 00810510495 - P.Iva 02821570104		Pag 8 di 8

Tutti i soggetti che ricevono o sono coinvolti nella gestione della segnalazione sono tenuti a tutelare la riservatezza dell'identità del segnalante. Nei confronti del dipendente che effettua una segnalazione non è consentita, né tollerata alcuna forma di ritorsione o misura discriminatoria (es. azioni disciplinari ingiustificate, molestie sul luogo di lavoro ed ogni altra forma di ritorsione che determini condizioni di lavoro intollerabili) diretta o indiretta, avente effetti sulle condizioni di lavoro per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla denuncia.

Il soggetto che ritiene di aver subito una discriminazione per il fatto di aver effettuato una segnalazione di illecito deve dare notizia circostanziata dell'avvenuta discriminazione all'OdV, che, valutata tempestivamente la sussistenza degli elementi, potrà segnalare l'ipotesi di discriminazione:

- ⇒ al Responsabile dell'ufficio di appartenenza del dipendente autore della presunta discriminazione il quale valuta tempestivamente l'opportunità e/o necessità di adottare tutti gli atti o i provvedimenti per ripristinare la situazione e/o per rimediare agli effetti negativi della discriminazione e la sussistenza degli estremi per avviare il procedimento disciplinare nei confronti del dipendente autore della discriminazione;
- ⇒ all'Amministratore Delegato, qualora l'autore della discriminazione sia un Dirigente della Società;
- ⇒ alla Procura della Repubblica, qualora si verificano fatti penalmente rilevanti.

La segnalazione è sottratta all'accesso previsto dagli articoli 22 e seguenti della Legge 7 Agosto 1990, n. 241, e successive modificazioni nonché all'accesso civico, anche generalizzato, di cui agli artt. 5 e 5 bis D. Lgs. 33/2013 e successive modificazioni.

7. Tutela della privacy

I dati personali raccolti nel procedimento di segnalazione verranno trattati nel rispetto della normativa vigente (D. Lgs. 196/2003 e succ. modif., anche in relazione alle modifiche apportate dal Regolamento U.E. 679/2016). In particolare, l'interesse legittimo del titolare del trattamento è fornito dall'interesse al corretto funzionamento della struttura e alla segnalazione degli illeciti, mentre la base giuridica è costituita dalla normativa specifica in materia di segnalazione degli illeciti.

Per quanto concerne la conservazione dei dati, gli stessi dovranno essere tenuti sino al completo esaurimento della procedura, ferme restando le esigenze di giustizia.

8. Responsabilità del whistleblower e di altri soggetti

La presente procedura non tutela il whistleblower in caso di segnalazione calunniosa o diffamatoria o comunque o di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate.

Ulteriori responsabilità sono eventualmente accertate in capo al whistleblower in tutti i casi in cui non rispetti le prescrizioni di cui alla presente sezione (ad es. segnalazioni effettuate al solo scopo di danneggiare il denunciato, etc.). Ugualmente saranno passibili di sanzioni i soggetti che – comunque interessati al procedimento – non rispettano le prescrizioni fornite.

9. Sanzioni

In conformità con quanto previsto dalla Legge 179/2017 sono sanzionabili le seguenti condotte:

- ⇒ violazione delle misure di tutela del segnalante, come sopra riportate
- ⇒ effettuazione, con dolo o colpa grave di segnalazioni, che si rivelano infondate

La disciplina sanzionatoria e il relativo procedimento è quella già individuata per le violazioni del modello, nell'apposita sezione della presente Parte Generale, a cui si rinvia, in riferimento ai vari soggetti interessati. Ai fini dell'applicazione delle sanzioni, valgono altresì le regole generali e il procedimento ivi descritto.

10. Informativa privacy

Sull'argomento si fa riferimento al documento "IP 04 Informativa trattamento dei dati – Whistleblowing".