



SIALIA S.c.ar.l.

Procedura per la segnalazione di illeciti e irregolarità (*whistleblowing*)

*EDIZIONE 1, REVISIONE 4
del 18/04/2024*

Redatto da:
Responsabile SGI

Emesso, Verificato e Approvato da:
Direzione

1 FONTE NORMATIVA E NATURA DELL'ORGANIZZAZIONE

In attuazione della Direttiva (UE) 2019/1937, è stato emanato il D.Lgs. n. 24 del 10 marzo 2023 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”.

La nuova disciplina è orientata, da un lato, a garantire la manifestazione della libertà di espressione e di informazione, che comprende il diritto di ricevere e di comunicare informazioni, nonché la libertà e il pluralismo dei media. Dall'altro, è strumento per contrastare (e prevenire) la corruzione e la cattiva amministrazione nel settore pubblico e privato.

Chi segnala violazioni, il cosiddetto “*Whistleblower*” fornisce informazioni che possono portare all'indagine, all'accertamento e al perseguimento dei casi di inosservanza delle norme, rafforzando in tal modo i principi di trasparenza e responsabilità delle organizzazioni.

Pertanto, garantire la protezione, sia in termini di tutela della riservatezza che di tutela da ritorsioni, dei soggetti che si espongono con segnalazioni e denunce, contribuisce all'emersione e alla prevenzione di rischi e situazioni pregiudizievoli per la stessa organizzazione di appartenenza e, di riflesso, per l'interesse pubblico collettivo.

Tale protezione è stata ulteriormente rafforzata ed estesa a soggetti diversi da chi segnala, come il facilitatore o le persone menzionate nella segnalazione, a conferma dell'intenzione, del legislatore europeo e italiano, di creare condizioni per rendere l'istituto in questione un importante presidio per la legalità e il buon andamento delle organizzazioni pubbliche e private.

Il D.Lgs. 24/2023 ha, inoltre, inserito alcune novità alla precedente normativa quali, per esempio, l'ampliamento del numero di persone da tutelare, l'istituzione di 3 canali di segnalazione (interno, esterno, divulgazione pubblica), l'indicazione delle modalità di segnalazione, la disciplina degli obblighi di riservatezza sui dati gestiti, la definizione precisa di ritorsione, le responsabilità del segnalante, la revisione della disciplina sanzionatoria anche adottata ai sensi del D.Lgs 231/01.

Questa procedura di *whistleblowing* è rivolta al personale interno al fine di incentivare le segnalazioni e a tutelare, proprio in ragione della sua funzione sociale, il *whistleblower*.

2 SCOPO E FINALITA' DELLA PROCEDURA

Scopo del presente documento è quello di rimuovere i fattori che possono ostacolare o disincentivare il ricorso all'organizzazione, quali i dubbi e le incertezze circa la procedura da seguire e i timori di ritorsioni o discriminazioni. In tale prospettiva, l'obiettivo perseguito dalla presente procedura è quello di fornire al *whistleblower* chiare indicazioni operative circa oggetto, contenuti, destinatari e modalità di trasmissione delle segnalazioni, nonché circa le forme di tutela che gli vengono offerte nel nostro ordinamento.

Qualsiasi funzione aziendale venga a conoscenza di notizie che possano far sospettare la commissione, all'interno dell'Azienda, di comportamenti disonesti o di reati di cui al D.Lgs. n. 231/2001 o, comunque, sia al corrente di condotte non in linea con i principi e le prescrizioni contenute nel Modello 231 e nel Codice Etico, ha l'obbligo di presentare, a tutela dell'integrità dell'Organizzazione, segnalazioni circostanziate di condotte illecite, fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, o di violazioni del modello di organizzazione e gestione dell'organizzazione, di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte.

3 OGGETTO DELLA SEGNALEZIONE

Il whistleblowing non riguarda doglianze di carattere personale del segnalante o rivendicazioni/istanze che rientrano nella disciplina del rapporto di lavoro o rapporti col superiore gerarchico o colleghi, per le quali occorre fare riferimento alla disciplina e alle procedure dei competenti Uffici e del Comitato Unico di Garanzia.

Il D.Lgs. n. 24/2023 stabilisce che sono oggetto di segnalazione, divulgazione pubblica o denuncia, le informazioni sulle violazioni, compresi i fondati sospetti, di normative nazionali e dell'Unione europea che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato commesse nell'ambito dell'organizzazione con cui il segnalante o denunciante intrattiene uno di rapporti giuridici considerati dal legislatore che comprende, oltre ai dipendenti in senso stretto, anche coloro abbiano instaurato con l'organizzazione un altro tipo di rapporto giuridico, si pensi ai collaboratori, ai consulenti, ai tirocinanti, ecc..

Le informazioni sulle violazioni possono riguardare anche le violazioni non ancora commesse che il whistleblower, ragionevolmente, ritiene potrebbero esserlo sulla base di elementi concreti. Tali elementi possono essere anche irregolarità e anomalie (indici sintomatici) che il segnalante ritiene possano dar luogo ad una delle violazioni previste dal decreto. Il legislatore ha tipizzato le fattispecie di violazioni.

- Violazioni del diritto nazionale
- Illeciti civili
- Illeciti amministrativi
- Condotte illecite rilevanti ai sensi del d.lgs. n. 231/2001, violazioni dei modelli di organizzazione e gestione previsti nel d.lgs. n. 231/2001
- Irregolarità (indici sintomatici)
- Violazioni del diritto dell'UE

Possono essere oggetto di segnalazione, divulgazione pubblica o denuncia anche quegli elementi che riguardano condotte volte ad occultare le violazioni. Si pensi, ad esempio, all'occultamento o alla distruzione di prove circa la commissione della violazione.

4 CONTENUTO DELLE SEGNALEZIONI

Il *whistleblower* deve fornire tutti gli elementi utili per consentire di procedere alle dovute ed appropriate verifiche ed accertamenti a riscontro della fondatezza dei fatti oggetto di segnalazione.

A tal fine, la segnalazione deve preferibilmente contenere i seguenti elementi:

- generalità del soggetto che effettua la segnalazione, con indicazione del ruolo o funzione svolta nell'ambito dell'organizzazione;
- una chiara e completa descrizione dei fatti oggetto di segnalazione;
- le circostanze di tempo e di luogo in cui sono stati commessi;
- le generalità (se conosciute) o altri elementi che consentano di identificare il soggetto/i che ha/hanno posto/i in essere i fatti segnalati;
- l'indicazione di altri soggetti che possano riferire sui fatti oggetto di segnalazione

È utile anche allegare documenti che possano fornire elementi di fondatezza dei fatti oggetto di segnalazione. Ove quanto segnalato non sia adeguatamente circostanziato, chi gestisce le segnalazioni può chiedere elementi integrativi al segnalante tramite il canale a ciò dedicato o anche di persona, ove il segnalante abbia richiesto un incontro diretto.

Le segnalazioni anonime, vale a dire prive di elementi che consentano di identificare il loro autore, verranno prese in considerazione solo qualora si presentino adeguatamente circostanziate e rese con dovizia di particolari, siano tali cioè da far emergere fatti e situazioni relazionandoli a contesti determinati (esempio indicazioni di nominativi o qualifiche particolari, menzione di uffici specifici, procedimenti o eventi particolari, ecc.).

5 MODALITA' E DESTINATARI DELLA SEGNALEZIONE

La segnalazione va indirizzata all'ufficio Whistleblowing".

Tale ufficio, sulla base di una valutazione dei fatti oggetto della segnalazione, può decidere in caso di evidente infondatezza, di archiviare la segnalazione. In caso contrario valuta a chi inoltrare la segnalazione in relazione ai profili di illiceità riscontrati.

Le segnalazioni, secondo la procedura suggerita dall'ANAC nella Delibera n. 311 del 12 luglio 2023 *"Linee guida in materia di protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali"*. Potranno essere inviate

- tramite mail all'indirizzo **segnalazioni@sialia@gmail.com** In tal caso, l'identità del segnalante sarà conosciuta solo dal ricevente la mail che ne garantirà la riservatezza, fatti salvi i casi in cui non è opponibile per legge;
- attraverso la piattaforma dedicata alle segnalazioni whistleblowing accessibile dal sito aziendale www.sialia.it
- *Mezzo posta all'indirizzo Sialia S.c.a r.l. – sede operativa Via Fanelli 238 - 70125 Bari con la dicitura "All'attenzione dell'ufficio Whistleblowing"*

Qualora la segnalazione riguardi un comportamento che abbia una rilevanza riguardo i reati previsti dal Modello di Gestione redatto ai sensi del D.Lgs.231/01 è possibile inviare la segnalazione direttamente all'Organismo di vigilanza mediante e-mail all'indirizzo: **odv@sialia.it**

I canali indicati garantiscono la riservatezza (e non l'anonimato) dell'identità del segnalante nelle attività di gestione della segnalazione (norma introdotta all'art. 6 comma, 2bis del D.Lgs. 231/2001).

In particolare, si significa che sia l'Organismo Di Vigilanza che il professionista nominato da SIALIA S.c.a.r.l. unico soggetto deputato alla ricezione delle segnalazioni inviate e alla gestione delle stesse, sono soggetti esterni alla società, autonomi e terzi e senza alcun rapporto di dipendenza con la stessa.

Le segnalazioni relative ad eventuali violazioni dell'ODV potranno essere indirizzate all'Organo Amministrativo di Sialia S.c.a.r.l.

6 ATTIVITA' DI VERIFICA DELLA FONDATEZZA DELLA SEGNALEZIONE

La gestione e la verifica sulla fondatezza delle circostanze rappresentate nella segnalazione sono affidate all'ufficio Whistleblowing che vi provvede nel rispetto dei principi di imparzialità e riservatezza effettuando ogni attività ritenuta opportuna, inclusa la richiesta di ulteriori informazioni e la trasmissione ai soggetti deputati per l'audizione personale del segnalante e di eventuali altri soggetti che possono riferire sui fatti segnalati.

Qualora, all'esito della verifica, la segnalazione risulti fondata, il soggetto gestore della segnalazione, in relazione alla natura della violazione, provvederà:

- a comunicare l'esito dell'accertamento alle strutture competenti affinché adottino gli eventuali ulteriori provvedimenti e/o azioni che nel caso concreto si rendano necessari a tutela dell'Organizzazione;
- a comunicare l'esito dell'accertamento al Responsabile dell'Ufficio Personale, nonché al Responsabile dell'ufficio di appartenenza dell'autore della violazione accertata affinché sia espletato l'esercizio dell'azione disciplinare;
- a presentare denuncia all'autorità giudiziaria competente.

7 FORME DI TUTELA DEL WHISTLEBLOWER (ai sensi dell'art. 54 bis d.lgs. 165/2001 e del Piano Nazionale Anticorruzione)

A) Obblighi di riservatezza sull'identità del *whistleblower* e sottrazione al diritto di accesso della segnalazione

Ad eccezione dei casi in cui sia configurabile una responsabilità a titolo di calunnia e di diffamazione ai sensi delle disposizioni del codice penale o dell'art. 2043 del codice civile e delle ipotesi in cui l'anonimato non è opponibile per legge, (es. indagini penali, tributarie o amministrative, ispezioni di organi di controllo) l'identità del *whistleblower* viene protetta in ogni contesto successivo alla segnalazione.

Pertanto, fatte salve le eccezioni di cui sopra, l'identità del segnalante e qualsiasi altra informazione da cui può evincersi, direttamente o indirettamente, tale identità non possono essere rivelate senza l'espresso consenso dello stesso e tutti coloro che ricevono o sono coinvolti nella gestione della segnalazione sono tenuti a tutelare la riservatezza di tale informazione.

La violazione dell'obbligo di riservatezza è fonte di responsabilità disciplinare, fatte salve ulteriori forme di responsabilità previste dall'ordinamento.

Per quanto concerne, in particolare, l'ambito del procedimento disciplinare, l'identità del segnalante può essere rivelata all'autorità disciplinare e all'incolpato solo nei casi in cui:

- Vi sia il consenso espresso del segnalante;
- La contestazione risulti fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione e la conoscenza dell'identità della persona segnalante sia indispensabile per la difesa dell'incolpato, la segnalazione sarà utilizzabile ai fini del procedimento disciplinare solo in presenza del consenso espresso della persona segnalante alla rivelazione della propria identità.

La segnalazione del *whistleblower* è, inoltre, sottratta al diritto di accesso previsto dagli artt. 22 e seguenti della legge 241/1990 e ss.mm.ii.. Il documento non può, pertanto, essere oggetto di visione né di estrazione di copia da parte di richiedenti, ricadendo nell'ambito delle ipotesi di esclusione di cui all'art. 24, comma 1, lett. a), della l. n. 241/90 s.m.i..

B) Divieto di ritorsione nei confronti del *whistleblower*

Nei confronti del dipendente che effettua una segnalazione ai sensi della presente procedura non è consentita, né tollerata alcuna forma di ritorsione o misura discriminatoria, diretta o indiretta, avente effetti sulle condizioni di lavoro per motivi collegati direttamente o indirettamente alla denuncia.

Per misure discriminatorie si intendono le azioni disciplinari ingiustificate, le molestie sul luogo di lavoro ed ogni altra forma di ritorsione che determini condizioni di lavoro intollerabili.

La tutela è circoscritta alle ipotesi in cui segnalante e denunciato siano entrambi dipendenti dell'Organizzazione.

Il dipendente 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'ufficio whistleblowing che, valutata la sussistenza degli elementi, segnala l'ipotesi di discriminazione:

- al Responsabile dell'ufficio di appartenenza del dipendente autore della presunta discriminazione. Il Responsabile dell'ufficio valuta tempestivamente l'opportunità/necessità di adottare atti o provvedimenti per ripristinare la situazione e/o per rimediare agli effetti negativi della discriminazione in via amministrativa e la sussistenza degli estremi per avviare il procedimento disciplinare nei confronti del dipendente autore della discriminazione;
- all'Ufficio personale dell'Organizzazione, che, per i procedimenti di propria competenza, valuta la sussistenza degli estremi per avviare il procedimento disciplinare nei confronti del dipendente che ha operato la discriminazione;

8 8. RESPONSABILITA' DEL WHISTLEBLOWER

La presente procedura lascia impregiudicata la responsabilità penale e disciplinare del *whistleblower* nell'ipotesi di segnalazione calunniosa o diffamatoria ai sensi del codice penale e dell'art. 2043 del codice civile.

Sono altresì fonte di responsabilità, in sede disciplinare e nelle altre competenti sedi, eventuali forme di abuso della presente policy, quali le segnalazioni manifestamente opportunistiche e/o effettuate al solo scopo di danneggiare il denunciato o altri soggetti, e ogni altra ipotesi di utilizzo improprio o di intenzionale strumentalizzazione dell'organizzazione oggetto della presente procedura.