

## **SEGNALAZIONI E WHISTLEBLOWING POLICY**

<b>EDIZIONE</b>	1
<b>revisione</b>	Rev.0
<b>Descrizione</b>	Prima emissione
<b>Approvato</b>	in data 1/12/2023

### **INDICE**



SISTEMI GESTIONE INTEGRATA

<b>1.</b>	<b>SCOPO</b> .....	<b>3</b>
<b>2.</b>	<b>DESTINATARI</b> .....	<b>3</b>
<b>3.</b>	<b>CAMPO DI APPLICAZIONE</b> .....	<b>4</b>
<b>4.</b>	<b>GESTIONE</b> .....	<b>5</b>
<b>5.</b>	<b>ATTIVITÀ DI VERIFICA DELLA FONDATEZZA DELLA SEGNALAZIONE</b> .....	<b>7</b>
<b>6.</b>	<b>OGGETTO DELLA SEGNALAZIONE</b> .....	<b>7</b>
<b>7.</b>	<b>MODALITA' DI SEGNALAZIONE</b> .....	<b>8</b>
<b>8.</b>	<b>RISERVATEZZA, ANONIMATO E DIVIETO DI RITORSIONE</b> .....	<b>10</b>
<b>9.</b>	<b>TRATTAMENTO DATI PERSONALI</b> .....	<b>11</b>
<b>10.</b>	<b>INFORMAZIONE E FORMAZIONE</b> .....	<b>12</b>
<b>11.</b>	<b>RIFERIMENTI</b> .....	<b>12</b>
<b>12.</b>	<b>GLOSSARIO</b> .....	<b>12</b>
<b>13.</b>	<b>Allegato 1</b> .....	<b>14</b>

## **1. SCOPO**

La Procedura ha lo scopo di disciplinare il processo di trasmissione, ricezione, analisi e gestione delle Segnalazioni, compresa l'archiviazione e la successiva cancellazione sia delle Segnalazioni sia della documentazione ad esse correlata, con le modalità indicate nel presente documento.

La procedura è anche finalizzata a dare attuazione al Decreto Legislativo 10 marzo 2023 n. 24, pubblicato in G.U. in data 15.03.2023, recante il recepimento della Direttiva (UE) 2019/1937 riguardante "la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione (cd. disciplina Whistleblowing)".

Per quanto non espressamente indicato dalla presente Procedura resta integralmente applicabile quanto previsto dal suddetto Decreto Legislativo.

La predetta normativa prevede, in sintesi:

- un regime di tutela verso specifiche categorie di soggetti che segnalano informazioni, acquisite nel contesto lavorativo, relative a violazioni di disposizioni normative nazionali o dell'Unione Europea che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'ente;
- misure di protezione, tra cui il divieto di ritorsioni, a tutela del Segnalante nonché dei Facilitatori, dei colleghi e dei parenti del segnalante e dei soggetti giuridici collegati al Segnalante;
- l'istituzione di canali di segnalazione interni all'ente (di cui uno di tipo informatico) per la trasmissione di Segnalazioni che garantiscano, anche tramite il ricorso a strumenti di crittografia, la tutela della riservatezza dell'identità del Segnalante, della Persona coinvolta e/o comunque menzionata nella Segnalazione, del contenuto della Segnalazione e della relativa documentazione;
- oltre alla facoltà di sporgere denuncia all'autorità giudiziaria o contabile, la possibilità (qualora ricorra una delle condizioni previste all'art. 6, comma 1, del D. Lgs. n. 24/2023) di effettuare Segnalazioni esterne tramite il canale gestito dall'Autorità Nazionale Anticorruzione (di seguito ANAC), nonché di effettuare Divulgazioni pubbliche (al ricorrere di una delle condizioni previste all'art. 15, comma 1, del D. Lgs. n. 24/2023), tramite la stampa o mezzi elettronici o di diffusione in grado di raggiungere un numero elevato di persone;
- provvedimenti disciplinari nonché sanzioni amministrative pecuniarie irrogate da ANAC nei casi previsti dagli artt. 16 e 21 del D. Lgs. n. 24/2023.

## **2. DESTINATARI**

I destinatari della presente Procedura (di seguito "Segnalanti") sono:

- i Vertici aziendali e i componenti degli organi sociali di S.G.I Sistemi di Gestione Integrata srl;
- i dipendenti, gli ex dipendenti e i candidati a posizioni lavorative, i soci, i clienti S.G.I Sistemi di Gestione Integrata srl, nonché - a titolo non esaustivo - i partner, i fornitori (anche in regime di appalto/subappalto), i consulenti, i collaboratori nello svolgimento della propria attività lavorativa presso S.G.I Sistemi di Gestione Integrata srl;
- che sono in possesso di Informazioni su violazioni come definite nella presente Procedura;
- i soggetti fisici e giuridici, non ricompresi nelle precedenti categorie ma ai quali si applicano le misure di protezione previste dalla presente Procedura.

Si precisa che quanto previsto dalla presente procedura si applica:

- anche se il rapporto giuridico non è ancora iniziato e le informazioni relative alla violazione sono state acquisite in fase di selezione o nelle fasi pre-contrattuali;
- durante il periodo di prova;
- successivamente allo scioglimento del rapporto giuridico, purché le informazioni sulle violazioni siano state acquisite nel contesto Lavorativo.

Quanto previsto nel presente documento si applica anche alle Segnalazioni anonime, purché adeguatamente circostanziate, come definite nella presente Procedura.

### **3. CAMPO DI APPLICAZIONE**

La procedura si applica a S.G.I Sistemi di Gestione Integrata srl che ne garantisce la corretta e costante applicazione, nonché la massima diffusione interna ed esterna.

Non esiste una lista tassativa di reati o irregolarità che possono costituire l'oggetto del whistleblowing. Sono considerate rilevanti le segnalazioni che riguardano anomalie, irregolarità o reati posti in essere sia nell'interesse che a danno dell'ente.

#### **COSA PUO' ESSERE SEGNALATO**

- **Whistleblowing:** con questo canale possono essere segnalate violazioni (anche solo sospette o tentate) delle normative vigenti o dell'organizzazione interna da parte di dipendenti o collaboratori. Quindi qualsiasi illecito (commesso o anche solo tentato), comportamenti o omissioni gravi, contrari alle norme e ai regolamenti aziendali, al Codice Etico e al modello organizzativo 231 di S.G.I. Sistemi di Gestione Integrata srl.

A titolo esemplificativo, ma non esaustivo, possono essere segnalati: frodi, atti di corruzione/concussione, dazioni/appropriazioni indebite, violazioni della normativa in materia di sicurezza, violazioni della normativa in materia ambientale, assunzioni non trasparenti, illeciti contabili, false dichiarazioni, etc.

- **Etica e Inclusione:** con questo canale possono essere inoltrate segnalazioni relative a comportamenti contrari ai principi di responsabilità sociale e comportamenti contrari ai principi di trattamento equo e inclusivo dei lavoratori.

Ossia relativamente a:

- Lavoro infantile
  - Lavoro forzato od obbligato
  - Salute e Sicurezza
  - Discriminazione
  - Libertà di Associazione e Diritto alla Contrattazione Collettiva
  - Molestia
  - Abuso
  - Condotta violenta
- **Segnalazioni:** con questo canale possono essere segnalati comportamenti inappropriati, ossia tutti quei comportamenti che, pur non configurando un illecito e/o una violazione dei regolamenti interni, risultano offensivi e non adeguati agli standard morali dell'azienda.

Le segnalazioni devono essere effettuate in buona fede e devono essere circostanziate con informazioni precise in modo da risultare agevolmente verificabili.

#### **COSA NON DEVE ESSERE SEGNALATO**

Con riferimento alle esclusioni indicate nel Decreto Legislativo n. 24/2023 e nelle "Linee Guida" emesse dall'Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC) approvate con Delibera n. 311 del 12/07/2023, non sono ricomprese tra le altre informazioni sulle violazioni segnalabili e denunciabili:

- le notizie palesemente prive di fondamento, le informazioni che sono già totalmente di dominio pubblico, nonché le informazioni acquisite solo sulla base di indiscrezioni o vociferazioni scarsamente attendibili

(cd. voci di corridoio) o comunque apprese fuori dal contesto lavorativo. Ciò in quanto è necessario sia tenere conto dell'interesse dei terzi oggetto delle informazioni riportate nella segnalazione sia evitare che l'ente svolga attività ispettive interne poco utili e comunque dispendiose;

- le contestazioni, rivendicazioni o richieste legate ad un interesse di carattere personale del segnalante e che attengono esclusivamente ai propri rapporti individuali di lavoro o ai rapporti con le figure gerarchicamente sovraordinate. Sono quindi, escluse, ad esempio, le segnalazioni riguardanti vertenze di lavoro, conflitti interpersonali tra la persona segnalante e un altro lavoratore, reclami legati all'inquadramento contrattuale e retributivo, ecc.
- fatti o circostanze rientranti nell'applicazione di disposizioni nazionali o dell'Unione Europea in materia di informazioni classificate, segreto forense o medico e di segretezza delle deliberazioni degli organi giurisdizionali, ovvero rientranti nell'applicazione di disposizioni nazionali in materia di procedura penale, di autonomia e indipendenza della magistratura, delle disposizioni sulle funzioni e attribuzioni del Consiglio Superiore della Magistratura, in materia di difesa nazionale e di ordine e sicurezza pubblica, nonché in materia di esercizio e tutela del diritto dei lavoratori di consultare i propri rappresentanti o i sindacati, di protezioni contro le condotte o gli atti illeciti posti in essere in ragione di tali consultazioni, di autonomia delle parti sociali e del loro diritto di stipulare accordi collettivi, nonché di repressione delle condotte antisindacali;
- violazioni disciplinate in via obbligatoria da atti dell'Unione Europea o nazionali, come indicati nell'art. 1, co. 2, lett. b), del d.lgs. n. 24/2023 (in materia di servizi, prodotti e mercati finanziari e prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo, sicurezza dei trasporti e tutela dell'ambiente);
- reclami commerciali;
- richieste di esercizio dei diritti in materia di protezione dei dati personali nei confronti della società, ai sensi del Regolamento UE n. 2016/679 (Regolamento Generale sulla Protezione dei Dati - GDPR) e dei D. Lgs. 30 giugno 2003 n. 196 (Codice in materia di protezione dei dati personali) e D. Lgs. 10 agosto 2018, n. 101 e successive modifiche e integrazioni,

Si precisa che in caso di segnalazioni infondate, che si rivelino diffamatorie e calunniose, S.G.I Sistemi di Gestione Integrata srl si riserva di agire in difesa dei propri interessi e dei soggetti danneggiati, anche sotto il profilo disciplinare.

#### **4. GESTIONE**

S.G.I Sistemi di Gestione Integrata srl ha individuato un soggetto terzo, con caratteristiche di indipendenza e autonomia, quale "Gestore" delle segnalazioni e quindi di tutto il processo di gestione delle stesse, ferme restando le responsabilità e le prerogative dello stesso sulle segnalazioni allo stesso indirizzate.

S.G.I Sistemi di Gestione Integrata srl ha istituito il "Comitato di Whistleblowing" costituito dai seguenti soggetti in carica pro-tempore: (vedi organigramma)

- Legale rappresentante
- Dirigente
- Responsabile delle Risorse Umane

Il Gestore comunicherà al Comitato di Whistleblowing tutte le segnalazioni ricevute tramite la piattaforma e/o altri canali di comunicazione (e-mail, segnalazioni esterne e/o divulgazione pubblica), per la loro gestione e per adottare le opportune azioni nel rispetto della normativa vigente.

#### **Gestione conflitti di interesse**

La Procedura deve garantire che la gestione della Segnalazione venga affidata in via esclusiva a soggetti che non si trovano in situazioni di conflitto di interesse.

Il Gestore e/o i componenti del Comitato di Whistleblowing, se si reputano in conflitto di interesse rispetto alla segnalazione pervenute, sono tenuti a:

- Dichiarare la propria situazione di conflitto di interessi;
- astenersi dal trattare la Segnalazione.

In caso di eventuale dubbio sull'esistenza del proprio conflitto di interessi, demanderà al Gestore e/o agli altri componenti del Comitato di Whistleblowing la valutazione e la decisione in merito.

## **PROCESSO GESTIONE SEGNALAZIONE**

### **Valutazione preliminare della Segnalazione**

Al ricevimento della Segnalazione, il Gestore:

- a) svolge un'analisi preliminare dei contenuti della stessa, se ritenuto dallo stesso opportuno anche con il supporto di consulenti esterni specializzati, al fine di valutarne la rilevanza in relazione all'ambito di applicazione del Decreto Whistleblowing e, in generale, della Procedura;
- b) archivia la Segnalazione qualora ritenga che la medesima non sia ammissibile in ragione di quanto previsto dal Decreto Whistleblowing e dalla presente Procedura, come ad esempio:
  - manifesta infondatezza per l'assenza di elementi di fatto riconducibili alle Violazioni tipizzate;
  - accerta contenuto generico della segnalazione di illecito tale da non consentire la comprensione dei fatti, ovvero segnalazione di illeciti corredata da documentazione non appropriata o inconferente tale da non far comprendere il contenuto stesso della Segnalazione;
  - produzione di sola documentazione in assenza della segnalazione di condotte illecite. In tal caso, il Gestore, dovrà avere cura di motivare per iscritto al Segnalante le ragioni dell'archiviazione;
- c) nel caso di Segnalazioni 231, la stessa viene trasmessa e condivisa con il Comitato Whistleblowing, dandone comunicazione al Segnalante. Come previsto dall'art. 4, del Decreto Whistleblowing, la Segnalazione presentata a un soggetto diverso dal Gestore deve essere trasmessa immediatamente (entro sette giorni) a quest'ultimo, dandone contestuale notizia al Segnalante.

### **Istruttoria**

La gestione della Segnalazione avviene nel rispetto delle disposizioni di cui alla presente Procedura.

Nel gestire la Segnalazione, il Gestore svolge le seguenti attività:

- a) rilascia al Segnalante un avviso di ricevimento della Segnalazione entro sette giorni dalla data di ricezione;
- b) mantiene le interlocuzioni con il Segnalante e – se necessario – richiede a quest'ultimo integrazioni;
- c) fornisce diligente seguito alle Segnalazioni ricevute;
- d) fornisce riscontro alla Segnalazione entro tre mesi dalla data dell'avviso di ricevimento della Segnalazione o, in mancanza di tale avviso, entro tre mesi dalla scadenza del termine dei sette giorni dalla presentazione della Segnalazione.

In relazione alle Segnalazioni 231, il Gestore esercita le attività di cui sopra di concerto e con il supporto del Comitato Whistleblowing, anche per il tramite di riunioni congiunte, nel rispetto dei requisiti di riservatezza previsti dal Decreto Whistleblowing e dalla presente Procedura.

Il Gestore ha facoltà di richiedere il supporto di funzioni interne o consulenti esterni specializzati, nel rispetto dei requisiti di riservatezza previsti dal Decreto Whistleblowing e dalla presente Procedura.

Il Gestore ha inoltre la facoltà di richiedere chiarimenti e/o integrazioni alla Persona Coinvolta durante lo svolgimento delle attività di gestione della Segnalazione.

È fatta salva, inoltre, la possibilità per il Segnalante di fornire ulteriori informazioni nel caso in cui il fatto oggetto di Segnalazione sia proseguito, interrotto o addirittura aggravato.

Le Segnalazioni (e la documentazione correlata) sono conservate dal Gestore per il tempo necessario al trattamento delle stesse e, comunque, non oltre cinque anni dalla data della comunicazione dell'esito finale del processo di gestione della Segnalazione.

### **Attività di indagine interna**

Il Gestore al fine di valutare una Segnalazione può svolgere le opportune indagini interne necessarie sia direttamente sia incaricando – fermo restando l'obbligo di riservatezza – un soggetto interno o esterno alla Società.

In relazione alle Segnalazioni 231, il Gestore esercita tali attività di indagine di concerto e con il supporto del Comitato Whistleblowing.

### **Chiusura della Segnalazione**

Le evidenze raccolte durante le indagini interne vengono analizzate per comprendere il contesto della Segnalazione, per stabilire se si sia effettivamente verificata una Violazione rilevante ai sensi della presente Procedura e/o del Decreto Whistleblowing, nonché per identificare misure disciplinari, misure idonee a rimediare alla situazione che si sia determinata e/o a evitare che una simile situazione possa ripetersi in futuro.

Inoltre, laddove sia stata accertata la commissione di una Violazione, il Gestore – di concerto e con il supporto del Comitato di Whistleblowing – potrà:

1. procedere all'instaurazione di un procedimento sanzionatorio nei confronti della Persona Coinvolta, nel rispetto della normativa, della contrattazione collettiva eventualmente applicabile e del Modello 231;
2. valutare – anche assieme alle altre funzioni aziendali competenti, l'opportunità di avviare un procedimento disciplinare nei confronti del Segnalante, nel caso di Segnalazioni in relazioni alle quali siano accertate la malafede e/o l'intento meramente diffamatorio, confermati anche dalla infondatezza della stessa Segnalazione;
3. concordare assieme alla funzione aziendale interessata dalla Violazione, un eventuale action plan necessario per la rimozione delle debolezze di controllo rilevate, garantendo altresì il monitoraggio della sua attuazione.

### **5. ATTIVITÀ DI VERIFICA DELLA FONDATEZZA DELLA SEGNALAZIONE**

Le attività di verifica circa la fondatezza delle circostanze rappresentate nella Segnalazione sono di competenza, e fatte salve eventuali specifiche leggi locali in materia, del Gestore di concerto con il Comitato Whistleblowing, alla quale è demandata un'indagine tempestiva e accurata, nel rispetto dei principi di imparzialità, equità e riservatezza nei confronti di tutti i soggetti coinvolti.

Nel corso delle verifiche, il Gestore può avvalersi del supporto delle funzioni aziendali di volta in volta competenti e, ove ritenuto opportuno, di consulenti esterni specializzati nell'ambito della Segnalazione ricevuta ed il cui coinvolgimento è funzionale all'accertamento della Segnalazione, assicurando la riservatezza e – laddove possibile – l'anonimizzazione dei dati personali eventualmente contenuti nella Segnalazione.

All'esito della fase di verifica, il Gestore predisponde una relazione riepilogativa delle indagini effettuate e delle evidenze emerse condividendola, in base agli esiti, con le funzioni aziendali di volta in volta competenti, al fine di definire gli eventuali piani di intervento da implementare e le azioni da avviare a tutela dell'impresa, comunicando altresì i risultati degli approfondimenti e delle verifiche svolte relativamente a ciascuna Segnalazione ai responsabili delle strutture aziendali interessate dai contenuti della stessa.

Diversamente, qualora a conclusione delle analisi dovesse emergere l'assenza di elementi sufficientemente circostanziati o, comunque, l'infondatezza dei fatti richiamati nella Segnalazione, quest'ultima sarà archiviata, unitamente alle relative motivazioni, del Gestore di concerto con il Comitato Whistleblowing.

Il Gestore riferisce annualmente sulle tipologie di segnalazioni ricevute e sull'esito delle attività di indagine al Legale rappresentante.

### **6. OGGETTO DELLA SEGNALAZIONE**

Le condotte illecite segnalate devono riguardare situazioni di cui il soggetto sia venuto direttamente a conoscenza in ragione del rapporto di lavoro e ricomprendono le notizie acquisite in occasione e/o a causa dello svolgimento delle mansioni lavorative, anche in modo casuale.

In questa prospettiva è opportuno che le segnalazioni siano il più possibile circostanziate e offrano il maggior numero di elementi al fine di consentire all'organo deputato alla gestione delle stesse di effettuare le dovute verifiche.

Per "Segnalazione" si intende la comunicazione di possibili comportamenti illeciti, commissivi o omissivi che costituiscano o possano costituire una violazione, o induzione a violazione di leggi e/o regolamenti, valori e/o

principi sanciti nel Codice Etico di S.G.I Sistemi di Gestione Integrata srl., nei principi di controllo interno, oltre che nelle Procedura e/o norme aziendali.

Il whistleblower deve fornire tutti gli elementi utili per consentire al Gestore e al Comitato di Whistleblowing di procedere alle dovute ed appropriate verifiche ed accertamenti interni a riscontro della fondatezza dei fatti segnalati.

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

- generalità del soggetto che effettua la segnalazione, con indicazione della posizione o funzione svolta nell'ambito dell'azienda;
- una chiara e completa descrizione dei fatti oggetto di segnalazione;
- se conosciute, le circostanze di tempo e di luogo in cui sono stati commessi;
- se conosciute, le generalità o altri elementi (come la qualifica e il servizio in cui svolge l'attività) che consentano di identificare il soggetto/i che ha/hanno posto/i in essere i fatti segnalati;
- l'indicazione di eventuali altri soggetti che possono riferire sui fatti oggetto di segnalazione;
- l'indicazione di eventuali documenti / altre evidenze che possono confermare la fondatezza di tali fatti;
- ogni altra informazione che possa fornire un utile riscontro circa la sussistenza dei fatti segnalati.

## **7. MODALITA' DI SEGNALAZIONE**

Le Segnalazioni possono essere fatte attraverso uno qualsiasi dei canali di seguito descritti:

- mediante canale interno;
- mediante canale esterno;
- divulgazione pubblica.

### **7.1 SEGNALAZIONE MEDIANTE CANALE INTERNO**

Le Segnalazioni possono essere fatte attraverso uno qualsiasi dei canali interni di seguito descritti:

- con modalità informatica, accedendo alla Piattaforma *web* di segnalazione accessibile tramite il sito web aziendale [www.sistemigestioneintegrata.eu](http://www.sistemigestioneintegrata.eu) (pagina dedicata Whistleblowing);
- posta elettronica all'indirizzo: [segnalazioni@sistemigestioneintegrata.eu](mailto:segnalazioni@sistemigestioneintegrata.eu)
- in forma orale, su richiesta del Segnalante: mediante incontro diretto con Il Gestore o uno qualsiasi dei componenti del Comitato di Whistleblowing entro un termine ragionevole. In tal caso, previo consenso del Segnalante, la Segnalazione è documentata mediante registrazione audio ovvero mediante verbale. In caso di verbale, il Segnalante ha diritto di controllare il documento e di chiederne la rettifica ovvero di confermarne il contenuto mediante sottoscrizione;
- a mezzo posta ordinaria indirizzata al Gestore della società S.G.I Sistemi di Gestione Integrata srl presso la sede legale della stessa.

#### **Piattaforma WEB dedicata alle segnalazioni**

S.G.I Sistemi di Gestione Integrata srl. utilizza la piattaforma **TRUSTY** che garantisce adeguati livelli di crittografia e riservatezza, come previsto dal D. Lgs. 24/2023.

La Piattaforma *web* consente di creare e alimentare un "*fascicolo informatico*" della Segnalazione, attraverso l'inserimento dei diversi *status* della Segnalazione (es. ricevuta, aperta, proposta per l'archiviazione, archiviata, in fase di accertamento/audit, ecc.), nonché il caricamento dei documenti di supporto (quali report/relazioni intermedie, report/relazione finale a completamento dell'indagine dell'organo preposto, ecc.).

Salvo diverse esigenze adeguatamente motivate, esclusivamente il Gestore può accedere sia al numero che al contenuto delle Segnalazioni.

La Piattaforma *web* della Società dedicata alle Segnalazioni non consente agli utenti utilizzatori, in particolare, di cancellare i *log* delle Segnalazioni.



La Piattaforma prevede adeguate procedure informatiche di backup delle Segnalazioni, nel rispetto delle *best practice* di riferimento e della normativa in ambito privacy.

Quando la persona Segnalante effettua una Segnalazione, il Gestore, mediante la Piattaforma, rilascia, entro sette giorni dalla data di ricezione, un avviso di ricevimento della Segnalazione.

Dopo aver valutato la sussistenza dei requisiti essenziali della Segnalazione per valutarne l'ammissibilità, qualora non risulti necessario richiedere elementi integrativi al Segnalante, lo stesso verrà informato dell'esito della Segnalazione, tramite Riscontro, entro il termine di tre mesi dalla data di avviso di ricevimento o, in mancanza di tale avviso, entro tre mesi dalla scadenza del termine di sette giorni dalla presentazione della Segnalazione.

## **7.2 SEGNALAZIONE MEDIANTE CANALE ESTERNO**

Le Segnalazioni possono essere fatte anche con il canale di Segnalazione messo a disposizione dalla Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC) attraverso la propria piattaforma, disponibile sul sito <https://www.anticorruzione.it/-/whistleblowing>.

La Segnalazione mediante canale esterno esterna è ammessa quando, alternativamente:

- il Segnalante ha già effettuato una Segnalazione attraverso il canale interno, ma la stessa non ha avuto seguito, in quanto il Segnalante non ha ricevuto l'avviso di ricezione della Segnalazione e/o informazioni sulla gestione della Segnalazione;
- il Segnalante ha fondati motivi di ritenere che se effettuasse una Segnalazione attraverso il canale interno, alla stessa non sarebbe dato seguito;
- il Segnalante ha fondati motivi di ritenere che se effettuasse una Segnalazione attraverso il canale interno si esporrebbe a rischi di Ritorsione;
- il Segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

## **7.3 DIVULGAZIONE PUBBLICA**

Con la divulgazione pubblica le informazioni sulle violazioni sono rese di pubblico dominio tramite la stampa o mezzi elettronici o comunque attraverso mezzi di diffusione in grado di raggiungere un numero elevato di persone.

Come precisato nelle Linee Guida ANAC approvate con Delibera n. 311 del 12/07/2023, la divulgazione pubblica delle violazioni deve avvenire nel rispetto delle condizioni poste dal legislatore affinché poi il soggetto che la effettua possa beneficiare delle tutele riconosciute dal decreto.

Pertanto, la protezione sarà riconosciuta se al momento della divulgazione ricorra una delle seguenti condizioni:

1. a una segnalazione interna, a cui il Gestore non abbia dato riscontro nei termini previsti (tre mesi dalla data dell'avviso di ricevimento o, in mancanza di tale avviso, entro tre mesi dalla scadenza del termine di sette giorni dalla presentazione della segnalazione), abbia fatto seguito una segnalazione esterna ad ANAC la quale, a sua volta, non ha fornito riscontro al segnalante entro termini ragionevoli (tre mesi o, se ricorrono giustificate e motivate ragioni, sei mesi dalla data di avviso di ricevimento della segnalazione esterna o, in mancanza di detto avviso, dalla scadenza dei sette giorni dal ricevimento)
2. il soggetto ha già effettuato direttamente una segnalazione esterna ad ANAC la quale, tuttavia, non ha dato riscontro al segnalante in merito alle misure previste o adottate per dare seguito alla segnalazione entro termini ragionevoli (tre mesi o, se ricorrono giustificate e motivate ragioni, sei mesi dalla data di avviso di ricevimento della segnalazione esterna o, in mancanza di detto avviso, dalla scadenza dei sette giorni dal ricevimento);
3. il soggetto effettua direttamente una divulgazione pubblica in quanto ha fondato motivo, di ritenere, ragionevolmente, sulla base di circostanze concrete allegate ed informazioni effettivamente acquisibili e, quindi, non su semplici illazioni, che la violazione possa rappresentare un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse. Si pensi, ad esempio, ad una situazione di emergenza o al rischio di danno irreversibile, anche all'incolumità fisica di una o più persone, che richiedono che la violazione sia svelata prontamente e abbia un'ampia risonanza per impedirne gli effetti;
4. il soggetto effettua direttamente una divulgazione pubblica poiché ha fondati motivi – nei termini sopra precisati - di ritenere che la segnalazione esterna possa comportare il rischio di ritorsioni oppure possa non avere efficace seguito perché, ad esempio, teme che possano essere occultate o distrutte prove oppure che chi ha ricevuto la segnalazione possa essere colluso con l'autore della violazione o coinvolto nella violazione stessa. Si consideri, a titolo esemplificativo, il caso in cui chi riceve la segnalazione di una violazione, accordandosi con la persona coinvolta nella violazione stessa, proceda ad archiviare detta segnalazione in assenza dei presupposti.

Nella divulgazione pubblica, ove il soggetto riveli volontariamente la propria identità, non viene in rilievo la tutela della riservatezza, ferme restando tutte le altre forme di protezione previste dal decreto per il whistleblower.

Laddove, invece, la divulgazione avvenga utilizzando, ad esempio, uno pseudonimo o un nickname, che non consente l'identificazione del divulgatore, ANAC tratterà la divulgazione alla stregua di una segnalazione anonima e avrà cura di registrarla, ai fini della conservazione, per garantire al divulgatore, qualora sia successivamente disvelata l'identità dello stesso, le tutele previste nel caso in cui subisca ritorsioni.

## **8. RISERVATEZZA, ANONIMATO E DIVIETO DI RITORSIONE**

La società S.G.I Sistemi di Gestione Integrata srl nell'incoraggiare i soggetti a segnalare tempestivamente possibili comportamenti illeciti o irregolarità, garantisce la riservatezza della Segnalazione e dei dati ivi contenuti, nonché l'anonimato del Segnalante o di chiunque l'abbia inviata, anche nell'ipotesi in cui la stessa dovesse successivamente rivelarsi errata o infondata.

Le Segnalazioni anonime ricevute saranno trattate con la stessa prontezza e diligenza e seguendo lo stesso processo delle Segnalazioni non anonime.

Tuttavia, in tali casi l'impossibilità di confermare o approfondire i fatti riportati potrebbe limitare la possibilità da parte della Gestore di verificare quanto segnalato.

Pertanto, la Società incoraggia i soggetti che facciano delle Segnalazioni a rendersi sempre disponibili (anche tramite anonimato mediante la Piattaforma web) a rispondere ad eventuali domande, al fine di condurre un'indagine mirata ed accurata.

Nel caso in cui la Segnalazione sia effettuata tramite la Piattaforma web, in modalità anonima, il sistema assicura l'impossibilità di risalire al Segnalante.

La Piattaforma web, difatti, non è parte né del sito web della Società né della rete intranet ma è gestita interamente da società terza specializzata.

Il sistema di sicurezza predisposto non registra né traccia alcun dato relativo a: indirizzo IP, orario o metadato. Tutti i dati forniti dal Segnalante o inseriti nel sistema per la gestione del caso segnalato durante il processo d'indagine sono criptati e conservati su server sicuri collocati all'interno dello Spazio Economico Europeo.

Il Dipartimento IT della Società non può vedere o tracciare nessuna attività prodotta sulla Piattaforma web di Segnalazione.

Nel caso in cui sia necessaria la partecipazione del Segnalante al processo investigativo, si cercherà di mantenere riservato il fatto che la stessa persona sia stata quella che ha fatto la Segnalazione e si proteggerà lo stesso Segnalante da atti di Ritorsione o danni derivanti dall'aver fatto una Segnalazione.

Non sarà tollerato alcun genere di minaccia, ritorsione, sanzione o discriminazione nei confronti del Segnalante e del Segnalato, o di chi abbia collaborato alle attività di riscontro riguardo alla fondatezza della Segnalazione.

La società S.G.I Sistemi di Gestione Integrata srl si riserva il diritto di adottare le opportune azioni contro chiunque ponga in essere, o minacci di porre in essere, atti di ritorsione contro coloro che abbiano presentato Segnalazioni in conformità alla presente Procedura, fatto salvo il diritto degli aventi causa di tutelarsi legalmente qualora siano state riscontrate in capo al Segnalante responsabilità di natura penale o civile legate alla falsità di quanto dichiarato o riportato.

Resta inteso che, la Società, potrà intraprendere le più opportune misure disciplinari e/o legali a tutela dei propri diritti, beni e della propria immagine, nei confronti di chiunque, in mala fede, abbia effettuato Segnalazioni false, infondate o opportunistiche e/o al solo scopo di calunniare, diffamare o arrecare pregiudizio al segnalato o ad altri soggetti citati nella Segnalazione.

Ad eccezione dei casi in cui sia configurabile una responsabilità penale a titolo di calunnia e di diffamazione ai sensi degli art. 368 e 595 c.p. o civile ai sensi dell'art. 2043 c.c. e delle ipotesi in cui l'anonimato non è opponibile per legge (es. in caso di esecuzione di indagini penali), l'identità del whistleblower viene protetta in ogni contesto successivo alla segnalazione.

Pertanto, fatte salve le eccezioni di cui sopra, l'identità del segnalante non può essere rivelata senza il suo espresso consenso 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 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, sempre che tale circostanza venga da quest'ultimo dedotta e comprovata in sede di audizione o mediante la presentazione di documentazione prodotta a scopo difensivo.

## 9. TRATTAMENTO DATI PERSONALI

S.G.I Sistemi di Gestione Integrata srl. informa che i dati personali (ivi inclusi eventuali dati sensibili, quali l'origine razziale ed etnica, le convinzioni religiose, filosofiche, le opinioni politiche, l'adesione a partiti politici, sindacati, nonché i dati personali idonei a rivelare lo stato di salute e l'orientamento sessuale) dei Segnalanti e di altri soggetti eventualmente coinvolti, acquisiti in occasione della gestione delle Segnalazioni, saranno trattati in piena conformità a quanto stabilito dalle normative vigenti in materia di protezione dei dati personali e in ogni caso in linea con le previsioni del GDPR 679/2016 e limitati a quelli strettamente necessari per verificare la fondatezza della Segnalazione e per la gestione della stessa.

Finalità del trattamento	Gestione delle segnalazioni ricevute per svolgere le necessarie attività istruttorie volte a verificare la fondatezza di quanto segnalato, nonché, se del caso, adottare adeguate misure correttive e intraprendere le opportune azioni disciplinari e/o giudiziarie nei confronti dei responsabili delle condotte illecite.
Titolare del trattamento	S.G.I Sistemi di Gestione Integrata srl
Responsabile del trattamento	Avv. Manuela Piraneo
Responsabile del trattamento	Fornitore della piattaforma whistleblowing

S.G.I Sistemi di Gestione Integrata srl garantisce che il trattamento dei dati personali avverrà anche in conformità ai principi indicati dalle Linee Guida ANAC al capitolo 4.1.3 "Il trattamento dei dati personali".

Le operazioni di trattamento potranno essere affidate a collaboratori debitamente nominati quali incaricati e specificamente formati in relazione all'esecuzione delle procedure di whistleblowing, con particolare riferimento alle misure di sicurezza e alla tutela della riservatezza dei soggetti coinvolti e delle informazioni contenute nelle Segnalazioni.

I dati personali contenuti nelle Segnalazioni potranno essere comunicati dal Gestore agli organi sociali e alle funzioni interne eventualmente di volta in volta competenti, così come all'Autorità Giudiziaria, ai fini dell'attivazione delle procedure necessarie a garantire, in conseguenza della Segnalazione, idonea tutela giudiziaria e/o disciplinare nei confronti del/i soggetto/i segnalato/i, laddove dagli elementi raccolti e dagli accertamenti effettuati emerga la fondatezza delle circostanze inizialmente segnalate. In taluni casi, i dati potranno altresì essere comunicati a soggetti esterni specializzati.

Nel corso delle attività volte a verificare la fondatezza della Segnalazione saranno adottate tutte le misure necessarie a proteggere i dati dalla distruzione accidentale o illecita, dalla perdita e dalla divulgazione non autorizzata. Inoltre, i documenti relativi alla Segnalazione saranno conservati, sia in formato cartaceo che elettronico, per il tempo necessario al trattamento della segnalazione e comunque **non oltre cinque anni** a decorrere dalla data della comunicazione dell'esito finale della procedura di segnalazione.

## 10. INFORMAZIONE E FORMAZIONE

Le informazioni sulla presente Procedura sono rese accessibili e disponibili a tutti, rese facilmente visibili nei luoghi di lavoro e pubblicate anche in una sezione dedicata del sito internet aziendale.

Le informazioni sulla Procedura sono rese disponibili anche in fase di assunzione di un dipendente.

La formazione in materia di whistleblowing e, in generale, in merito alle disposizioni di cui alla presente Procedura, è, inoltre, inserita nei piani di formazione del personale previsti dalla Società in materia di compliance.

## 11. RIFERIMENTI

Decreto Legislativo 8 giugno 2001 n. 231 ("Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell'articolo 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300");

Regolamento (UE) n. 2016/679 (Regolamento Generale sulla Protezione dei Dati - GDPR);

Decreto Legislativo 30 giugno 2003 n. 196 (Codice in materia di protezione dei dati personali) e successive modifiche ed integrazioni, tra cui il Decreto Legislativo 10 agosto 2018, n. 101, nonché le collegate disposizioni legislative;

Direttiva (UE) 2019/1937 riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione (cd. Whistleblowing);

Decreto Legislativo 10 marzo 2023 n. 24, pubblicato in G.U. in data 15.03.2023, recante il recepimento della Direttiva (UE) 2019/1937;

Codice Etico di S.G.I Sistemi di Gestione Integrata srl;

## 12. GLOSSARIO

**ANAC:** Autorità Nazionale Anticorruzione;

**Comitato:** organismo istituito quale supporto del Gestore per adottare le opportune azioni nel rispetto della normativa vigente, con l'obbligo di riservatezza sulle informazioni acquisite;

**Contesto lavorativo:** le attività lavorative o professionali, presenti o passate, svolte dal Personale o dal Terzo nell'ambito dei rapporti giuridici da questi instaurati con la società;

**Divulgazione pubblica:** rendere di pubblico dominio informazioni sulle violazioni tramite la stampa o mezzi elettronici o comunque tramite mezzi di diffusione in grado di raggiungere un numero elevato di persone. Ai sensi dell'art. 15, comma 1, del d.lgs. n. 24/2023, il Segnalante può effettuare una divulgazione pubblica qualora ricorra una delle seguenti condizioni: i) ha già effettuato una Segnalazione sia interna sia esterna, ovvero ha effettuato direttamente una Segnalazione esterna e non è stato dato riscontro nei termini previsti in merito alle misure previste o adottate per dare seguito alle Segnalazioni; ii) ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse; iii) 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;

**Facilitatore:** la persona fisica che assiste il Segnalante nel processo di Segnalazione e che opera nel medesimo contesto lavorativo e la cui assistenza deve essere mantenuta riservata;

**Gestore:** soggetto responsabile della ricezione e gestione delle segnalazioni tramite la piattaforma Whistleblowing;

**Linee guida ANAC:** "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. Procedure per la presentazione e gestione delle segnalazioni esterne." Emesse dall'ANAC e approvate con Delibera n. 311 del 12/07/2023;



SISTEMI GESTIONE INTEGRATA

**Informazioni sulle violazioni:** informazioni, adeguatamente circostanziate, compresi i fondati sospetti, riguardanti violazioni conseguenti a comportamenti, atti od omissioni commessi o che, sulla base di elementi concreti, potrebbero essere commessi nonché elementi riguardanti condotte, anche omissive, volte ad occultare tali violazioni. Rientrano anche le informazioni su violazioni acquisite nell'ambito di un rapporto giuridico non ancora iniziato o nel frattempo terminato, qualora dette informazioni siano state acquisite nell'ambito del contesto lavorativo, compreso il periodo di prova, oppure nella fase selettiva o precontrattuale;

**Modello Organizzativo 231:** il modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D. Lgs. n. 231/2001;

**Organismo di Vigilanza:** l'Organismo nominato ai sensi dell'art. 6, punto 1, lett. b) del D. Lgs. n. 231/2001;

**Persona coinvolta:** la persona fisica o giuridica menzionata nella Segnalazione effettuata tramite il canale interno o esterno, denuncia, divulgazione pubblica, come soggetto a cui la violazione è attribuita o comunque riferibile;

**Personale:** coloro che sono legati a S.G.I Sistemi di Gestione Integrata srl da un rapporto di lavoro subordinato o di prestazione occasionale nonché i Vertici aziendali e i componenti degli organi sociali e dell'Organismo di Vigilanza, come sopra definito;

**Segnalante:** la persona che effettua una Segnalazione tramite il canale di Segnalazione interno o esterno, denuncia, divulgazione pubblica;

**Segnalazione anonima:** segnalazione in cui le generalità del Segnalante non sono esplicitate né risultano identificabili in maniera univoca;

**Segnalazione circostanziata:** Segnalazione in cui le informazioni/asserzioni sono caratterizzate da un grado di dettaglio sufficiente, almeno astrattamente, a far emergere circostanze e fatti precisi e concordanti e relazionate a contesti determinati, nonché a consentire di identificare elementi utili ai fini della verifica della fondatezza della Segnalazione stessa (ad esempio, elementi che consentono di identificare il soggetto che ha posto in essere i fatti segnalati, il contesto, il luogo e il periodo temporale delle circostanze segnalate, valore, cause e finalità delle condotte, anomalie relative al sistema di controllo interno, documentazione a supporto, ecc.). Nell'ambito delle Segnalazioni circostanziate si distinguono le informazioni/asserzioni: i) "verificabili", qualora in base ai contenuti della Segnalazione sia possibile in concreto svolgere verifiche in ambito aziendale sulla fondatezza, nei limiti delle attività e con gli strumenti di analisi a disposizione di Audit; ii) "non verificabili", qualora sulla base degli strumenti di analisi a disposizione, non risulta possibile svolgere verifiche sulla fondatezza della Segnalazione. Le verifiche su circostanze e valutazioni riconducibili ad elementi intenzionali e/o soggettivi risentono dei limiti propri delle attività di Audit e dei relativi strumenti a disposizione;

**Segnalazione esterna:** la comunicazione, scritta od orale, di Informazioni sulle violazioni effettuata dal Segnalante tramite il canale di segnalazione esterno attivato dall'Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC). Ai sensi dell'art. 6, comma 1, del d.lgs. n. 24/2023, il Segnalante può effettuare una Segnalazione esterna qualora ricorra una delle seguenti condizioni: i) non è prevista, nell'ambito del suo contesto lavorativo, l'attivazione obbligatoria del canale di segnalazione interna ovvero questo, anche se obbligatorio, non è attivo o, anche se attivato, non è conforme; ii) ha già effettuato una Segnalazione interna e la stessa non ha avuto seguito; iii) ha fondati motivi di ritenere che, se effettuasse una Segnalazione interna, alla stessa non sarebbe dato efficace seguito ovvero determinerebbe condotte ritorsive; iv) ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse;

**Segnalazione interna:** la comunicazione, scritta od orale, di Informazioni sulle violazioni effettuata dal segnalante tramite il canale interno;

**Segnalazione relativa a fatti rilevanti:** i) Segnalazione che riguarda i Vertici aziendali e i componenti degli organi sociali e dell'Organismo di Vigilanza; ii) Segnalazione per la quale, anche dalle preliminari analisi, siano configurabili gravi violazioni al Modello Organizzativo 231, tali da esporre la società al rischio di responsabilità penale-amministrativa ai sensi del d.lgs. n. 231/2021; iii) Segnalazione su anomalie operative aziendali e/o illeciti e/o frodi e/o abusi per le quali, all'esito delle verifiche preliminari, sia stimabile per un impatto quali-quantitativo significativo sul bilancio (in termini di tematiche di contabilità, revisione legale dei conti, controlli interni sull'informativa finanziaria). L'impatto è "significativo" sotto l'aspetto qualitativo se le anomalie operative e/o frodi e/o abusi sono in grado di influenzare le decisioni economiche e di investimento dei potenziali destinatari dell'informativa finanziaria. La significatività dell'impatto sotto l'aspetto quantitativo viene valutata dal Comitato Whistleblowing e dal Gestore della società di riferimento;

**Segnalazione:** la comunicazione, scritta o orale, di informazioni riferibili al Personale e/o a Terzi su violazioni di leggi e regolamenti, del Codice Etico, del Modello Organizzativo 231, nonché del sistema di regole e procedure vigenti;

**Segnalazioni 231:** riguardano i reati presupposto contemplati nel D. Lgs 231/2001;

**Terzi:** le persone fisiche o giuridiche, diverse dal Personale di S.G.I Sistemi di Gestione Integrata srl che intrattengono, a vario titolo, rapporti di lavoro, di collaborazione o d'affari con S.G.I Sistemi di Gestione Integrata srl ivi compresi - a titolo non esaustivo - i clienti, i partner, i fornitori (anche in regime di appalto/subappalto), i lavoratori autonomi o titolari di rapporti di collaborazione, i liberi professionisti, i consulenti, gli agenti e intermediari, i volontari e tirocinanti (retribuiti o non retribuiti), ovvero chiunque sia legittimo portatore di interesse nei confronti dell'attività aziendale.

### 13. Allegato 1

#### LE SANZIONI

L'art. 21 del d.lgs. 24/2023 del 10.03.2023 prevede l'applicazione di sanzioni amministrative pecuniarie da parte dell'ANAC nei confronti dei soggetti del settore pubblico e privato che commettano violazioni degli obblighi previsti nel medesimo Decreto. Nella seguente tabella sono riportate le sanzioni amministrative pecuniarie applicabili nei confronti dei soggetti individuati come responsabili delle violazioni.

VIOLAZIONE	RESPONSABILE	SANZIONE
Ritorsioni	Persona fisica	da € 10.000 a € 50.000
Ostacolo alla segnalazione (o tentativo)	Persona fisica	da € 10.000 a € 50.000
Violazione dell'obbligo di riservatezza		da € 10.000 a € 50.000
Omessa istituzione dei canali di segnalazione	Organo di indirizzo	da € 10.000 a € 50.000
Omessa adozione delle procedure per l'effettuazione e la gestione delle segnalazioni, ovvero adozione non conforme a quanto previsto dal Decreto	Organo di indirizzo	da € 10.000 a € 50.000
Omesso svolgimento dell'attività di verifica e analisi delle segnalazioni ricevute	Gestore delle segnalazioni	da € 10.000 a € 50.000
Accertamento, anche con sentenza di primo grado, della responsabilità civile della persona segnalante per diffamazione o calunnia nei casi di dolo o colpa grave, salvo che la medesima sia stata già condannata, anche in primo grado, per reati di diffamazione o calunnia o comunque per i medesimi reati commessi con la denuncia all'autorità giudiziaria	Persona fisica	da € 500 a € 2.500

**S.G.I Sistemi di Gestione Integrata srl**

S.G.I SISTEMI DI GESTIONE INTEGRATA SRL  
 s.l.: Via Piana, 1 - 24043 CARAVAGGIO (BG)  
 s.p.a.: Via Margutta, 24040 FORNOVO S. GIOVANNI (BG)  
 Tel. 035 351759 - Fax 0353 351710  
 S.O.E. n. 0045544030167