

	Whistleblowing Policy	Allegato MOG 10.2
---	-----------------------	-------------------

WHISTLEBLOWING POLICY

Procedura per le segnalazioni di illeciti e irregolarità

Nuova emissione	
Revisione	X

DATA DI REDAZIONE: 12/07/2023


IN VIGORE: dalle ore 00.00 del 14/07/2023

ANNULLA E SOSTITUISCE	INTEGRA
REV 1_0 DEL 25/03/20	//

	Funzione	Firma
Redatto	RGI	Luca Lavagnino
Verificato	OdV	Gian Luca Ballero Dalla Dea
Approvato ed Emesso	AD	Carlo Casella

TAVOLA DELLE REVISIONI

N° Rev.	Data	OGGETTO DELLA REVISIONE
1_0	25/03/20	Nuova emissione
2_0	12/07/23	Revisione per adeguamento D. Lgs 10 marzo 2023 n°24

	Whistleblowing Policy	Allegato MOG 10.2
---	------------------------------	--------------------------

INDICE

1. NATURA DELL'ISTITUTO	3
1.1 I Limiti di applicabilità del D.Lgs 24/2013 a Sipag Bisalta.....	3
1.2 Fonte Normativa e Documentazione di riferimento	3
1.3 Definizioni ed acronimi	4
2. SCOPO E FINALITA' DELLA PROCEDURA	5
3. AMBITO OGGETTIVO: OGGETTO DELLA SEGNALAZIONE	5
4. CARATTERISTICHE DELLE SEGNALAZIONI	6
4.1 Le Segnalazioni "anonime"	6
4.2 Esclusioni: fatti ed atti che non possono essere oggetto di segnalazione	6
5. MODALITA' E DESTINATARI DELLA SEGNALAZIONE: CANALE DI SEGNALAZIONE INTERNA	6
7 AMBITO SOGGETTIVO: SOGGETTI LEGITTIMATI	8
8. FORME DI TUTELA DEL WHISTLEBLOWER	8
8.1 Ambito di applicazione soggettivo delle misure di protezione.....	10
9. RESPONSABILITA' DEL WHISTLEBLOWER	10
10. DIFFUSIONE, SENSIBILIZZAZIONE E FORMAZIONE DEL PERSONALE	10
11. RESPONSABILITA' DI FORMALIZZAZIONE.....	11

 SIPAG BISALTA	Whistleblowing Policy	Allegato MOG 10.2
--	------------------------------	--------------------------

1. NATURA DELL'ISTITUTO

La legge 190/2012 e s.m.i. ha inserito la disposizione, rubricata *“tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti”*, in virtù della quale è stata introdotta nel nostro ordinamento una misura finalizzata a favorire l'emersione di fattispecie di illecito, nota nei paesi anglosassoni come *whistleblowing*.

Il DDL *Whistleblowing*, all'art. 6 del D.Lgs 231/01, ha introdotto i commi 2-bis, 2-ter e 2-quater, estendendo la previsione alle Società di diritto privato.

Da ultimo è intervenuto il D.Lgs 24/2023 (pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale del 14 marzo 2023 n. 63), il quale ha recepito in via definitiva la direttiva europea sul whistleblowing (Direttiva UE 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio del 23 ottobre 2019) e, intervenendo sulla L. n. 179/2017, ha raccolto in un unico testo normativo l'intera disciplina dei canali di segnalazione e delle tutele riconosciute ai segnalanti sia del settore pubblico che privato. Ne deriva una disciplina organica e uniforme che è intervenuta ampliando, in termini generali:

- (i) l'ambito soggettivo di applicazione: novero dei soggetti legittimati ad effettuare la segnalazione (contemplando in oggi anche collaboratori, liberi professionisti, volontari e tirocinanti, soggetti rispetto ai quali il rapporto giuridico si è interrotto etc.);
- (ii) l'ambito oggettivo di applicazione: il concetto di “violazioni” è configurabile per illeciti amministrativi, contabili, civili o penali, violazione del D.Lgs.231/01, illeciti che rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione europea, etc.;
- (iii) i canali di segnalazione (non solo interna, ma anche esterna con destinatario Anac, e divulgazione pubblica), con dettaglio delle tempistiche a cui deve conformarsi l'iter di gestione della segnalazione interna;
- (iv) le misure di protezione (tutele) del whistleblower: in via di esempio riservatezza, divieto di ritorsioni ed inversione dell'onere della prova in ipotesi talune fattispecie si verifichino nei confronti del whistleblower (licenziamenti, mutamento di funzioni, etc.);
- (v) il novero dei soggetti tutelati (a titolo esemplificativo facilitatori, parenti entro il 4° grado del pari dipendenti, etc.).il quale ha introdotto rilevanti modifiche alla disciplina del whistleblowing, ridisegnando l'istituto in modo organico, il che giustifica la revisione della presente procedura.

La segnalazione (cd. whistleblowing) è un atto di manifestazione di senso civico, attraverso cui il whistleblower (ovvero colui che effettua la segnalazione) contribuisce all'emersione e alla prevenzione di rischi e situazioni pregiudizievoli per l'azienda di appartenenza e, di riflesso, per l'interesse pubblico collettivo, con ciò integrando il Codice Etico e di Condotta. Il whistleblowing è la procedura volta a incentivare le segnalazioni e a tutelare, proprio in ragione della sua funzione sociale, il segnalante. Lo scopo principale del whistleblowing è quello di prevenire o risolvere un problema internamente e tempestivamente.

1.1 I Limiti di applicabilità del D.Lgs 24/2013 a Sipag Bisalta

Si precisa sin d'ora, per la sua rilevanza, che Sipag Bisalta risulta assoggetta alle previsioni di cui al D.Lgs 24/2023 in quanto ha adottato un modello di organizzazione e gestione ex decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231,

Pur tuttavia, poiché nell'ultimo anno non ha raggiunto la media di 50 lavoratori subordinati, alla Società risultano applicabili le modifiche di cui ai punti (i), (iv) e (v) del §1, laddove, al contrario:


- il concetto di “violazione” è limitato alle violazioni di cui al decreto 231/01;
- il canale di segnalazione utilizzabile è unicamente quello interno.

1.2 Fonte Normativa e Documentazione di riferimento

Il presente Regolamento è emanato in attuazione dell'art. 1, comma 51, della L. 190/2012 *“Disposizioni per la prevenzione e per la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione”*, che ha introdotto l'art. 54 bis del D. Lgs. 165/2001, innovato con la legge 179/2017, e da ultimo modificato con il D. Lgs 24/2023.

Documentazione Esterna di riferimento:

- D.Lgs. n. 231/2001 *“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”* e successive modifiche e integrazioni
- D. Lgs. 10 marzo 2023 n. 24

	Whistleblowing Policy	Allegato MOG 10.2
---	------------------------------	--------------------------

- Regolamento (UE) n. 2016/679 e normativa nazionale correlata (D. Lgs. 196/03 e ss.mm.ii.)
- Linee Guida ANAC in materia e Pareri del Garante Privacy
- Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro e norme di legge applicabili.

Documentazione Interna di riferimento

- Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001 ed allegati
- Codice Etico
- Procedura Flussi Informativi
- Ulteriore documentazione di cui al sistema certificato.

1.3 Definizioni ed acronimi

Segnalazione (o Segnalare): la comunicazione scritta od orale di informazioni sulle violazioni

Segnalazione interna: la comunicazione, scritta od orale, delle informazioni sulle violazioni, presentata tramite il canale di segnalazione interna previsto dal Decreto

Whistleblowing: può intendersi, genericamente, come l'azione di segnalare/denunciare/divulgare informazioni sulle violazioni previste dal D. Lgs. 10 marzo 2023 n. 24

Informazioni sulle violazioni: informazioni, compresi i fondati sospetti, riguardanti violazioni commesse o che, sulla base di elementi concreti, potrebbero essere commesse in Sipag Bisalta, nonché gli elementi riguardanti condotte volte ad occultare tali violazioni

Persona Segnalante: la persona fisica che effettua la segnalazione o la divulgazione pubblica di informazioni sulle violazioni acquisite nell'ambito del proprio contesto lavorativo

Contesto lavorativo: le attività lavorative o professionali, presenti o passate, svolte nell'ambito dei rapporti con Sipag Bisalta, attraverso le quali, indipendentemente dalla natura di tali attività, una persona acquisisce informazioni sulle violazioni e nel cui ambito potrebbe rischiare di subire ritorsioni in caso di segnalazione

Facilitatore: una persona fisica che assiste una persona segnalante nel processo di segnalazione, operante all'interno del medesimo contesto lavorativo e la cui assistenza deve essere mantenuta riservata

Persona coinvolta: la 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


Ritorsione: qualsiasi comportamento, atto od omissione, anche solo tentato o minacciato, posto in essere in ragione della segnalazione, della denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o della divulgazione pubblica e che provoca o può provocare alla persona segnalante o alla persona che ha sporto la denuncia, in via diretta o indiretta, un danno ingiusto

Seguito: l'azione intrapresa dal soggetto cui è affidata la gestione del canale di segnalazione per valutare la sussistenza dei fatti segnalati, l'esito delle indagini e le eventuali misure adottate

Riscontro: comunicazione alla persona segnalante di informazioni relative al seguito che viene dato o che si intende dare alla segnalazione

ODV231: Organismo di Vigilanza Monocratico di Sipag Bisalta ex D. Lgs. 231/01

MOG 231 (o anche Modello231): Modello di organizzazione, gestione e controllo ex D. Lgs. 231/01

	Whistleblowing Policy	Allegato MOG 10.2
---	------------------------------	--------------------------

2. SCOPO E FINALITA' DELLA PROCEDURA

Scopo del presente documento è quello di rimuovere i fattori che possono ostacolare o disincentivare il ricorso all'istituto, quali dubbi e incertezze circa l'iter da seguire e timori di ritorsioni o discriminazioni. In tale prospettiva l'obiettivo perseguito dalla presente procedura, pur avendo la Società già adottato strumenti idonei alla tutela del dipendente che volesse segnalare violazioni del Modello 231/01, 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.

La procedura ha ad oggetto violazioni del Modello 231/01; il DDL *Whistleblowing* (art. 6 del D.lgs 231/01) e il d.lgs 24/2023 sanciscono che i MOG adottati ai sensi della normativa sulla responsabilità amministrativa degli enti, dovranno da ora prevedere tra l'altro:

- uno o più canali che consentano di presentare, a tutela dell'integrità dell'ente, segnalazioni circostanziate di condotte illecite, rilevanti e 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; tali canali garantiscono la riservatezza dell'identità del segnalante nelle attività di gestione della segnalazione;
- almeno un canale alternativo di segnalazione idoneo a garantire, con modalità informatiche, la riservatezza dell'identità del segnalante;
- misure idonee a tutelare l'identità del segnalante e a mantenere la riservatezza dell'informazione in ogni contesto successivo alla segnalazione, nei limiti in cui l'anonimato e la riservatezza siano opponibili per legge;

In sintesi, come nel prosieguo meglio dettagliato, la presente procedura assicura:

- tutela e riservatezza del segnalante e del segnalato ferma la disciplina che regola le regole previste dall'autorità giudiziaria;
- tutela del soggetto segnalante contro condotte ritorsive, discriminatorie o comunque sleali conseguenti la segnalazione;
- sviluppo di specifico canale di segnalazione, anonimo e indipendente, proporzionato alla natura e alle dimensioni del soggetto obbligato;


3. AMBITO OGGETTIVO: OGGETTO DELLA SEGNALEZIONE

Non è stata definita un elenco tassativo di reati o irregolarità che possono costituire l'oggetto del whistleblowing. Vengono considerate rilevanti le segnalazioni che riguardano comportamenti, rischi, reati o irregolarità, consumati o tentati, a danno dell'interesse pubblico e di Sipag, oltre a violazioni del Modello 231/01.

In particolare la segnalazione può riguardare azioni od omissioni, commesse o tentate:

- penalmente rilevanti;
- poste in essere in violazione dei Codici di comportamento o di altre disposizioni aziendali sanzionabili in via disciplinare;
- suscettibili di arrecare un pregiudizio patrimoniale a Sipag;
- suscettibili di arrecare un pregiudizio all'immagine di Sipag;
- suscettibili di arrecare un danno alla salute o sicurezza dei dipendenti, utenti e cittadini o di arrecare un danno all'ambiente;
- pregiudizio agli utenti o ai dipendenti o ad altri soggetti che svolgono la loro attività presso l'azienda;
- violazioni del Modello 231/01

Come anticipato al §1 non risulta ad oggi applicabile l'ampliamento cd. oggettivo (oggetto di segnalazione), introdotto con il D.Lgs 24/2023.

	Whistleblowing Policy	Allegato MOG 10.2
---	------------------------------	--------------------------

4. CARATTERISTICHE DELLE SEGNALAZIONI

Il whistleblower (segnalante) deve fornire tutti gli elementi utili a 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:

- a) generalità del soggetto che effettua la segnalazione, con indicazione della posizione o funzione svolta nell'ambito dell'azienda;
- b) una chiara e completa descrizione dei fatti oggetto di segnalazione;
- c) se conosciute, le circostanze di tempo e di luogo in cui sono stati commessi;
- d) 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;
- e) l'indicazione di eventuali altri soggetti che possono riferire sui fatti oggetto di segnalazione;
- f) l'indicazione di eventuali documenti che possono confermare la fondatezza di tali fatti;
- g) ogni altra informazione che possa fornire un utile riscontro circa la sussistenza dei fatti segnalati.

4.1 Le Segnalazioni “anonime”

Le segnalazioni da cui non è possibile ricavare l'identità del segnalante sono considerate anonime.

Le segnalazioni anonime, ove circostanziate, sono equiparate a segnalazioni ordinarie. Sipag, ove riceva segnalazioni tramite canali interni, considera le segnalazioni anonime alla stregua di segnalazioni ordinarie.

In ogni caso, si precisa come il segnalante o il denunciante anonimo, successivamente identificato, che abbia in seguito comunicato ad ANAC di aver subito ritorsioni potrà beneficiare della tutela che il decreto garantisce a fronte di misure ritorsive.

Sipag, ove riceva segnalazioni attraverso il canale interno di segnalazione, è tenuta a registrare le segnalazioni anonime ricevute e conservare la relativa documentazione non oltre cinque anni decorrenti dalla data di ricezione di tali segnalazioni, rendendo così possibile rintracciarle, nel caso in cui il segnalante, o chi abbia sporto denuncia, comunichi ad ANAC di aver subito misure ritorsive a causa di quella segnalazione o denuncia anonima.

4.2 Esclusioni: fatti ed atti che non possono essere oggetto di segnalazione

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 con i colleghi, per le quali occorre fare riferimento alla disciplina e alle procedure di competenza della relativa competente funzione aziendale, delle rappresentanze sindacali o della funzione di appartenenza del segnalante.


5. MODALITA' E DESTINATARI DELLA SEGNALAZIONE: CANALE DI SEGNALAZIONE INTERNA

L'Azienda mette a disposizione dei propri dipendenti e dei propri collaboratori a qualsiasi titolo un apposito modello (**Allegato 1**), il cui utilizzo rende più agevole e rispondente ai requisiti della presente procedura.

La segnalazione deve essere indirizzata all'Organismo di Vigilanza della Società.

A detto soggetto è affidata la sua protocollazione, in via riservata, in un apposito registro di cui esso è responsabile (**Registro segnalazioni WB**).

Pur ammettendosi che il destinatario delle segnalazioni possa identificarsi con un ente o soggetto esterno dotato di comprovata professionalità (il responsabile della funzione compliance o il responsabile Internal Audit, un comitato rappresentato da soggetti appartenenti a diverse funzioni (ad esempio legale, internal audit o compliance e persino il datore di lavoro nelle piccole o medie imprese) a favore dell'individuazione dell'OdV come naturale destinatario delle segnalazioni nel sistema del whistleblowing “231”, si è pronunciata anche Confindustria, sostenendo che “tale soluzione

 SIPAG BISALTA	Whistleblowing Policy	Allegato MOG 10.2
--	------------------------------	--------------------------

sembra poter realizzare con efficacia le finalità della nuova disciplina, di salvaguardare l'integrità dell'ente e tutelare il segnalante; finalità che difficilmente potrebbero essere perseguite se, invece, le segnalazioni venissero recapitate a soggetti nei cui confronti il segnalante abbia una posizione di dipendenza funzionale o gerarchica ovvero al presunto responsabile della violazione ovvero ancora a soggetti che abbiano un potenziale interesse correlato alla segnalazione"

La segnalazione può essere presentata con le seguenti modalità:

a) mediante invio, all'**indirizzo di posta elettronica ad OdV**.

In tal caso, l'identità del segnalante sarà conosciuta solo destinatario che ne garantirà la riservatezza, fatti salvi i casi in cui non è opponibile per legge;

b) a mezzo del **servizio postale o tramite posta interna** all'indirizzo "**Organismo di Vigilanza di SIPAG**"; in tal caso, per poter usufruire della garanzia della riservatezza, è necessario che la segnalazione venga inserita in una busta chiusa che rechi all'esterno la dicitura "riservata/personale"; a tale riservatezza è tenuto il personale del sistema di smistamento della posta interna/ufficio protocollo che, ove non ottemperasse alle disposizioni di cui sopra, risulta soggetto a provvedimenti disciplinari in merito.

c) **verbalmente**, mediante dichiarazione rilasciata e riportata a Registro WB da OdV.

6. GESTIONE DELLA SEGNALAZIONE

OdV231, soggetto destinatario della segnalazione:

- rilascia alla persona segnalante avviso di ricevimento della segnalazione entro sette giorni dalla data di ricezione;
- mantiene le interlocuzioni con la persona segnalante e può richiedere a quest'ultima, se necessario, integrazioni;
- dà diligente seguito alle segnalazioni ricevute;
- fornisce riscontro alla segnalazione entro 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;
- mette a disposizione informazioni chiare sul canale, sulle procedure e sui presupposti per effettuare le segnalazioni interne. Sipag Bisalta pubblica le informazioni di cui alla presente policy anche in una sezione dedicata del sito http://www.sipagbisalta.it/wp-content/uploads/2012/07/SIPAG_ALL-10.2-WHISTLEBLOWING-POLICY_rev-2_01.pdf


Ove possibile, si richiede che la segnalazione sia il più possibile circostanziata:

- indicando le circostanze di tempo e di luogo in cui si è verificato il fatto oggetto della segnalazione;
- indicando la descrizione del fatto;
- indicando le generalità o altri elementi che consentano di identificare il soggetto cui attribuire i fatti segnalati;
- allegando documenti che possano fornire elementi di fondatezza dei fatti oggetto di segnalazione, nonché l'indicazione di altri soggetti potenzialmente a conoscenza dei fatti.

OdV231 potrà sempre utilizzare il contenuto delle segnalazioni per identificare le aree critiche aziendali e predisporre le misure necessarie per rafforzare il sistema di prevenzione della corruzione nell'ambito in cui è emerso il fatto segnalato. Durante la fase istruttoria della segnalazione, nonché nell'ambito del procedimento disciplinare eventualmente avviato nei confronti del soggetto segnalato, l'identità del whistleblower è sempre protetta, anche nei rapporti con i terzi cui OdV231 o la Società dovesse rivolgersi per le verifiche o per iniziative conseguenti alla segnalazione.

Tutti coloro che hanno partecipato, a qualsiasi titolo, all'attività istruttoria sono tenuti a garantire il rispetto della riservatezza dell'identità del segnalante, astenendosi dal rivelare ad altri i contenuti della segnalazione. Il rispetto della riservatezza sussiste anche nel caso in cui l'identità del segnalante sia ipotizzata. La violazione dell'obbligo di riservatezza è responsabilità soggetta ad eventuali sanzioni disciplinari.

OdV231 rende conto nella propria relazione annuale del numero di segnalazioni ricevute e del loro stato di avanzamento, garantendo comunque la riservatezza dell'identità del segnalante. Indipendentemente dal destinatario della segnalazione, la gestione e la verifica sulla fondatezza delle circostanze rappresentate nella segnalazione sono affidate all'Organismo di Vigilanza, nel rispetto dei principi di imparzialità e riservatezza effettuando ogni attività ritenuta opportuna, inclusa l'audizione personale del segnalante e di eventuali altri soggetti che possono riferire sui fatti segnalati.

 SIPAG BISALTA	Whistleblowing Policy	Allegato MOG 10.2
--	------------------------------	--------------------------

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

- a) a presentare denuncia all'autorità giudiziaria competente o
- b) a comunicare all'esito dell'accertamento all'Organo Gestorio la violazione accertata, affinché provveda all'adozione dei provvedimenti gestionali di competenza, incluso, sussistendone i presupposti, l'esercizio dell'azione disciplinare.

7 AMBITO SOGGETTIVO: SOGGETTI LEGITTIMATI

In forza dell'articolo 3 del Decreto 24/2023 i soggetti legittimati ad effettuare la segnalazione degli illeciti sono tutti coloro che forniscono prestazioni a favore della Società a qualsiasi titolo, a prescindere dalla natura di tali attività, anche in assenza di corrispettivo.

La platea dei soggetti disegnata dai commi 3 e 4 dell'art. 3 del D.Lgs. 24/23 è la più ampia possibile attribuendo legittimazione ai seguenti soggetti:

- lavoratori subordinati;
- lavoratori autonomi che svolgono la propria attività lavorativa presso la società;
- collaboratori, liberi professionisti e i consulenti che prestano la propria attività presso la società;
- volontari e i tirocinanti, retribuiti e non retribuiti,
- azionisti e soggetti con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza, anche qualora tali funzioni siano esercitate in via di mero fatto.

Il Decreto precisa altresì che sono soggetti legittimati coloro che versano nelle seguenti situazioni:

- a) il rapporto giuridico è in corso;
- b) durante il periodo di prova;
- c) il rapporto giuridico non è ancora iniziato, se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite durante il processo di selezione o in altre fasi precontrattuali;
- d) successivamente allo scioglimento del rapporto giuridico se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite prima dello scioglimento del rapporto stesso (pensionati).

8. FORME DI TUTELA DEL WHISTLEBLOWER


Il Decreto 24/2013 appronta una serie di misure a tutela del soggetto segnalante, di seguito enunciate.

Tutela della riservatezza: l'identità del segnalante non può essere rivelata a persone diverse da quelle competenti a ricevere o a dare seguito alle segnalazioni. Il divieto di rivelare l'identità del whistleblower è da riferirsi non solo al nominativo del segnalante ma anche a tutti gli elementi della segnalazione, dai quali si possa ricavare, anche indirettamente, l'identificazione del segnalante.

E' tutelata anche 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.

In particolare si prescrive e si garantisce che:

- a) le segnalazioni non possono essere utilizzate oltre quanto necessario per dare adeguato seguito alle stesse;
- b) 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 dell'articolo 2-quaterdecies del codice in materia di protezione dei dati personali di cui al decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196;
- c) nell'ambito del procedimento penale, l'identità della persona segnalante è coperta dal segreto nei modi e nei limiti previsti dall'articolo 329 del codice di procedura penale;
- d) nell'ambito del procedimento dinanzi alla Corte dei conti, l'identità della persona segnalante non può essere rivelata fino alla chiusura della fase istruttoria;
- e) nell'ambito del procedimento disciplinare, l'identità della persona segnalante non può essere rivelata, ove la contestazione dell'addebito disciplinare sia fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla segnalazione, anche se conseguenti alla stessa. Qualora la contestazione sia 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

 SIPAG BISALTA	Whistleblowing Policy	Allegato MOG 10.2
--	------------------------------	--------------------------

del procedimento disciplinare solo in presenza del consenso espresso della persona segnalante alla rivelazione della propria identità;

f) è dato avviso alla persona segnalante mediante comunicazione scritta delle ragioni della rivelazione dei dati riservati, nella ipotesi di cui al precedente punto e), secondo periodo, nonché nelle procedure di segnalazione interna ed esterna quando la rivelazione della identità della persona segnalante e delle informazioni di cui al precedente punto b) è indispensabile anche ai fini della difesa della persona coinvolta;

g) Sipag tutela 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;

h) la segnalazione è sottratta all'accesso previsto dagli articoli 22 e seguenti della legge 7 agosto 1990, n. 241, nonché dagli articoli 5 e seguenti del decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33;

i) nelle procedure di segnalazione interna ed esterna di cui al presente capo, la persona coinvolta può essere sentita, ovvero, su sua richiesta, è sentita, anche mediante procedimento cartolare attraverso l'acquisizione di osservazioni scritte e documenti.

Divieto e protezione dalle ritorsioni: il Legislatore ha accolto una nozione ampia di ritorsione, per essa si intende: *«qualsiasi comportamento, atto od omissione, anche solo tentato o minacciato, posto in essere in ragione della segnalazione, della denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o della divulgazione pubblica e che provoca o può provocare alla persona segnalante o alla persona che ha sporto la denuncia, in via diretta o indiretta, un danno ingiusto»*. Di seguito sono indicate talune fattispecie che, per espresso disposto di legge, costituiscono ritorsioni:

- o il licenziamento, la sospensione o misure equivalenti;
- o la retrocessione di grado o la mancata promozione;
- o il mutamento di funzioni, il cambiamento del luogo di lavoro, la riduzione dello stipendio, la modifica dell'orario di lavoro;
- o la sospensione della formazione o qualsiasi restrizione dell'accesso alla stessa;
- o le note di merito negative o le referenze negative;
- o l'adozione di misure disciplinari o di altra sanzione, anche pecuniaria;
- o la coercizione, l'intimidazione, le molestie o l'ostracismo;
- o la discriminazione o comunque il trattamento sfavorevole;
- o 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;
- o il mancato rinnovo o la risoluzione anticipata di un contratto di lavoro a termine;
- o 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;
- o la conclusione anticipata o l'annullamento del contratto di fornitura di beni o servizi;
- o l'annullamento di una licenza o di un permesso;
- o la richiesta di sottoposizione ad accertamenti psichiatrici o medici.

Inversione dell'onere della prova. Nell'ambito di procedimenti giudiziari o amministrativi o comunque di controversie stragiudiziali aventi ad oggetto l'accertamento dei comportamenti, atti o omissioni vietati ai sensi del presente articolo nei confronti dei segnalanti, si presume che gli stessi siano stati posti in essere a causa della segnalazione, della divulgazione pubblica o della denuncia all'autorità giudiziaria o contabile. L'onere di provare che tali condotte o atti sono motivati da ragioni estranee alla segnalazione, alla divulgazione pubblica o alla denuncia è a carico di colui che li ha posti in essere.


Limitazione di Responsabilità: Non è punibile chi riveli o diffonda informazioni sulle violazioni:

- o coperte dall'obbligo di segreto;
- o relative alla tutela del diritto d'autore o alla protezione dei dati personali o
- o che offendono la reputazione della persona coinvolta o denunciata.

La scriminante penale opera quando, al momento della rivelazione o diffusione, vi fossero fondati motivi per ritenere che la rivelazione o diffusione delle stesse informazioni fosse necessaria per svelare la violazione e la segnalazione, la divulgazione pubblica o la denuncia all'autorità giudiziaria o contabile è stata effettuata nelle modalità richieste.

Quando ricorrono le ipotesi di cui sopra, è esclusa altresì ogni ulteriore responsabilità, anche di natura civile o amministrativa.

Salvo che il fatto costituisca reato, è esclusa la responsabilità, anche di natura civile o amministrativa, per l'acquisizione delle informazioni sulle violazioni o per l'accesso alle stesse.

 SIPAG BISALTA	Whistleblowing Policy	Allegato MOG 10.2
--	------------------------------	--------------------------

Misure di Sostegno: «è istituito presso l'ANAC l'elenco degli enti del Terzo settore che forniscono alle persone segnalanti misure di sostegno. L'elenco, pubblicato dall'ANAC sul proprio sito, contiene gli enti del Terzo settore che esercitano, secondo le previsioni dei rispettivi statuti, le attività di cui all'articolo 5, comma 1, lettere v) e w), del decreto legislativo 3 luglio 2017, n. 117, e che hanno stipulato convenzioni con ANAC».

Il documento (segnalazione e/o verbalizzazioni di OdV) non può essere oggetto di visione né di estrazione di copia da parte di richiedenti.

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'OdV che, valutata la sussistenza degli elementi, segnala l'ipotesi di discriminazione.

8.1 Ambito di applicazione soggettivo delle misure di protezione

Le misure di sostegno consistono in informazioni, assistenza e consulenze a titolo gratuito sulle modalità di segnalazione e sulla protezione dalle ritorsioni offerta dalle disposizioni normative nazionali e da quelle dell'Unione europea, sui diritti della persona coinvolta, nonché sulle modalità e condizioni di accesso al patrocinio a spese dello Stato

La tutela delle persone segnalanti si applica a tutti i soggetti legittimati ad effettuare la segnalazione

Le misure di protezione previste dal Decreto, si applicano anche:

- ai cd. "Facilitatori";
- alle persone del medesimo contesto lavorativo della persona segnalante, di colui che ha sporto una denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o di colui che ha effettuato una divulgazione pubblica e che sono legate ad essi da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado;
- ai colleghi di lavoro della persona segnalante o della persona che ha sporto una denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o effettuato una divulgazione pubblica, che lavorano nel medesimo contesto lavorativo della stessa e che hanno con detta persona un rapporto abituale e corrente;
- agli enti di proprietà della persona segnalante o della persona che ha sporto una denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o che ha effettuato una divulgazione pubblica o per i quali le stesse persone lavorano, nonché agli enti che operano nel medesimo contesto lavorativo delle predette persone;
- ai lavoratori autonomi che svolgono la propria attività lavorativa presso soggetti del settore pubblico Lavoratori o collaboratori che svolgono la propria attività lavorativa presso soggetti del settore pubblico che forniscono beni o servizi o che realizzano opere in favore di terzi;
- ai liberi professionisti e consulenti che prestano la propria attività presso soggetti del settore pubblico Volontari e tirocinanti, retribuiti e non retribuiti, che prestano la propria attività presso soggetti del settore pubblico;
- agli azionisti (persone fisiche).

9. RESPONSABILITA' DEL WHISTLEBLOWER

La presente procedura lascia impregiudicata la responsabilità penale e disciplinare del segnalante (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'istituto oggetto della presente procedura.

10. DIFFUSIONE, SENSIBILIZZAZIONE E FORMAZIONE DEL PERSONALE

E' fatto obbligo a tutte le Funzioni aziendali preposte di pianificare iniziative di sensibilizzazione e formazione del personale per divulgare le finalità dell'istituto del whistleblowing e la procedura per il suo utilizzo (quali ad esempio comunicazione specifiche, eventi di formazione, newsletter e portale intranet). La presente Policy è pubblicata in una sezione dedicata del sito http://www.sipagbisalta.it/wp-content/uploads/2012/07/SIPAG_ALL-10.2-WHISTLEBLOWING-POLICY_rev-2_01.pdf

	Whistleblowing Policy	Allegato MOG 10.2
---	------------------------------	--------------------------

11. RESPONSABILITA' DI FORMALIZZAZIONE

Redazione: RGI ha redatto la presente procedura con il supporto di OdV.

Approvazione-Emissione: AD.