

REGOLAMENTO WHISTLEBLOWING – SEGNALAZIONE DI ILLECITI

Decreto legislativo 10-03-2023 n. 24

Attuazione della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2019, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali

N° versione	Data approvazione	Motivo della revisione	Paragrafi modificati
1.0	10.07.2025	-	-

1. FINALITÀ DEL REGOLAMENTO E DEFINIZIONI

Il presente regolamento descrive la procedura di segnalazione degli illeciti alla luce del decreto legislativo 24/2023, emesso in attuazione della direttiva europea 2019/1937 e riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali o dell'Unione europea, che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato, di cui siano venute a conoscenza in un contesto lavorativo pubblico o privato, che apportano significative modifiche alla disciplina di protezione dei whistleblower.

Lo scopo è, quindi, di illustrare le modalità per effettuare una segnalazione di illecito o irregolarità avvenuta nell'ambito delle attività della Società italiana dell'acqua srl. In particolare, si intende fornire le indicazioni per individuare e definire l'oggetto della segnalazione, il suo contenuto minimo, i destinatari e le forme di tutela del segnalante.

La precedente disciplina, la Legge 179/2017, attuando quanto previsto a livello comunitario, aveva già introdotto misure di tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità, distinguendo due standard di tutela, uno più ampio per il settore pubblico (art. 54-bis, D. Lgs. n. 165/2001) e l'altro, per il settore privato, riconducibile essenzialmente all'ambito del D.Lgs. n. 231/2001 e della responsabilità delle persone giuridiche per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato prevista dal decreto legislativo (artt. 6, commi 2-bis, 2-ter e 2-quater).

Con il nuovo decreto legislativo tali norme sono espressamente abrogate.

Di seguito si riportano alcune definizioni:

Whistleblowing: comunicare informazioni su presunti illeciti a individui o enti ritenuti in grado di agire. Illecito: atto o omissione illecita, abusiva o pericolosa.

Whistleblower: qualsiasi persona che segnala o rivela sospetti illeciti con la ragionevole convinzione che le informazioni riportate siano vere al momento della segnalazione.

Segnalazione interna: segnalazione effettuata all'interno di un'organizzazione pubblica o privata (es. all'interno del luogo di lavoro).

Segnalazione esterna: segnalazione o denuncia presentata a un'autorità competente.

Divulgazione pubblica: rendere note al pubblico informazioni su possibili violazioni pubblicandole, ad esempio, su piattaforme online o sui social media - o segnalandole a soggetti

interessati quali i media, organizzazioni della società civile, associazioni giuridiche, sindacati o organizzazioni imprenditoriali/professionali.

Ritorsione: qualsiasi azione o omissione minacciata, raccomandata o effettiva, diretta o indiretta, che causi o possa causare danno, e sia collegata o derivante da una segnalazione protetta.

Persona segnalata: persona fisica o giuridica a cui si fa riferimento nella segnalazione o nella denuncia del whistleblower come persona responsabile del presunto illecito o comportamento dannoso o associata a tale persona.

Dipendenti: amministratori, funzionari, impiegati, lavoratori temporanei e volontari.

Segnalazione anonima: si intende qualsiasi segnalazione in relazione alla quale le generalità del segnalante non sono esplicitate, né siano rintracciabili.

Segnalazione in mala fede: si intende la segnalazione priva di fondamento o meramente pretestuosa, fatta allo scopo di danneggiare la Società, i suoi dipendenti, i membri di Organi sociali (ad es. A.U.) o terzi (quali ad es. Partner, Clienti, Fornitori, Consulenti, Collaboratori) in relazione d'affari continuativa con S.I.A. srl.

Sistema di controllo interno e di gestione dei rischi: il Sistema di controllo interno e di gestione dei rischi è costituito dall'insieme delle regole, procedure e strutture organizzative finalizzate ad una effettiva ed efficace identificazione, misurazione, gestione e monitoraggio dei principali rischi, al fine di contribuire al successo della Società. Tale sistema è integrato nei più generali assetti organizzativi e di governo societario adottati dall'ente e tiene in adeguata considerazione i modelli di riferimento e le *best practices* esistenti in ambito nazionale e internazionale.

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

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

Contesto lavorativo: si intende sia connesso ad un rapporto di lavoro in senso stretto sia collegato a soggetti che abbiamo instaurato con la società un rapporto di lavoro come riferito ad attività di consulenza, collaborazione, attività di stage o di tirocinio, gli stessi azionisti, nonché alle persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza.

Persone del medesimo contesto lavorativo: si intendono le persone che sono legate al segnalante, denunciante o chi effettua una divulgazione pubblica, da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado.

Colleghi di lavoro: i colleghi che lavorano nel medesimo contesto lavorativo del segnalante, denunciante o di chi effettua una divulgazione pubblica e che hanno con detta persona un rapporto di lavoro corrente ed abituale.

2. I SOGGETTI CHE POSSONO INVIARE UNA SEGNALAZIONE

Le segnalazioni potranno essere effettuate da qualsiasi soggetto quali, ad es. personale, lavoratori autonomi, azionisti, membri degli organi di amministrazione e di controllo, collaboratori esterni, liberi professionisti, tirocinanti, volontari, distaccati, tutti i soggetti che lavorano sotto la supervisione e direzione di appaltatori, sub-appaltatori e fornitori, purché relative ad informazioni acquisite in ragione del rapporto di lavoro, di collaborazione o commerciale con la società. La protezione viene riconosciuta anche nel caso in cui rapporto di lavoro sia terminato se la segnalazione riguarda episodi accaduti in costanza di rapporto, o nel caso in cui sia appresa nella fase dell'assunzione, qualora i candidati abbiano acquisito le informazioni sulle violazioni durante il processo di selezione o in altre fasi della trattativa precontrattuale.

2.1 Soggetti meritevoli di protezione.

Le tutele previste dalla legge trovano applicazione anche nei confronti dei soggetti che, pur non avendo effettuato personalmente la segnalazione, sono comunque ritenuti meritevoli di protezione. Rientrano in questa categoria: i cosiddetti "facilitatori"; le altre persone che sono collegate all'informatore segnalante che potrebbero subire ritorsioni in un contesto lavorativo, come i colleghi di lavoro che abbiano con la persona un rapporto abituale o ricorrente; persone del medesimo contesto lavorativo che siano legate al segnalante da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado; enti di proprietà della persona segnalante in via esclusiva o in compartecipazione maggioritaria di terzi o per la quale essa ha lavorato (o lavora) nonché gli enti che operano nel medesimo contesto lavorativo.

3. OGGETTO DELLE SEGNALAZIONI INTERNE

Le segnalazioni rilevanti ai fini della adozione della presente procedura interna sono le comunicazioni di informazioni aventi ad oggetto la conoscenza della commissione o il sospetto, fondato su elementi concreti, della commissione o dell'elevata probabilità di commissione nell'ambito dell'attività della società di comportamenti, atti od omissioni che ledono l'interesse pubblico o anche il Consorzio stesso e ciò anche a seguito dei comportamenti delle società Consorziate e che consistono in:

- 1) illeciti amministrativi, contabili, civili o penali che non rientrano nei numeri 3), 4), 5) e 6);
- 2) condotte illecite rilevanti ai sensi del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, o violazioni dei modelli di organizzazione e gestione o del codice etico adottato dalla società, che non rientrano nei numeri 3), 4), 5) e 6);
- 3) illeciti che rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione europea o nazionali indicati nell'allegato al presente decreto ovvero degli atti nazionali che costituiscono attuazione degli atti dell'Unione europea indicati nell'allegato alla direttiva (UE) 2019/1937, seppur non indicati nell'allegato al presente decreto, relativi ai seguenti settori: appalti pubblici; servizi, prodotti e mercati finanziari e prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo; sicurezza e conformità dei prodotti; sicurezza dei trasporti; tutela dell'ambiente; radioprotezione e sicurezza nucleare; sicurezza degli alimenti e dei mangimi e salute e benessere degli animali; salute pubblica; protezione dei consumatori; tutela della vita privata e protezione dei dati personali e sicurezza delle reti e dei sistemi informativi;
- 4) atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione di cui all'articolo 325 del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea specificati nel diritto derivato pertinente dell'Unione europea;
- 5) atti od omissioni riguardanti il mercato interno, di cui all'articolo 26, paragrafo 2, del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea, comprese le violazioni delle norme dell'Unione europea in materia di concorrenza e di aiuti di Stato, nonché le violazioni riguardanti il mercato interno connesse ad atti che violano le norme in materia di imposta sulle società o i meccanismi il cui fine è ottenere un vantaggio fiscale

che vanifica l'oggetto o la finalità della normativa applicabile in materia di imposta sulle società;

- 6) atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni di cui agli atti dell'Unione nei settori indicati nei numeri 3), 4) e 5);
- 7) violazione di procedure o regolamenti interni adottati dalla società, o quanto previsto dallo Statuto del Consorzio.

A titolo di mero esempio, possono essere oggetto di segnalazioni i seguenti fatti/comportamenti:

- corruzione in tutte le sue forme (compresa la corruzione e il riciclaggio di denaro);
- violazioni di obblighi legali (nazionali e internazionali);
- pericoli per la salute pubblica e la sicurezza sul lavoro;
- pericoli per l'ambiente;
- violazione dei diritti umani;
- sfruttamento o abuso minorile;
- evasione fiscale o violazioni della concorrenza o del mercato commerciale internazionale;
- uso non autorizzato di fondi, beni o risorse;
- conflitti di interesse;
- false dichiarazioni contabili;
- ritorsioni contro whistleblower o altri;
- qualsiasi altra violazione del codice di condotta o del codice etico dell'organizzazione;
- occultamento di atti illeciti e i tentativi di occultarli, compreso l'intralcio al diritto alla segnalazione.

Viceversa, non possono essere oggetto di segnalazione:

- le contestazioni, rivendicazioni o richieste legate ad un interesse di carattere personale della persona segnalante o della persona che ha sporto una denuncia all'Autorità giudiziaria che attengono esclusivamente ai propri rapporti individuali di lavoro o di impiego pubblico, ovvero inerenti ai propri rapporti di lavoro o di impiego pubblico con le figure gerarchicamente sovraordinate;

- le segnalazioni di violazioni in materia di sicurezza nazionale, nonché di appalti relativi ad aspetti di difesa o di sicurezza nazionale, a meno che tali aspetti rientrino nel diritto derivato pertinente dell'Unione europea.

4. CONTENUTO DELLE SEGNALAZIONI INTERNE E MODALITÀ DI COMUNICAZIONE DELLE SEGNALAZIONI INTERNE.

In conformità al D. Lgs. 10 marzo 2023 n. 24 di attuazione della Direttiva (UE) 2019/1937 ed al fine di favorire la ricezione in forma riservata delle segnalazioni a S.I.A. srl ha previsto i seguenti canali di comunicazione:

a) Piattaforma informatica:

Piattaforma informatica dedicata messa a disposizione dalla Società. Per l'accesso alla piattaforma è sufficiente collegarsi al link <https://siabuild.it> e seguire la procedura guidata per il rilascio delle necessarie informazioni. La piattaforma consente di inoltrare la segnalazione attraverso la compilazione di un *form* preimpostato e consentirà al segnalante di gestire la segnalazione presentata grazie all'utilizzo di un codice identificativo univoco generato dal predetto sistema, il quale potrà "dialogare" con l'ODV in maniera spersonalizzata. La piattaforma informatica accompagna la persona segnalante nella compilazione dei dati necessari alla segnalazione. La piattaforma assicura la massima riservatezza del segnalante, e consente di effettuare anche la segnalazione in forma anonima, con impossibilità di risalire all'autore della stessa. La piattaforma permette, altresì, di inoltrare la segnalazione attraverso la registrazione di un messaggio vocale con alterazione della voce, così da poter garantire la riservatezza del segnalante. La segnalazione mediante messaggistica vocale rimane registrata e conservata con le modalità successivamente indicate.

b) Posta ordinaria:

A mezzo del servizio postale, in busta chiusa, indirizzata all'Organismo di Vigilanza della Società italiana dell'acqua srl presso la sede operativa sita in Napoli alla Via Augusto Righi n. 15, recante la seguente dicitura: "*Riservata personale per l'Organismo di Vigilanza*". La segnalazione dovrà essere inserita dal segnalante in due buste chiuse: la prima con i dati identificativi del segnalante

unitamente alla fotocopia del documento di riconoscimento (salvo segnalazione anonima); la seconda con la descrizione dei fatti oggetto di segnalazione. Entrambe dovranno quindi essere inserite in una terza busta chiusa che riporti la dicitura “*Riservata personale per l’Organismo di Vigilanza*”.

In ogni caso le segnalazioni devono contenere quantomeno le seguenti informazioni:

- dati anagrafici, qualifica lavorativa, ufficio di appartenenza del segnalante (a meno di segnalazione anonima);
- chiara e completa descrizione del fatto oggetto di segnalazione;
- le circostanze di tempo e luogo nelle quali il fatto è stato posto in essere (se note) o si ritiene possa essere stato realizzato;
- se note, le generalità e la qualifica del soggetto che ha commesso il fatto segnalato;
- l’indicazione quanto più chiara e particolareggiata possibile della violazione segnalata;
- l’indicazione di documenti che possano confermare la fondatezza dei fatti;
- un indirizzo di posta elettronica personale o altro recapito al quale poter inviare le informazioni relative al seguito della segnalazione (a meno di segnalazione anonima).
- l’indicazione dei soggetti ai quali vuole estendere il sistema di protezione previsto dal Decreto per le segnalazioni Whistleblowing come indicato nei paragrafi che precedono.

Nei suindicati casi l’ODV provvederà alla registrazione delle segnalazioni in arrivo utilizzando la medesima piattaforma informatica.

L’ODV è responsabile della custodia e archiviazione delle segnalazioni al fine di tutelare la riservatezza del segnalante.

Qualora il segnalante non intenda mantenere riservata la propria identità, potrà inviare anche una segnalazione (cd. ordinaria) con modalità ed a destinatari diversi da quelli sopra richiamati.

Qualora il segnalante abbia dei dubbi in merito alla classificazione di una condotta come legittima o meno, ne può parlare informalmente con l'O.d.V. mediante i tradizionali canali di comunicazione (mail o contatto telefonico) al fine di ottenere maggiori informazioni al riguardo.

Qualora la segnalazione non sia indirizzata direttamente all'O.d.V., i destinatari della stessa (ad es. C.d.A., responsabile di funzione) dovranno trasmettere la segnalazione all'O.d.V., entro sette giorni dal ricevimento, adottando modalità operative tali da assicurare la riservatezza delle persone interessate e dando contestuale notizia della trasmissione alla persona segnalante.

5.ORGANO DESTINATARIO E GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI INTERNE - REPORTISTICA

S.I.A. s.rl. ha individuato nell'organismo di vigilanza l'organo destinatario delle segnalazioni interne e deputato alla loro gestione.

Ricevuta la segnalazione l'Organismo di Vigilanza svolgerà una valutazione preliminare al fine di:

- accertare che le segnalazioni rientrino nella propria competenza;
- verificare che le segnalazioni siano sufficientemente circostanziate in modo da poter essere oggetto di valutazione;
- accertare che le segnalazioni non risultino manifestamente infondate per l'assenza di elementi di fatto idonei a giustificare accertamenti.

L'Organismo di Vigilanza analizzerà anche le segnalazioni pervenute in forma anonima, purché fondate su elementi seri, precisi e circostanziati.

L'Organismo assicura che l'indagine venga condotta con imparzialità e sia approfondita, valutando la possibilità di chiedere ulteriori informazioni alla persona segnalante, o eventualmente anche alla persona segnalata.

L'ODV esamina la segnalazione nella prima riunione successiva alla sua ricezione della segnalazione, ovvero immediatamente, ove lo richieda l'oggetto della segnalazione.

L'Organismo potrà avvalersi delle strutture logistiche ed organizzative della Società per gli approfondimenti ritenuti necessari, nonché del supporto di consulenti tecnici su materie che non rientrano nella propria competenza specifica. È sempre garantito il rispetto di tutte le norme

applicabili a tutela tanto del soggetto segnalante, quanto di eventuali soggetti coinvolti nelle verifiche.

L'ODV controlla, inoltre, che i segnalanti in buona fede non siano oggetto di ritorsioni, discriminazioni o, comunque, forme di penalizzazione dovute, direttamente o indirettamente, alla segnalazione.

L'Organismo di Vigilanza cura che tutte le segnalazioni vengano processate nei tempi stabiliti e che gli esiti vengano formalizzati assicurando adeguata tracciabilità delle attività svolte, nel rispetto delle procedure.

Entro 7 giorni dalla data di ricezione della segnalazione l'ODV invierà alla persona segnalante un avviso di ricevimento della segnalazione.

L'ODV successivamente, e comunque non oltre il termine di 3 mesi dal ricevimento della segnalazione, darà riscontro al segnalante fornendogli le informazioni indicate nel D.Lgs. n. 24/2023 o, in mancanza dell'avviso di cui sopra, entro tre mesi dalla scadenza del termine di sette giorni dalla presentazione della segnalazione.

In sede di gestione della segnalazione ricevuta, l'ODV potrà procedere a:

- effettuare l'audizione del segnalante (salvo il caso della segnalazione anonima);
- prendere visione dei documenti cartacei e/o informatici eventualmente esistenti, inclusi quelli forniti dai soggetti coinvolti;
- procedere all'audizione di tutte le persone in grado di riferire circostanze utili in relazione alla segnalazione;
- ricorrere all'ausilio di consulenti anche esterni alla Società, qualora la materia lo richieda.

A tal fine l'Organismo di Vigilanza è dotato di un autonomo budget di spesa dedicato specificamente alla gestione delle segnalazioni Whistleblowing ed il cui ammontare viene determinato con autonoma delibera dell'A.U. della Società

Qualora l'Organismo di Vigilanza riceva segnalazioni che, *ictu oculi* o a seguito del relativo esame ritenga non rientrino nel proprio ambito di competenza, le trasmette tempestivamente, dopo aver ottenuto il consenso espresso della persona segnalante, alle funzioni aziendali competenti per la loro conseguente gestione.

Qualora la segnalazione risulti manifestamente infondata per l'assenza di elementi di fatto idonei

a giustificare accertamenti o del tutto generica, tale da non consentire la comprensione dei fatti, l'Organismo procederà alla sua archiviazione per improcedibilità della stessa senza effettuare attività istruttorie tese alle necessarie verifiche di fondatezza. Allo stesso modo procederà qualora, all'esito delle attività di accertamento svolte, la segnalazione risulti infondata, o non rilevante ai sensi del d.lgs. 231/01.

Qualora la segnalazione risulti fondata e dalla stessa emergano carenze nei controlli interni a presidio di attività o processi aziendali, l'Organismo di Vigilanza con le competenti funzioni aziendali o con il Management individuano e condividono un piano di azioni correttive.

L'Organismo di Vigilanza monitora la corretta implementazione delle azioni correttive individuate, nel rispetto delle scadenze prestabilite.

5.1 Report dell'OdV

Le segnalazioni che si rivelino fondate, ferma la riservatezza in ordine all'identità del segnalante, sono comunicate all'A.U. per i provvedimenti di competenza. È prevista la predisposizione di un report scritto circa l'attività svolta. Se la segnalazione riguarda l'A.U. il report è inviato obbligatoriamente anche all'assemblea dei soci.

Nel report sono illustrati:

- l'iter istruttorio e gli elementi raccolti;
- le conclusioni dell'istruttoria;
- le eventuali raccomandazioni e/o azioni che vengono suggerite per la gestione dell'illecito e per assicurare il non verificarsi nel futuro di ulteriori e similari fatti.

Qualora all'esito degli accertamenti, la segnalazione dovesse risultare infondata o, comunque, non procedibile, l'Organismo di Vigilanza provvederà, garantendo il rispetto di tutti gli obblighi di riservatezza previsti dalla presente procedura a dare evidenza dell'attività svolta e delle conclusioni raggiunte tramite la predisposizione di un apposito report scritto o all'interno del verbale dell'ODV redatto in occasione della prima riunione dell'Organismo successiva alla conclusione degli accertamenti compiuti.

6. SEGNALAZIONI ESTERNE

Le segnalazioni possono essere anche esterne, vale a dire presentate tramite il canale messo a disposizione da ANAC. La persona segnalante può effettuare la segnalazione esterna:

- se non è prevista l'attivazione obbligatoria del canale della segnalazione interna (oppure se questo canale non è attivo o non conforme);
- se la persona segnalante ha già effettuato una segnalazione interna e non ha avuto seguito;
- se la persona segnalante ha fondati motivi di ritenere che alla stessa non sarebbe dato seguito oppure che possa determinare rischio di ritorsione;
- se la persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

La segnalazione esterna deve essere inoltrata all'Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC), che ha attivato un canale di segnalazione che garantisce, anche tramite il ricorso a strumenti di crittografia, la riservatezza dell'identità della persona segnalante, della persona coinvolta e della persona menzionata nella segnalazione, nonché del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione.

Ogni trattamento di dati personali, compresa la comunicazione tra le autorità competenti, deve essere effettuato in conformità alla legislazione vigente sulla privacy.

7. DIVULGAZIONI PUBBLICHE.

La persona segnalante che effettua una divulgazione pubblica beneficia della protezione prevista dal decreto legislativo 24/2023 se, al momento della divulgazione, ricorre una delle seguenti condizioni:

- se la persona segnalante ha previamente effettuato una segnalazione interna o esterna oppure ha effettuato una segnalazione esterna alle condizioni del precedente paragrafo e a questi non è stato dato riscontro;
- se la persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

- se la persona segnalante ha fondati motivi di ritenere che la segnalazione esterna possa comportare rischio di ritorsione o possa non avere efficace seguito (distruzione od occultamento di prove, collusione di chi riceve la segnalazione, ecc.).

8. GARANZIA DI ANONIMATO, TUTELA DELLA RISERVATEZZA E DELLA PRIVACY.

Tutte le funzioni coinvolte nella ricezione e nella gestione delle segnalazioni devono garantire la riservatezza in ordine a:

- tutte le informazioni ricevute attraverso le segnalazioni;
- l'identità dei Soggetti segnalanti, fatti salvi gli obblighi di legge.

È altresì assicurata la riservatezza della persona coinvolta e della persona comunque menzionata nella segnalazione, dei facilitatori, nonché del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione.

Nessuna informazione relativa alle segnalazioni può essere condivisa con soggetti diversi dall'Organismo di Vigilanza, dalle strutture organizzative necessariamente coinvolte nella gestione delle segnalazioni e dai soggetti destinatari della reportistica, come indicati al successivo paragrafo 8.5, salvo, per ciò che concerne il solo contenuto delle segnalazioni, ciò che risulti assolutamente indispensabile per potervi dare seguito.

Le segnalazioni e la relativa documentazione acquisita per la loro verifica sono conservate per un tempo di 3 anni nel caso in cui la segnalazione risulti fondata, ed un tempo di 2 anni nel caso di segnalazioni che siano state archiviate, decorrenti dalla data di comunicazione del seguito della segnalazione.

Il mancato rispetto di suindicati obblighi di riservatezza costituisce una violazione suscettibile di sanzione disciplinare, secondo quanto previsto dal MOGC della società.

Il trattamento dei dati personali delle persone coinvolte e/o citate nelle segnalazioni, nonché dei soggetti segnalanti è regolato dalle leggi vigenti e, in particolare, del Regolamento (UE) n. 679

del 27 aprile 2016 (“*General Data Protection Regulation*” cd. “G.D.P.R.”), del D. Lgs. n. 196/2003 (Codice in materia di protezione dei dati personali), del D. Lgs. 51/2018 e delle Linee Guida del Garante Privacy sul trattamento dei dati personali in ambito lavorativo. Tutti i dati che non sono utili al trattamento di una segnalazione non sono raccolti, o se raccolti, cancellati.

8.1 Registrazione e archiviazione

In relazione a tutte le segnalazioni indirizzate all’Organismo di Vigilanza della Società è previsto un apposito archivio informatico.

I reports conclusivi dell’attività di gestione della segnalazione sono protocollati e conservati con i medesimi requisiti di riservatezza già previsti per le segnalazioni.

9 MISURE DI PROTEZIONE E TUTELA DEL WHISTLEBLOWER

Nei confronti del soggetto che effettua la segnalazione o una denuncia all’Autorità Giudiziaria od Autorità Contabile ai sensi del presente regolamento non è consentita, né tollerata, alcuna forma di ritorsione o misura discriminatoria, diretta o indiretta, anche solo tentata o minacciata, per motivi collegati direttamente o indirettamente alla segnalazione (art. 17, del D. Lgs. n. 24/2023).

Il divieto di ritorsione è esteso oltre al segnalante anche ai soggetti ad esso assimilati secondo le definizioni in precedenza indicate:

- a) Il facilitatore;
- b) persone del medesimo contesto lavorativo
- c) colleghi di lavoro che operano nel medesimo contesto lavorativo con rapporto abituale e corrente
- d) ente di proprietà, inteso sia in via esclusiva che in compartecipazione maggioritaria di terzi, da parte del segnalante o del denunciante
- e) enti presso i quali il segnalante, denunciante o chi effettua una divulgazione pubblica, lavorano.

Per misure ritorsive/discriminatorie si intendono, ad esempio, le azioni disciplinari ingiustificate (es. licenziamento, demansionamento, trasferimento), le molestie sul luogo di lavoro e ogni altra forma di ritorsione.

L'art. 17 del D. Lgs. n. 24/2023 prevede il divieto di compiere atti di ritorsione e indica, a titolo esemplificativo, alcune fattispecie che possono costituire ritorsioni:

- a) *il licenziamento, la sospensione o misure equivalenti;*
- b) *la retrocessione di grado o la mancata promozione;*
- c) *il mutamento di funzioni, il cambiamento del luogo di lavoro, la riduzione dello stipendio, la modifica dell'orario di lavoro;*
- d) *la sospensione della formazione o qualsiasi restrizione dell'accesso alla stessa;*
- e) *note di merito negative o le referenze negative;*
- f) *l'adozione di misure disciplinari o di altra sanzione, anche pecuniaria;*
- g) *la coercizione, l'intimidazione, le molestie o l'ostracismo;*
- h) *la discriminazione o comunque il trattamento sfavorevole;*
- i) *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;*
- j) *il mancato rinnovo o la risoluzione anticipata di un contratto di lavoro a termine;*
- k) *danni, anche alla reputazione della persona, in particolare sui social media, o i pregiudizi economici o finanziari, comprese la perdita di opportunità economiche e la perdita di redditi;*
- l) *l'inserimento in elenchi impropri sulla base di un accordo settoriale o industriale formale o informale, che può comportare l'impossibilità per la persona di trovare un'occupazione nel settore o nell'industria in futuro;*
- m) *la conclusione anticipata o l'annullamento del contratto di fornitura di beni o servizi;*
- n) *l'annullamento di una licenza o di un permesso;*
- o) *la richiesta di sottoposizione ad accertamenti psichiatrici o medici.*

L'adozione di misure discriminatorie comporta l'erogazione di provvedimenti disciplinari nei confronti dell'autore dell'abuso, oltre all'invalidità, sul piano civile e giuslavoristico, del provvedimento adottato.

In aggiunta in capo al soggetto che ha compiuto le azioni ritorsive si applicano le sanzioni di natura pecuniaria previste dal Decreto, sulla base delle Linee Guida dell'ANAC. Le comunicazioni relative alle ritorsioni, anche solo tentate o minacciate, sono trasmesse

esclusivamente all'Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC) ai fini degli accertamenti e per l'eventuale irrogazione della sanzione amministrativa.

Per godere della protezione dalle ritorsioni è tuttavia necessario che:

1. le informazioni sulle violazioni riguardino comportamenti, atti od omissioni di cui il segnalante è venuto a conoscenza nell'ambito del rapporto lavorativo o di collaborazione o commerciale con la Società.
2. i segnalanti devono ragionevolmente credere, in forza di elementi concreti e dei dati disponibili al momento della segnalazione, che le informazioni sulle violazioni segnalate siano veritiere;
3. la segnalazione deve essere effettuata utilizzando i canali e secondo le modalità previste dal Decreto;

La tutela del segnalante sopra descritta non è garantita quando è accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale della persona segnalante per i reati di diffamazione o calunnia ovvero la sua responsabilità civile, per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave. In tale circostanza, il segnalante incorre in provvedimenti disciplinari.

Le misure di protezione per le discriminazioni si applicano anche nei casi di segnalazione anonima, qualora il segnalante sia successivamente identificato e abbia subito ritorsioni.

Viceversa, i motivi che hanno indotto la persona a segnalare, denunciare o divulgare pubblicamente sono irrilevanti ai fini della trattazione della segnalazione e della protezione da misure ritorsive

10 SANZIONI DISCIPLINARI.

La violazione della presente procedura costituisce illecito disciplinare, da cui può discendere l'applicazione delle specifiche sanzioni individuate nella parte generale del MOGC di S.I.A. srl holding nella sezione "Sistema disciplinare".

Sono altresì soggetti alla sanzione disciplinare coloro che hanno effettuato una segnalazione o una denuncia non fondata su elementi concreti che consentivano di ritenere che le informazioni oggetto di segnalazione fossero vere; o che in relazione agli stessi hanno subito una condanna in primo grado per i reati di diffamazione o calunnia, ovvero che in relazione agli stessi siano stati dichiarati civilmente responsabili.