

PROCEDURA PER LA GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI
ADOTTATA AI SENSI DEL D.LGS. 10 MARZO 2023, N. 24

WHISTLEBLOWING

INDICE

1.	INTRODUZIONE.....	3
1.	DEFINIZIONI.....	4
2.	CAMPO DI APPLICAZIONE.....	6
3.	FINALITÀ	6
4.	RIFERIMENTI PRINCIPALI.....	7
5.	LE SEGNALAZIONI.....	7
	5.1 COSA SEGNALARE	7
	5.2 CHI PUÒ SEGNALARE	8
	5.3 QUANDO SEGNALARE.....	9
	5.4 CONTENUTO DELLA SEGNALAZIONE	9
	5.5 INVIO DELLE SEGNALAZIONI	10
	5.6 I CANALI INTERNI DEDICATI ALLE SEGNALAZIONI.....	10
	5.7 I CANALI ESTERNI DEDICATI ALLE SEGNALAZIONI	11
6.	GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI	12
	6.1 RESPONSABILITÀ	12
	6.2 FASE DI REGISTRAZIONE.....	13
	6.3 FASE DI VALUTAZIONE PRELIMINARE	13
	6.4 FASE ISTRUTTORIA	14
	6.5 TRASMISSIONE E PROVVEDIMENTI FINALI	15
	6.6 NOTIZIE SULLO STATO DELLA SEGNALAZIONE.....	16
7.	MISURE DI PROTEZIONE.....	16
	7.1 RISERVATEZZA	17
	7.2 DIVIETO DI RITORSIONE	18
	7.3 MISURE DI SOSTEGNO	19
	7.4 RINUNCE E TRANSAZIONI	19
	7.5 LIMITAZIONI DI RESPONSABILITÀ.....	19
8.	TRACCIABILITÀ E CONSERVAZIONE DEI DATI.....	20
9.	COMUNICAZIONE E FORMAZIONE.....	21
10.	SISTEMA DISCIPLINARE	21
11.	ALLEGATI.....	22

1. INTRODUZIONE

L'attività di segnalazione di irregolarità (c.d. Whistleblowing) costituisce un fattore irrinunciabile per S.AGRI.V.IT. S.r.l. a socio unico (di seguito, anche, "Sagrivit" o la "Società"), volto a rafforzare il controllo circa l'effettiva applicazione e osservanza della legislazione applicabile, del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.lgs. n. 231/2001 e del Codice Etico adottati da Sagrivit.

In conformità alle disposizioni del Codice Etico, Sagrivit intende instaurare una cultura aziendale di apertura, trasparenza, integrità e responsabilità – per garantire i migliori standard di eticità e legalità – e raccomanda e incoraggia di prestare attenzione a tali principi, considerando con attenzione ogni possibile segnalazione di irregolarità, così come identificata nella presente Procedura.

A tal fine, è stato sviluppato un sistema di gestione delle segnalazioni costituito dall'insieme delle risorse umane, tecnologiche e digitali e delle procedure e processi aziendali dedicati, che si ispira ai principi di fiducia, imparzialità e protezione del soggetto segnalante e si propone il raggiungimento dei seguenti obiettivi: i) incoraggiare e facilitare la segnalazione di possibili illeciti; ii) sostenere e proteggere il soggetto segnalante (di seguito, anche, il "Segnalante") e le altre persone interessate dalla segnalazione; iii) garantire che le segnalazioni siano trattate correttamente e tempestivamente; iv) migliorare la cultura organizzativa e la *governance* in materia di *Whistleblowing*.

Sagrivit assicura la riservatezza delle segnalazioni ricevute nella massima misura possibile ai sensi della legislazione applicabile e garantiscono, inoltre, la piena tutela del Segnalante. Sagrivit assicura, altresì, un adeguato processo di informazione e comunicazione della presente Procedura, al fine di garantire la piena consapevolezza del processo e dei principi ivi contenuti.

La presente Procedura contiene la descrizione dei canali per la trasmissione delle segnalazioni, del processo di segnalazione e della relativa gestione, delle funzioni coinvolte in tale processo e delle relative responsabilità, nonché l'indicazione dei diritti ed obblighi in capo al Segnalante nel rispetto di quanto previsto dalla legislazione applicabile e, in particolare, dal D.lgs. n. 24/2023 (recante "*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*") – di seguito, anche, "Decreto Whistleblowing"). Pertanto, i principi e le disposizioni di cui al D.lgs. n. 24/2023 rilevanti ai fini della presente Procedura si intendono integralmente richiamati in quanto applicabili.

I principi e le disposizioni di cui alla presente Procedura non pregiudicano e non limitano gli obblighi e le facoltà di segnalazione e denuncia alle competenti Autorità giudiziarie o contabili, di vigilanza o regolamentari.

La presente Procedura è stata approvata dall'Amministratore Delegato ed è

periodicamente aggiornata al fine di recepire modifiche normative e variazioni organizzative, in linea con le *best practice* di riferimento.

1. DEFINIZIONI

SAGRIVIT O SOCIETÀ	Sagrivit S.r.l.
ANAC	Autorità Nazionale Anti Corruzione, di cui all'art. 1, comma 1 della L. 6 novembre 2012, n. 190, recante <i>“Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell’illegalità nella pubblica amministrazione”</i> .
DECRETO WHISTLEBLOWING	Decreto Legislativo 10 marzo 2023, n. 24, recante <i>“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”</i> .
DECRETO 231	Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231, recante <i>“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”</i> .
MODELLO	Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo di S.AGRI.V.IT. S.r.l. a socio unico adottato ai sensi del D.lgs. n. 231/2001.
LINEE GUIDA ANAC	Linee Guida recanti previsioni in materia di <i>“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”</i> .
ORGANISMO DI VIGILANZA O ODV	Organismo di Vigilanza di S.AGRI.V.IT. S.r.l. a socio unico nominato ai sensi del D.lgs. n. 231/2001, composto da un membro esterno indipendente con competenze in materia legale.
GESTORE DELLA SEGNALAZIONE	Soggetto preposto al ricevimento, trattazione e – più in generale – al processo di gestione delle segnalazioni, rappresentato dall’Organismo di Vigilanza.
VIOLAZIONE	Comportamenti, atti od omissioni che ledono l’integrità di S.AGRI.V.IT. S.r.l. a socio unico e che consistono in quanto previsto dall’art. 1, comma 2, lett. a) del Decreto Whistleblowing e dal § 5.1 della presente Procedura.
INFORMAZIONE SULLE VIOLAZIONI	Informazioni, compresi i fondati sospetti, riguardanti violazioni commesse o che, sulla base di elementi concreti, potrebbero essere commesse nell’organizzazione di Sagrivit, nonché gli elementi riguardanti condotte volte ad occultare tali violazioni.
PROCEDURA	La presente istruzione operativa emanata per disciplinare le modalità di gestione delle segnalazioni ai sensi del Decreto Whistleblowing.

SEGNALAZIONE	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 disciplinato dalla presente Procedura.
SEGNALAZIONE ESTERNA	La comunicazione, scritta od orale, delle informazioni sulle violazioni, presentata tramite il canale di segnalazione esterna gestito dall'ANAC.
DIVULGAZIONE PUBBLICA	Rendere di pubblico dominio tramite la stampa o mezzi elettronici o, comunque, tramite mezzi di diffusione in grado di raggiungere un numero elevato di persone.
SEGNALAZIONE ANONIMA	La segnalazione di violazioni pervenuta a S.AGRI.V.IT. S.r.l. a socio unico redatta senza l'indicazione dell'identità del Segnalante.
DENUNCIA	La denuncia effettuata presso l'Autorità giudiziaria (e.g. denuncia alla Procura della Repubblica) o contabile (Procura della Corte dei conti).
SEGNALANTE	La persona fisica che effettua la segnalazione o la divulgazione pubblica di informazioni sulle violazioni acquisite nell'ambito del contesto lavorativo di Sagrivit.
FACILITATORE	Una 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	Le attività lavorative o professionali, presenti o passate, svolte nell'ambito dei rapporti di cui all'art. 3, commi 3 o 4 del Decreto Whistleblowing, 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 o di divulgazione pubblica o di denuncia all'Autorità giudiziaria o contabile.
PERSONA COINVOLTA O SEGNALATO	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 al 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 al Segnalante di informazioni relative al seguito che viene dato o che si intende dare alla segnalazione. Il riscontro può ad esempio consistere nella comunicazione dell'archiviazione della procedura per mancanza di prove sufficienti o altri motivi, l'avvio di un'inchiesta interna ed eventualmente le relative risultanze e i provvedimenti adottati. Tale riscontro può anche essere meramente interlocutorio, giacché possono essere comunicate le informazioni relative a tutte le attività sopra descritte che si intende intraprendere e lo stato di avanzamento dell'istruttoria. In tale ultimo caso, terminata l'istruttoria, gli esiti dovranno comunque essere comunicati alla persona segnalante.
RESPONSABILE DEL PROCEDIMENTO DISCIPLINARE	Il soggetto deputato alla gestione del procedimento disciplinare secondo quanto previsto dalla normativa e dalla prassi vigente, nonché dalla regolamentazione interna della Società e, comunque, dalla contrattazione collettiva applicabile.

2. CAMPO DI APPLICAZIONE

La presente Procedura è stata adottata in conformità a quanto previsto dal Decreto Whistleblowing e dal Decreto 231 e, come tale, costituisce parte integrante del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo (di seguito, anche, "Modello") ex Decreto 231 di Sagrivit.

Come noto, l'art. 6, comma 2-bis del Decreto 231 stabilisce i requisiti di un Modello idoneo, il quale deve prevedere, *inter alia*, "canali di segnalazione interna, il divieto di ritorsione e il sistema disciplinare [idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello]", conformemente alle disposizioni di cui al Decreto Whistleblowing (di cui meglio si dirà nel prosieguo).

Pertanto, tale Procedura, nel rispetto dei requisiti sopra indicati, ha contenuto normativo e valore di strumento operativo per Sagrivit.

3. FINALITÀ

La presente Procedura ha lo scopo di disciplinare il processo di effettuazione, ricezione, analisi e trattamento di Segnalazioni aventi ad oggetto potenziali reati o, comunque, comportamenti illeciti o irregolari (*cfr.* § 5.1), commessi:

- a) dagli amministratori, dai dirigenti e dagli altri soggetti in posizione c.d. apicale di Sagrivit, a prescindere dall'inquadramento contrattuale;
- b) dai dipendenti di Sagrivit, a prescindere dal rapporto contrattuale in essere;
- c) da soggetti esterni (e.g. collaboratori, agenti, rappresentanti, consulenti, liberi professionisti, dipendenti e rappresentanti di fornitori, partner commerciali, etc.) che operano in maniera rilevante e/o continuativa per conto o nell'interesse della Società.

Ai fini di cui sopra, la presente Procedura mira, altresì, a disciplinare il sistema di

protezione attraverso cui si sostanziano le tutele offerte al Segnalante ed estese ai soggetti diversi dal Segnalante medesimo che siano destinatari delle disposizioni di cui al Decreto Whistleblowing, in conformità alle disposizioni di legge applicabili in materia di protezione dei dati personali (*cfr.* § 7).

4. RIFERIMENTI PRINCIPALI

- a) Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo *ex* D.lgs. n. 231/2001 di Sagrivit;
- b) Codice Etico di Sagrivit;
- c) Sistema procedurale di Sagrivit;
- d) D.lgs. n. 231/2001;
- e) D.lgs. n. 24/2023;
- f) Linee Guida dell'ANAC (*“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”*) e successivi atti emanati in materia;
- g) D.lgs. n. 196/2003 (e successive modificazioni), Regolamento UE 2016/679 (c.d. GDPR) e, comunque, disposizioni normative e regolamentari rilevanti in materia di privacy.

5. LE SEGNALAZIONI

5.1 COSA SEGNALARE

Per Segnalazione si intende qualsiasi notizia/informazione avente ad oggetto potenziali reati o condotte, comunque, illecite e – più in generale – qualunque comportamento, atto od omissione contrario alle disposizioni normative, nazionali o dell’Unione europea, alle previsioni del Modello e del *corpus* procedurale adottati dalla Società, ai principi del Codice Etico di Sagrivit, nonché alle indicazioni di cui alle *policy*, comunque denominate che ledono l’interesse pubblico o l’integrità della Società, di cui il Segnalante sia venuto a conoscenza nel contesto lavorativo di Sagrivit.

In particolare – in conformità a quanto previsto dal Decreto Whistleblowing – rilevano, ai fini della Segnalazione:

- i) condotte illecite rilevanti ai sensi del Decreto 231 (*i.e.* costituenti una o più fattispecie nell’ambito del catalogo dei reati presupposto della responsabilità degli enti), ovvero costituenti violazione delle prescrizioni del Modello (*i.e.* regole di condotta e/o principi di controllo richiamati nel Modello di Sagrivit – nonché nel Codice Etico e relativo *corpus* procedurale della Società – per la prevenzione dei rischi nell’ambito di una o più attività sensibili rilevate a seguito della mappatura di rischio);
- ii) illeciti che rientrano nell’ambito di applicazione degli atti dell’Unione europea o nazionali (anche costituenti attuazione del diritto dell’Unione europea) relativi ai settori indicati nel Decreto Whistleblowing (e.g. appalti pubblici, prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo, sicurezza e conformità dei

- prodotti, protezione dei consumatori, tutela della vita privata e protezione dei dati personali e sicurezza delle reti e dei sistemi informativi, etc.);
- iii) atti od omissioni costituenti frode (o altra attività illegale) che lede gli interessi finanziari dell'Unione europea;
 - iv) atti od omissioni riguardanti il mercato interno dell'Unione europea (e.g. violazioni in materia di concorrenza e di aiuti di Stato, etc.);
 - v) atti o comportamenti che, comunque, vanificano l'oggetto o la finalità degli atti dell'Unione europea nei settori di cui sopra¹.

La Segnalazione può, altresì, riguardare:

- 1) condotte volte ad occultare le violazioni sopra indicate;
- 2) attività illecite non ancora compiute che il Segnalante ritenga ragionevolmente possano verificarsi in presenza di elementi concreti precisi e concordanti;
- 3) fondati sospetti inerenti alle informazioni di cui ai numeri 1) e 2).

Non possono, invece, costituire oggetto di Segnalazioni²:

- le mere voci o i “sentito dire”;
- le doglianze, contestazioni, rivendicazioni o richieste legate ad un interesse di carattere personale del Segnalante.

5.2 CHI PUÒ SEGNALARE

Può effettuare una Segnalazione chiunque svolga un determinato compito o funzione nel contesto lavorativo di Sagrivit, come, ad esempio:

- 1) il personale di Sagrivit (e.g. tutti i dipendenti, a tempo indeterminato e non – a prescindere dal rapporto contrattuale in essere – i dirigenti, i volontari e i tirocinanti – retribuiti e non – etc.);
- 2) gli azionisti, gli amministratori e i membri degli organi societari – e, più in generale, i soggetti che esercitano funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza, anche laddove tali funzioni siano esercitate in via di mero fatto;
- 3) le terze parti non dipendenti (di seguito, anche, “Terzi”), categoria in cui sono ricompresi collaboratori, consulenti, lavoratori e collaboratori di fornitori di beni e/o servizi, lavoratori autonomi, lavoratori interinali o somministrati (mediante qualsiasi tipologia di contratto o incarico), nonché i soggetti che agiscono per conto o nell'interesse di Sagrivit (e.g. intermediari ed agenti, distributori, partner commerciali, etc.).

¹ Le disposizioni contenute nella presente Procedura non esimono – in alcun modo – i soggetti che, rivestendo la qualifica di pubblico ufficiale o di incaricato di pubblico servizio, sono gravati dell'obbligo di denuncia, ai sensi di quanto previsto dall'art. 331 c.p.p. e dagli artt. 361 e 362 c.p., all'Autorità giudiziaria o contabile.

² Per una più esaustiva analisi delle informazioni che non possono costituire oggetto di Segnalazione ai sensi del Decreto Whistleblowing – e, più in generale, per un compiuto esame del relativo ambito oggettivo di applicazione – si rinvia all'art. 1 del Decreto Whistleblowing. In particolare, non possono costituire oggetto di Segnalazione: (i) violazioni già disciplinate in via obbligatoria dagli atti dell'Unione europea o nazionali indicati nella parte II dell'allegato al Decreto Whistleblowing, ovvero dagli atti nazionali che costituiscono attuazione degli atti dell'Unione europea indicati nella parte II dell'allegato alla Direttiva (UE) 2019/1937, seppur non indicati nella parte II dell'allegato al Decreto Whistleblowing; 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.

La presente Procedura non si applica alla Segnalazione effettuata da soggetti diversi dai soggetti sopramenzionati, ivi inclusi i rappresentanti di organizzazioni sindacali che operino in detta veste.

5.3 QUANDO SEGNALARE

In conformità a quanto stabilito dal Decreto Whistleblowing, la Segnalazione può essere effettuata dal Segnalante:

- quando il rapporto lavorativo è in corso;
- quando il rapporto lavorativo non è ancora iniziato, se le informazioni sulle violazioni di cui al § 5.1 sono state acquisite durante il processo di selezione o in altre fasi precontrattuali;
- durante il periodo di prova;
- successivamente allo scioglimento del rapporto lavorativo se le informazioni sulle violazioni di cui al § 5.1 sono state acquisite nel corso del rapporto stesso.

5.4 CONTENUTO DELLA SEGNALAZIONE

Le Segnalazioni devono essere circostanziate e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti. Il Segnalante deve fornire tutti gli elementi in sua conoscenza, utili a consentire al Gestore della Segnalazione di procedere alle dovute ed appropriate verifiche ed accertamenti a riscontro della fondatezza dei fatti oggetto di Segnalazione.

A tal fine, di seguito sono indicati gli elementi che le Segnalazioni dovrebbero preferibilmente riportare:

- le generalità del soggetto che effettua la Segnalazione, con indicazione della posizione o funzione svolta nell'ambito della Società;
- una chiara e completa descrizione dei fatti oggetto di Segnalazione;
- se conosciute, le circostanze di tempo e di luogo in cui sono stati commessi i fatti segnalati;
- se conosciute, le generalità o altri elementi che consentano di identificare il soggetto che ha posto in essere i fatti segnalati (e.g. la qualifica o il settore in cui svolge l'attività, etc.), ovvero i soggetti che hanno concorso alla commissione dei fatti medesimi;
- l'indicazione di eventuali altri soggetti che possono riferire sui fatti oggetto di Segnalazione;
- eventuali documenti che possano confermare la fondatezza dei fatti riportati;
- ogni altra informazione che possa fornire un utile riscontro circa la sussistenza dei fatti segnalati.

Il Segnalante deve specificare che si tratta di una segnalazione rilevante ai sensi del D.lgs. 24/2023 in relazione alla quale intende mantenere riservata la propria identità e beneficiare delle tutele previste nel caso di eventuali ritorsioni.

Sagrivit consente la presentazione di Segnalazioni anonime, vale a dire le Segnalazioni dalle quali non sia possibile ricavare l'identità del Segnalante sebbene siano considerate alla stregua di segnalazioni ordinarie e non come segnalazioni ricadenti nell'ambito applicativo del D.lgs. 24/2023, in linea con quanto previsto dall'ANAC nelle Linee Guida (Cfr. pag., 33). Al riguardo, Sagrivit incoraggia a non sporgere Segnalazioni in forma anonima, in quanto le Segnalazioni confidenziali facilitano il processo di accertamento dei fatti segnalati, nonché la collaborazione, l'interazione e l'eventuale richiesta di chiarimenti al Segnalante, garantendo, inoltre, allo stesso la massima riservatezza e protezione ai sensi della legislazione applicabile (cfr. § 7).

Nei casi di Segnalazione anonima, se la persona del Segnalante è stata successivamente identificata e ha subito ritorsioni, si applicano le misure di protezione di cui alla presente Procedura (cfr. § 7).

5.5 INVIO DELLE SEGNALAZIONI

Gli amministratori, i dirigenti, i dipendenti, i collaboratori, i consulenti, i soci e i Terzi – e, più in generale, tutti i soggetti sopra identificati nel § 5.2 – inviano le Segnalazioni, anche in forma anonima, tramite posta elettronica o posta ordinaria (ovvero oralmente e, comunque, secondo le modalità esposte nel § 5.6), non appena siano a conoscenza degli eventi a fondamento delle Segnalazioni medesime.

Tali Segnalazioni devono contenere elementi sufficientemente circostanziati, in modo da far emergere fatti e situazioni relazionati a contesti determinati (e.g. indicazione di nomi o qualifiche, di uffici specifici, di eventi particolari, etc.), al fine di consentire al Gestore della Segnalazione di procedere alle dovute ed appropriate indagini successive.

5.6 I CANALI INTERNI DEDICATI ALLE SEGNALAZIONI

Le Segnalazioni, unitamente agli eventuali documenti a supporto, devono essere inviate dal Segnalante all'OdV, ai seguenti recapiti:

<i>all'attenzione di:</i>	Organismo di Vigilanza
<i>tramite posta, mediante la dicitura "Strettamente Riservato e Confidenziale Segnalazione Whistleblowing", all'indirizzo di posta ordinaria:</i>	Sagrivit S.r.l. a socio unico , Via Alberico II, 33 – 00193 Roma La segnalazione deve essere inserita in due buste chiuse: la prima con i dati identificativi del segnalante unitamente alla fotocopia del documento di riconoscimento (laddove voglia indicare la propria identità); la seconda con la

	<p>segnalazione, in modo da separare i dati identificativi del segnalante dalla segnalazione. Entrambe dovranno poi essere inserite in una terza busta chiusa che rechi all'esterno la dicitura “<i>Strettamente confidenziale e riservato / Segnalazione Whistleblowing</i>”. La segnalazione è poi oggetto di protocollazione riservata, anche mediante autonomo registro, da parte dell’OdV (al riguardo, si allega format di segnalazione che può essere utilizzato ai fini della presente Procedura da parte del Segnalante – cfr. All. 1).</p>
<p><i>in alternativa</i></p>	
<p><i>in forma orale</i>³</p>	<p>Tramite richiesta di incontro diretto con l’OdV, previa fissazione di appuntamento, inviando un’email al seguente indirizzo m.bertucci@alfa-legal.it o chiamando il seguente recapito telefonico: 347.2432694</p>

5.7 I CANALI ESTERNI DEDICATI ALLE SEGNALAZIONI

È possibile ricorrere ai canali di Segnalazione esterna⁴ solo ed esclusivamente al ricorrere delle condizioni di seguito illustrate.

Fermo restando l’utilizzo preferenziale dei canali di Segnalazione interna sopra descritti nel § 5.6⁵, soltanto nei casi di seguito illustrati il Segnalante potrà ricorrere a canali esterni, in conformità a quanto previsto dal Decreto Whistleblowing, per la Segnalazione delle sole violazioni di cui ai punti ii), iii), iv) e v) del § 5.1.

In particolare, il Segnalante può effettuare una Segnalazione esterna indirizzata all’ANAC – che ha attivato apposito canale – soltanto se, al momento della relativa presentazione, ricorre una delle seguenti specifiche condizioni⁶:

³ In occasione dell’incontro, la Segnalazione, previo consenso del Segnalante, è documentata a cura del Gestore della Segnalazione mediante registrazione su un dispositivo idoneo alla conservazione e all’ascolto oppure mediante verbale. In quest’ultimo caso, il Segnalante può verificare, rettificare e confermare il verbale dell’incontro mediante la propria sottoscrizione.

⁴ Inoltre, il Segnalante può effettuare – per la Segnalazione delle sole violazioni di cui ai punti ii), iii), iv) e v) del § 5.1. – una divulgazione pubblica (tramite la stampa o mezzi elettronici o comunque tramite mezzi di diffusione in grado di raggiungere un numero elevato di persone) soltanto laddove ricorra una delle condizioni previste dal Decreto Whistleblowing.

⁵ Fatta, altresì, salva la facoltà del Segnalante di presentare denuncia all’Autorità giudiziaria o contabile avente ad oggetto informazioni sulle violazioni di cui al § 5.1.

⁶ Per informazioni dettagliate circa le condizioni e la procedura di utilizzo del canale di Segnalazione esterna si rimanda al sito internet dell’ANAC.

- a) non è prevista – nel contesto lavorativo di riferimento – l’attivazione obbligatoria del canale di Segnalazione interna, ovvero questo, anche se obbligatorio, non è attivo o, anche se attivato, non è conforme a quanto previsto dal Decreto Whistleblowing (e.g. in materia di modalità di presentazione delle Segnalazioni interne, di garanzia della riservatezza dell’identità del segnalante e degli altri soggetti tutelati, etc.);
- b) il Segnalante ha già effettuato una Segnalazione interna e la stessa non ha avuto seguito⁷;
- c) il Segnalante ha fondati motivi⁸ di ritenere che, se effettuasse una Segnalazione interna, alla stessa non sarebbe dato efficace seguito, ovvero che la stessa Segnalazione possa determinare il rischio di ritorsione;
- d) il Segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse⁹.

Le misure di protezione di cui al successivo § 7, si applicano, altresì, ai casi di Segnalazione esterna.

6. GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI

6.1 RESPONSABILITÀ

Il processo di gestione delle Segnalazioni è attribuito all’OdV (“Gestore della Segnalazioni”).

Qualora un altro soggetto nel contesto lavorativo di Sagrivit, diverso dal Gestore della Segnalazione, dovesse ricevere una Segnalazione in forma verbale o scritta, laddove il segnalante dichiarasse espressamente di voler beneficiare delle tutele in materia di whistleblowing o tale volontà sia desumibile dalla segnalazione o da comportamenti concludenti, lo stesso ha l’obbligo di trasmettere la Segnalazione medesima, con immediatezza ed in via esclusiva al Gestore della Segnalazione, sempre secondo le modalità esposte nel § 5.6 e previa informativa al Segnalante, corredata di tutta l’eventuale documentazione di supporto pervenuta, non trattenendone copia ed astenendosi dall’intraprendere iniziative autonome di analisi e/o approfondimento. La mancata comunicazione – al Gestore della Segnalazione – di una Segnalazione ricevuta integra una violazione della presente Procedura, comportando l’applicazione di eventuali sanzioni disciplinari.

Il procedimento di gestione delle Segnalazioni è composto dalle seguenti fasi:

- a) registrazione;

⁷ Secondo quanto chiarito dalle Linee Guida dell’ANAC, il riferimento è “ai casi in cui il canale interno sia stato utilizzato ma il soggetto cui è affidata la gestione del canale non abbia intrapreso, entro i termini previsti dal decreto, alcuna attività circa l’ammissibilità della segnalazione, la verifica della sussistenza dei fatti segnalati o la comunicazione dell’esito dell’istruttoria svolta”.

⁸ Secondo quanto chiarito dalle Linee Guida dell’ANAC, per fondato motivo si intende una motivazione ragionevole basata su circostanze concrete allegate ed informazioni effettivamente acquisibili e non su semplici illazioni.

⁹ Si pensi, ad esempio, al caso in cui la violazione richieda un intervento urgente, per salvaguardare la salute e la sicurezza delle persone o per proteggere l’ambiente (cfr. Linee Guida dell’ANAC).

- b) valutazione preliminare;
- c) istruttoria;
- d) trasmissione e provvedimenti finali.

6.2 FASE DI REGISTRAZIONE

A seguito della ricezione della Segnalazione, il Gestore della Segnalazione provvede:

- a) alla registrazione della medesima tramite apposito registro – cartaceo e/o digitale – riservato alle Segnalazioni, attribuendo un codice univoco progressivo, annotando la data e l'ora di ricezione;
- b) se strettamente necessario ai fini della gestione della Segnalazione – e ove non già precisato nella Segnalazione – alla corretta identificazione del Segnalante, acquisendone, oltre all'identità, anche la qualifica e il ruolo e tutti gli ulteriori dati ritenuti utili ai fini della valutazione della Segnalazione;
- c) alla separazione dei dati identificativi del Segnalante dal contenuto della Segnalazione, attraverso l'adozione di codici sostitutivi dei dati identificativi, affinché la Segnalazione possa essere gestita in forma anonima e al fine di rendere possibile la successiva associazione della Segnalazione con l'identità del segnalante, ove consentito;
- d) all'adozione di ogni opportuna misura di sicurezza per impedire a terzi di risalire all'identità del Segnalante, nonché utile alla conservazione della Segnalazione e della documentazione a corredo in luogo segreto;
- e) a rilasciare al Segnalante avviso di ricevimento della Segnalazione entro sette giorni dalla data di ricezione, evidenziando, altresì, l'assoluta segretezza dei dati e il divieto della loro diffusione.

6.3 FASE DI VALUTAZIONE PRELIMINARE

Il Gestore della Segnalazione effettua una valutazione preliminare sui contenuti della Segnalazione ricevuta, al fine di:

- a) appurare la gravità e la rilevanza della violazione segnalata;
- b) verificare se l'oggetto della Segnalazione rientri nell'ambito delle violazioni disciplinate dalla presente Procedura ai sensi del Decreto Whistleblowing;
- c) verificare la presenza di concorrenti interessi personali del Segnalante ovvero di altri soggetti in rapporto con quest'ultimo;
- d) ove necessario, svolgere attività di verifica e, comunque, chiedere al Segnalante – e/o ad eventuali altri soggetti coinvolti nella Segnalazione – gli occorrenti chiarimenti e/o integrazioni, anche documentali, adottando le opportune cautele per garantire la riservatezza del Segnalante;
- e) identificare i soggetti terzi competenti all'adozione dei conseguenti provvedimenti.

Il Gestore della Segnalazione dichiara inammissibile la Segnalazione, procedendo alla relativa archiviazione per:

- a) manifesta incompetenza di Sagrivit in merito all'oggetto della Segnalazione;

- b) manifesta infondatezza della Segnalazione per l'assenza di elementi di fatto idonei a giustificare ulteriori accertamenti;
- c) accertato 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;
- d) produzione di sola documentazione in assenza della Segnalazione di violazioni;
- e) mancanza dei dati che costituiscono elementi essenziali della Segnalazione, quali la denominazione e i recapiti del Segnalante, i fatti oggetto di Segnalazione, le ragioni connesse all'attività lavorativa svolta che hanno consentito la conoscenza dei fatti segnalati.

Nei casi di cui alle lettere precedenti, il Gestore della Segnalazione, laddove necessario, può formulare preliminarmente al Segnalante richieste di integrazioni e chiarimenti.

Nell'ipotesi in cui, all'esito della fase di valutazione preliminare e di ricezione di eventuali integrazioni e chiarimenti, la Segnalazione sia ritenuta inammissibile o, comunque, manifestamente infondata, il Gestore della Segnalazione procede all'archiviazione della Segnalazione medesima, dandone comunicazione al Segnalante (quale riscontro alla Segnalazione), nonché agli organi amministrativi e di controllo della Società.

Nel caso in cui, all'esito della fase di valutazione preliminare, la Segnalazione non risulti manifestamente fondata, il Gestore della Segnalazione procede tempestivamente alla fase istruttoria.

6.4 FASE ISTRUTTORIA

Ove la Segnalazione sia ritenuta ammissibile e non manifestamente infondata, il Gestore della Segnalazione avvia la propria attività istruttoria nel rispetto dei principi di tempestività, indipendenza, equità e riservatezza.

Nel corso delle verifiche, il Gestore della Segnalazione può chiedere il supporto delle funzioni aziendali e/o organi di controllo interno della Società, di volta in volta competenti e, ove ritenuto opportuno, di consulenti esterni specializzati ed il cui coinvolgimento sia funzionale all'accertamento della Segnalazione, assicurando la riservatezza e l'anonimizzazione dei dati personali eventualmente contenuti nella Segnalazione, espungendo tutti i riferimenti dai quali sia possibile risalire, anche indirettamente, all'identità del Segnalante e degli altri soggetti la cui identità va tutelata¹⁰.

Laddove, ai fini degli accertamenti, sia necessario rivelare i dati del Segnalante, del Segnalato o altre informazioni riservate e tutelate ai sensi del Decreto Whistleblowing, ai soggetti coinvolti negli approfondimenti, il Gestore della Segnalazione dovrà chiedere espressa autorizzazione al Segnalante, in assenza della quale non sarà possibile rivelare tali dati ed informazioni.

¹⁰ Sul punto, si veda, altresì, nota n. 12.

La metodologia da impiegare nello svolgimento delle attività di verifica è valutata, di volta in volta, individuando la tecnica ritenuta più efficace, considerata la natura dell'evento sottostante alla violazione e le circostanze esistenti.

Le verifiche – che sono eseguite nel rispetto delle disposizioni di legge e/o regolamento applicabili – possono essere eseguite, a titolo esemplificativo, mediante: analisi documentali, interviste, somministrazione di questionari, ricerca di informazioni tramite database pubblici, nel rispetto della normativa in materia di protezione dei dati personali nonché, ove ritenuta pertinente, della normativa in materia di indagini difensive.

Nel caso in cui, all'esito della fase istruttoria, la Segnalazione sia ritenuta manifestamente infondata, il Gestore della Segnalazione procede all'archiviazione della Segnalazione medesima, dandone comunicazione al Segnalante (quale riscontro alla Segnalazione), nonché agli organi amministrativi e di controllo della Società.

Nel caso in cui, all'esito della fase istruttoria, la Segnalazione non risulti manifestamente fondata, il Gestore della Segnalazione procede tempestivamente a trasmettere la medesima, con gli esiti degli approfondimenti, agli organi deputati all'adozione dei provvedimenti finali, secondo quanto previsto dal successivo § 6.5.

6.5 TRASMISSIONE E PROVVEDIMENTI FINALI

Nel caso in cui, all'esito della istruttoria di cui al precedente § 6.4, la Segnalazione non risulti manifestamente infondata il Gestore della Segnalazione – in relazione ai profili di illiceità eventualmente riscontrati e ai contenuti della Segnalazione – individua i soggetti ai quali inoltrare la Segnalazione medesima ed i relativi approfondimenti svolti con gli esiti, tra i seguenti:

- a) il Responsabile del procedimento disciplinare ai soli effetti dell'avvio del procedimento in questione;
- b) il management aziendale (e.g. la funzione responsabile del dipartimento/divisione interessato dalla Segnalazione, etc.) affinché predisponga l'eventuale piano di azione necessario per la rimozione delle lacune/difetti di controllo rilevati, garantendone, altresì, il monitoraggio nell'attuazione;
- c) gli organi amministrativi e/o di controllo della Società, per le ulteriori eventuali azioni che si rendano necessarie a tutela della Società medesima.

In caso di trasmissione della Segnalazione agli organi deputati all'adozione dei provvedimenti finali, il Gestore della Segnalazione comunica esclusivamente i contenuti della Segnalazione, espungendo tutti i riferimenti dai quali sia possibile risalire, anche indirettamente, all'identità del Segnalante e degli altri soggetti la cui identità va tutelata.

Gli organi amministrativi e il Responsabile del procedimento disciplinare, ove non già coincidenti, informano tempestivamente il Gestore della Segnalazione circa l'adozione di eventuali provvedimenti di propria competenza a carico del Segnalante e/o del Segnalato.

Apposita comunicazione di riscontro alla Segnalazione è fornita dal Gestore della Segnalazione al Segnalante entro e non oltre tre mesi dalla data dell'avviso di ricevimento di cui al § 6.2.

6.6 NOTIZIE SULLO STATO DELLA SEGNALAZIONE

Il Segnalante può, in qualunque momento, chiedere informazioni al Gestore della Segnalazione circa lo stato di avanzamento del procedimento di gestione della Segnalazione mediante l'invio di apposita richiesta.

Il Gestore della Segnalazione, ove non ricorrano gravi ragioni impeditive (e.g., indagini penali in corso e corrispondente obbligo di segretezza), risponde all'anzidetta richiesta di informazioni entro il termine di sette giorni lavorativi decorrenti dalla data di ricezione della richiesta medesima.

7. MISURE DI PROTEZIONE

Le misure di protezione si applicano quando ricorrono le seguenti condizioni:

- a) al momento della Segnalazione, il Segnalante aveva fondato motivo di ritenere (*i.e.* deve ragionevolmente credere) che le informazioni sulle violazioni segnalate fossero vere e rientrassero nell'ambito oggettivo di applicazione di cui al § 5.1;
- b) la Segnalazione è stata effettuata sulla base di quanto previsto dal Capo II del Decreto Whistleblowing, recante "*Segnalazioni interne, segnalazioni esterne, obbligo di riservatezza e divulgazioni pubbliche*" e, dunque, relativamente alla Segnalazione effettuata al Gestore della Segnalazione, in base a quanto previsto dalla presente Procedura.

I motivi che hanno indotto la persona a segnalare sono irrilevanti ai fini della sua protezione.

In ottemperanza a quanto previsto dal D.lgs. 24/2023, le misure di protezione del Segnalante, di seguito illustrate, si applicano, altresì¹¹:

- a) al facilitatore (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);
- b) alle persone del medesimo contesto lavorativo del Segnalante e che sono legate allo stesso da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado;
- c) ai colleghi di lavoro del Segnalante che lavorano nel medesimo contesto lavorativo dello stesso e che intrattengono con il Segnalante un rapporto abituale e corrente;
- d) agli enti di proprietà del Segnalante o per i quali lo stesso lavora, nonché agli enti che operano nel medesimo contesto lavorativo del Segnalante.

¹¹ Per una compiuta descrizione ed esemplificazione delle singole categorie di soggetti diversi dal Segnalante altrettanto tutelati ai sensi del Decreto Whistleblowing, si rinvia al § 1.5 delle Linee Guida dell'ANAC.

Laddove sia accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale del Segnalante per i reati di diffamazione o di calunnia (o comunque per i medesimi reati commessi mediante denuncia all'Autorità giudiziaria o contabile), ovvero la sua responsabilità civile, per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave, le tutele non sono garantite e al Segnalante è irrogata una sanzione disciplinare.

7.1 RISERVATEZZA

Tutte le Segnalazioni sono trattate in maniera riservata ai sensi della legislazione applicabile, al fine di consentire a Sagrivit di svolgere le opportune indagini e di adottare le misure appropriate.

Sagrivit si impegna a proteggere – durante l'intero processo – la riservatezza di tutte le informazioni contenute nella Segnalazione, ivi inclusa l'identità del Segnalante e degli altri soggetti eventualmente coinvolti nella Segnalazione, nel rispetto della regolamentazione applicabile in materia di protezione dei dati personali e in conformità a quanto previsto dal Decreto Whistleblowing, coerentemente alle esigenze relative al procedimento di indagine¹².

L'identità del Segnalante – e qualsiasi altra informazione da cui possa evincersi, direttamente o indirettamente, tale identità – non può essere rivelata, senza il consenso espresso del Segnalante, a persone diverse dai soggetti competenti a ricevere o a dare seguito alle Segnalazioni ai sensi della presente Procedura, all'uopo autorizzati in conformità alle disposizioni normative e regolamentari rilevanti in materia di privacy.

Dal momento dell'effettuazione della Segnalazione, anche il Segnalante è tenuto a trattare quest'ultima – e i fatti e le circostanze in essa riportati – con la massima riservatezza, nel rispetto del Decreto Whistleblowing e della legislazione sul punto applicabile; tale misura è volta, tra l'altro, a garantire la massima tutela del Segnalante medesimo.

Inoltre, chiunque sia a conoscenza del fatto che le informazioni segnalate sono giunte a persone – diverse dal Gestore della Segnalazione – non coinvolte nel processo di gestione è tenuto a farne apposita comunicazione attraverso i canali di Segnalazione di cui al § 5.6.

La violazione degli obblighi di riservatezza sopra illustrati può dar luogo a provvedimenti disciplinari, fatti salvi ulteriori titoli di responsabilità ai sensi della legislazione applicabile, anche in materia di diritto del lavoro.

¹² Nell'ambito del procedimento penale, l'identità del Segnalante è coperta da segreto nei modi e nei limiti previsti dall'art. 329 c.p.p. Nell'ambito del procedimento dinanzi alla Corte dei conti, l'identità del Segnalante non può essere rivelata fino alla chiusura della fase istruttoria. Nell'ambito del procedimento disciplinare, l'identità del 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 del Segnalante sia indispensabile per la difesa dell'incolpato, la Segnalazione sarà utilizzabile ai fini del procedimento disciplinare solo in presenza del consenso espresso del Segnalante alla rivelazione della propria identità. È dato avviso al Segnalante, mediante comunicazione scritta, delle ragioni della rivelazione dei dati riservati, qualora la rivelazione dell'identità del Segnalante sia indispensabile anche ai fini della difesa della persona coinvolta. Sul punto, si rinvia – per una disamina compiuta – all'art. 12 del Decreto Whistleblowing, da considerarsi ivi integralmente richiamato.

7.2 DIVIETO DI RITORSIONE

Il Segnalante è protetto da qualsiasi atto di ritorsione o discriminazione, diretta o indiretta, per ragioni connesse, direttamente o indirettamente, alla Segnalazione.

Nessun soggetto facente capo a Sagrivit può essere licenziato, demansionato, sospeso, minacciato, molestato o discriminato, in qualsiasi modo, per aver presentato una Segnalazione ai sensi della presente Procedura.

In particolare, in conformità a quanto previsto dal Decreto Whistleblowing, per ritorsione si intende qualsiasi comportamento, atto od omissione, anche solo tentato o minacciato, posto in essere in ragione della Segnalazione e che provoca o può provocare al Segnalante, in via diretta o indiretta, un danno ingiusto. A titolo esemplificativo, costituiscono fattispecie ritorsive le seguenti condotte¹³:

- 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) le 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) 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;
- 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) l'annullamento di una licenza o di un permesso;
- n) la richiesta di sottoposizione ad accertamenti psichiatrici o medici.

Tale protezione è garantita anche quando la Segnalazione, seppur infondata, si basa su comprovati motivi che hanno indotto il Segnalante a ritenere che le informazioni segnalate fossero veritiere al momento della Segnalazione.

¹³ Ai sensi dell'art. 17 del Decreto Whistleblowing, nell'ambito di procedimenti giudiziari o amministrativi o, comunque, di controversie stragiudiziali aventi ad oggetto l'accertamento dei comportamenti, atti o omissioni vietati nei confronti del Segnalante, si presume che gli stessi siano stati posti in essere a causa della Segnalazione. L'onere di provare che tali condotte o atti sono motivati da ragioni estranee alla Segnalazione è a carico di colui che li ha posti in essere. In caso di domanda risarcitoria presentata all'autorità giudiziaria dal Segnalante, se tali persone dimostrano di aver effettuato una Segnalazione e di aver subito un danno, si presume, salvo prova contraria, che il danno sia conseguenza di tale Segnalazione, divulgazione pubblica o denuncia all'autorità giudiziaria o contabile.

A tal fine, il Gestore della Segnalazione monitora eventuali ritorsioni, comportamenti scorretti e discriminatori posti in essere nei confronti dei Segnalanti, attraverso l'analisi e la valutazione complessiva di specifiche situazioni sospette.

Qualsiasi violazione del divieto di porre in essere comportamenti ritorsivi e discriminatori può comportare l'avvio di procedimenti disciplinari nei confronti dell'individuo che ha posto in essere tali comportamenti e l'adozione di adeguate misure disciplinari / di sostegno alle parti eventualmente coinvolte, in conformità alla legislazione vigente e ai contratti collettivi nazionali di lavoro applicabili.

Fermo quanto sopra, il Segnalante può comunicare all'ANAC le ritorsioni che ritiene di avere subito, ai fini dell'attivazione delle ulteriori tutele di cui all'art. 19 del Decreto Whistleblowing, anche in sede giudiziaria¹⁴.

7.3 MISURE DI SOSTEGNO

È istituito presso l'ANAC l'elenco degli enti del Terzo settore che forniscono al Segnalante misure di sostegno.

Le misure di sostegno fornite dagli enti del Terzo settore consistono in informazioni, assistenza e consulenze a titolo gratuito sulle modalità di Segnalazione e sulla protezione dalle ritorsioni offerta dalle disposizioni normative nazionali e dell'Unione europea, sui diritti della persona coinvolta, nonché sulle modalità e condizioni di accesso al patrocinio a spese dello Stato.

7.4 RINUNCE E TRANSAZIONI

Le rinunce e le transazioni, integrali o parziali, che hanno per oggetto i diritti e le tutele previsti dal Decreto Whistleblowing non sono valide, salvo che siano effettuate nelle forme e nei modi di cui all'art. 2113, quarto comma del Codice civile.

7.5 LIMITAZIONI DI RESPONSABILITÀ

Non è punibile il Segnalante che riveli o diffonda informazioni su violazioni:

- 1) coperte dall'obbligo di segreto (cfr. artt. 326, 622, 623 c.p. e art. 2105 c.c.);
- 2) relative alla tutela del diritto d'autore;
- 3) relative alla protezione dei dati personali;
- 4) riveli o diffonda informazioni sulle violazioni che offendono la reputazione della persona coinvolta o segnalata.

L'esclusione di responsabilità in oggetto opera esclusivamente quando, al momento della rivelazione o diffusione, vi siano fondati motivi per ritenere che la rivelazione o diffusione delle informazioni sia necessaria per svelare la violazione e la Segnalazione sia

¹⁴ Ai sensi dell'art. 19 del Decreto Whistleblowing, gli atti assunti in violazione del divieto di ritorsione sono nulli. Le persone che hanno effettuato la Segnalazione e che siano state licenziate a causa della Segnalazione hanno diritto ad essere reintegrate nel posto di lavoro. L'autorità giudiziaria adita adotta tutte le misure, anche provvisorie, necessarie ad assicurare la tutela alla situazione giuridica soggettiva azionata, ivi compresi il risarcimento del danno, la reintegrazione nel posto di lavoro, l'ordine di cessazione della condotta posta in essere in violazione del divieto di ritorsione e la dichiarazione di nullità degli atti adottati in violazione del medesimo articolo.

stata effettuata nel rispetto delle condizioni richieste dal Decreto Whistleblowing e di cui alla presente Procedura.

Quando ricorrono le ipotesi di cui sopra, è esclusa ogni responsabilità di natura penale, civile o amministrativa. Tale responsabilità non è esclusa per i comportamenti, gli atti o le omissioni non collegati alla Segnalazione o che non sono strettamente necessari a rivelare la violazione.

Salvo che il fatto costituisca di per sé reato, è esclusa la responsabilità, anche di natura civile o amministrativa, per l'acquisizione delle informazioni sulle violazioni o per l'accesso alle stesse¹⁵.

8. TRACCIABILITÀ E CONSERVAZIONE DEI DATI

Le Segnalazioni pervenute e la documentazione a corredo delle medesime sono conservate e archiviate, a cura del Gestore della Segnalazione, in formato cartaceo e/o digitale, previa adozione di ogni opportuna cautela al fine di garantirne la massima riservatezza.

Ogni trattamento dei dati personali è effettuato a norma del Regolamento (UE) 2016/679, del D.lgs. n. 196/2003 e, comunque, nel rispetto delle disposizioni normative e regolamentari rilevanti in materia di privacy.

I dati personali che non sono manifestamente utili al trattamento di una specifica Segnalazione non sono raccolti o, se raccolti accidentalmente, sono cancellati immediatamente.

I trattamenti di dati personali relativi al ricevimento e alla gestione delle Segnalazioni sono effettuati da Sagrivit, in qualità di titolare del trattamento, nel rispetto dei principi di cui agli artt. 5 e 25 del Regolamento (UE) 2016/679 e delle disposizioni normative e regolamentari rilevanti in materia di privacy, fornendo idonee informazioni al Segnalante e alle persone coinvolte ai sensi degli artt. 13 e 14 del medesimo Regolamento (UE) 2016/679, nonché adottando misure appropriate a tutela dei diritti e delle libertà degli interessati.

Sagrivit definisce il proprio modello di ricevimento e gestione delle Segnalazioni, individuando misure tecniche e organizzative idonee a garantire un livello di sicurezza

¹⁵ Come chiarito dalle Linee Guida dell'ANAC, “l'ente o la persona tutelata [...] non incorre in alcuna responsabilità [...] per l'acquisizione delle informazioni sulle violazioni o per l'accesso alle stesse, purché tale acquisizione non costituisca 'di per sé' un reato [...]. L'immunità da ogni responsabilità opera, quindi, ove l'acquisizione di informazioni o l'accesso ai documenti sia avvenuto in modo lecito. Questa immunità può applicarsi, ad esempio, se l'ente o la persona ha rivelato il contenuto di documenti cui ha lecitamente accesso sia nei casi in cui fa copie di tali documenti o li rimuove dai locali dell'organizzazione presso cui lavora. L'esclusione di responsabilità si realizza anche se accede ai messaggi di posta elettronica di un collega di lavoro con il suo consenso; se fotografa i locali dell'organizzazione o accede a luoghi a cui solitamente non ha accesso. Tuttavia, ove l'acquisizione o l'accesso alle informazioni o ai documenti in questione sia stato ottenuto commettendo un reato, come un accesso abusivo o un atto di pirateria informatica, l'esclusione della responsabilità non opera [e] resta ferma la responsabilità penale, e ogni altra responsabilità anche civile, amministrativa e disciplinare per l'ente o la persona come disciplinata nell'ordinamento italiano”.

adeguato agli specifici rischi derivanti dai trattamenti effettuati – in base ad una valutazione d’impatto sulla protezione dei dati – e disciplinando il rapporto con eventuali fornitori esterni che trattano dati personali per suo conto ai sensi dell’art. 28 del Regolamento (UE) 2016/679.

Le Segnalazioni e la relativa documentazione sono conservate 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, nel rispetto degli obblighi di riservatezza di cui al Decreto Whistleblowing e dei principi di cui alle disposizioni normative e regolamentari rilevanti in materia di privacy.

I testi dell’informativa sul trattamento dei dati personali del segnalante e del segnalato sono allegati alla presente procedura (*cf.* **All. 2**).

9. COMUNICAZIONE E FORMAZIONE

La presente Procedura è destinata alla più ampia comunicazione. A tal fine, la stessa:

- è resa nota al personale di Sagrivit attraverso adeguati sistemi di comunicazione (e-mail) e, comunque, tempestivamente dopo l’assunzione o l’avvio di un rapporto di collaborazione; e
- è pubblicata sul sito intranet aziendale e, in estratto, relativa informativa è fornita sul sito internet della Società mediante indicazioni sui canali, sulle procedure e sui presupposti per effettuare le Segnalazioni interne ed esterne.

La formazione, rivolta a tutto il personale di Sagrivit, è effettuata regolarmente e, comunque, qualora se ne ravvisi la necessità ed include, per quanto possibile, *case study* ed esemplificazioni volte ad evitare il reiterarsi di eventuali situazioni già emerse e a prevenire pratiche distorte. Inoltre, tutto il personale Sagrivit è messo a conoscenza delle misure di protezione azionate e azionabili in caso di Segnalazione.

Infine, gli organi amministrativi e di controllo della Società e tutti i soggetti a cui sono affidati ruoli, responsabilità e autorità in relazione al sistema di gestione delle Segnalazioni sono istruiti in relazione ai contenuti e all’operatività della presente Procedura e alle modalità di gestione delle Segnalazioni ricevute.

10. SISTEMA DISCIPLINARE

Fatti salvi eventuali altri titoli di responsabilità, le violazioni alla presente Procedura costituiscono illecito disciplinare, potendo dare luogo all’avvio di un procedimento disciplinare e alla conseguente irrogazione di sanzioni.

In particolare, in virtù di quanto previsto dal D. Lgs. 24/2023 assumono rilievo disciplinare: (i) l’accertata effettuazione con dolo o colpa grave di segnalazioni infondate; (ii) le condotte volte ad ostacolare o a tentare di ostacolare la segnalazione; (iii) le condotte o gli atti ritorsivi ai sensi dell’art. 17 d.lgs. 24/2023; (iv) la violazione della riservatezza del segnalante e degli altri soggetti previsti dal d.lgs. 24/2023; (v) il mancato svolgimento delle attività di verifica ed analisi delle segnalazioni ricevute; (vi) la mancata istituzione di canali di segnalazione o la mancata adozione di procedure per

l'effettuazione e la gestione delle segnalazioni ovvero l'adozione di procedure non conformi alla normativa; (vii) ogni altra violazione della citata normativa nonché delle indicazioni e delle direttive aziendali in materia.

Le fattispecie sopra descritte saranno sanzionate, a seconda della gravità della violazione, nel rispetto di quanto previsto dalla normativa applicabile, dalla contrattazione collettiva e dalla regolamentazione interna della Società.

11. ALLEGATI

- 1) Modello Segnalazione Whistleblowing;
- 2) Informativa sul Trattamento dei Dati Personali del segnalante e del segnalato.

Allegato 1 alla Procedura

MODELLO SEGNALAZIONE *WHISTLEBLOWING*

SEGNALAZIONE INTERNA

WHISTLEBLOWING

D.lgs. n. 24/2023 e Direttiva (UE) 1937/2019

All'Organismo di Vigilanza

di Sagrivit S.r.l.

I due moduli di seguito vanno inseriti in due buste chiuse: la prima con i dati identificativi del segnalante unitamente alla fotocopia del documento di riconoscimento (laddove si voglia indicare la propria identità, modello 1 A); la seconda con la segnalazione (modello 1 B), in modo da separare i dati identificativi del segnalante dalla segnalazione. Entrambe le buste dovranno poi essere inserite in una terza busta chiusa che rechi all'esterno la dicitura *“Strettamente confidenziale e riservato / Segnalazione Whistle blowing”* indirizzata all'Organismo di Vigilanza.

FORMAT 1 A) DATI DEL SEGNALANTE	
Nome	
Cognome	
Codice Fiscale	
Incarico / Ruolo in Sagrivit	
Altra posizione (e.g. dipendente di un'impresa fornitrice di Sagrivit, consulente, stagista, ex dipendente di Sagrivit, etc.), indicando, eventualmente, i dati dell'impresa fornitrice, nonché il ruolo ricoperto nell'impresa anzidetta	
Telefono	
Indirizzo E-mail	
N.B.: per ragioni di sicurezza, l'indirizzo e-mail non può coincidere	

con l'indirizzo di posta elettronica aziendale del Segnalante (se presente)	
Specificare se è già stata effettuata una Segnalazione ad altri soggetti – anche esterni (e.g., Procura della Repubblica, Corte dei conti, ANAC, etc.) – indicando, eventualmente, la data della Segnalazione, nonché lo stato/esito della stessa	
Specificare se il segnalante intende mantenere riservata la propria identità e beneficiare delle tutele previste dal D.lgs. 24/2023 in caso di ritorsioni	

[Luogo e Data] _____, _____.

[Firma del dichiarante per esteso, leggibile]

Alla presente dichiarazione si allega copia del documento di riconoscimento.

N.B. Tale modello con copia del documento va inserito in apposita busta chiusa.

FORMAT 1 B) DATI E INFORMAZIONI SULLA VIOLAZIONE	
Data / periodo in cui si è verificato il fatto	
Luogo in cui si è verificato il fatto	
Soggetto che ha commesso il fatto Nome, cognome, qualifica <i>(possono essere inseriti più nomi)</i>	
Eventuali soggetti privati coinvolti	
Eventuali imprese coinvolte	

Modalità con cui si è venuti a conoscenza del fatto	
Eventuali altri soggetti che possono riferire sul fatto <i>(Nome, cognome, qualifica, recapiti)</i>	
Area / Dipartimento / Divisione / Funzione di Sagrivit a cui può essere riferito il fatto	
Descrizione del fatto	
Qualificazione della violazione (Compilazione facoltativa)	<ol style="list-style-type: none"> 1) condotte illecite rilevanti ai sensi del D.lgs. n. 231/2001 (<i>i.e.</i> costituenti una o più fattispecie nell'ambito del catalogo dei reati presupposto della responsabilità degli enti), ovvero costituenti violazione delle prescrizioni del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D.lgs. n. 231/2001 (<i>i.e.</i> regole di condotta e/o principi di controllo richiamati nel Modello di Sagrivit – nonché nel Codice Etico e relativo <i>corpus</i> procedurale della Società – per la prevenzione dei rischi nell'ambito di una o più attività sensibili rilevate a seguito della mappatura rischio); 2) illeciti che rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione europea o nazionali (anche costituenti attuazione del diritto dell'Unione europea) relativi ai settori indicati nel D.lgs. n. 24/2023 (e.g. appalti pubblici, prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo, sicurezza e conformità dei prodotti, protezione dei consumatori, tutela della vita privata e protezione dei dati personali e sicurezza delle reti e dei sistemi informativi, etc.); 3) atti od omissioni costituenti frode (o altra attività illegale) che lede gli interessi finanziari dell'Unione europea;

	<p>4) atti od omissioni riguardanti il mercato interno dell'Unione europea (e.g. violazioni in materia di concorrenza e di aiuti di Stato, etc.);</p> <p>5) atti o comportamenti che, comunque, vanificano l'oggetto o la finalità degli atti dell'Unione europea nei settori di cui sopra.</p> <p>6) <i>altro</i>:</p>
<p>Interessi personali del Segnalante</p> <p>In questo campo il segnalante deve dichiarare eventuali interessi personali in relazione al segnalato o a quanto oggetto di Segnalazione</p> <p>(Compilazione facoltativa)</p>	

[Luogo e Data] _____, _____.

Alla presente dichiarazione si allega:

- 1) Eventuale documentazione a corredo della Segnalazione.

N.B. Tale modello con la relativa documentazione va inserito in apposita busta chiusa diversa da quella in cui sono inseriti i dati identificati (modello 1 A). Entrambe le buste vanno poi inserite in una terza busta che rechi all'esterno la dicitura "Strettamente *Riservato e Confidenziale - Segnalazione Whistle blowing*", indirizzata all'Organismo di Vigilanza.

