
	Politica interna Disciplina del sistema di Whistleblowing	MOD.1 Pag 1 di 21
		Data emissione o ultima modifica 12/12/2023

# **Disciplina del sistema di Whistleblowing**

## SOMMARIO

<b>1</b>	<b>SCOPO, AMBITO DI APPLICAZIONE E DEFINIZIONI.....</b>	<b>4</b>
<b>2</b>	<b>DESTINATARI E SOGGETTI LEGITTIMATI A PRESENTARE SEGNALAZIONI .....</b>	<b>6</b>
<b>3</b>	<b>AMBITO OGGETTIVO DELLE SEGNALAZIONI AMMESSE E DELLE SEGNALAZIONI ESCLUSE DALLA DISCIPLINA.....</b>	<b>6</b>
<b>4</b>	<b>CONDIZIONI DI PROCEDIBILITÀ DELLA SEGNALAZIONE: PRESUPPOSTI E CONDIZIONI DI AMMISSIBILITÀ.....</b>	<b>8</b>
<b>5</b>	<b>NOMINA DEL SOGGETTO RESPONSABILE DELLA GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI E RELATIVI POTERI E OBBLIGHI.....</b>	<b>9</b>
<b>6</b>	<b>ISTITUZIONE DEL CANALE DI SEGNALAZIONE INTERNA .....</b>	<b>10</b>
<b>7</b>	<b>PROCEDURA DI GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI .....</b>	<b>11</b>
	<b>7.1 Invio comunicazione avvenuta ricezione e verifiche preliminari di ammissibilità.....</b>	<b>11</b>
	<b>7.2 Invio segnalazione a soggetto diverso dal responsabile della gestione.....</b>	<b>12</b>
	<b>7.3 Ipotesi di conflitto di interessi.....</b>	<b>12</b>
	<b>7.4 Gestione di segnalazioni anonime.....</b>	<b>12</b>
	<b>7.5 Istruttoria e accertamento della segnalazione.....</b>	<b>13</b>
	<b>7.6 Riscontro al segnalante .....</b>	<b>14</b>
<b>8</b>	<b>RISERVATEZZA .....</b>	<b>14</b>
<b>9</b>	<b>MISURE DI PROTEZIONE .....</b>	<b>15</b>
<b>10</b>	<b>ESTENSIONE DELLE TUTELE .....</b>	<b>17</b>

<b>11 BUONA FEDE DEL SEGNALANTE.....</b>	<b>18</b>
<b>12 TRATTAMENTO DEI DATI PERSONALI.....</b>	<b>18</b>
<b>13 ATTIVITÀ DI FORMAZIONE E INFORMAZIONE .....</b>	<b>19</b>
<b>13.1 Obblighi di formazione.....</b>	<b>19</b>
<b>13.2 Obblighi informativi.....</b>	<b>20</b>
<b>14 LA SEGNALAZIONE ESTERNA.....</b>	<b>20</b>
<b>15 ALLEGATI .....</b>	<b>21</b>

	Politica interna Disciplina del sistema di Whistleblowing	MOD.1 Pag 4 di 21
		Data emissione o ultima modifica 12/12/2023

## 1 Scopo, ambito di applicazione e definizioni.

Con l'entrata in vigore del D. Lgs. n. 24/2023 è stata recepita nell'ordinamento italiano la direttiva UE 2019/1937 riguardante "la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione" (cd. disciplina whistleblowing).

L'obiettivo della direttiva europea è quello di stabilire norme minime comuni per garantire un elevato livello di protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione, creando canali di comunicazione sicuri, sia all'interno di un'organizzazione, sia all'esterno.

SIRA Industrie con il presente documento intende dare attuazione all'interno della propria struttura delle nuove prescrizioni normative sopra citate mediante istituzione di un canale interno per l'invio di segnalazioni di violazioni, la previsione di una procedura di gestione delle segnalazioni, l'adozione di opportune azioni a seguito di accertamento della fondatezza delle segnalazioni e la previsione di un adeguato livello di protezione contro ritorsioni nei confronti del soggetto segnalante.


Ai fini di una miglior comprensione della presente procedura si riportano di seguito le definizioni come contenute all'interno del D. Lgs. 24/2023:

«**SIRA**»: SIRA Industrie S.p.a.;

«**MOGC**»: Modello di Organizzazione Gestione e Controllo adottato da SIRA;

«**violazioni**»: comportamenti, atti od omissioni che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato come meglio identificati dall'art. 2, comma 1 del D. Lgs. 24/2023 ovvero violazioni del MOGC di SIRA;

«**informazioni sulle violazioni**»: informazioni, compresi i fondati sospetti, riguardanti violazioni commesse o che, sulla base di elementi concreti, potrebbero essere commesse nella società con cui la persona segnalante o colui che sporge denuncia all'autorità giudiziaria o contabile intrattiene un rapporto giuridico ai sensi dell'articolo 3, comma 1 o 2, nonché gli elementi riguardanti condotte volte ad occultare tali violazioni;

	Politica interna Disciplina del sistema di Whistleblowing	MOD.1 Pag 5 di 21
		Data emissione o ultima modifica 12/12/2023

«**segnalazione**» o «**segnalare**»: la comunicazione scritta od orale di informazioni sulle violazioni;

«**segnalazione interna**»: la comunicazione, scritta od orale, delle informazioni sulle violazioni, presentata tramite il canale di segnalazione interna di cui all'articolo 4;

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


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

«**contesto lavorativo**»: le attività lavorative o professionali, presenti o passate, svolte nell'ambito dei rapporti di cui all'articolo 3, commi 3 o 4, 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;

«**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 alla persona segnalante o alla persona che ha sporto la denuncia, in via diretta o indiretta, un danno ingiusto;

«**riscontro**»: comunicazione alla persona segnalante di informazioni relative al seguito che viene dato o che si intende dare alla segnalazione;

	Politica interna Disciplina del sistema di Whistleblowing	MOD.1 Pag 6 di 21
		Data emissione o ultima modifica 12/12/2023

«**responsabile**»: il soggetto a cui SIRA conferisce la responsabilità della gestione del canale interno di segnalazione nonché i relativi adempimenti e obblighi come precisati nella presente procedura.

La presente procedura è parte integrante del MOGC di SIRA ed è finalizzata a dare attuazione agli obblighi gravanti su SIRA ai sensi del D. Lgs. n. 231/2001.

## **2 Destinatari e soggetti legittimati a presentare segnalazioni**


La presente procedura si rivolge a:

- lavoratori dipendenti di SIRA;
- lavoratori autonomi, liberi professionisti e consulenti, lavoratori e collaboratori che svolgono la propria attività in favore di SIRA;
- lavoratori autonomi, liberi professionisti e consulenti, lavoratori e collaboratori che forniscono beni o servizi in favore di SIRA;
- i volontari, i tirocinanti, gli azionisti, e le persone con funzione di direzione amministrazione e controllo di SIRA;

Tali soggetti sono legittimati alla presentazione di segnalazioni secondo le modalità previste dalla presente procedura e godono delle relative tutele.

## **3 Ambito oggettivo delle segnalazioni ammesse e delle segnalazioni escluse dalla disciplina.**

L'ambito di applicazione della presente procedura è riferito alle violazioni delle disposizioni normative nazionali e dell'Unione europea che ledono l'interesse pubblico

	Politica interna Disciplina del sistema di Whistleblowing	MOD.1 Pag 7 di 21
		Data emissione o ultima modifica 12/12/2023


o l'integrità dell'amministrazione pubblica o di SIRA, di cui i soggetti segnalanti siano venuti a conoscenza nel contesto lavorativo.

In particolare, le segnalazioni ammissibili sono quelle che abbiano ad oggetto le seguenti violazioni:

- illeciti amministrativi, contabili, civili o penali;
- reati presupposto di cui al D. Lgs. 231/2001;
- violazioni del MOGC di SIRA del Codice etico del Gruppo SIRA;
- illeciti commessi in violazione della normativa dell'UE indicata nell'Allegato 1 al Decreto Legislativo n. 24/2023 e di tutte le disposizioni nazionali che ne danno attuazione;
- atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione Europea (art. 325 del TFUE lotta contro la frode e le attività illegali che ledono gli interessi finanziari dell'UE) come individuati nei regolamenti, direttive, decisioni, raccomandazioni e pareri dell'UE;
- atti od omissioni riguardanti il mercato interno, che compromettono la libera circolazione delle merci, delle persone, dei servizi e dei capitali (art. 26, paragrafo 2, del TFUE). Sono ricomprese le violazioni delle norme dell'UE in materia di concorrenza e di aiuti di Stato, di imposta sulle imprese e 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 imprese;
- atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni dell'Unione Europea nei settori indicati ai punti precedenti.

Sono escluse, invece, dall'applicazione della presente procedura, ivi comprese le relative tutele a favore del segnalante, le seguenti tipologie di segnalazioni:

- segnalazioni legate a un interesse personale del segnalante, che attengono ai propri rapporti individuali di lavoro, ovvero inerenti ai rapporti di lavoro con le figure gerarchicamente sovraordinate (es. vertenze di lavoro, discriminazioni, conflitti interpersonali tra colleghi, segnalazioni su trattamenti di dati effettuati

	Politica interna Disciplina del sistema di Whistleblowing	MOD.1 Pag 8 di 21
		Data emissione o ultima modifica 12/12/2023

nel contesto del rapporto individuale di lavoro in assenza di una lesione dell'interesse pubblico o dell'integrità dell'ente privato o dell'amministrazione pubblica)

- in materia di sicurezza e difesa nazionale;
- relative a violazioni già regolamentate in via obbligatoria in alcuni settori speciali, alle quali continua dunque ad applicarsi la disciplina di segnalazione ad hoc (servizi finanziari, prevenzione riciclaggio, terrorismo, sicurezza nei trasporti, tutela dell'ambiente);

#### **4 Condizioni di procedibilità della segnalazione: presupposti e condizioni di ammissibilità**

Al fine della corretta procedibilità della segnalazione è necessario che sussistano i relativi presupposti oggettivi e soggettivi.


In particolare, è necessario che il segnalante sia uno di quei soggetti legittimati ad effettuare una segnalazione come meglio identificati al paragrafo numero 2.

Inoltre, l'oggetto della segnalazione deve rientrare tra gli ambiti di applicazione della disciplina come meglio identificati al paragrafo numero 3.

Oltre ai presupposti come identificati nei capoversi precedenti, è necessario che la segnalazione sia ammissibile, ovvero che presenti i seguenti requisiti di contenuto:

- indicazione dei dati identificativi del segnalante, con precisazione del proprio ruolo;
- indicazione il più possibile precisa delle circostanze di tempo e di luogo in cui si è verificato il fatto oggetto della segnalazione e, quindi, una descrizione dei fatti oggetto della segnalazione, che contenga i dettagli relativi alle notizie circostanziali e, ove presenti, anche le modalità attraverso cui il segnalante è venuto a conoscenza dei fatti;



	Politica interna Disciplina del sistema di Whistleblowing	MOD.1 Pag 9 di 21
		Data emissione o ultima modifica 12/12/2023

- indicazione il più possibile precisa e circostanziata delle generalità o di altri elementi che consentano di identificare il soggetto cui attribuire i fatti segnalati.

Saranno considerate inammissibili, invece, le segnalazioni che presentino:


- mancanza dei dati che costituiscono gli elementi essenziali della segnalazione;
- manifesta infondatezza degli elementi di fatto riconducibili alle violazioni tipizzate dal legislatore;
- esposizione di fatti di contenuto generico tali da non consentirne la comprensione agli uffici o alla persona preposti;
- produzione di sola documentazione senza la segnalazione vera e propria di violazioni.

## 5 Nomina del soggetto responsabile della gestione delle segnalazioni e relativi poteri e obblighi

SIRA nomina quale soggetto responsabile della gestione delle segnalazioni il Signor Giuliano Dall'Omo.

Il responsabile della gestione delle segnalazioni ha l'obbligo di:

- garantire la riservatezza dell'identità del segnalante e del contenuto delle buste;
- procedere all'archiviazione della segnalazione attraverso idonei strumenti che permettano di garantire la riservatezza;
- documentare mediante resoconto dettagliato il contenuto della segnalazione orale ed il verbale del resoconto dev'essere controfirmato dal segnalante, previa verifica ed eventuale rettifica;
- fornire al segnalante copia del resoconto sottoscritto;
- ove il segnalante ne faccia espressa richiesta, fissare un incontro in presenza presso locale aziendale idoneo a garantire la riservatezza del segnalante;

	Politica interna Disciplina del sistema di Whistleblowing	MOD.1 Pag 10 di 21
		Data emissione o ultima modifica 12/12/2023

- entro sette giorni dalla ricezione della segnalazione, rilasciare al segnalante l'avviso di avvenuta ricezione della segnalazione mediante invio di comunicazione all'indirizzo indicato dal segnalante stesso;
- entro i tre mesi successivi all'invio della comunicazione di ricezione della segnalazione, inviare al segnalante un riscontro con gli esiti della procedura stessa;
- entro il minor tempo possibile, avvisare l'Organismo di Vigilanza della ricezione della segnalazione;
- aggiornare costantemente l'Organismo di Vigilanza in relazione allo stato ed all'esito della segnalazione stessa;


## 6 Istituzione del canale di segnalazione interna

SIRA con la presente procedura istituisce un canale interno di segnalazione mediante forma scritta e mediante forma orale.

Il canale interno mediante forma scritta consiste nell'invio di posta ordinaria o a mezzo raccomandata al Dottor Giuliano Dall'Omo, mediante invio di lettera, possibilmente raccomandata, secondo le indicazioni contenute al precedente paragrafo numero 6 all'indirizzo:

SIRA INDUSTRIE S.P.A.  
 c.a. Giuliano Dall'Omo  
 Via Vincenzo Bellini, 11  
 40067 – Rastignano (BO)

Al fine di una corretta tutela dell'identità del segnalante è opportuno che la segnalazione venga inserita in due buste chiuse, includendo, nella prima, i dati identificativi del segnalante, unitamente a un documento di identità; nella seconda, l'oggetto della segnalazione; entrambe le buste dovranno poi essere inserite in una terza busta riportando, all'esterno, la dicitura "riservata al gestore della segnalazione".

	Politica interna Disciplina del sistema di Whistleblowing	MOD.1 Pag 11 di 21
		Data emissione o ultima modifica 12/12/2023

SIRA, inoltre, istituisce anche un canale interno in forma orale che consiste nella costituzione di linea telefonica dedicata 331 6641615, operativa dalla ore 11:00 alle ore 12:00 dei giorni feriali lavorativi con esclusione dei giorni di chiusura Aziendale, gestita direttamente dal responsabile.

In caso di mancato riscontro diretto da parte del gestore, sulla citata linea telefonica sarà comunque attivo un sistema di segreteria telefonica con possibilità di lasciare messaggi registrati, che saranno accessibili e processabili unicamente dal responsabile.

## 7 Procedura di gestione delle segnalazioni


### *7.1 Invio comunicazione avvenuta ricezione e verifiche preliminari di ammissibilità*

Il responsabile, dopo aver ricevuto la segnalazione, deve inviare entro sette giorni dalla ricezione stessa, una comunicazione al segnalante con cui conferma l'avvenuta ricezione della segnalazione stessa. Tale comunicazione deve essere inviata al recapito indicato dal segnalante nella segnalazione. In assenza di tale indicazione e, dunque, in assenza della possibilità di interagire con il segnalante per i seguiti, è possibile considerare la segnalazione come non gestibile ai sensi della disciplina whistleblowing ed eventualmente trattarla come segnalazione ordinaria.

Il responsabile, inoltre, deve effettuare una verifica preliminare di ammissibilità della segnalazione, accertando che sussistano i presupposti oggettivi e soggettivi e che la segnalazione abbia i contenuti minimi, come precisati nella presente procedura.

Nel caso in cui manchino i presupposti ovvero i contenuti richiesti dalla presente procedura, il responsabile potrà procedere all'archiviazione della segnalazione.

Nel caso in cui, invece, la segnalazione sia ammissibile, il responsabile dovrà procedere allo svolgimento dell'istruttoria.

	Politica interna Disciplina del sistema di Whistleblowing	MOD.1 Pag 12 di 21
		Data emissione o ultima modifica 12/12/2023

### **7.2 Invio segnalazione a soggetto diverso dal responsabile della gestione**

Qualora la segnalazione interna sia presentata a un soggetto diverso da quello individuato e autorizzato da SIRA e sia evidente che si tratti di segnalazione whistleblowing (es. esplicitata la dicitura “whistleblowing” sulla busta o nell’oggetto o nel testo della comunicazione), la stessa deve essere trasmessa, entro sette giorni dal suo ricevimento e senza trattenerne copia, al responsabile, e deve essere data contestuale notizia della trasmissione alla persona segnalante.

### **7.3 Ipotesi di conflitto di interessi**


Sussiste conflitto di interessi nell’ipotesi in cui il gestore della segnalazione coincida con il segnalante, con il segnalato o sia comunque una persona coinvolta o interessata dalla segnalazione.

In tale ipotesi il segnalante è invitato a rivolgere la segnalazione direttamente all’Organismo di Vigilanza di SIRA, ruolo attualmente rivestito dall’Avv. Federico Geremia Melega, mediante invio di lettera possibilmente raccomandata ai seguenti recapiti:

STUDIO LEGALE MELEGA  
 Avv. Federico Geremia Melega  
 Palazzo Rossini, Strada Maggiore n. 26,  
 40125 – BOLOGNA (BO)

### **7.4 Gestione di segnalazioni anonime**

Le segnalazioni anonime, da intendersi quelle in cui il segnalante non è identificabile, devono essere archiviate a meno che non risultino puntuali, circostanziate e

	Politica interna Disciplina del sistema di Whistleblowing	MOD.1 Pag 13 di 21
		Data emissione o ultima modifica 12/12/2023

supportate da idonea documentazione, nel qual caso possono essere equiparate a segnalazioni ordinarie.

In ogni caso, le segnalazioni anonime dovranno essere registrate dal gestore della segnalazione e la documentazione ricevuta dovrà essere conservata.

Qualora il segnalante anonimo venga successivamente identificato, dovranno essergli garantite le tutele previste dalla normativa e dalla presente procedura.

### **7.5 Istruttoria e accertamento della segnalazione**

Il responsabile, dopo aver verificato l'ammissibilità della segnalazione, procede a svolgere tutte le più opportune investigazioni volte ad appurare la fondatezza della segnalazione stessa, garantendo in ogni caso la riservatezza del soggetto segnalante.


A titolo esemplificativo e non esaustivo, il responsabile nello svolgimento dell'istruttoria ha il potere di:

- acquisire direttamente gli elementi informativi necessari alle valutazioni attraverso l'analisi della documentazione/informazioni ricevute;
- coinvolgere nell'indagine tutte le altre strutture aziendali o i soggetti specializzati esterni (es. IT specialist), che, in considerazione delle specifiche competenze tecniche e professionali possedute, possano fornire supporto nell'investigazione;
- procedere ad audizione di eventuali soggetti interni/esterni ritenuti direttamente o indirettamente coinvolti o, comunque, informati sui fatti;
- avvalersi, ove ritenuto necessario, dell'assistenza tecnica di professionisti terzi;

Ove il responsabile intenda avvalersi di soggetti terzi nello svolgimento dell'istruttoria, devono essere estesi anche a questi ultimi gli obblighi di riservatezza gravanti sul responsabile stesso.

Una volta completata l'attività di accertamento, il gestore della segnalazione può:

- archiviare la segnalazione perché infondata, motivandone le ragioni;

	Politica interna Disciplina del sistema di Whistleblowing	MOD.1 Pag 14 di 21
		Data emissione o ultima modifica 12/12/2023

- dichiarare fondata la segnalazione e rivolgersi agli organi/funzioni interne competenti per i relativi seguiti (es. il management aziendale, Direttore Generale, ufficio legale o risorse umane).

Infatti, al gestore della segnalazione non compete alcuna valutazione in ordine alle responsabilità individuali e agli eventuali successivi provvedimenti o procedimenti conseguenti.

Tutte le fasi dell'attività di accertamento devono essere sempre tracciate e archiviate correttamente.

### **7.6 Riscontro al segnalante**


Nei tre mesi successivi alla data di avviso di ricevimento o, in mancanza, nei tre mesi successivi alla data di scadenza del termine di sette giorni per tale avviso, il responsabile deve inviare al segnalante una comunicazione con la quale riferisce:

- l'avvenuta archiviazione della segnalazione, motivandone le ragioni;
- l'avvenuto accertamento della fondatezza della segnalazione e la sua trasmissione agli organi interni competenti;
- ove l'istruttoria non sia ancora conclusa, l'attività svolta fino a quel momento e/o l'attività che intende svolgere;

In tale ultimo caso, qualora l'istruttoria non sia ancora conclusa nel termine di tre mesi, l'Organismo di vigilanza comunicherà alla persona segnalante anche il successivo esito finale dell'istruttoria della segnalazione (archiviazione o accertamento della fondatezza della segnalazione con trasmissione agli organi competenti).

## **8 Riservatezza**

L'intero processo deve comunque garantire la riservatezza dell'identità del segnalante sin dalla ricezione della Segnalazione e in ogni fase successiva.


	Politica interna Disciplina del sistema di Whistleblowing	MOD.1 Pag 15 di 21
		Data emissione o ultima modifica 12/12/2023

Tutte le informazioni riguardanti le segnalazioni inviate, inclusa l'identità dell'autore della segnalazione, sono trattate come riservate, nella misura massima possibile e coerentemente con l'esigenza di condurre un'indagine (e, se necessario, di adottare gli opportuni provvedimenti). Ciò vale anche nei confronti di qualsiasi altra persona che affianchi l'autore della segnalazione nel contesto lavorativo.

A meno che non sia stato dato il consenso, e salvo nei casi previsti dalla legge che prevedono la comunicazione all'Autorità Giudiziaria, l'identità del segnalante, delle persone interessate e dei terzi citati nella segnalazione sarà mantenuta riservata. Anche l'identità della persona coinvolta ed i fatti contestati saranno mantenuti riservati fino a quando l'indagine interna non si concluderà con un procedimento disciplinare. Nell'ambito del procedimento disciplinare, ove la contestazione dell'addebito disciplinare sia fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla segnalazione e ancorché conseguenti alla stessa, l'identità del segnalante non può essere rilevata. Qualora, poi, 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 è utilizzabile ai fini dell'esercizio dell'azione disciplinare solo in caso di espresso consenso del segnalante alla rivelazione della propria identità. Il segnalante viene informato per iscritto delle ragioni che hanno reso necessaria la rivelazione dei dati riservati, qualora tali dati (identità del segnalante e delle informazioni connesse) siano indispensabili ai fini della difesa della persona coinvolta.

## 9 Misure di protezione

SIRA garantisce che il segnalante che agisce in buona fede sia protetto da ogni forma di ritorsione. Non sarà, pertanto, intrapresa alcuna azione disciplinare o discriminatoria nei confronti di chiunque abbia presentato una segnalazione in buona fede, anche qualora i fatti segnalati risultassero insussistenti.

	Politica interna Disciplina del sistema di Whistleblowing	MOD.1 Pag 16 di 21
		Data emissione o ultima modifica 12/12/2023


In particolare, le misure di protezione vengono garantite qualora:

- il segnalante, al momento della segnalazione, aveva fondato motivo di ritenere che le informazioni sulle violazioni segnalate fossero vere;
- la segnalazione è stata effettuata nel rispetto della normativa vigente.

Costituiscono forme di ritorsione, ai sensi del Decreto Legislativo n. 24/2023:

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



	Politica interna Disciplina del sistema di Whistleblowing	MOD.1 Pag 17 di 21
		Data emissione o ultima modifica 12/12/2023

L'eventuale adozione di tali misure determina la nullità degli atti con cui le medesime sono state irrogate; l'eventuale licenziamento disposto a seguito e in ragione della segnalazione è altresì nullo e il segnalante ha il diritto ad essere reintegrato nel posto di lavoro.

Rimane ferma ed impregiudicata la facoltà per il segnalante di dare notizia dell'accaduto alle organizzazioni sindacali o all'Autorità Giudiziaria competente.


È impregiudicata la responsabilità penale e disciplinare del whistleblower nell'ipotesi di Segnalazione calunniosa o diffamatoria.

Quando è 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 con la denuncia all'Autorità Giudiziaria o contabile ovvero la sua responsabilità civile, per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave, non sono garantite le tutele stabilite dal Decreto 24/2023 e, al segnalante, è altresì irrogata una sanzione disciplinare.

## 10 Estensione delle tutele

Le tutele previste dalla presente Procedura sono garantite, oltre al segnalante, anche:

- al sacilitatore, ovvero la persona fisica che assiste il segnalante;
- alle persone menzionate nella segnalazione;
- ai colleghi del medesimo contesto lavorativo del segnalante;
- alla persona accusata (la persona coinvolta nell'indagine per una potenziale violazione sarà informata in merito entro un periodo di tempo ragionevole, a seconda dei fatti e delle circostanze e che sussista o meno il rischio di distruzione delle prove, ritorsione e/o intralcio alle indagini).

	Politica interna Disciplina del sistema di Whistleblowing	MOD.1 Pag 18 di 21
		Data emissione o ultima modifica 12/12/2023

## 11 Buona fede del segnalante

La tutela di cui alla presente procedura e, più in generale, di cui al Decreto Legislativo n. 24/2023, è riservata a colui che abbia presentato una segnalazione in buona fede. L'eventuale proposizione di Segnalazioni in mala fede o in maniera impropria può esporre l'autore delle medesime alle sanzioni previste dal Sistema disciplinare e/o ad azioni legali.

Le segnalazioni sono considerate effettuate in mala fede qualora, al momento della trasmissione, il segnalante era consapevole della non veridicità delle stesse.

Al contrario, l'utilizzo del sistema di whistleblowing in buona fede, anche se i fatti risultassero in seguito inesatti o non portassero ad alcun procedimento, non può esporre il segnalante ad eventuali sanzioni o conseguenze di sorta.


## 12 Trattamento dei dati personali

Ai sensi e per gli effetti dell'Art. 13 del Reg. EU 2016/679, SIRA predispone e rende un'adeguata informativa privacy ai segnalanti nella quale viene chiaramente indicato:

- i) il titolare del trattamento e i relativi dati di contatto;
- ii) la finalità del trattamento;
- iii) la base giuridica del trattamento;
- iv) le modalità del trattamento;
- v) l'ambito del trattamento e i soggetti cui sono comunicati i dati
- vi) il periodo di conservazione dei dati personali

I dati contenuti nelle segnalazioni possono essere utilizzati unicamente per dare adeguato seguito alle stesse nei termini di cui alla presente procedura.

I dati devono essere trattati unicamente nei limiti della loro effettiva necessità per la presente procedura. Eventuali dati di cui sia palese la assoluta irrilevanza rispetto

	Politica interna Disciplina del sistema di Whistleblowing	MOD.1 Pag 19 di 21
		Data emissione o ultima modifica 12/12/2023

all'oggetto della segnalazione e contenenti informazioni personali rispetto alla vicenda segnalata devono essere cancellati.


I dati personali sono conservati in una forma che consenta l'identificazione degli interessati per un arco di tempo non superiore a quello necessario alla trattazione della segnalazione e, comunque, non oltre 5 anni dalla comunicazione dell'esito finale della procedura.

## 13 Attività di formazione e informazione

### 13.1 Obblighi di formazione

SIRA si impegna a verificare che il responsabile della gestione delle segnalazione possieda un'adeguata formazione per lo svolgimento dell'incarico e, in particolare, sia correttamente preparato in relazione ai seguenti temi:

- aspetti normativi, che riguardano i principi e le disposizioni contenute nel Decreto Legislativo n. 24/2023, con specifico focus in merito agli adempimenti che devono essere svolti;
- confidenzialità e riservatezza da intendersi come impegno a salvaguardare la confidenzialità delle informazioni durante tutto il processo di gestione delle segnalazioni;
- etica e integrità da intendersi come impegno ad agire con onestà, trasparenza e responsabilità nella gestione delle segnalazioni;
- ascolto attivo, competenze comunicative e collaborazione da intendersi quale capacità di gestione delle segnalazioni mediante l'ascolto attivo, la comunicazione empatica e la comprensione degli aspetti psicologici connaturati alla gestione delle segnalazioni, con particolare riguardo alle interlocuzioni con la persona segnalante, nonché in merito alle opportune ed

	Politica interna Disciplina del sistema di Whistleblowing	MOD.1 Pag 20 di 21
		Data emissione o ultima modifica 12/12/2023

adeguate pratiche di collaborazione con le altre funzioni aziendali coinvolte nella gestione della segnalazione.

### **13.2 Obblighi informativi**


Al fine di garantire un'adeguata informativa in ordine all'utilizzo del canale interno e di quello esterno gestito da ANAC, con particolare riguardo ai presupposti per effettuare le segnalazioni, SIRA stabilisce che la presente procedura sia esposta in luogo aziendale visibile ed accessibile a tutte le persone nonché in una sezione apposita del sito web istituzionale.

## **14 La segnalazione esterna**

A termine di legge l'Autorità Nazionale Anticorruzione (da ora in avanti "ANAC") ha istituito un canale di segnalazione cosiddetto "esterno" per la ricezione delle segnalazioni.

Tale canale, tuttavia, è accessibile unicamente qualora sussistano le seguenti condizioni:

- Il canale interno aziendale di segnalazione non esiste o, di fatto, non è funzionante;
- La segnalazione non ha avuto seguito, ovvero il soggetto cui è affidata la gestione del canale non ha intrapreso entro i termini previsti dal Decreto e dalla presente procedura alcuna attività circa l'ammissibilità della segnalazione, la verifica della sussistenza dei fatti segnalati o la comunicazione dell'esito dell'istruttoria svolta
- Il segnalante ha fondati motivi di ritenere che se effettuasse la segnalazione attraverso il canale interno aziendale, questa non avrebbe seguito o andrebbe incontro a ritorsioni;

	Politica interna Disciplina del sistema di Whistleblowing	MOD.1 Pag 21 di 21
		Data emissione o ultima modifica 12/12/2023

- il segnalante ha fondati motivi di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

## 15 Allegati

Alla presente procedura si allegano i seguenti documenti:

- Informativa privacy;
- Modello lettera segnalazione;

Rastignano, 12 dicembre 2023  
SIRA INDUSTRIE S.p.a.

