



PROCEDURA WHISTLEBLOWING

PROCESSO SEGNALAZIONI

Doc. N°

PRO_001

Revisione

00

Pagina

1 di 15

INDICI DI REVISIONE

REV.	DESCRIZIONE	REDATTO	DATA	APPROVATO	DATA
00	Prima emissione	Acerboni S.	05.12.2023	CdA	05.12.2023

CONTENUTO:

0.	PREMESSA	3
1.	DEFINIZIONI	3
2.	SCOPO	4
3.	APPLICAZIONE	4
4.	DOCUMENTI DI RIFERIMENTO	4
5.	PERSONE CHE POSSONO EFFETTUARE LA SEGNALAZIONE	5
6.	DOCUMENTAZIONE COLLEGATA	5
7.	RESPONSABILE DEL PROCESSO	6
8.	AVVICENDAMENTO DI RESPONSABILE DEL PROCESSO	6
9.	OGGETTO E CONTENUTO DELLE SEGNALAZIONI	6
10.	IL PROCESSO DI SEGNALAZIONE	7
	10.1 Segnalazioni Interne	7
	10.2 Segnalazioni esterne e Divulgazione pubblica	8
	10.3 Segnalazioni anonime	9
11.	GESTIONE DELLA SEGNALAZIONE	9
	11.1 Fase di ricezione della segnalazione e valutazione preliminare della stessa	9
	11.2 Fase dell'accertamento	10
	11.3 Archiviazione delle segnalazioni	10
	11.4 Tempi di gestione delle segnalazioni	11
	11.5 Conservazione della documentazione	11
12.	RISERVATEZZA E DIVIETO DI RITORSIONI	11
13.	SOGGETTI AI QUALI SONO RIVOLTE LE MISURE DI PROTEZIONE	12
14.	CONDIZIONI PER LA PROTEZIONE DELLA PERSONA SEGNALANTE	12
15.	DIVIETO DI RITORSIONE	13



PROCEDURA WHISTLEBLOWING

PROCESSO SEGNALAZIONI

Doc. N°	PRO_001
Revisione	00
Pagina	2 di 15

16.	LIMITAZIONI DI RESPONSABILITÀ	14
17.	SANZIONI DISCIPLINARI	14
18.	TRATTAMENTO DATI PERSONALI	15
19.	INFORMAZIONE E FORMAZIONE	15



PROCEDURA WHISTLEBLOWING

PROCESSO SEGNALAZIONI

Doc. N°	PRO_001
Revisione	00
Pagina	3 di 15

0. PREMESSA

Per “Whistleblowing” si intende la segnalazione di comportamenti, atti od omissioni, in violazione delle previsioni di cui al Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D.Lgs. 231/2001 oppure di disposizioni normative nazionali o dell’Unione Europea che ledono l’interesse pubblico o l’integrità di un’amministrazione pubblica o di un ente privato, effettuata da parte di un soggetto che ne sia venuto a conoscenza nell’ambito del proprio contesto lavorativo pubblico o privato.

La procedura di Whistleblowing ha la finalità di consentire a SIFEL S.P.A. di affrontare il problema segnalato il prima possibile, rendendo note situazioni di rischio o di danno e contribuendo alla prevenzione ed al contrasto di eventuali illeciti.

Una gestione virtuosa del Whistleblowing contribuisce non solo ad individuare e contrastare possibili illeciti e a diffondere la cultura dell’etica e della legalità all’interno dell’organizzazione, ma anche a creare un clima di trasparenza ed un senso di partecipazione e appartenenza, generato dal superamento del timore dei dipendenti di subire ritorsioni da parte degli organi sociali o colleghi, o dal rischio di vedere inascoltata la propria segnalazione.

1. DEFINIZIONI

- **SEGNALAZIONE:** Comunicazione scritta od orale di informazioni su violazioni, compresi i fondati sospetti riguardanti violazioni commesse o che, sulla base di elementi concreti, potrebbero essere commesse in correlazione alle attività di SIFEL S.P.A., nonché gli elementi riguardanti condotte volte ad occultare tali violazioni
- **SEGNALANTE:** Persona fisica che effettua la segnalazione interna od esterna di informazioni su violazioni acquisite nell'ambito del proprio contesto lavorativo
- **SEGNALATO:** Persona menzionata nella segnalazione interna o esterna, quale soggetto al quale la violazione è attribuita o come persona comunque implicata nella violazione segnalata
- **SEGNALAZIONE ANONIMA:** Segnalazione priva di elementi che consentano di identificarne l’autore
- **SEGNALAZIONE ESTERNA:** Segnalazione presentata tramite il canale di segnalazione esterna
- **SEGNALAZIONE INTERNA:** Segnalazione presentata tramite il canale di segnalazione interna
- **SEGNALAZIONE IRRILEVANTE:** Segnalazione avente ad oggetto comportamenti che non costituiscono violazioni o che, a causa della genericità dei contenuti, non consentono di compiere adeguate verifiche



PROCEDURA WHISTLEBLOWING

PROCESSO SEGNALAZIONI

Doc. N°	PRO_001
Revisione	00
Pagina	4 di 15

- **VIOLAZIONI:** Comportamenti, atti od omissioni che violano norme, regolamenti ecc. e che ledono l'interesse pubblico e/o l'integrità di SIFEL S.P.A. e che consistono nelle condotte di cui al paragrafo "Oggetto e contenuto delle segnalazioni"
- **ORGANISMO DI VIGILANZA (OdV):** Organismo di Vigilanza di SIFEL S.P.A. nominato ai sensi del D. Lgs. n. 231/2001.

2. SCOPO

La presente procedura (di seguito "Procedura") è finalizzata alla creazione di uno o più canali per la presentazione di segnalazioni circostanziate, strutturate in modo da garantire la riservatezza del Segnalante, a tutelarlo da atti ritorsivi o discriminatori, diretti e indiretti ed a stabilire le regole da osservare nel compimento delle necessarie attività – prodromiche e consequenziali – volte alla risoluzione delle Segnalazioni che si rivelino fondate e a tutelare il Segnalato da comportamenti calunniosi, illegittimi e/o ingiustificati.

È volta, specificatamente, a disciplinare il processo di ricezione, analisi e gestione delle segnalazioni, da chiunque inviate o trasmesse, anche in forma anonima, e comprende anche l'archiviazione e la successiva cancellazione sia delle segnalazioni che di tutta la documentazione ad esse connessa.

3. APPLICAZIONE

La Procedura si applica a tutte le attività di SIFEL S.P.A., che ne garantisce la corretta e costante applicazione, nonché la massima diffusione all'interno e all'esterno del tessuto aziendale nel rispetto degli obblighi di riservatezza di ciascun interessato.

4. DOCUMENTI DI RIFERIMENTO

- 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
- Regolamento UE n. 2016/679 sulla protezione dei dati personali ("GDPR")
- Decreto Legislativo 10 marzo 2023 n. 24, "Attuazione della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2019, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e recanti disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali"



PROCEDURA WHISTLEBLOWING

PROCESSO SEGNALAZIONI

Doc. N°	PRO_001
Revisione	00
Pagina	5 di 15

- D.Lgs. 231/2001, “Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica”
- Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo adottato da SIFEL S.P.A. ai sensi del D. Lgs. 231/2001
- Codice Etico di SIFEL S.P.A.

5. PERSONE CHE POSSONO EFFETTUARE LA SEGNALAZIONE

Le segnalazioni possono essere effettuate dai soggetti di cui all'art. 3 del Decreto, ovvero dalle seguenti persone:

- a) i dipendenti, a qualsiasi titolo, della Società;
- b) i lavoratori autonomi, ivi compresi quelli indicati al capo I della legge n. 81/2017, nonché i titolari di un rapporto di collaborazione di cui all'art. 409 del codice di procedura civile e all'art. 2 del d.lgs. 81/2015, che svolgono la propria attività lavorativa in favore della Società;
- c) i lavoratori e i collaboratori delle imprese fornitrici di beni o servizi e che realizzano opere in favore della Società;
- d) i liberi professionisti ed i consulenti che prestano la propria attività lavorativa presso la Società;
- e) i volontari ed i tirocinanti, retribuiti e non retribuiti, che prestano la propria attività presso la Società;
- f) gli azionisti e le persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza in favore della Società, anche qualora tali funzioni siano esercitate in via di mero fatto.

Le segnalazioni possono essere effettuate dai soggetti di cui al paragrafo precedente:

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

In tutti i casi di cui sopra trovano applicazione le tutele di cui al paragrafo 13 e seguenti della presente Procedura.

6. DOCUMENTAZIONE COLLEGATA

I seguenti documenti sono da considerarsi parte integrante della presente procedura, poiché strettamente collegati alla stessa:

Il presente Documento è di proprietà dell'azienda e non può essere riprodotto o divulgato senza l'autorizzazione scritta della Direzione.



PROCEDURA WHISTLEBLOWING

PROCESSO SEGNALAZIONI

Doc. N°	PRO_001
Revisione	00
Pagina	6 di 15

- Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo adottato da SIFEL S.P.A. ai sensi del D. Lgs. 231/2001
- Codice Etico di SIFEL S.P.A.
- Sistema sanzionatorio disciplinare di SIFEL S.P.A.
- Sistema di gestione integrato di SIFEL S.P.A.
- Documentazione inerente al trattamento dei dati personali, ai sensi e agli effetti del Reg. EU n. 679/2016 (GDPR), per finalità connesse alla gestione del whistleblowing.

7. RESPONSABILE DEL PROCESSO

Il Responsabile del processo di Whistleblowing viene individuato tra i membri dell'OdV e nominato dal Consiglio di amministrazione, con la responsabilità di vigilare sull'effettiva, corretta ed efficace attuazione della presente procedura, alla sua massima divulgazione e comprensione all'interno e all'esterno del tessuto aziendale.

Eventuali segnalazioni riguardanti il Responsabile del processo di Whistleblowing dovranno essere trasmesse senza indugio al Presidente del Consiglio di amministrazione a mezzo Raccomandata a/r all'indirizzo S.I.F.E.L. SpA Reg. Mena-sco 1/A 15018 Spigno Monferrato (AL) oppure segnalate verbalmente al Presidente del Consiglio di amministrazione in accordo al § 10.1 "Segnalazioni Interne".

8. AVVICENDAMENTO DI RESPONSABILE DEL PROCESSO

Nel caso di avvicendamento del Responsabile del processo, secondo il principio di ragionevolezza e continuità dell'azione amministrativa, è necessario che il nuovo Responsabile del processo di whistleblowing abbia accesso alle segnalazioni ricevute anche dal precedente Responsabile del processo, specialmente se il procedimento sulla segnalazione non è ancora stato concluso.

9. OGGETTO E CONTENUTO DELLE SEGNALAZIONI

Ai sensi e per gli effetti della normativa vigente, possono costituire oggetto di segnalazione:

- Le violazioni del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo adottato da SIFEL S.P.A. ai sensi del D. Lgs. 231/2001, del Codice Etico di SIFEL S.P.A. nonché a regolamenti, direttive, policy e procedure interne adottate dalla Società e rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/2001



PROCEDURA WHISTLEBLOWING

PROCESSO SEGNALAZIONI

Doc. N°	PRO_001
Revisione	00
Pagina	7 di 15

- Le violazioni del Diritto dell'Unione Europea, da intendersi come:
 - illeciti che rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione europea relativi ai settori di appalti pubblici, servizi, prodotti e mercati finanziari e prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo, sicurezza e conformità dei prodotti, sicurezza dei trasporti, tutela dell'ambiente, radioprotezione e sicurezza nucleare, sicurezza degli alimenti e dei mangimi e salute e benessere degli animali, salute pubblica, protezione dei consumatori, tutela della vita privata e protezione dei dati personali e sicurezza delle reti e dei sistemi informativi
 - atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione europea, nonché quelli riguardanti il mercato interno, comprese le violazioni delle norme dell'Unione europea in materia di concorrenza e di aiuti di Stato
 - atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni di cui agli atti dell'Unione Europea nei settori sopra indicati.

Sono ritenute non ammissibili, a mero titolo esemplificativo e non esaustivo, le segnalazioni estranee alle violazioni di cui ai capi precedenti, quelle di carattere personale aventi ad oggetto rivendicazioni o rimostranze nei confronti di colleghi, collaboratori ecc., contenenti ingiuria, opinioni personali e/o calunnia volte a ledere l'onore e/o il decoro personale e/o professionale della persona a cui i fatti sono riferiti; quelle basate su fatti personali non costituenti illecito, nonché quelle aventi natura discriminatoria, poiché riferite ad orientamento sessuale, religioso e politico o all'origine razziale o etnica del Segnalato.

Le Segnalazioni devono essere circostanziate, di modo da consentire di eseguire gli opportuni accertamenti e di mettere in atto le più idonee misure, e devono consentire di svolgere le dovute investigazioni e/o la richiesta di chiarimenti al Segnalante, ove individuato. È necessario allegare, ove disponibile, la documentazione a supporto della Segnalazione, così come indicare eventuali testimoni o persone informate sui fatti oggetto della Segnalazione.

10. IL PROCESSO DI SEGNALAZIONE

10.1 Segnalazioni Interne

SIFEL S.P.A. ha predisposto canali interni di Segnalazione che consentono la presentazione delle Segnalazioni sia in forma scritta che orale.

La Segnalazione in forma scritta è trasmessa tramite:

- a mezzo raccomandata a/r all'attenzione di [REDACTED] Responsabile del processo di whistleblowing [REDACTED] [REDACTED] (canale consigliato)



PROCEDURA WHISTLEBLOWING

PROCESSO SEGNALAZIONI

Doc. N°	PRO_001
Revisione	00
Pagina	8 di 15

- la casella di posta elettronica all'indirizzo wb.sifelspa@gmail.com (le credenziali di accesso all'account richiedono l'autenticazione a due fattori, sono custodite e conosciute unicamente dal Responsabile del processo di whistleblowing)

La segnalazione orale è effettuata, previa richiesta scritta¹ da parte della persona segnalante, mediante un incontro diretto con il Responsabile del processo, il quale provvede a concordare con il segnalante, entro un termine ragionevole, i tempi, i luoghi e le modalità.

La dinamica di interazione prevede domande da parte del Responsabile del processo e risposte da parte del segnalante.

Al termine dell'incontro il Responsabile del processo predispose il verbale della segnalazione che viene sottoscritto dal segnalante e custodito, a cura del Responsabile del processo, in modalità riservata e con l'applicazione di idonee misure di sicurezza.

Chiunque riceva una Segnalazione al di fuori dei canali sopra indicati, provvede a recapitarla tempestivamente in originale, con gli eventuali allegati, al Responsabile del processo di whistleblowing.

10.2 Segnalazioni esterne e Divulgazione pubblica

Il Segnalante può presentare la propria Segnalazione all'ANAC², tramite il canale di Segnalazione esterno messo a disposizione dalla suddetta Autorità ovvero "Whistleblowing - Modulo per la segnalazione di condotte illecite ai sensi del decreto legislativo n. 24/2023" disponibile al seguente link <https://whistleblowing.anticorruzione.it/> se:

- non è prevista, nell'ambito del suo contesto lavorativo, l'attivazione obbligatoria del canale di segnalazione interna ovvero questo, anche se obbligatorio, non è attivo o, anche se attivato, non è conforme a quanto previsto dall'articolo 4 del Decreto;
- la persona segnalante ha già effettuato una segnalazione interna ai sensi dell'articolo 4 del Decreto e la stessa non ha avuto seguito;
- la persona segnalante ha fondati motivi 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;
- la persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

¹ La richiesta di incontro dovrà essere trasmessa a cura del Segnalante a mezzo Raccomandata a/r al seguente indirizzo: C.a. [REDACTED] - Responsabile del processo di whistleblowing [REDACTED]

² L'Autorità nazionale anticorruzione, in acronimo ANAC, è un'autorità amministrativa indipendente italiana con compiti di tutela dell'integrità della pubblica amministrazione, contrasto dell'illegalità, lotta alla corruzione, attuazione della trasparenza di e di controllo sui contratti pubblici



PROCEDURA WHISTLEBLOWING

PROCESSO SEGNALAZIONI

Doc. N°	PRO_001
Revisione	00
Pagina	9 di 15

Il Segnalante può procedere tramite Divulgazione pubblica se:

- la persona segnalante ha previamente effettuato una segnalazione interna ed esterna ovvero ha effettuato direttamente una segnalazione esterna, alle condizioni e con le modalità previste dagli articoli 4 e 7 del Decreto e non è stato dato riscontro nei termini previsti dagli articoli 5 e 8 del Decreto in merito alle misure previste o adottate per dare seguito alle segnalazioni;
- la persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse;
- la persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che la segnalazione esterna possa comportare il rischio di ritorsioni o possa non avere efficace seguito in ragione delle specifiche circostanze del caso concreto, come quelle in cui possano essere occultate o distrutte prove oppure in cui vi sia fondato timore che chi ha ricevuto la segnalazione possa essere colluso con l'autore della violazione o coinvolto nella violazione stessa.

10.3 Segnalazioni anonime

Il Responsabile del processo di whistleblowing provvede a gestire anche la Segnalazione anonima quando la stessa risulti adeguatamente circostanziata, resa con dovizia di particolari e tale da far emergere fatti e situazioni relazionandoli a contesti determinati (es., indicazione di nominativi o qualifiche particolari, menzione di uffici specifici, procedimenti o eventi particolari, etc.).

Al segnalante anonimo successivamente identificato si applicano le tutele previste nella presente Procedura in ossequio all'art. 16 co. 4 del Decreto.

11. GESTIONE DELLA SEGNALAZIONE

In caso di Segnalazioni interne:

11.1 Fase di ricezione della segnalazione e valutazione preliminare della stessa

Il Responsabile del processo di whistleblowing avvisa il Segnalante del ricevimento e della presa in carico della Segnalazione con la stessa modalità con la quale ne è stato informato (segnalazioni interne scritte: rispondendo alla mail ricevuta o inoltrando raccomandata a/r al mittente – segnalazioni interne in forma orale: durante la verbalizzazione dell'incontro) e provvede nell'immediatezza a svolgere una verifica preliminare circa la rilevanza ai sensi del D.Lgs. 24/2023, la sussistenza dei presupposti giuridici e di fatto, nonché la pertinenza e la presenza di elementi sufficienti per potere approfondire la Segnalazione.

Se la Segnalazione non è ammissibile ai sensi del D.Lgs. 24/2023, il Responsabile del processo la archivia, dandone comunicazione al segnalante (a titolo di riscontro alla segnalazione) e, nel caso di segnalazione afferente condotte illecite rilevanti ai sensi del Decreto Legislativo 231/2001 o di violazioni del Modello di Organizzazione e Gestione (MOG



PROCEDURA WHISTLEBLOWING

PROCESSO SEGNALAZIONI

Doc. N°	PRO_001
Revisione	00
Pagina	10 di 15

231), all'OdV e procede ad informarne il Consiglio di amministrazione per le opportune valutazioni circa la questione sottesa alla Segnalazione. Diversamente, se la Segnalazione ha rilevanza, procede con la Fase dell'accertamento in seguito descritta.

In caso di Segnalazione generica, in quanto mancante di elementi sufficienti per indagini, il Responsabile del processo richiede, al Segnalante, chiarimenti e/o approfondimenti.

Se il Segnalante fornisce i chiarimenti e/o approfondimenti richiesti, il Responsabile del processo ne prende atto e procede con la Fase dell'accertamento di seguito descritta.

In caso contrario, ovvero il Segnalante non fornisce, o non è in grado di fornire, i chiarimenti e/o approfondimenti richiesti, il Responsabile del processo archivia la Segnalazione registrandone il motivo.

Nel caso di segnalazione afferente condotte illecite rilevanti ai sensi del Decreto Legislativo 231/2001 o di violazioni del Modello di Organizzazione e Gestione (MOG 231), il Responsabile di processo whistleblowing informa tempestivamente l'OdV.

11.2 Fase dell'accertamento

La fase di accertamento consiste nell'effettuare ogni più opportuna verifica relativa al contenuto della Segnalazione, che permetta di individuare, analizzare e valutare gli elementi a conferma della fondatezza dei fatti segnalati, anche tramite richiesta di chiarimenti e/o integrazioni al Segnalante, se individuato, o ad eventuali testimoni o persone indicate come informate sui fatti oggetto della Segnalazione

Il Responsabile del processo di whistleblowing, il quale può avvalersi dell'ausilio di figure/funzioni interne a SIFEL S.P.A. di supporto e/o di professionisti/consulenti tecnici esterni, assicura che l'accertamento sia equo e imparziale. Ogni soggetto coinvolto nella fase di accertamento è informato - una volta completata l'istruttoria - in merito alle dichiarazioni rese e alle prove emerse a suo carico ed è messo in condizione di poter controdedurre alle stesse

Se nel corso dell'accertamento emergono elementi oggettivi comprovanti la mancanza di buona fede da parte del Segnalante, ne è data immediata comunicazione al Consiglio di amministrazione per valutare l'attivazione di eventuali procedure sanzionatorie a carico del Segnalante. La Segnalazione viene archiviata registrandone il motivo.

Se, all'esito dell'attività istruttoria, è accertata la fondatezza della Segnalazione, il Responsabile del processo di whistleblowing inoltra la segnalazione ai Soggetti Apicali della Società funzionalmente competenti, agli organi di controllo interno dell'Ente e alle Funzioni Aziendali interessate per le ulteriori eventuali azioni che si rendano necessarie a tutela della Società stessa, ivi compresa la possibile attivazione del sistema disciplinare; inoltre all'Organismo di Vigilanza ex D. Lgs. 231/2001 per i profili di rispettiva competenza, ivi compresa la verifica del rispetto del sistema disciplinare di cui al MOG231.

11.3 Archiviazione delle segnalazioni

L'archiviazione della Segnalazione avviene quando essa non è ammissibile, è generica e non circostanziata tanto da impedire ogni accertamento in merito, vi è l'accertamento che essa è stata effettuata in mala fede, l'attività di accertamento ne ha dimostrato l'infondatezza.



PROCEDURA WHISTLEBLOWING

PROCESSO SEGNALAZIONI

Doc. N°	PRO_001
Revisione	00
Pagina	11 di 15

L'archiviazione è formalizzata, da parte del Responsabile del processo di whistleblowing, in apposito verbale contenente i motivi dell'archiviazione. Il verbale è trasmesso al Consiglio di amministrazione.

11.4 Tempi di gestione delle segnalazioni

La presente procedura prevede un massimo di 7 giorni per dare un primo riscontro al Segnalante circa l'avvenuta ricezione della segnalazione e 90 giorni dalla data dell'avviso di ricevimento o, in mancanza di tale avviso, dalla scadenza del termine di sette giorni dalla presentazione della segnalazione per comunicare la conclusione della verifica.

11.5 Conservazione della documentazione

Il Responsabile del processo di whistleblowing conserva, su supporto cartaceo e/o informatico, la documentazione inerente all'intero procedimento di gestione delle Segnalazioni, al fine di garantire la tracciabilità di tutto quanto effettuato in ragione della propria funzione.

Tutta la documentazione deve essere conservata per il tempo necessario alla gestione della Segnalazione e, comunque, non oltre cinque 5 anni a decorrere dalla chiusura della procedura di Segnalazione. Oltre tale termine tutta la documentazione cartacea e/o informatica dovrà essere distrutta a cura del Responsabile del processo.

I documenti in formato elettronico devono essere conservati in un repository protetto da credenziali di autenticazione, conosciute solo dal Responsabile del processo di whistleblowing.

I documenti cartacei sono archiviati presso un luogo identificato chiuso a chiave il cui accesso è consentito solo al Responsabile del processo di whistleblowing.

12. RISERVATEZZA E DIVIETO DI RITORSIONI

SIFEL S.P.A. tutela e garantisce la riservatezza dell'identità del Segnalante, del Segnalato e di eventuali altre persone coinvolte, nonché del contenuto della Segnalazione e della relativa documentazione.

Le Segnalazioni non possono essere utilizzate per finalità diverse da quelle previste nella presente procedura e dalla normativa vigente in materia di Whistleblowing.

L'identità del Segnalante e del Segnalato o di altre informazioni che consentano l'identificazione degli stessi non possono essere rivelate, senza il consenso espresso dei medesimi, a persone diverse da quelle competenti a ricevere o a dare seguito alle Segnalazioni ed espressamente autorizzate a trattare tali dati.



PROCEDURA WHISTLEBLOWING

PROCESSO SEGNALAZIONI

Doc. N°

PRO_001

Revisione

00

Pagina

12 di 15

13. SOGGETTI AI QUALI SONO RIVOLTE LE MISURE DI PROTEZIONE

La ricezione di una Segnalazione non è di per sé causa di avvio di un procedimento disciplinare nei confronti del Segnalato.

Qualora si decida di procedere all'attività di accertamento, il Segnalato può essere contattato e gli verrà assicurata la possibilità di fornire chiarimenti e di fornire ogni più idonea difesa.

SIFEL S.P.A. tutela e garantisce il Segnalante da ogni genere di minaccia, ritorsione, discriminazione e/o sanzione non motivata nei confronti del Segnalante, del Segnalato e di chi abbia collaborato alle attività di accertamento della Segnalazione.

Alla luce di quanto previsto dall'articolo 19 co.1 del D.Lgs. 24/2023, il Segnalante può comunicare all'ANAC le ritorsioni che ritiene di aver subito nell'ambito del proprio contesto lavorativo in conseguenza della segnalazione.

Le misure di protezione di cui al Capo III del Decreto si applicano:

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

14. CONDIZIONI PER LA PROTEZIONE DELLA PERSONA SEGNALANTE

Le misure di protezione previste nel Decreto (capo III) si applicano quando ricorrono le seguenti condizioni:

- a) al momento della segnalazione, la persona segnalante aveva fondato motivo di ritenere che le informazioni sulle violazioni segnalate fossero vere e rientrassero nell'ambito della Presente Procedura;
- b) la segnalazione è stata effettuata sulla base di quanto previsto dalla presente Procedura.



PROCEDURA WHISTLEBLOWING

PROCESSO SEGNALAZIONI

Doc. N°	PRO_001
Revisione	00
Pagina	13 di 15

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

Le tutele non sono garantite quando è accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale della persona 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; in tali casi alla persona segnalante o denunciante può essere irrogata una sanzione disciplinare (art. 16 co. 3 del Decreto).

15. DIVIETO DI RITORSIONE

Il segnalante non può subire alcuna ritorsione.

Nell'ambito di procedimenti giudiziari o comunque di controversie stragiudiziali aventi ad oggetto l'accertamento dei comportamenti, atti o omissioni vietati ai sensi del presente articolo nei confronti delle persone di cui all'articolo 3, commi 1, 2, 3 e 4, del Decreto 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 dalle persone di cui all'articolo 3, commi 1, 2, 3 e 4 del Decreto se tali persone dimostrano di aver effettuato, ai sensi del Decreto, una segnalazione e di aver subito un danno, si presume, salvo prova contraria, che il danno sia conseguenza di tale segnalazione.

Di seguito sono indicate talune fattispecie che, qualora siano riconducibili al concetto di ritorsione, come definito dalla presente Procedura, assumono valenza ritorsiva (art. 17 comma 4 del Decreto):

- 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;
- 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;
- la conclusione anticipata o l'annullamento del contratto di fornitura di beni o servizi;



PROCEDURA WHISTLEBLOWING

PROCESSO SEGNALAZIONI

Doc. N°	PRO_001
Revisione	00
Pagina	14 di 15

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

16. LIMITAZIONI DI RESPONSABILITÀ

Ai sensi dell'art. 20 del Decreto non è punibile il segnalante che riveli o diffonda informazioni sulle violazioni coperte dall'obbligo di segreto, diverso da quello di cui all'articolo 1, comma 3, del Decreto, o relative alla tutela del diritto d'autore o alla protezione dei dati personali ovvero riveli o diffonda informazioni sulle violazioni che offendono la reputazione della persona coinvolta o denunciata, quando, al momento della rivelazione o diffusione, vi fossero fondati motivi per ritenere che la rivelazione o diffusione delle stesse informazioni fosse necessaria per svelare la violazione e la segnalazione è stata effettuata in presenza delle condizioni di cui all'art. 15 della presente Procedura.

Quando ricorrono le ipotesi di cui al comma 1, è esclusa altresì ogni ulteriore responsabilità, anche di natura civile o amministrativa (art. 20, co. 2, Decreto).

Salvo che il fatto costituisca reato, il segnalante non incorre in alcuna responsabilità, anche di natura civile o amministrativa, per l'acquisizione delle informazioni sulle violazioni o per l'accesso alle stesse (art. 20, co. 3, Decreto).

In ogni caso, la responsabilità penale e ogni altra responsabilità, anche di natura civile o amministrativa, non è esclusa per i comportamenti, gli atti o le omissioni non collegati alla segnalazione che non sono strettamente necessari a rivelare la violazione (art. 20, co. 4, Decreto).

17. SANZIONI DISCIPLINARI

Il processo di whistleblowing può dar luogo all'applicazione di sanzioni disciplinari:

- nei confronti del Segnalato, se le Segnalazioni risultano fondate
- nei confronti del Segnalante, se sono effettuate Segnalazioni in mala fede
- nei confronti del Responsabile del processo di whistleblowing, se sono violati i principi di garanzia previsti dalla presente procedura ovvero se sono state ostacolate o si è tentato di ostacolare le Segnalazioni, od occultate informazioni al fine di ostacolare le Segnalazioni.

Il procedimento disciplinare è svolto nel rispetto delle modalità previste dal sistema sanzionatorio di SIFEL S.P.A. e dalla normativa applicabile vigente.



PROCEDURA WHISTLEBLOWING

PROCESSO SEGNALAZIONI

Doc. N°	PRO_001
Revisione	00
Pagina	15 di 15

18. TRATTAMENTO DATI PERSONALI

Il trattamento dei dati personali relativo alla presente procedura è svolto in conformità alla normativa vigente in materia di protezione dei dati personali, in particolare del Regolamento (UE) 2016/679 (GDPR) e del D.lgs. 30 giugno 2003, n. 196 (ss. mm. e ii.).

19. INFORMAZIONE E FORMAZIONE

La presente Procedura è diffusa tramite:

- Incontri formativi a tutto il personale
- Rete aziendale e circolari
- Sito web e canali social dedicati

SIFEL S.P.A. provvede alle attività di informazione e formazione relative alla presente, al fine di assicurare la sua più ampia comprensione e la corretta applicazione della stessa e della normativa in materia di Whistleblowing.