

- AREA 9 - SISTEMA DI WHISTLEBLOWING– IO 09_231

AREA 9 - IO_009_231				
Modifiche rispetto revisione precedente				
DATA	Ed.	Rev.	Descrizione	Pagine e/o Paragrafo
10/01/19	01	00	Prima emissione	
14/07/23	02	01	Revisione	
15/12/23	03	02	Revisione	

Definizioni

Ai fini di cui alla presente procedura i termini di seguito indicati hanno il seguente significato:

A.N.A.C.	Autorità Nazionale Anticorruzione
Sci Maro S.r.l.	Sci Maro Srl o Società
Whistleblowing	Istituto di tutela finalizzato a regolamentare il processo di Segnalazione, nell'ambito degli enti pubblici e privati, di reati, illeciti, violazioni o di altre irregolarità definite dal D.Lgs. n. 24 del 2023 da parte di una persona fisica che ne sia venuta a conoscenza nell'ambito di un contesto lavorativo che prevede, per il Segnalante (cd. <i>Whistleblower</i>), uno specifico regime di tutele, riconosciute dalla legge nel caso in cui siano attuate contro quest'ultimo misure discriminatorie e ritorsive in conseguenza della Segnalazione effettuata.
Whistleblower (Segnalante)	Persona fisica che effettua la Segnalazione avente ad oggetto condotte illecite, di cui il Segnalante sia venuto a conoscenza nell'ambito del proprio contesto lavorativo o professionale.
Facilitatore	Persona fisica che assiste la persona Segnalante nel processo di Segnalazione, operante all'interno del medesimo contesto lavorativo e la cui assistenza deve essere mantenuta riservata
Violazione/i	Comportamenti, atti od omissioni che consistono in condotte illecite rilevanti ai sensi del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, o violazioni dei modelli di organizzazione e gestione ivi previsti.
Informazioni sulle violazioni	Informazioni, compresi i fondati sospetti, riguardanti violazioni commesse o che, sulla base di elementi concreti, potrebbero essere commesse nell'organizzazione presso cui la persona Segnalante intrattiene un rapporto giuridico ai sensi del Decreto, nonché gli elementi riguardanti condotte volte ad occultare tali violazioni.
Persona/e coinvolta/e o Segnalato/a	La persona fisica o giuridica menzionata nella Segnalazione come persona alla quale la violazione è attribuita o come persona comunque implicata nella violazione segnalata.

Segnalazione	Comunicazione scritta o orale effettuata nelle modalità descritte dalla presente Procedura da una persona fisica che ne sia venuta a conoscenza nell'ambito del contesto lavorativo, contenente informazioni (compresi fondati sospetti) riguardante possibili violazioni, consumate o tentate, del Decreto legislativo 231/2001 e del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo adottato dalla Società
Gestore della Segnalazione o Gestore	Soggetto, dotato di requisiti di autonomia e indipendenza, al quale è affidata la gestione dei canali di Segnalazione interna: nel caso di Sci Maro tale soggetto coincide con l'OdV.
Atto di 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, in via diretta o indiretta, un danno ingiusto.
Piattaforma di whistleblowing (piattaforma)	Strumento informatico adottato per l'inoltro e la gestione delle segnalazioni interne di whistleblowing, con caratteristiche tecniche idonee a tutelare la riservatezza dell'identità del Segnalante, a cui si accede tramite il sito istituzionale di Sci Maro, nell'apposita sezione dedicata.
Modello o Modello 231	Modello di organizzazione, gestione e controllo adottato da Sci Maro ai sensi del d.lgs. 231/2001.
OdV	Organismo di Vigilanza nominato dal CdA di Sci Maro ai sensi del d.lgs. 231/2001 al fine di vigilare sull'idoneità e l'efficacia del Modello 231.
Normativa Privacy	D.lgs. 30 giugno 20023, n. 196 e Regolamento UE n. 2016/679.

9.1 Scopo

La presente procedura ha lo scopo di disciplinare, conformemente a quanto previsto dal D. lgs n. 24/23, il sistema di Segnalazione di illeciti ex D.lgs. 231/2001 o di altre violazioni relative al Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo adottato da Sci Maro Srl, di cui il Whistleblower sia venuto a conoscenza nell'ambito del rapporto lavorativo nonché le modalità di gestione della relativa istruttoria, nel rispetto della normativa in materia di trattamento dei dati personali e delle tutele previste dalla legge per il Segnalante, il Segnalato e gli altri soggetti coinvolti nella Segnalazione (ad es. facilitatori).

Scopo della procedura in esame, è, altresì, quello di informare adeguatamente tutti i Destinatari della disciplina sul Whistleblowing dettata dal relativo Decreto.

La procedura, redatta in conformità ai requisiti indicati dal D.lgs. n. 231/01 e al D. lgs n. 24/23, costituisce parte integrante del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo previsto dal decreto medesimo.

9.2 Riferimenti

La presente procedura fa riferimento a:

- Legge 30 novembre 2017 n. 179;

- D.lgs. 196/2003;
- D.lgs. 24/2023
- Regolamento Europeo 2016/679;
- Codice Etico;
- Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex d.lgs. 231/2001

9.3 Campo di Applicazione

La presente procedura si applica a Sci Maro Srl con particolare riferimento a tutti i soggetti coinvolti, a vario titolo, nel processo di Segnalazione degli illeciti o di altre violazioni rilevanti ai sensi del D. Lgs 231/2021 e del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo della Società (di seguito “Modello”).

In particolare, i soggetti che possono effettuare le segnalazioni sono:

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

Tali soggetti possono effettuare le segnalazioni:

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

9.4 Principi generali di comportamento e controllo

Il personale di Sci Maro nonché i soggetti indicati al paragrafo 9.11 sono tenuti ad osservare le modalità esposte nella presente procedura, le previsioni di legge esistenti in materia, le norme comportamentali richiamate nel Codice Etico e nel Modello adottato da Sci Maro Srl.

In particolare, la Società dovrà garantire il rispetto dei seguenti principi:

- Sci Maro srl tutela il soggetto che effettua segnalazioni relative a illeciti o altre violazioni del Modello da qualsiasi forma di ritorsione o discriminazione, diretta o indiretta;
- nei confronti del dipendente che effettua una Segnalazione non è consentita né tollerata alcuna forma di ritorsione o misura discriminatoria avente effetti sulle condizioni di lavoro per motivi collegati direttamente o indirettamente alla Segnalazione;
- le segnalazioni, anche quando anonime, devono sempre avere un contenuto da cui emerga un leale spirito di collaborazione nella prevenzione di illeciti o altre violazioni del Modello;
- è vietato effettuare segnalazioni manifestamente opportunistiche e/o finalizzate esclusivamente a danneggiare il denunciato o altri soggetti; resta salva la responsabilità penale e disciplinare del Whistleblower nell'ipotesi di Segnalazione calunniosa o diffamatoria;
- occorre adempiere in modo puntuale alle richieste di informazioni o chiarimenti da parte dell'OdV relativamente alla Segnalazione effettuata;
- occorre altresì improntare alla massima trasparenza, collaborazione, disponibilità i rapporti con l'OdV e con gli altri soggetti incaricati di svolgere le indagini relative alla Segnalazione;
- le segnalazioni non possono essere utilizzate oltre quanto necessario per dare adeguato seguito alle stesse;
- i dati personali che manifestamente non sono utili al trattamento di una specifica Segnalazione non sono raccolti o, se raccolti accidentalmente, sono cancellati immediatamente;

- è vietato rivelare l'identità della persona Segnalante e qualsiasi altra informazione da cui può evincersi, direttamente o indirettamente, tale identità, senza il consenso espresso della stessa persona Segnalante, a persone diverse da quelle competenti a ricevere o a dare seguito alle segnalazioni, espressamente autorizzate a trattare tali dati.

Sci Maro Srl condanna, tramite l'applicazione del Sistema Sanzionatorio, i comportamenti difforni ai principi sopra riportati.

9.5 Oggetto delle segnalazioni

Può costituire oggetto di Segnalazione qualsiasi condotta illecita o violazione, consumata o tentata, relativa al Decreto legislativo 231/2001 e al Modello adottato da Sci Maro Srl.

La Segnalazione può comprendere anche:

- le informazioni relative alle condotte volte ad occultare le violazioni sopra indicate;
- le attività illecite non ancora compiute ma che il Whistleblower ritenga ragionevolmente possano verificarsi in presenza di elementi concreti precisi e concordanti o di fondati sospetti.

Le condotte di violazioni possono consistere in comportamenti

- a) attivi
- b) omissivi
- c) commessi
- d) non ancora commessi

che siano stati conosciuti dal Segnalante, anche causalmente, **in ragione del rapporto di lavoro/collaborazione** e, quindi, nell'ambito del contesto lavorativo.

Il Gestore delle Segnalazioni di Sci Maro S.r.l. è l'**Organismo di Vigilanza** nominato dalla Società.

Il Whistleblower può effettuare la Segnalazione all'OdV, attraverso gli strumenti che la Società pone a disposizione, così come descritti al paragrafo 9.8.

In ogni caso, è dovere precipuo del Gestore della Segnalazione adottare ogni misura volta ad assicurare la riservatezza dell'identità del Segnalante e la protezione dei dati del segnalato e di terzi, fatti salvi gli obblighi di legge.

9.6 Contenuto delle segnalazioni

Il Whistleblower deve fornire tutti gli elementi utili per consentire di procedere alle dovute e appropriate verifiche e accertamenti a riscontro della fondatezza dei fatti oggetto di Segnalazione.

A tal fine, la Segnalazione deve contenere i seguenti elementi:

- oggetto: è necessaria a) una chiara descrizione dei fatti oggetto di Segnalazione appresi nel contesto lavorativo del Segnalante; b) una chiara indicazione delle circostanze di tempo e luogo in cui sono stati commessi/omessi i fatti di cui alla lett. a);
- segnalato: il Segnalante deve indicare le generalità o comunque altri elementi (come la funzione/ruolo aziendale) che consentano un'agevole identificazione del presunto autore del comportamento illecito;
- l'indicazione di eventuali soggetti che possano riferire sui fatti narrati;
- l'allegazione di eventuali documenti che possano confermare la fondatezza di tali fatti;
- ogni altra informazione che possa agevolare la raccolta di evidenze su quanto segnalato.

Se prive delle indicazioni richieste, le Segnalazioni non potranno essere prese utilmente in considerazione.

Il soggetto interessato ad effettuare una Segnalazione indicherà nella Segnalazione anche le proprie generalità, specificando la posizione o funzione svolta nell'ambito dell'ente, salvo che non decida di mantenere l'anonimato. In tal caso la Segnalazione sarà presa in considerazione solo se sufficientemente circostanziata e sarà gestita nelle modalità indicate al paragrafo 9.9 lett. i).

Inoltre, il soggetto interessato a presentare una Segnalazione deve indicare chiaramente nell'oggetto della Segnalazione che si tratta di una Segnalazione per la quale si intende mantenere riservata la propria identità e beneficiare delle tutele previste nel caso di eventuali ritorsioni subite in ragione della Segnalazione.

Le segnalazioni anonime vengono prese in considerazione solo qualora si presentino adeguatamente circostanziate e rese con dovizia di particolari, siano tali, cioè da far emergere fatti e situazioni relazionandoli a contesti determinati (esempio indicazioni di nominativi o qualifiche particolari, menzione di uffici specifici, procedimenti o eventi particolari, ecc.).

Resta fermo il requisito della veridicità dei fatti o situazioni segnalati, a tutela del denunciato.

9.7 Segnalazioni vietate

La Segnalazione non potrà riguardare situazioni di carattere personale del Segnalante o rivendicazioni/istanze che rientrano nella disciplina del rapporto di lavoro o rapporti col superiore gerarchico o colleghi, per le quali occorre fare riferimento alla disciplina e alle procedure dei competenti Uffici. Tali segnalazioni saranno ritenute ancor più gravi quando riferite ad abitudini e orientamenti sessuali, religiosi, politici e filosofici e pertanto, se effettuate, non verranno prese in considerazione.

Anche le segnalazioni anonime non possono in alcun modo rappresentare lo strumento per dar sfogo a dissapori o contrasti tra dipendenti.

È parimenti vietato il ricorso ad espressioni ingiuriose.

9.8 Canali di Segnalazione

Sci Maro Srl mette a disposizione dei propri dipendenti e dei propri collaboratori a qualsiasi titolo i seguenti canali di Segnalazione interna:

- a) **trasmissione a mezzo del servizio postale** all'indirizzo della società (posta ordinaria o con raccomandata con ricevuta di ritorno indirizzate al Gestore).

La Segnalazione deve essere inserita in due buste chiuse: la prima con i dati identificativi del Segnalante unitamente alla fotocopia del documento di riconoscimento; la seconda con la Segnalazione, in modo da separare i dati identificativi del Segnalante dalla Segnalazione. Per poter usufruire della garanzia della riservatezza, è necessario che entrambe vengano inserite in una terza busta chiusa che rechi all'esterno la dicitura "All'attenzione dell'OdV Riservata/personale"; In caso di utilizzo di tale canale, il Segnalante dovrà indicare chiaramente nella comunicazione: (i) che trattasi di Segnalazione relativa a Sci Maro S.r.l., (ii) un recapito telefonico/e-mail, al quale il Gestore del canale potrà dare prova della ricezione della Segnalazione e fornire il relativo riscontro ai sensi dell'art. 5 del Decreto Whistleblowing, come di seguito indicato. Ove non fosse indicato alcun recapito telefonico/e-mail, il Gestore del canale esaminerà la Segnalazione, in presenza dei presupposti di cui al precedente paragrafo 9.6 della Procedura, senza alcun obbligo di prova della ricezione e di obbligo di riscontro previsti dal Decreto Whistleblowing.

La Segnalazione è poi oggetto di protocollazione riservata, anche mediante autonomo registro, da parte del Gestore;

- b) **utilizzo di una Piattaforma informatica** denominata "WBPortal" disponibile al seguente indirizzo Internet: "www.scimaro.it", che sarà operativa 7 giorni su 7, 24 ore su 24. Alla Piattaforma informatica si accede direttamente tramite il sito istituzionale di Sci Maro dall'apposita sezione dedicata al whistleblowing. La Piattaforma consente, attraverso una procedura informatizzata di compilazione guidata, di effettuare ed inviare una Segnalazione whistleblowing completa degli elementi e delle informazioni come previsto al paragrafo 9.6. "Contenuto delle segnalazioni". La Piattaforma, in base a quanto previsto dalla normativa vigente, consente alla Società di garantire la massima tutela della riservatezza dell'identità del Segnalante, del contenuto della Segnalazione stessa e della relativa documentazione allegata, in quanto provvede all'immediata cifratura della Segnalazione attraverso l'utilizzo di strumenti e di un protocollo di crittografia che ne assicurano l'inalterabilità. Le segnalazioni ricevute tramite il suddetto canale di Segnalazione interna sono archiviate in via riservata a cura del Gestore delle Segnalazioni e conservate con tali modalità 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.

- c) **canale di Segnalazione telefonico**, al quale sarà possibile accedere chiamando il numero appositamente dedicato: **0292958167**. Tale canale consente: a) di inviare un messaggio vocale che sarà acquisito e ascoltato dal Gestore della Segnalazione; b) di interloquire direttamente con il Gestore della Segnalazione nei giorni e nelle fasce orarie di seguito indicate: dal lunedì al venerdì, dalle ore 10 alle ore 11.
- d) In caso di utilizzo di tale canale, il Segnalante dovrà indicare chiaramente nella comunicazione: (i) che trattasi di Segnalazione relativa a Sci Maro S.r.l., (ii) un recapito telefonico/e-mail, al quale il Gestore del canale potrà dare prova della ricezione della Segnalazione e fornire il relativo riscontro ai sensi dell'art. 5 del Decreto Whistleblowing, come di seguito indicato. Ove non fosse indicato alcun recapito telefonico/e-mail, il Gestore del canale esaminerà la Segnalazione, in presenza dei presupposti di cui al precedente paragrafo 9.6 della Procedura, senza alcun obbligo di prova della ricezione e di obbligo di riscontro previsti dal Decreto Whistleblowing.
- e) **incontro diretto**, su richiesta del Segnalante, richiesto avvalendosi dei canali di cui sopra, a condizione che indichi nella richiesta un recapito telefonico a cui poter essere contatto. L'incontro sarà fissato entro 15 (quindici) giorni dal ricevimento della richiesta. Quando la Segnalazione è raccolta oralmente nel corso di un incontro con il Gestore, previa idonea informativa e consenso della persona Segnalante ai sensi del GDPR, il colloquio è documentato a cura del personale addetto mediante registrazione su un dispositivo idoneo alla conservazione e all'ascolto oppure mediante verbale. La prova del consenso raccolto deve essere conservata insieme alla Segnalazione stessa da parte del Gestore.

La Segnalazione va indirizzata all'OdV di Sci Maro S.r.l. La Segnalazione che dovesse essere presentata ad un soggetto diverso dall'OdV deve essere trasmessa, entro sette giorni dal suo ricevimento, al soggetto competente, dando contestuale notizia della trasmissione alla persona Segnalante.

Qualora la Segnalazione riguardi l'OdV dovrà essere effettuata nelle medesime modalità di cui alla lett. a) del presente paragrafo, ma sarà indirizzata all'Organo amministrativo.

Ogni Segnalazione, comunque pervenuta sarà inserita dall'OdV, nel rispetto delle garanzie di riservatezza, in un registro delle segnalazioni, assegnando a ciascuna un numero progressivo.

Tutte le segnalazioni sono soggette a protocollazione e conservazione con modalità tali da garantire la massima sicurezza e l'anonimato del Segnalante.

Se priva delle indicazioni richieste, la Segnalazione non potrà utilmente essere presa in considerazione.

In ogni caso, l'identità del Segnalante sarà conosciuta solo dall'OdV e dal Responsabile di settore eventualmente coinvolto dal Segnalante, che ne garantiranno la riservatezza, fatti salvi i casi in cui non sia opponibile per legge.

Tutte le informazioni sul canale e sulle modalità di Segnalazione sono espone e rese facilmente visibili presso ogni ufficio amministrativo di ciascuna RSA gestita dalla Società nonché sul sito web www.scimaro.it.

9.9 Fasi del processo di Segnalazione interna

Il processo di Segnalazione interna si articola nelle seguenti fasi:

- i) ricevimento della Segnalazione e relativi adempimenti;
- ii) fase istruttoria (verifica preliminare delle segnalazioni);
- iii) fase decisoria (accertamento delle segnalazioni e chiusura delle segnalazioni);
- iv) archiviazione e conservazione della documentazione.

i) **Ricevimento della Segnalazione e relativi adempimenti**

Una volta ricevuta la Segnalazione interna nelle modalità indicate al paragrafo 9.8, il Gestore svolge le seguenti attività:

- rilascia alla persona Segnalante avviso di ricevimento della Segnalazione entro sette giorni dalla data di ricezione;
- mantiene le interlocuzioni con la persona Segnalante e può richiedere a quest'ultima, se necessario, integrazioni;
- dà diligente seguito alle segnalazioni ricevute mediante l'avvio e la gestione della fase istruttoria.

La legge consente le **segnalazioni anonime**, purché adeguatamente circostanziate. In tal caso, le segnalazioni anonime sono trattate come segnalazioni ordinarie.

Il Gestore delle segnalazioni della Società registra le segnalazioni anonime ricevute e conserva la relativa documentazione non oltre cinque anni decorrenti dalla data di ricezione di tali segnalazioni, rendendo così possibile rintracciarle, nel caso in cui il Segnalante comunichi ad ANAC di aver subito misure ritorsive a causa di quella Segnalazione.

ii) Fase istruttoria

Nella fase istruttoria, il Gestore della Segnalazione effettua un'attività di verifica preliminare con riferimento alla procedibilità e alla ammissibilità della Segnalazione, per poi svolgere accertamenti al fine di valutarne la fondatezza o meno. Più specificamente, la fase istruttoria prevede le seguenti attività:

- valutazione circa la sussistenza dei requisiti essenziali con riferimento al Segnalante, all'oggetto della Segnalazione e al contenuto della stessa;
- verifica sulla fondatezza delle circostanze rappresentate nella Segnalazione nel rispetto dei principi di imparzialità e riservatezza, effettuando ogni attività ritenuta opportuna;
- eventuale scambio di informazioni con il Segnalante per ottenere chiarimenti o documenti ad integrazione;
- eventuale confronto o richiesta di documentazione ai responsabili degli uffici interessati e comunque tutti coloro in condizioni di offrire un contributo all'esame della vicenda;
- eventuale richiesta di supporto agli uffici competenti/interessati e, ove necessario, a professionisti esterni all'azienda.

Ove fosse necessario coinvolgere, per ragioni istruttorie, altri soggetti e condividere con questi ultimi i contenuti della Segnalazione e della documentazione allegata, il Gestore oscura tutti i dati personali, riconducibili al Segnalante e/o alle altre persone la cui identità deve essere mantenuta riservata (facilitatori, soggetto segnalato, persone menzionate nella Segnalazione, ecc.).

iii) Fase decisoria

A seguito dell'attività istruttoria svolta, qualora la Segnalazione risulti fondata, il Gestore in relazione alla natura della violazione, provvederà:

1. a comunicare l'esito dell'accertamento all'Organo Amministrativo affinché adotti gli eventuali provvedimenti e/o azioni che nel caso concreto si rendano necessari a tutela della Società;
2. a comunicare l'esito dell'accertamento al Responsabile di riferimento dell'autore della violazione accertata affinché sia espletato l'esercizio dell'azione disciplinare;
3. a valutare e suggerire all'organo amministrativo la denuncia all'autorità giudiziaria competente qualora sussistano le condizioni di legge;
4. a riesaminare il Modello e, se ritenuto necessario, suggerire all'Organo Amministrativo un aggiornamento dello stesso in considerazione dell'evento segnalato.

Qualora invece, all'esito della verifica, la Segnalazione risulti infondata, il Gestore provvede ad archiviare la pratica dando contezza dell'attività espletata e dei relativi esiti in apposito verbale. In tal caso saranno valutate azioni di responsabilità disciplinare o penale nei confronti del Segnalante.

Il Gestore fornisce riscontro al Segnalante entro tre mesi dalla data dell'avviso di ricevimento o, in mancanza di tale avviso, tre mesi dalla scadenza del termine di sette giorni dalla presentazione della Segnalazione (v. sopra 9.9, lett. i). In particolare, il Segnalante sarà informato:

- dell'avvenuta archiviazione e delle relative motivazioni;

- dell'avvenuto accertamento della fondatezza della Segnalazione e della sua trasmissione ai soggetti competenti;
- dell'attività fino a quel momento svolta e/o delle attività che si intendono svolgere (ove l'istruttoria non possa essere conclusa nel termine di tre mesi).

Tutte le attività di istruttoria svolte e il relativo esito dovranno essere adeguatamente documentate con particolare riferimento alle decisioni assunte.

iv) Archiviazione e conservazione della documentazione

Ogni Segnalazione è archiviata dal Gestore nel rispetto delle garanzie di riservatezza.

Qualora la Segnalazione sia stata presentata in modalità cartacea, la stessa sarà custodita insieme a tutta la documentazione in un registro delle segnalazioni, da parte del Gestore, che avrà cura di garantire la riservatezza dei dati personali dei soggetti coinvolti e in modo da consentire la ricostruzione delle diverse fasi del processo stesso.

La documentazione in originale, cartacea e/o elettronica, sarà conservata 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.

9.10 Il trattamento dei dati personali

Il trattamento dei dati personali deve avvenire conformemente a quanto previsto dal GDPR. Al riguardo, Sci Maro applica i principi di liceità, correttezza e trasparenza, limitazione della finalità, minimizzazione dei dati, esattezza, limitazione della conservazione ed integrità e riservatezza relativi al trattamento dei dati personali e al principio della protezione dei dati fin dalla fase di concezione (c.d. privacy by design) e d'ufficio (c.d. privacy by default) definiti dal GDPR.

I dati personali che manifestamente non sono utili al trattamento di una specifica Segnalazione non sono raccolti e trattati dal Gestore o, se raccolti e trattati accidentalmente, sono cancellati senza indugio a cura del medesimo.

9.11 Misure di tutela

Sci Maro S.r.l. adotta tutte le misure necessarie a garantire la piena tutela del Whistleblower in conformità con quanto previsto dalla legge.

Tutte le misure di protezione previste dal D.lgs. 24/2023 in favore del Whistleblower e specificamente elencate nei successivi paragrafi, si applicano anche:

- al facilitatore;
- alle persone del medesimo contesto lavorativo della persona Segnalante e che sono legate ad essi da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado;
- ai colleghi di lavoro della persona Segnalante che lavorano nel medesimo contesto lavorativo della stessa e che hanno con detta persona un rapporto abituale e corrente;
- agli enti di proprietà della persona Segnalante o per i quali le stesse persone lavorano nonché agli enti che operano nel medesimo contesto lavorativo delle predette persone.

Le misure di protezione non opereranno quando venga 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 ipotesi al soggetto Segnalante saranno irrogate le sanzioni espressamente previste nel Sistema Sanzionatorio del Modello.

9.11.1 Divieto di ritorsione

Nei confronti del Whistleblower non è consentita, né tollerata alcuna forma di ritorsione o misura discriminatoria, diretta o indiretta, (quale, ad esempio, trasferimenti, sanzioni disciplinari, mobbing, licenziamento etc.) avente effetti sulle condizioni di lavoro per motivi collegati direttamente o indirettamente alla Segnalazione.

Per misure discriminatorie si intendono le azioni disciplinari ingiustificate, le molestie sul luogo di lavoro e ogni altra forma di ritorsione che determini condizioni di lavoro intollerabili. Nei confronti del /i soggetto/i autore/i della stesse, saranno applicate le sanzioni disciplinari previste nel CCNL di riferimento, fatte salve le ulteriori forme di responsabilità previste dall'ordinamento vigente a carico di questo/i (responsabilità, civile, penale etc..)

Il divieto di ritorsione opera anche in favore dei soggetti elencati al paragrafo 9.11.

Il soggetto che ritiene di aver subito una discriminazione per il fatto di aver effettuato una Segnalazione di illecito deve dare notizia circostanziata dell'avvenuta discriminazione all'OdV che, valutata la sussistenza degli elementi, segnala l'ipotesi di discriminazione:

- al Responsabile Amministrativo della struttura di appartenenza del dipendente autore della presunta discriminazione. Il Responsabile della struttura valuta tempestivamente l'opportunità/necessità di adottare atti o provvedimenti per ripristinare la situazione e/o per rimediare agli effetti negativi della discriminazione in via amministrativa e la sussistenza degli estremi per avviare il procedimento disciplinare nei confronti del dipendente autore della discriminazione;
- all'Organo Amministrativo, che valuterà l'adozione delle opportune azioni;
- all'Ufficio del Personale che, per i procedimenti di propria competenza, valuta la sussistenza degli estremi per avviare il procedimento disciplinare nei confronti del dipendente che ha operato la discriminazione.

Le ritorsioni subite possono altresì essere comunicate all'ANAC, avvalendosi degli strumenti previsti sul sito www.anticorruzione.it; in tal caso ANAC informa l'Ispettorato nazionale del lavoro, per i provvedimenti di propria competenza.

9.11.2 Tutela della riservatezza

Tutti coloro che ricevono o sono coinvolti nella gestione della Segnalazione sono tenuti a tutelare la riservatezza di tale informazione. In particolare, l'identità del Segnalante e tutti gli elementi della Segnalazione, dai quali si possa ricavare, anche indirettamente, l'identificazione non possono essere rivelati senza il suo espresso consenso ad eccezione delle ipotesi previste dalla legge.

Si tutela la riservatezza del Segnalante anche quando la Segnalazione viene effettuata attraverso modalità diverse da quelle istituite in conformità al decreto o perviene a personale diverso da quello autorizzato e competente a gestire le segnalazioni, al quale, comunque, le stesse vanno trasmesse senza ritardo.

Nei due casi di seguito riportati ed espressamente previsti dal decreto, per rivelare l'identità del Segnalante, oltre al consenso espresso dello stesso, si richiede anche una comunicazione scritta del Segnalante che contenga le ragioni di tale rivelazione:

- nel procedimento disciplinare laddove il disvelamento dell'identità del Segnalante sia indispensabile per la difesa del soggetto a cui viene contestato l'addebito disciplinare;
- nei procedimenti instaurati in seguito a segnalazioni laddove tale rivelazione sia indispensabile anche ai fini della difesa della persona coinvolta.

Nell'ambito del procedimento disciplinare, l'identità della persona Segnalante non può essere rivelata ove la contestazione dell'addebito disciplinare sia fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla Segnalazione, anche se conseguenti alla stessa.

Qualora la contestazione sia fondata, in tutto o in parte, sulla Segnalazione e la conoscenza dell'identità della persona Segnalante sia indispensabile per la difesa dell'incolpato, la Segnalazione sarà utilizzabile ai fini del procedimento disciplinare solo in presenza del consenso espresso della persona Segnalante alla rivelazione della propria identità.

Per le Segnalazioni trasmesse attraverso i canali di posta cartacea e attraverso la piattaforma informativa, la riservatezza della identità del Segnalante (come anche del contenuto della Segnalazione) è tutelata con le seguenti modalità:

- la corrispondenza cartacea indirizzata al Gestore viene consegnata chiusa (così come recapitata dal servizio postale);
- alle Segnalazioni fatte per iscritto, tramite posta o piattaforma informatica, può accedere esclusivamente il Gestore;
- a ciascuna Segnalazione è attribuito un codice univoco, che viene comunicato al Segnalante in sede di riscontro;
- la Segnalazione e la documentazione cartacea è custodita in un armadio chiuso, mentre quella inviata sulla piattaforma informatica è conservata in base alle disposizioni del provider e comunque nel rispetto della normativa privacy;
- i dati relativi alle condotte illecite segnalate sono contenuti, insieme alla documentazione allegata, all'interno di uno specifico fascicolo riservato del protocollo, al quale può accedere soltanto il Gestore della Segnalazione ed eventualmente il personale deputato all'istruttoria nominato dal Gestore;
- la piattaforma informatica utilizza un protocollo di crittografia idoneo a garantire una tutela rafforzata della riservatezza dell'identità del Segnalante, del contenuto della Segnalazione e della documentazione ivi allegata.

La protezione della riservatezza è estesa all'identità delle persone coinvolte e delle persone menzionate nella Segnalazione fino alla conclusione dei procedimenti avviati in ragione della Segnalazione, nel rispetto delle medesime garanzie previste in favore della persona Segnalante.

Più specificamente, le misure di protezione si applicano anche ai soggetti elencati al paragrafo 9.11.

L'identità del Segnalante non può quindi essere rivelata e viene protetta in ogni contesto successivo alla Segnalazione ad eccezione dei casi in cui sia configurabile una responsabilità a titolo di calunnia o di diffamazione ai sensi delle disposizioni del Codice Penale o una responsabilità di natura civilistica, e delle ipotesi in cui l'anonimato non è opponibile per legge (es. indagini penali, tributarie o amministrative, ispezioni di organi di controllo).

Sono, altresì, fonte di responsabilità in sede disciplinare e nelle altre competenti sedi, eventuali forme di abuso della presente procedura, quali le segnalazioni palesemente opportunistiche e/o effettuate al solo scopo di danneggiare il denunciato o altri soggetti, e i casi in cui sia accertato che il Segnalante abbia agito con la consapevolezza di rivelare una notizia non vera nonché ogni altra ipotesi di utilizzo improprio o di intenzionale strumentalizzazione dell'istituto oggetto della presente procedura.

Non è dovuta alcuna tutela nel caso in cui il Segnalante incorra, con propria denuncia, in responsabilità penale a titolo di calunnia (art. 368 c.p.) o diffamazione (art. 595 c.p.).

9.11.3 Limitazioni della responsabilità

Non è punibile chi riveli o diffonda informazioni sulle violazioni coperte dall'obbligo di segreto 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.

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

9.11.4 Misure di sostegno

È istituito presso l'ANAC (Associazione Nazionale Anticorruzione) l'elenco degli enti del Terzo settore che forniscono alle persone segnalanti misure di sostegno. L'elenco, pubblicato dall'ANAC sul proprio sito, contiene gli enti del Terzo settore che hanno stipulato convenzioni con ANAC.

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

10 Le sanzioni dell'ANAC ai sensi del Decreto

Ferma restando l'eventuale responsabilità civile e/o penale, il mancato rispetto delle regole in materia di Whistleblowing comporta l'attivazione procedimenti disciplinari e la conseguente irrogazione delle sanzioni/misure previste dal CCNL applicabile e meglio specificate nella Parte Generale del Modello, volte a punire quei Destinatari del Modello che, ad esempio, abbiano:

- commesso qualsiasi tipo di ritorsione, da intendersi quale condotta, anche solo tentata o minacciata, posta in essere in ragione della Segnalazione, che provoca o può provocare, in via diretta o indiretta, un danno ingiusto al Segnalante e/o agli altri soggetti coinvolti ai quali il d.lgs. 24/2023 riconosca specifica tutela;
- ostacolato o tentato di ostacolare la Segnalazione;
- violato l'obbligo di riservatezza;
- omesso di istituire idonei canali di Segnalazione conformi a quanto previsto dal Decreto;
- omesso di adottare procedure per l'effettuazione e la gestione delle segnalazioni;
- adottato tali procedure in maniera difforme rispetto a quanto previsto dal Decreto;
- omesso di svolgere l'attività di verifica e analisi delle segnalazioni ricevute;
- effettuato con dolo o colpa grave segnalazioni rivelatesi poi infondate (eventualmente all'esito di un processo penale per diffamazione o calunnia).

Ove ricorrano le ipotesi sopra elencate ANAC può inoltre applicare le sanzioni amministrative pecuniarie previste dall'art. 21 comma 1 del Decreto¹.

11 Flussi informativi all'Organismo di Vigilanza

L'Organismo di Vigilanza, istituito ai sensi del D.Lgs. 231/2001, deve vigilare:

- sull'effettività del modello, verificando la coerenza tra comportamenti concreti e modello istituito;

¹ L'art. 21 comma 1 del d.lgs. 24/2023 così recita: "1. Fermi restando gli altri profili di responsabilità, l'ANAC applica al responsabile le seguenti sanzioni amministrative pecuniarie:

- a) da 10.000 a 50.000 euro quando accerta che sono state commesse ritorsioni o quando accerta che la Segnalazione è stata ostacolata o che si è tentato di ostacolarla o che è stato violato l'obbligo di riservatezza di cui all'articolo 12;
- b) da 10.000 a 50.000 euro quando accerta che non sono stati istituiti canali di Segnalazione, che non sono state adottate procedure per l'effettuazione e la gestione delle segnalazioni ovvero che l'adozione di tali procedure non è conforme a quelle di cui agli articoli 4 e 5, nonché quando accerta che non è stata svolta l'attività di verifica e analisi delle segnalazioni ricevute; c) da 500 a 2.500 euro, nel caso di cui all'articolo 16, comma 3, salvo che la persona Segnalante sia stata condannata, anche in primo grado, per i reati di diffamazione o di calunnia o comunque per i medesimi reati commessi con la denuncia all'autorità giudiziaria o contabile.

2. I soggetti del settore privato di cui all'articolo 2, comma 1, lettera q), numero 3), prevedono nel sistema disciplinare adottato ai sensi dell'articolo 6, comma 2, lettera e), del decreto n. 231 del 2001, sanzioni nei confronti di coloro che accertano essere responsabili degli illeciti di cui al comma 1".

- sull’adeguatezza del modello ossia sull’idoneità dello stesso a prevenire la commissione di comportamenti illeciti di cui al D.Lgs. 231/2001;
- sull’aggiornamento del modello, a seguito di eventuali mutamenti nella realtà organizzativa e/o delle condizioni legislative.

A tal fine la Società ha implementato i canali di Segnalazione interna di cui al paragrafo 9.8. che dovranno essere utilizzati ogni qualvolta si intenda segnalare qualsiasi condotta illecita o violazione, consumata o tentata, relativa al Decreto legislativo 231/2001 e al Modello adottato da Sci Maro Srl onde consentire allo stesso un’adeguata attività di verifica relativamente alla Segnalazione ricevuta.

12 Archiviazione

Tutta la documentazione prodotta nell’ambito delle attività disciplinate nella presente procedura, comprese eventuali comunicazioni a mezzo posta elettronica è conservata a cura dell’Organismo di Vigilanza.

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.