

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE AI SENSI
DEL D.LGS. 231/2001



DOCUMENTO
PG-9

REVISIONE
02

GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI

<p>MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE AI SENSI DEL D.LGS. 231/2001</p> 	<p>DOCUMENTO PG-9</p>	<p>REVISIONE 02</p>
--	---------------------------	-------------------------

Indice

1. DEFINIZIONI	3
2. PREMESSA E SCOPO	4
3. WHISTLEBLOWERS	4
4. OGGETTO DELLE SEGNALAZIONI	5
4.1 Tipologie di violazione	5
4.2 Segnalazioni anonime	5
4.3 Segnalazioni estranee all'oggetto della presente Procedura	5
5. I CANALI PREPOSTI ALL'INOLTRO DELLE SEGNALAZIONI	6
6. IL CANALE INTERNO DI SEGNALAZIONE	6
6.1 Il Gestore delle segnalazioni	6
6.2 Modalità di trasmissione delle segnalazioni	7
6.3 Gestione delle segnalazioni	8
7. IL CANALE ESTERNO PER L'INOLTRO DELLE SEGNALAZIONI	10
8. ALTRE MODALITÀ DI TRASMISSIONE DELLE SEGNALAZIONI	10
9. LE TUTELE PREVISTE DALLA DISCIPLINA WHISTLEBLOWING	11
10. RESPONSABILITÀ DEL SEGNALANTE	12
11. LE SANZIONI APPLICABILI DA ANAC	12
12. LE SANZIONI DISCIPLINARI	13
13. FORMAZIONE	13

<p>MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE AI SENSI DEL D.LGS. 231/2001</p> 	<p>DOCUMENTO PG-9</p>	<p>REVISIONE 02</p>
--	---------------------------	-------------------------

1. DEFINIZIONI

- **D.Lgs.24/2023** (di seguito anche “Decreto”): 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 recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali.*
- **Dati personali:** qualsiasi informazione relativa ad una persona fisica che possa essere utilizzata per identificare direttamente o indirettamente tale soggetto;
- **Gestore delle segnalazioni:** soggetti individuati e formalmente nominati per la gestione delle segnalazioni;
- **Linee Guida ANAC:** “*Linee guida in materia di protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell’Unione e protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali*”. - Approvate dall’Autorità Nazionale Anticorruzione con Delibera n°311 del 12 luglio 2023.
- **Segnalazione:** segnalazione spontanea da parte di un soggetto interessato (dipendente o terza parte) avente ad oggetto condotte illecite e/o violazioni del Modello Organizzativo ex. D.Lgs. 231/01, di leggi, regolamenti e di politiche e procedure interne fondate su elementi di fatto precisi e concordanti di cui il segnalante sia venuto a conoscenza nel contesto di un rapporto lavorativo con la Società;
- **Segnalante (Whistleblower):** il soggetto apicale o subordinato o terza parte rilevanti che siano testimoni o che vengano a conoscenza di un illecito o di una irregolarità nel contesto lavorativo e decida di segnalarlo.

<p>MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE AI SENSI DEL D.LGS. 231/2001</p> 	<p>DOCUMENTO PG-9</p>	<p>REVISIONE 02</p>
--	---------------------------	-------------------------

2. PREMESSA E SCOPO

Il 30 marzo 2023 è entrato in vigore il Decreto Legislativo 10 marzo 2023, n. 24 di “Attuazione della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2019, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell’Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali” (pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale, Serie Generale n. 63 del 15 marzo 2023), introducendo una disciplina strutturata per garantire la protezione dei segnalanti o “whistleblowers”, ossia delle persone che segnalano violazioni di disposizioni normative nazionali o dell’Unione Europea che ledono l’interesse pubblico o l’integrità dell’amministrazione pubblica o dell’ente privato, di cui siano venute a conoscenza in un contesto lavorativo pubblico o privato.

Scopo del presente documento, in linea con quanto previsto dal D.Lgs. 24/2023, è quello di stabilire le modalità attraverso cui effettuare segnalazioni di illeciti e irregolarità di cui il Segnalante sia venuto a conoscenza nell’ambito del contesto lavorativo, nonché disciplinare il processo di ricezione, analisi e trattamento delle Segnalazioni ricevute al fine di garantire la piena conformità alla normativa vigente.

Il presente documento disciplina, inoltre, le tutele che devono essere garantite al Segnalante, alle persone oggetto di segnalazione, nonché a tutti gli ulteriori soggetti coinvolti nel processo di segnalazione e/o legati al Segnalante.

3. WHISTLEBLOWERS

I destinatari della presente procedura (di seguito anche “Segnalanti” o “Whistleblowers”) sono i soggetti che vantano una relazione qualificata con **Sibeg** (di seguito anche “**Società**”) e che nell’ambito del proprio contesto lavorativo vengano a conoscenza di informazioni su comportamenti, atti od omissioni in grado di rappresentare o favorire possibili violazioni di leggi, regolamenti, procedure e politiche interne nonché del Modello Organizzativo adottato dalla Società.

I soggetti che possono segnalare violazioni (Segnalanti) sono, in particolare:

- lavoratori subordinati, ivi compresi i lavoratori il cui rapporti di lavoro è disciplinato dal D.gs.81/2015 (es. rapporto di lavoro a tempo determinato, di somministrazione etc.)
- lavoratori autonomi, ivi compresi i titolari di un rapporto di collaborazione (es. rapporti di agenzia, di rappresentanza commerciale etc.);
- liberi professionisti e consulenti;
- volontari, tirocinanti e stagisti;
- azionisti, che siano venuti a conoscenza di violazioni nell’esercizio dei diritti di cui sono titolari in ragione del loro ruolo;
- persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza (es. componenti del Consiglio di Amministrazione, componenti dell’Organismo di Vigilanza).

<p>MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE AI SENSI DEL D.LGS. 231/2001</p> 	<p>DOCUMENTO PG-9</p>	<p>REVISIONE 02</p>
--	---------------------------	-------------------------

4. OGGETTO DELLE SEGNALAZIONI

La Segnalazione consiste nella comunicazione effettuata dal Segnalante avente ad oggetto le informazioni sulle violazioni, compresi i fondati sospetti, di normative nazionali e dell'Unione Europea (come meglio identificate nel successivo paragrafo 4.1) che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'Amministrazione Pubblica o della Società, commesse nell'ambito dell'organizzazione di Sibeg.

4.1 Tipologie di violazione

Nel dettaglio la segnalazione può riguardare:

- Violazioni di disposizioni normative nazionali
 - condotte illecite rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/2001;
 - violazione del Modello di Organizzazione e gestione ex D.Lgs. 231/2001 della Società.
- Violazioni della normativa europea
 - illeciti commessi in violazione della normativa dell'Unione Europea e delle disposizioni nazionali che ne danno attuazione¹;
 - atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione Europea;
 - atti od omissioni che riguardano il mercato interno;
 - atti od omissioni che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni dell'Unione Europea nei settori di cui a punti precedenti.

Tali violazioni possono realizzarsi altresì mediante l'inosservanza di procedure e politiche interne nonché del Modello Organizzativo adottato dalla Società.

4.2 Segnalazioni anonime

Le segnalazioni anonime vengono prese in considerazione solo qualora risultino puntuali, circostanziate e supportate da idonea documentazione.

In caso di segnalazioni anonime in cui venga successivamente identificato il soggetto segnalante, quest'ultimo beneficia delle medesime garanzie attribuite ai Segnalanti che manifestano sin da subito la propria identità.

4.3 Segnalazioni estranee all'oggetto della presente Procedura

Non sono ricomprese tra le violazioni che possono essere oggetto di segnalazione nell'ambito della presente Procedura:

¹ Si tratta, in particolare, dei seguenti settori: contratti 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.

<p>MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE AI SENSI DEL D.LGS. 231/2001</p> 	<p>DOCUMENTO PG-9</p>	<p>REVISIONE 02</p>
--	---------------------------	-------------------------

- a) le contestazioni, rivendicazioni o richieste legate ad un interesse di carattere personale che attengono esclusivamente ai propri rapporti individuali di lavoro, ovvero inerenti ai propri rapporti di lavoro con le figure gerarchicamente sovraordinate;
- b) le segnalazioni di violazioni laddove già disciplinate in via obbligatoria dagli atti dell'Unione europea o nazionali indicati nella parte II dell'allegato al Decreto ovvero da quelli nazionali che costituiscono attuazione degli atti dell'Unione europea indicati nella parte II dell'allegato alla direttiva (UE) 2019/1937;
- c) le segnalazioni di violazioni in materia di sicurezza nazionale, nonché di appalti relativi ad aspetti di difesa o di sicurezza nazionale, a meno che tali aspetti rientrino nel diritto derivato pertinente dell'Unione europea.
- d) le violazioni già regolamentate in via obbligatoria in alcuni settori speciali, alle quali continua dunque ad applicarsi la disciplina di segnalazione *ad hoc*.

Le Segnalazioni non devono riguardare notizie palesemente prive di fondamento, le informazioni già totalmente di dominio pubblico e le informazioni acquisite solo sulla base di indiscrezioni scarsamente attendibili.

5. I CANALI PREPOSTI ALL'INOLTRO DELLE SEGNALAZIONI

L'oggetto della segnalazione rileva rispetto ai canali da utilizzare per l'inoltro della stessa; in particolare, il Segnalante potrà utilizzare per:

- violazioni del diritto dell'Unione Europea e della normativa nazionale di recepimento:
 - o Canale interno;
 - o Canale esterno;
 - o Divulgazione pubblica;
 - o Denuncia all'Autorità.
- violazioni del D.Lgs.231/2001 e delle disposizioni del Modello Organizzativo, Gestionale e di Controllo della Società:
 - o Canale interno.

6. IL CANALE INTERNO DI SEGNALAZIONE

6.1 Il Gestore delle segnalazioni

Sibeg ha individuato come Gestore delle Segnalazioni un Comitato Whistleblowing i cui membri:

- sono stati individuati in considerazione della loro autonomia, da intendersi come imparzialità e indipendenza;
- risultano espressamente autorizzati dalla Società al trattamento dei dati personali di cui vengono a conoscenza nell'esercizio dei compiti ad essi attribuiti nell'ambito della disciplina sul whistleblowing;
- sono dotati delle conoscenze e competenze tecniche necessarie ad assolvere i compiti ad essi attribuiti.

<p>MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE AI SENSI DEL D.LGS. 231/2001</p>  <p>Sibeg Coca-Cola in Sicilia</p>	<p>DOCUMENTO PG-9</p>	<p>REVISIONE 02</p>
---	----------------------------------	--------------------------------

Il Comitato Whistleblowing è composto da:

- un Componente dell'Organismo di Vigilanza;
- HR Director.

6.2 Modalità di trasmissione delle segnalazioni

In coerenza con le finalità della normativa, volta a far emergere fatti illeciti di diversa natura così da prevenirli e contrastarli, Sibeg ha adottato uno strumento di inoltro delle segnalazioni rispondente ai requisiti di cui al D.Lgs.24/2023.

I soggetti legittimati possono inviare una segnalazione attraverso il **canale di segnalazione interno** accessibile dalla pagina dedicata al "Whistleblowing" presente sul sito internet di Sibeg nonché dal seguente link: <https://whistleblowersoftware.com/secure/sibeg>.

Il canale di segnalazione interno consente di inviare una segnalazione attraverso la piattaforma:

- in **forma scritta**,
- in **forma orale**, attraverso un sistema di messaggistica vocale che renderà la voce del segnalante non riconoscibile.

È possibile inviare una segnalazione anche in forma anonima, purché la segnalazione contenga tutti gli elementi utili alla ricostruzione del fatto e ad accertare la fondatezza di quanto segnalato.

Attraverso la piattaforma il Segnalante può chiedere e ottenere un **incontro diretto** (in questo caso la segnalazione non potrà essere effettuata in forma anonima) che verrà fissato entro un termine ragionevole non superiore a 15 giorni². In tal caso, previo consenso del Segnalante, il colloquio è documentato mediante verbale, che il Segnalante può verificare, rettificare e confermare mediante sottoscrizione.

In particolare, la segnalazione deve contenere i seguenti **elementi**:

- circostanze di tempo e di luogo in cui si è verificato il fatto oggetto di segnalazione;
- descrizione del fatto;
- nome e cognome, oppure ogni altra indicazione utile a identificare l'autore o gli autori del fatto segnalato, nonché eventuali altri soggetti coinvolti;
- eventuali altri soggetti che possono riferire sul fatto.

Al termine dell'inserimento, il Segnalante deve **annotarsi** la password e il numero della segnalazione (ticket alfanumerico che identifica in modo univoco la segnalazione), automaticamente prodotto dalla piattaforma, che consentirà di seguire nel tempo lo stato di lavorazione della segnalazione e interloquire con il Gestore garantendo riservatezza e anonimato.

² Confindustria: Guida Operativa Whistleblowing – Guida operativa per gli enti privati. Ottobre 2023

<p>MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE AI SENSI DEL D.LGS. 231/2001</p> 	<p>DOCUMENTO PG-9</p>	<p>REVISIONE 02</p>
--	---------------------------	-------------------------

In caso di segnalazione trasmessa attraverso la piattaforma, sarà garantita la **riservatezza** dell'identità della persona segnalante, della persona coinvolta o comunque menzionata nella segnalazione, nonché del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione, attraverso strumenti di **crittografia**.

6.3 Gestione delle segnalazioni

Le Segnalazioni inviate con le modalità di cui sopra saranno ricevute e gestite dal Comitato Whistleblowing che analizzerà e classificherà le segnalazioni, per definire quelle potenzialmente rientranti nel campo di applicazione della presente Procedura.

In particolare:

- verrà rilasciato **avviso di ricevimento** della Segnalazione al Segnalante **entro 7 (sette) giorni** dalla data di ricezione;
- verranno mantenute interlocuzioni con il Segnalante (anche nel caso di segnalazioni anonime, purché circostanziate), potendo richiedere, se necessario, integrazioni;
- verrà dato diligente seguito alla segnalazione;
- verrà **fornito riscontro** alla segnalazione **entro 3 (tre) mesi** dalla data dell'avviso di ricevimento.

Tutte le Segnalazioni, indipendentemente dalla modalità di ricezione, saranno registrate nella piattaforma, che costituisce il database riepilogativo dei **dati essenziali** delle Segnalazioni e della loro gestione. La piattaforma assicura, altresì, l'archiviazione di tutta la documentazione allegata, nonché di quella prodotta o acquisita nel corso delle attività di analisi.

La consultazione delle informazioni presenti sulla piattaforma è limitata al solo Comitato Whistleblowing, abilitato con specifici profili funzionali di accesso al sistema, tracciati attraverso log.

Sarà disposta la chiusura immediata della segnalazione in caso di:

- a) segnalazione generica o non adeguatamente circostanziata o corredata da documentazione non appropriata o inconferente tale da non far comprendere il contenuto della segnalazione stessa;
- b) segnalazione palesemente infondata;
- c) segnalazione per la quale, alla luce degli esiti delle preliminari verifiche, non emergono elementi tali da supportare l'avvio della successiva fase di istruttoria;
- d) segnalazione per la quale, alla luce degli esiti delle preliminari verifiche svolte, non risulta possibile, sulla base degli strumenti di analisi a disposizione, svolgere ulteriori approfondimenti per verificare la fondatezza della segnalazione stessa.

Nei casi qui sopra indicati, il Comitato archivia la segnalazione indicandone le motivazioni e ne dà comunicazione tempestiva al Segnalante.

In caso di Segnalazione apparentemente fondata, il Comitato Whistleblowing avvia una specifica indagine avvalendosi, ove necessario, del supporto di consulenti esterni esperti, e decide gli approfondimenti da condurre. L'obiettivo di questa fase è di procedere con le analisi e le valutazioni specifiche circa la fondatezza o meno dei fatti segnalati, anche al fine di formulare eventuali

<p>MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE AI SENSI DEL D.LGS. 231/2001</p> 	<p>DOCUMENTO PG-9</p>	<p>REVISIONE 02</p>
--	---------------------------	-------------------------

raccomandazioni in merito all'adozione delle necessarie azioni correttive sulle aree e sui processi aziendali interessati nell'ottica di rafforzare il sistema di controllo interno.

Nel caso di Segnalazioni rilevanti ai sensi del D.Lgs.231/2001, il Comitato informa tempestivamente l'Organismo di Vigilanza affinché, quest'ultimo, nell'esercizio della sua attività di vigilanza, possa condividere le proprie eventuali osservazioni e partecipare all'istruttoria o comunque seguirne l'andamento. Il Comitato Whistleblowing dovrà altresì fornire un aggiornamento periodico (almeno annuale) sull'attività complessiva di gestione delle segnalazioni al fine di verificare il corretto funzionamento del sistema whistleblowing, anche in termini di corretta classificazione delle Segnalazioni, e proporre all'ente eventuali necessità di suo miglioramento.

Per lo svolgimento dell'istruttoria è possibile avviare un dialogo con il Segnalante chiedendo allo stesso chiarimenti, documenti e informazioni ulteriori, sempre tramite la piattaforma informatica o, su richiesta del Segnalante, anche di persona. La gestione dei rapporti col Segnalante viene sempre tenuta dal Comitato Whistleblowing.

Ove necessario, sarà possibile acquisire atti e documenti da altri uffici della Società, avvalersi del loro supporto, coinvolgere terze persone tramite audizioni e altre richieste, avendo sempre cura che non sia compromessa la tutela della riservatezza del Segnalante e dei soggetti coinvolti nella Segnalazione.

Qualora nel corso dell'istruttoria vengano ravvisati elementi di manifesta infondatezza della Segnalazione, il Comitato Whistleblowing ne delibera l'archiviazione con adeguata motivazione e ne dà riscontro al Segnalante.

Laddove, invece, si ravvisi la fondatezza della Segnalazione:

- qualora la Segnalazione abbia rilevanza ai sensi del D.Lgs.231/2001, il Comitato Whistleblowing, condivide le attività svolte e gli esiti della fase istruttoria con l'Organismo di Vigilanza che provvederà a proporre le azioni più opportune all'Amministratore Delegato. Qualora la segnalazione coinvolga l'Amministratore Delegato, l'Organismo di Vigilanza proporrà le azioni più opportune al Consiglio di Amministrazione;
- qualora la Segnalazione non abbia rilevanza ai sensi del D.Lgs.231/2001, il Comitato Whistleblowing delibererà le azioni più opportune formulando una proposta all'Amministratore Delegato. Qualora la segnalazione coinvolga l'Amministratore Delegato, l'Organismo di Vigilanza proporrà le azioni più opportune al Consiglio di Amministrazione.

Nel caso in cui debbano essere segnalate condotte illecite e/o irregolarità attribuite ad uno dei componenti del Comitato Whistleblowing, la piattaforma consente di inoltrare la Segnalazione esclusivamente all'altro componente, il quale avrà cura di mantenere la massima riservatezza e di svolgere le analisi secondo il flusso sopra descritto. Nel caso in cui la Segnalazione coinvolga il componente dell'OdV membro del Comitato Whistleblowing, le Segnalazioni aventi rilevanza ai sensi del D.Lgs.231/2001 dovranno essere comunicate esclusivamente agli altri componenti dell'Organismo di Vigilanza, che delibererà le azioni conseguenti in composizione ristretta (senza, quindi, il coinvolgimento del componente coinvolto nella Segnalazione).

Tutte le fasi dell'attività di analisi e accertamento delle Segnalazioni sono tracciate e correttamente archiviate.

<p>MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE AI SENSI DEL D.LGS. 231/2001</p> 	<p>DOCUMENTO PG-9</p>	<p>REVISIONE 02</p>
--	---------------------------	-------------------------

7. IL CANALE ESTERNO PER L'INOLTRO DELLE SEGNALAZIONI

In alternativa ai canali di segnalazione interna sopra riportati, i soggetti segnalanti hanno la possibilità, esclusivamente nei casi previsti dal D.lgs. 24/2023, di effettuare segnalazioni attraverso i canali esterni appositamente attivati dall'Autorità Nazionale Anticorruzione (A.N.A.C.). Nello specifico, il canale di esterno di segnalazione A.N.A.C. può essere utilizzato solo nei seguenti casi:

- il canale interno non è attivo o pur essendo attivo non è conforme alle previsioni normative;
- il Segnalante ha già fatto la Segnalazione interna ma la stessa non ha avuto seguito;
- il Segnalante ha fondati motivi di ritenere che se effettuasse una segnalazione interna alla stessa non sarebbe dato efficace seguito o lo stesso potrebbe subire ritorsioni;
- la violazione oggetto di Segnalazione può costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

Le segnalazioni *whistleblowing* possono essere trasmesse ad A.N.A.C. mediante i canali appositamente predisposti dall'Autorità stessa:

- piattaforma informatica raggiungibile dal sito istituzionale dell'Autorità;
- segnalazioni orali;
- incontri diretti fissati entro un termine ragionevole.

8. ALTRE MODALITÀ DI TRASMISSIONE DELLE SEGNALAZIONI

Il Segnalante ha la possibilità di utilizzare ulteriori modalità per l'inoltro delle Segnalazioni oltre quelle indicate ai punti precedente (cfr. Canali interni ed esterni), tali modalità sono rappresentate da:

- Divulgazione pubblica

Con la divulgazione pubblica le informazioni sulle violazioni sono rese di pubblico dominio tramite la stampa o mezzi elettronici o comunque attraverso mezzi di diffusione in grado di raggiungere un numero elevato di persone.

Al fine di poter effettuare una divulgazione pubblica è necessario che il Segnalante:

- abbia trasmesso una segnalazione interna a cui non sia stato dato riscontro nei termini previsti e, pertanto, abbia fatto seguito una Segnalazione esterna ad ANAC la quale, a sua volta, non abbia fornito riscontro al Segnalante entro termini ragionevoli;
- abbia già effettuato direttamente una Segnalazione esterna ad ANAC la quale, tuttavia, non ha dato riscontro al Segnalante in merito alle misure previste o adottate per dare seguito alla Segnalazione entro termini ragionevoli;
- il Segnalante abbia fondato motivo di ritenere, sulla base di circostanze concrete e quindi non su semplici illazioni, che la violazione possa rappresentare un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse;
- il Segnalante abbia fondati motivi di ritenere che la segnalazione esterna possa comportare il rischio di ritorsioni oppure possa non avere efficace seguito.

<p>MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE AI SENSI DEL D.LGS. 231/2001</p> 	<p>DOCUMENTO PG-9</p>	<p>REVISIONE 02</p>
--	---------------------------	-------------------------

- Denuncia all'Autorità

Il Segnalante può inoltrare una denuncia di condotte illecite di cui questi sia venuto a conoscenza nel contesto lavorativo alle Autorità nazionali competenti.

9. LE TUTELE PREVISTE DALLA DISCIPLINA WHISTLEBLOWING

Sibeg garantisce l'applicazione delle misure di protezione, previste dalla normativa vigente, a favore dei Segnalanti, nonché ai seguenti soggetti che in ragione del ruolo assunto nell'ambito del processo di segnalazione potrebbero essere destinatari di ritorsioni:

- facilitatore, persona fisica che assiste il Segnalante nel processo di segnalazione, operante all'interno del medesimo contesto lavorativo in cui opera il Segnalante e la cui assistenza deve essere mantenuta riservata;
- persona del medesimo contesto lavorativo del Segnalante, in particolare persone legate da una rete di relazioni sorte in ragione del fatto che esse operano, o hanno operato in passato, nel medesimo ambiente lavorativo purché vi sia l'esistenza di uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado con il Segnalante;
- colleghi di lavoro con rapporto abituale e corrente con il Segnalante;
- enti di proprietà del Segnalante o per i quali lo stesso lavora, nonché enti che operano nel medesimo contesto lavorativo delle suddette persone.

Tutela della riservatezza

Sibeg per incoraggiare la Segnalazione di possibili comportamenti illeciti o irregolari garantisce la riservatezza del Segnalante e della Segnalazione. L'identità del Segnalante non può essere rivelata a persone diverse da quelle competenti a ricevere o a dare seguito alle Segnalazioni; inoltre, il divieto di rivelare l'identità del Segnalante è da riferirsi non solo al nominativo del Segnalante ma anche a tutti gli elementi della segnalazione, dai quali si possa ricavare, anche indirettamente, l'identificazione del Segnalante.

È tutelata anche l'identità delle persone coinvolte e delle persone menzionate nella segnalazione.

La gestione dei Dati Personali è effettuata nel rispetto delle leggi e dei regolamenti applicabili, con particolare riferimento al Regolamento Generale sulla Protezione dei Dati Personali dell'Unione Europea ("GDPR") e al D.Lgs.24/2023.

In particolare, 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.

Tutela dalle ritorsioni

Nei confronti del Segnalante che effettui in buona fede una segnalazione in base ad una convinzione ragionevole che le informazioni siano veritiere e rientranti nell'oggetto del Decreto,

<p>MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE AI SENSI DEL D.LGS. 231/2001</p> 	<p>DOCUMENTO PG-9</p>	<p>REVISIONE 02</p>
--	---------------------------	-------------------------

nonché nei confronti degli altri soggetti sopra menzionati, non è tollerata né consentita alcuna forma di ritorsione o misura discriminatoria.

All'interno della Società vige pertanto il divieto di ritorsione intesa come qualsiasi comportamento, atto od omissione, anche solo tentato o minacciato, posto in essere in ragione della segnalazione, della denuncia all'autorità 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.

Coloro che ritengano di aver subito ritorsioni o misure discriminatorie, ne informano senza indugio ANAC, alla quale è affidato, in via esclusiva, il compito di accertare il nesso di causalità tra la ritorsione e la segnalazione e, quindi, di adottare i conseguenti provvedimenti (si veda paragrafo 11).

In caso di ritorsioni commesse nel contesto lavorativo di un ente del settore privato, ANAC informa l'Ispettorato Nazionale del Lavoro per i provvedimenti di competenza. Rimane invece di competenza dell'autorità giudiziaria disporre le misure necessarie ad assicurare la tutela del segnalante (es. reintegrazione nel posto di lavoro, risarcimento del danno, l'ordine di cessazione della condotta, nonché la dichiarazione di nullità degli atti adottati).

Garanzie di assistenza

L'Autorità Nazionale Anti Corruzione ha stipulato con taluni enti del Terzo Settore apposite convenzioni al fine di offrire adeguate misure di sostegno. Tali enti, in particolare, sono inseriti in un apposito elenco pubblicato da ANAC sul proprio sito istituzionale.

Tali enti prestano assistenza a titolo gratuito:

- sulle modalità di segnalazione;
- sulla protezione dalle ritorsioni riconosciuta dalle disposizioni normative nazionali e da quelle dell'Unione Europea;
- sui diritti della persona coinvolta;
- sulle modalità e condizioni di accesso al patrocinio a spese dello Stato.

10. RESPONSABILITÀ DEL SEGNALANTE

Il Segnalante perde le tutele di cui al paragrafo precedente quando è accertata, anche con sentenza di primo grado, la sua responsabilità penale 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.

11. LE SANZIONI APPLICABILI DA ANAC

Ai sensi dell'art. 21 del D.Lgs. n. 24/2023, A.N.A.C. applica al responsabile, le seguenti sanzioni amministrative pecuniarie:

- a) da 10.000 a 50.000 euro quando accerta che:
 - la persona fisica abbia commesso ritorsioni;
 - la persona fisica abbia ostacolato la segnalazione o abbia tentato di ostacolarla;

<p>MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE AI SENSI DEL D.LGS. 231/2001</p> 	<p>DOCUMENTO PG-9</p>	<p>REVISIONE 02</p>
--	---------------------------	-------------------------

- la persona fisica abbia violato l'obbligo di riservatezza di cui all'art. 12 del d.lgs. n. 24/2023;
 - non sono stati istituiti canali di segnalazione; in tal caso responsabile è considerato l'organo di indirizzo dell'ente;
 - non sono state adottate procedure per l'effettuazione e la gestione delle segnalazioni ovvero che l'adozione di tali procedure non è conforme a quanto previsto dal Decreto; in tal caso responsabile è considerato l'organo di indirizzo dell'ente;
 - non è stata svolta l'attività di verifica e analisi delle segnalazioni ricevute; in tal caso responsabile è considerato il Gestore delle segnalazioni;
- b) da 500 a 2.500 euro, quando è accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità civile della persona segnalante per diffamazione o calunnia nei casi di dolo o colpa grave, salvo che la medesima sia stata già condannata, anche in primo grado, per i reati di diffamazione o di calunnia.

12. LE SANZIONI DISCIPLINARI

Sibeg prevede l'applicazione di sanzioni disciplinari in conformità alle disposizioni del Modello Organizzativo, del CCNL applicato e dello Statuto dei lavoratori per coloro che:

- abbiano commesso ritorsioni;
- abbiano ostacolato la segnalazione o abbiano tentato di ostacolarla;
- abbiano violato l'obbligo di riservatezza di cui all'art. 12 del d.lgs. n. 24/2023;
- non abbiano svolto attività di verifica e analisi delle segnalazioni ricevute;
- dopo la trasmissione di una Segnalazione siano stati ritenuti penalmente responsabili, anche con sentenza di primo grado, per i reati di diffamazione o di calunnia ovvero sia stata accertata la loro responsabilità civile, per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave.

13. FORMAZIONE

In caso di modifiche normative e, in ogni caso, quando ritenuto necessario per garantire efficace attuazione alle disposizioni del D.Lgs.24/2023 e alla presente procedura, Sibeg organizza sessioni formative indirizzate a coloro che hanno il compito di ricevere e dare seguito alle Segnalazioni che abbiano ad oggetto, in particolare:

- aspetti normativi rilevanti;
- *policies* e procedure adottate dalla Società;
- modalità operative adottate per la gestione del canale di segnalazione.

Sibeg prevede inoltre un'adeguata formazione periodica indirizzata a tutto il personale interno in merito alle tematiche esposte all'interno D.Lgs.24/2023 e nella presente Procedura, così da creare un'opportuna consapevolezza circa le finalità e le tutele riconosciute dal Decreto, nonché una cultura di integrità e responsabilità all'interno della Società.