



PROCEDURA WHISTLEBLOWING

1. Premessa

Sicurmas S.r.l. (“**Società**”) si è dotata di un canale di segnalazione (whistleblowing), in conformità a quanto previsto dal d. lgs. 24/2023, attuativo della Direttiva (UE) 2019/1937 (“**Decreto Whistleblowing**”).

L’obiettivo di è quello di garantire un canale sicuro, confidenziale e accessibile affinché chiunque che ha interagito con la Società nell'ambito del contesto lavorativo possa segnalare condotte illecite rilevanti¹, comprese potenziali violazioni del Modello 231 e del Codice Etico della Società.

Il presente documento è una procedura volta a disciplinare le modalità di presentazione e gestione delle segnalazioni. Destinatari della procedura sono:

- tutti i dipendenti e collaboratori della Società;
- lavoratori autonomi, liberi professionisti, consulenti, volontari, tirocinanti che svolgono le proprie attività presso la Società;
- azionisti ed i soggetti con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza, nonché i membri non esecutivi degli organi sociali della Società;
- in generale, tutti coloro che, pur essendo esterni alla Società, operano direttamente o indirettamente per conto della stessa (ad esempio, agenti, distributori, partner commerciali, ecc.).

La procedura viene messa a disposizione con adeguati mezzi di comunicazione. In particolare, è esposta e resa facilmente visibile nei luoghi di lavoro, ed è accessibile anche a coloro che, pur non frequentando i luoghi di lavoro, hanno un rapporto giuridico con la Società nelle forme sopra citate. A tal fine, come prescritto dal Decreto Whistleblowing, la procedura viene pubblicata in una sezione dedicata del sito web della Società.

2. Oggetto e contenuto delle segnalazioni

Le violazioni che possono essere segnalate consistono in comportamenti, atti od omissioni che ledono l’interesse pubblico o l’integrità della Società, nello specifico:

- condotte illecite rilevanti ai sensi del d. lgs 231/2001;
- illeciti che rientrano nell’ambito di applicazione degli atti dell’Unione europea o nazionali, ovvero degli atti nazionali che costituiscono attuazione degli atti dell’Unione europea in materia 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 di cui all’articolo 325 del Trattato sul funzionamento dell’Unione Europea (“TFUE”), come frodi e corruzione;

¹ Le definizioni utili ai fini della comprensione della materia e della presente procedura sono riportate all’art. 2, co. 1, del Decreto Whistleblowing.

- atti od omissioni riguardanti il mercato interno, di cui all'articolo 26, paragrafo 2, del TFUE, comprese le violazioni delle norme dell'Unione Europea in materia di concorrenza e di aiuti di Stato e quelle in materia di imposta sulle società;
- atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni di cui agli atti dell'Unione nei settori sopraindicati, come pratiche abusive volte a pregiudicare una concorrenza leale;
- ulteriori illeciti amministrativi, contabili, civili o penali.

Il segnalante è tenuto a fornire tutte le informazioni utili che permettano ai soggetti competenti di svolgere gli accertamenti volti a valutare la fondatezza dei fatti segnalati. A tal proposito, la segnalazione dovrebbe includere, per quanto possibile:

- una descrizione chiara, precisa e completa dei fatti oggetto di segnalazione;
- ove note, le circostanze di tempo e di luogo in cui i fatti si sono verificati, oppure eventuali sospetti di violazioni che, sulla base di elementi concreti, potrebbero verificarsi;
- se disponibili, le generalità o altre informazioni (ad esempio, ruolo e area di attività) che consentano di identificare il o i soggetti al/i quale/i è attribuita la violazione;
- indicazione di eventuali altre persone in grado di fornire informazioni sui fatti segnalati;
- eventuali soggetti terzi coinvolti o che potrebbero risultare danneggiati;
- elementi relativi a possibili condotte volte a occultare le violazioni;
- qualsiasi ulteriore dettaglio che possa contribuire a riscontrare l'esistenza dei fatti segnalati.

Le segnalazioni che non riportino uno o più degli elementi sopra elencati saranno comunque valutate, purché presentino un livello di dettaglio sufficiente a consentire un'attività di verifica efficace, anche attraverso un eventuale confronto con il segnalante e/o con soggetti terzi indicati nella segnalazione.

Non verranno prese in considerazione segnalazioni generiche, prive di riscontri concreti, basate unicamente su voci non verificate o "sentito dire", così come lamentele o rivendicazioni di carattere personale. Le segnalazioni devono essere formulate in buona fede e senza finalità di interesse personale diretto. Non rientrano pertanto nell'ambito di applicazione le segnalazioni riguardanti esclusivamente il proprio rapporto individuale di lavoro o collaborazione, né quelle relative a conflitti interpersonali o episodi di discriminazione tra colleghi.

La Società accetta anche segnalazioni anonime, ovvero prive di elementi che permettano di identificare il segnalante, a condizione che siano corredate da informazioni e documentazione sufficientemente circostanziate. Si precisa tuttavia che l'anonimato potrebbe rendere più complesso lo svolgimento delle attività di verifica e accertamento.

3. Canali di segnalazione

Le segnalazioni sono gestite dall'Organismo di Vigilanza ("OdV") della Società, da questa nominato (in composizione monocratica) nell'ambito dell'adozione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo di cui al d. lgs. 231/2001.

Le segnalazioni possono essere presentate attraverso i seguenti canali:

1. invio di una lettera cartacea all'indirizzo della sede legale della Società, ossia via Stazione 9/R, 26013 – Crema (CR), all'attenzione dell'Organismo di Vigilanza (OdV);

2. un incontro diretto con l'OdV, che può essere richiesto tramite e-mail alla casella esclusivamente dedicata all'OdV odv@sicurmas.com.

Se il segnalante sceglie il canale 1, gli è richiesto di procedere come segue:

- inserire in una prima busta i propri dati identificativi e la fotocopia del documento di riconoscimento, qualora non si intenda mantenere l'anonimato;
- inserire in una seconda busta la segnalazione;
- inserire entrambe le buste in una terza busta chiusa, recante la scritta: "RISERVATA A ODV - WHISTLEBLOWING", da spedire alla sede legale della Società.

La lettera viene consegnata immediatamente all'OdV da parte degli operatori della Società che si occupano della posta.

Resta fermo che, come previsto dal Decreto Whistleblowing, il segnalante può presentare una segnalazione tramite l'apposito canale istituito dall'Autorità Nazionale Anticorruzione ("ANAC") nei seguenti casi:

- ha già effettuato una Segnalazione tramite il canale predisposto dalla Società, ma la stessa non ha avuto seguito;
- ha fondati motivi per ritenere che, se facesse una Segnalazione interna, questa non avrebbe un seguito efficace o che la stessa Segnalazione potrebbe comportare il rischio di ritorsioni;
- ritiene che la violazione potrebbe costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

4. Gestione della Segnalazione

Entro 7 (sette) giorni dalla ricezione della segnalazione, il segnalante – se identificabile – riceverà un avviso di presa in carico.

L'OdV procede quindi a verificare la presenza dei requisiti minimi necessari per stabilire l'ammissibilità della segnalazione e, conseguentemente, l'applicazione delle tutele previste dalla normativa vigente.

In tale valutazione, l'OdV considera in particolare:

- la manifesta infondatezza della segnalazione per mancanza di elementi fattuali idonei a giustificare ulteriori verifiche;
- la chiara carenza di dettagli sufficienti (ad esempio documentazione non pertinente o insufficiente) tali da impedire la comprensione o la verificabilità dei fatti;
- la coerenza dell'oggetto della segnalazione con le materie disciplinate dal Decreto Whistleblowing.

Qualora la segnalazione venga ritenuta inammissibile, l'OdV potrà disporre l'archiviazione, motivandone le ragioni e dandone comunicazione al segnalante.

Qualora, all'esito della verifica, la violazione risulti infondata, falsa o strumentale:

- l'OdV provvede a comunicare l'esito dell'accertamento agli amministratori della Società per la valutazione di opportune azioni nei confronti del segnalante;
- laddove si rilevi la mala fede o la colpa grave del segnalante, la Società delibera l'adozione di misure compatibili con il rapporto intercorrente con lo stesso.

Se invece la segnalazione risulta ammissibile, verrà avviata la fase istruttoria.

Durante l'istruttoria, l'OdV può:

- instaurare un confronto con il segnalante per ottenere chiarimenti, documenti o ulteriori informazioni;
- acquisire atti e documenti dalla Società e coinvolgere terzi tramite audizioni o altre forme di richiesta, garantendo in ogni circostanza la tutela della riservatezza sia del segnalante che delle persone segnalate, ed evitando situazioni di potenziale conflitto di interessi.

La fase istruttoria si conclude con la redazione di un report che descrive il contesto della segnalazione, le attività di verifica svolte, le osservazioni emerse e le eventuali azioni da intraprendere, che saranno decise dal legale rappresentante della Società o, se questo è coinvolto nella segnalazione, dagli altri soci della Società. Le azioni potranno essere, ad es., misure disciplinari, interruzione del rapporto contrattuale eventualmente intercorrente, deposito di apposita denuncia-querela.

Indipendentemente dall'esito, al segnalante andrà reso un riscontro entro 3 (tre) mesi dall'invio dell'avviso di ricevimento della segnalazione o, in assenza di tale avviso, entro 3 (tre) mesi dal termine dei 7 (sette) giorni previsti per l'invio della conferma di ricezione.

Il riscontro indicherà la fondatezza o meno dei fatti segnalati e le misure adottate o da adottare. Tuttavia, se l'indagine non è ancora conclusa, potranno essere omesse informazioni la cui divulgazione possa interferire con le verifiche in corso o ledere i diritti di terzi. In tal caso, al termine dell'istruttoria, sarà inviata una comunicazione finale con l'esito definitivo.

Le segnalazioni, insieme alla relativa documentazione, devono essere, a cura dell'OdV, correttamente protocollate e successivamente archiviate sia in formato elettronico sia in formato cartaceo, adottando adeguate misure di sicurezza.

I fascicoli sono registrati in un apposito registro, organizzato su base annuale e suddiviso in sezioni distinte in base alla modalità di invio della segnalazione e all'esito della stessa (positivo, negativo o insufficiente).

La conservazione avviene per il tempo necessario alla gestione della specifica segnalazione e, in ogni caso, non oltre cinque anni dalla data di comunicazione dell'esito finale della procedura, salvo che non venga avviato un procedimento giudiziario o disciplinare collegato alla segnalazione. In tale eventualità, i dati saranno conservati per tutta la durata del procedimento, fino alla sua conclusione e alla scadenza dei termini per eventuali impugnazioni.

Quando, su richiesta del segnalante, la segnalazione viene effettuata oralmente in occasione di un incontro diretto con l'OdV, i contenuti dell'incontro – previo consenso del segnalante – vengono documentati mediante verbale, il quale può essere visionato, modificato se necessario e confermato tramite sottoscrizione da parte del segnalante.

5. Tutele del segnalante e degli altri soggetti coinvolti

La Società assicura la più ampia tutela della riservatezza riguardo all'identità del segnalante, della persona segnalata e di eventuali altri soggetti menzionati nella segnalazione, nonché in merito al contenuto della segnalazione e alla documentazione correlata. A tal fine, vengono adottati criteri e modalità di comunicazione idonei a proteggere l'identità delle persone coinvolte, prevenendo qualsiasi forma di ritorsione o discriminazione nei confronti di chi effettua la segnalazione, ed evitando la diffusione dei dati a soggetti estranei al processo di gestione previsto dalla presente procedura.

L'identità del segnalante e ogni altra informazione da cui sia possibile risalire, direttamente o indirettamente, a tale identità non possono essere rivelate senza il consenso esplicito dell'interessato. Inoltre, come stabilito dall'art. 12 del Decreto Whistleblowing:

- a) nei procedimenti penali, l'identità del segnalante è protetta dal segreto nei modi e nei limiti indicati dall'art. 329 c.p.p.;
- b) nei procedimenti davanti alla Corte dei conti, l'identità del segnalante non può essere rivelata fino al termine della fase istruttoria;
- c) nei procedimenti disciplinari, l'identità del segnalante non è rivelata qualora la contestazione dell'addebito si basi su accertamenti autonomi e ulteriori rispetto alla segnalazione, anche se collegati ad essa. Se, invece, l'addebito disciplinare si fonda, in tutto o in parte, sulla segnalazione e la conoscenza dell'identità del segnalante risulta indispensabile per la difesa della persona segnalata, la segnalazione potrà essere utilizzata a fini disciplinari solo previa autorizzazione espressa del segnalante alla divulgazione della propria identità.

In quest'ultimo caso, il segnalante sarà informato, con comunicazione scritta, delle ragioni che rendono necessaria la rivelazione dei dati riservati, sia nell'ipotesi prevista alla lettera c) secondo periodo, sia qualora la rivelazione dell'identità e delle informazioni fornite sia indispensabile per garantire il diritto di difesa della persona coinvolta.

L'eventuale trasmissione della segnalazione e della documentazione correlata ad altre funzioni aziendali o a professionisti esterni incaricati di svolgere indagini avviene con la massima attenzione, provvedendo prima a oscurare ogni dato o elemento che possa rivelare, anche in modo indiretto, l'identità del segnalante.

La violazione dell'obbligo di riservatezza comporta responsabilità disciplinare, fermo restando l'eventuale applicazione di ulteriori sanzioni previste dalla legge.

Al segnalante sono riconosciute le misure di protezione descritte nel presente paragrafo, a prescindere dai motivi che lo hanno spinto ad effettuare la segnalazione, al ricorrere delle seguenti condizioni:

- al momento della segnalazione aveva fondato motivo di ritenere che le informazioni sulle violazioni segnalate fossero vere, che rientrassero nell'ambito oggettivo previsto dal Decreto Whistleblowing ed è stata effettuata nel rispetto di quanto previsto dal Decreto Whistleblowing;
- le misure ritorsive subite sono in conseguenza della segnalazione.

È fatto divieto di applicare nei confronti del segnalante misure ritorsive o discriminatorie, dirette o indirette, quali, ad esempio: licenziamento, sospensione o misure equivalenti; retrocessione di grado o mancata promozione; mutamento di funzioni, cambiamento del luogo di lavoro, riduzione dello stipendio, modifica dell'orario di lavoro².

Oltre alle tutele riconosciute al segnalante, le misure di protezione sopra descritte si applicano anche:

- ai facilitatori, ossia coloro che assistono il segnalante nel processo di segnalazione, operando nello stesso contesto lavorativo e la cui attività di supporto deve essere mantenuta riservata;
- alle persone che lavorano nello stesso contesto del segnalante e che hanno con lui un legame affettivo o familiare stabile fino al quarto grado;
- ai colleghi del segnalante che operano nello stesso ambiente di lavoro e intrattengono con lui rapporti regolari e continuativi;
- alle entità di proprietà del segnalante, nonché a quelle che operano nello stesso contesto lavorativo.

² Oltre alle ipotesi esplicitamente riportate nel Decreto Whistleblowing, possono costituire ritorsioni anche la pretesa di risultati impossibili da raggiungere nei modi e nei tempi indicati; una valutazione della performance artatamente negativa; una revoca ingiustificata di incarichi; il reiterato rigetto di richieste (ad es. ferie, congedi). La definizione di ritorsione contempla non solo le ipotesi in cui la ritorsione si sia già verificata, ma anche quelle in cui sia soltanto "tentata" oppure "minacciata".

Tutti i soggetti sopra elencati, tuttavia, devono essere in grado di dimostrare il nesso tra la ritorsione subita e la segnalazione.

La protezione prevista non trova applicazione quando, con sentenza (anche non definitiva di primo grado), sia stata accertata la responsabilità penale del segnalante per calunnia o diffamazione, oppure la responsabilità civile per aver riportato consapevolmente informazioni false con dolo o colpa grave. L'uso improprio del canale di segnalazione, come nel caso di segnalazioni evidentemente opportunistiche, calunniöse o diffamatorie, o finalizzate esclusivamente a danneggiare la persona segnalata o altri, nonché qualsiasi altra forma di utilizzo strumentale, comporta l'applicazione di sanzioni disciplinari e/o di ulteriori responsabilità previste dalla normativa vigente.

Per evitare conseguenze pregiudizievoli (anche solo sul piano reputazionale) nei confronti della persona segnalata all'interno del contesto lavorativo, la riservatezza della sua identità è garantita fino alla conclusione dei procedimenti avviati in seguito alla segnalazione, con le stesse garanzie riconosciute al segnalante. Restano salvi gli obblighi di legge che impongono di comunicare il nominativo del presunto responsabile all'autorità giudiziaria.

La segnalazione, di per sé, non comporta l'avvio di procedimenti disciplinari nei confronti della persona segnalata.

Qualora, a seguito delle verifiche preliminari, si ritenga di procedere con l'istruttoria, l'OdV potrà contattare la persona coinvolta, garantendole la possibilità di fornire chiarimenti e informazioni ritenute necessarie.

6. Trattamento dei dati personali

La Società compie i trattamenti di dati personali derivanti dalla gestione delle segnalazioni in qualità di titolare del trattamento nel rispetto della normativa in materia di privacy, compreso il Reg. (UE) 2016/679 ("GDPR"), e conformemente all'informativa ex artt. 13 e 14 del GDPR annessa alla presente procedura.

Si precisa che l'OdV, quale soggetto deputato alla gestione delle segnalazioni, è stato espressamente autorizzato a trattare i dati personali contenuti nelle stesse ai sensi degli artt. 29 e 32.4 del GDPR e dell'art. 2-quaterdecies del d. lgs. 196/2003.

INFORMATIVA SUL TRATTAMENTO DEI DATI PERSONALI

Con il presente documento sono fornite le informazioni relative al trattamento di dati personali nell'ambito della gestione delle segnalazioni di condotte illecite o violazioni di cui al Decreto Whistleblowing ("Segnalazione/i") compiute dalle persone individuate dall'art. 4, co. 2 del Decreto Whistleblowing ("Segnalante") con le modalità previste nella "Procedura di Whistleblowing" ("Procedura").

Identità e dati di contatto del titolare del trattamento

Titolare del trattamento è **Sicurmas S.r.l.**, P. IVA e C.F. 01672830195, con sede legale in Via Stazione 9/R, 26013 – Crema (CR) (di seguito, "Titolare").

Il Titolare può essere contattato via e-mail a info@sicurmas.it.

1. Categorie e fonte dei dati trattati

- **Dati trattati:** dati comuni (es. nome, cognome, funzione aziendale) del Segnalante, della persona oggetto della Segnalazione e di terzi eventualmente citati nella stessa, oltreché ogni altra informazione utile a permettere la verificabilità dei fatti segnalati (di seguito, "Dati").
- **Fonte dei Dati:** i Dati del Segnalante sono forniti direttamente dallo stesso; i Dati della persona oggetto della Segnalazione o di terzi sono forniti dal Segnalante nella Segnalazione e nel corso delle attività istruttorie.

I Dati che manifestamente non sono utili alla gestione di una specifica Segnalazione non sono raccolti o, se raccolti accidentalmente, sono cancellati immediatamente.

2. Finalità e basi giuridiche del trattamento – tempi di conservazione dei dati

Finalità	Base giuridica	Tempi di conservazione
Per la gestione delle Segnalazioni, incluse le attività istruttorie volte a verificare la fondatezza dei fatti segnalati.	Adempimento di un obbligo di legge cui è soggetto il Titolare (art. 6, par. 1, lettera c) del GDPR)	I Dati sono conservati per 5 anni a decorrere dalla data della comunicazione dell'esito finale della procedura di gestione della Segnalazione, salvo l'instaurazione di procedimento giudiziario o disciplinare conseguente alla Segnalazione stessa. In tal caso, i Dati saranno conservati per tutta la durata del procedimento, fino alla sua conclusione e allo spirare dei termini di esperibilità delle azioni di impugnazione.
Se necessario, al fine dell'adozione dei provvedimenti disciplinari conseguenti alla Segnalazione e, in generale, della tutela dei diritti del Titolare.	Legittimo interesse del Titolare (art. 6, par. 1, lett. f) del GDPR).	

3. Conferimento dei dati

Il conferimento dei Dati del Segnalante non è obbligatorio, essendo prevista la possibilità di effettuare Segnalazioni anche in forma anonima. Il conferimento dei Dati della persona oggetto di Segnalazione e di terzi eventualmente coinvolti è necessario al fine della corretta gestione della medesima. Maggiori indicazioni sono riportate nella Procedura.

4. Destinatari dei dati

I Dati possono essere comunicati a soggetti operanti in qualità di titolari del trattamento fra cui: l'autorità giudiziaria e altri soggetti pubblici legittimati a riceverli, come indicato nella Procedura, nel rispetto della riservatezza degli interessati.

I Dati saranno trattati dall'OdV, opportunamente autorizzato alla gestione delle Segnalazioni.

L'eventuale condivisione della Segnalazione e della documentazione prodotta dal Segnalante con altre funzioni aziendali o con professionisti esterni a scopo di indagine viene svolta nel rispetto della Procedura e del Decreto Whistleblowing, nonché con la massima attenzione a tutela della riservatezza del Segnalante, dei Dati e delle informazioni che potrebbero rivelarne, anche indirettamente, l'identità.

5. Diritti dell'interessato

L'interessato, cioè il soggetto a cui si riferiscono i Dati, può ottenere dal Titolare la conferma che sia o meno in corso un trattamento dei Dati che lo riguardano e, in tal caso, l'accesso agli stessi ed alle informazioni di cui all'art. 15 del GDPR, la rettifica se inesatti, l'integrazione se incompleti, la cancellazione degli stessi nei casi previsti dall'art. 17, la limitazione del trattamento nei casi previsti dall'articolo 18 del GDPR, nonché opporsi, per motivi connessi alla propria situazione particolare, al trattamento effettuato per legittimo interesse del titolare, ove applicabili in ragione della natura del trattamento.

Ai sensi dell'art. 2-undecies del D. Lgs. n. 196/2003 ("Codice Privacy"), i diritti di cui agli articoli da 15 a 22 del GDPR non possono essere esercitati qualora dall'esercizio di tali diritti possa derivare un pregiudizio effettivo e concreto alla riservatezza dell'identità del Segnalante. In tale ipotesi i diritti in questione possono essere esercitati per il tramite del Garante (con le modalità di cui all'art. 160 del Codice Privacy), il quale informa l'interessato di avere eseguito tutte le verifiche necessarie o di aver svolto un riesame, nonché del diritto dell'interessato di proporre ricorso giurisdizionale.

Per l'esercizio dei suoi diritti l'interessato può rivolgersi al Titolare scrivendo una e-mail all'indirizzo indicato nel par. 1.

L'interessato ha il diritto di proporre reclamo all'Autorità di controllo competente nello Stato membro in cui risiede abitualmente o lavora o dello Stato in cui si è verificata la presunta violazione.