

PREMESSA

La “SAPIPLAST SRL”, in virtù di quanto statuito dal nuovo D. Lgs. 24/23 (c.d. Decreto Whistleblowing) ed in aderenza a quanto statuito dall’art. 6, co. 2 *bis*, del D. Lgs. 231/01 nonché, nel rispetto dei principi di liceità, correttezza e trasparenza su cui impronta la propria etica aziendale, ha adottato la presente procedura in materia di segnalazioni Whistleblowing offrendo a tutti i soggetti che, a vario titolo, entrano in contatto con la Società per questioni lavorative, istruzioni per la segnalazione delle violazioni/irregolarità da questi ultimi eventualmente riscontrate nell’ambito delle attività svolte da SAPIPLAST SRL.

Il richiamato D. Lgs. n. 24 del 2023, in attuazione della Direttiva (UE) 2019/1937¹, ha modificato la disciplina nazionale previgente in materia di Whistleblowing² racchiudendo, in un unico testo normativo, il regime di protezione dei soggetti che segnalano condotte illecite di cui siano venuti a conoscenza nel contesto lavorativo al fine di garantire piena tutela al segnalante e parimenti rafforzare legalità e trasparenza all’interno degli Enti in ottica di prevenzione dei reati.

In tale ottica il D. Lgs. 24/2023 è intervenuto anche sul D.lgs. 231/2001 prevedendo la modifica del co. 2 *bis* dell’art. 6 il quale, nella sua nuova formulazione, prevede che i Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo adottati dall’ente debbano prevedere appositi **canali di segnalazione interni** nonché la previsione di un regime di protezione del segnalante volto appunto ad impedire condotte ritorsive del datore di lavoro e l’indicazione di apposite sanzioni derivanti dalle violazioni della normativa³.

La presente procedura (di seguito anche detta Policy) è resa disponibile in tutti i locali aziendali in formato cartaceo nonché in formato digitale mediante pubblicazione sul sito aziendale.

Normativa di riferimento

Le normative di riferimento per la presente procedura sono:

- D. Lgs. n. 24 del 10 marzo 2023;
- Direttiva europea n. 2019/1937;
- Legge 30 novembre 2017, n. 179;
- D.lgs. 231 dell’8 giugno 2001;
- Reg. Ue 2016/679 (GDPR) e D. Lgs. 196/2003 ss.ss.ii..

Definizioni

whistleblowing: rivelazione spontanea da parte di un individuo, detto “segnalante” (“whistleblower”) di un illecito o di un’irregolarità commessa all’interno dell’ente, del quale lo stesso sia stato testimone nell’esercizio delle proprie funzioni;

¹ 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

² L. n. 179 del 14 dicembre 2017 recante “*disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell’ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato*” volta ad incentivare la collaborazione dei lavoratori per favorire l’emersione di atti o fenomeni, all’interno di enti pubblici e privati, illeciti in contrasto con le regole etiche aziendali.

³ Art. 6 co. 2 bis D. Lgs. 231/01 “*i modelli di cui al comma 1, lettera a), prevedono, ai sensi del decreto legislativo attuativo della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio del 23 ottobre 2019, i canali di segnalazione interna, il divieto di ritorsione e il sistema disciplinare, adottato ai sensi del comma 2, lettera e)*”

segnalante (Whistleblower): persona fisica che denuncia attività illecite o fraudolente all'interno di un'organizzazione pubblica o privata;

contesto lavorativo: ambito nel quale il segnalante acquisisce informazioni sulle violazioni oggetto di segnalazione;

segnalazione: la comunicazione scritta od orale di informazioni sulle violazioni;

canale interno: modalità di segnalazione (scritta e orale) messa a disposizione dall'Ente pubblico o privato;

canale esterno: canale di segnalazione Anac accessibile a pubblici e privati;

divulgazione pubblica: modalità pubblica di segnalazione con beneficio di protezione che prevede la diffusione della denuncia di violazione tramite la stampa o mezzi di diffusione in grado di raggiungere un numero elevato di persone (ad esempio social network e canali di comunicazione internet);

facilitatore: persona fisica che assiste il Segnalante nel processo di effettuazione della Segnalazione, operante all'interno del medesimo contesto lavorativo e la cui assistenza deve essere mantenuta riservata (si tratta di soggetti che avendo un legame qualificato con il Segnalante potrebbero subire ritorsioni in ragione di detta connessione).

Ambito di applicazione

La nuova disciplina Whistleblowing di cui al D. Lgs. 24 del 10 marzo 2023 si rivolge a soggetti Pubblici e Privati e, con riferimento a tale ultima categoria, nello specifico, a coloro che

- hanno impiegato, nell'ultimo anno, la media di almeno 50 lavoratori subordinati con contratti di lavoro a tempo indeterminato o determinato;
- rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione di cui alle parti I.B e II dell'Allegato al Decreto (che ripropone l'Allegato alla Direttiva UE), anche se nell'ultimo anno non hanno raggiunto la media di 50 lavoratori subordinati. Si tratta dei settori dei servizi, prodotti e mercati finanziari, prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo, nonché della sicurezza dei trasporti;
- sono diversi dai soggetti di cui al numero b), sono dotati di un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D. Lgs. 231/01, anche se nell'ultimo anno non hanno raggiunto la media di 50 lavoratori subordinati.

Oggetto della segnalazione

Saranno oggetto di segnalazione le **violazioni delle disposizioni normative nazionali e dell'Unione europea** che ledono l'**interesse pubblico** o l'**integrità** dell'amministrazione pubblica o dell'Ente privato, di cui i soggetti segnalanti siano venuti a conoscenza in un contesto lavorativo pubblico o privato (rientrando in tale definizione anche la violazione dei reati presupposto di cui al D. Lgs. 231/01).

NON SONO AMMESSE, invece, le segnalazioni:

- **legate ad un interesse personale che attengono ai rapporti individuali di lavoro** (ovvero inerenti ai rapporti di lavoro con le figure gerarchicamente sovraordinate (es. vertenze di lavoro, conflitti interpersonali tra colleghi, segnalazioni su trattamenti di dati effettuati nel contesto del rapporto individuale di lavoro in assenza di una lesione dell'interesse pubblico o dell'integrità dell'ente privato o dell'amministrazione pubblica);
- in materia di sicurezza e difesa nazionale;
- relative a violazioni già regolamentate in via obbligatoria in alcuni settori speciali (procedure ad hoc già previste).

I Destinatari della procedura

Sono destinatari della presente procedura:

- persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza, (consiglio di amministrazione e collegio sindacale e a tutti i processi aziendali);
- tutti i dipendenti, soci lavoratori e collaboratori;
- liberi professionisti e consulenti;
- lavoratori o collaboratori, che forniscono beni o servizi per la Società.

E comunque in generale tutti i soggetti che, a vario titolo, entrano in contatto con la Società per questioni lavorative.

Le segnalazioni e le fasi della vita lavorativa in cui si può segnalare

Le segnalazioni sono le informazioni (compresi i fondati sospetti) relative a violazioni già commesse o non ancora commesse (ma che, sulla base di elementi concreti, potrebbero esserlo), nonché su condotte volte ad occultarle (es. occultamento o distruzione di prove).

Si deve inoltre trattare di comportamenti, atti od omissioni, di cui il segnalante sia venuto a conoscenza nel **“contesto lavorativo”** la cui accezione secondo il Decreto e LG ANAC, nonché in virtù di quanto ulteriormente chiarito dalle LG Confindustria, dev'essere intesa in senso ampio e dunque **non limitato a chi abbia un rapporto di lavoro “in senso stretto” con l'organizzazione.**

Per tale ragione, le segnalazioni possono essere effettuate anche da coloro che hanno instaurato con SAPIPLAST SRL **altri tipi di rapporti giuridici diversi da quelli di lavoro in senso stretto** (ricomprendendo ad es. consulenti, collaboratori o persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza).

La disciplina si applica anche a coloro che intervengano nell'ambito di un rapporto di lavoro poi terminato, se le informazioni sono state acquisite durante il suo svolgimento, nonché qualora il rapporto non sia ancora iniziato e le informazioni sulle violazioni siano state acquisite durante la selezione o in altre fasi precontrattuali.

Canali e modalità di segnalazione

La segnalazione, fondata su elementi di fatto precisi e concordanti, di cui si è venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte, deve essere inviata mediante ricorso ad uno dei seguenti canali:

1. CANALI DI SEGNALAZIONE INTERNA ALL'AZIENDA (così come individuati dalla Società):**• In forma scritta:**

- Piattaforma informatica accessibile dal sito internet aziendale.

• In forma orale:

- attraverso **linea telefonica dedicata**;

- **richiesta di un incontro diretto** con il gestore della segnalazione (il quale si adopererà per fissarlo entro un termine ragionevole).

2. CANALI DI SEGNALAZIONE ESTERNA (istituito e gestito dall'ANAC)⁴**3. DIVULGAZIONE PUBBLICA**, ovvero mediante ricorso alla stampa, televisione o a mezzi di diffusione internet (social network) nelle ipotesi in cui:

- si sia previamente utilizzato il canale interno e/o esterno, ma non vi sia stato riscontro o non vi sia stato dato seguito entro i termini previsti dal decreto;
- il segnalante ritenga che sussistono fondati motivi di un "pericolo imminente e palese per il pubblico interesse", considerato come una situazione di emergenza o di rischio di danno irreversibile, anche all'incolumità fisica di una o più persone, che richieda che la violazione sia tempestivamente svelata con ampia risonanza per impedirne gli effetti;
- il segnalante ritenga che sussistono fondati motivi affinché l'utilizzo della segnalazione esterna possa comportare un rischio di ritorsione oppure che non possa esser dato il giusto seguito (perché ad esempio potrebbe ricorrere un pericolo di distruzione delle prove).

La trasmissione della segnalazione dovrà, inoltre, avvenire nel rispetto dei criteri di massima riservatezza e con modalità idonee a tutelare il segnalante e l'identità e l'onorabilità dei soggetti segnalati, senza pregiudizio per l'efficacia delle successive attività di accertamento.

Resta ferma, in ogni caso, la possibilità di effettuare **denunce all'autorità giudiziaria e contabile**, nei casi di loro competenza.

Il contenuto della segnalazione: elementi utili da fornire

Le segnalazioni devono essere il più possibile **CIRCOSTANZIATE**, al fine di consentire la valutazione dei fatti da parte del gestore della segnalazione. In particolare, è necessario che risultino chiari i seguenti **ELEMENTI ESSENZIALI** (anche al fine di vagliarne l'ammissibilità in sede di gestione):

- **dati identificativi della persona segnalante** (nome, cognome, luogo e data di nascita), nonché un recapito a cui comunicare i successivi aggiornamenti;

⁴ Oltre alle segnalazioni interne, viene stabilita dalla normativa, anche per i soggetti privati, la possibilità di rivolgere segnalazioni all'ANAC (c.d. "segnalazioni esterne") in determinati casi: 1) quando l'istituzione di un canale interno non è previsto quale obbligatorio nel contesto lavorativo nel quale opera il segnalante ovvero se, qualora obbligatorio, non sia stato attivato o, ancora, se presente, non sia conforme; 2) quando sia già stata presentata una segnalazione interna non processata o con provvedimento finale negativo; 3) quando il segnalante ha fondati motivi di ritenere che se effettuasse la segnalazione correrebbe il rischio di possibili ritorsioni; 4) quando il segnalante ha fondati motivi di ritenere che la violazione possa costituire pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

- **circostanze di tempo e di luogo in cui si è verificato il fatto oggetto della segnalazione** e, quindi, una descrizione dei fatti oggetto della segnalazione, specificando i dettagli relativi alle notizie circostanziali e ove presenti anche le modalità con cui si è venuto a conoscenza dei fatti oggetto della segnalazione;
- **generalità o altri elementi che consentano di identificare il soggetto cui attribuire i fatti segnalati.**

È altresì utile che, ove possibile, alla segnalazione vengano allegati documenti che possano fornire elementi di fondatezza dei fatti oggetto di segnalazione, nonché l'indicazione di altri soggetti potenzialmente a conoscenza dei fatti nonché ogni altra informazione che possa fornire un utile riscontro circa la sussistenza dei fatti segnalati.

Sarà comunque consentito effettuare segnalazioni anonime tuttavia occorre tener conto che tale modalità potrebbe rendere più difficoltoso l'accertamento della condotta segnalata e le interlocuzioni tra il gestore e il segnalante e quindi inficiare l'utilità della segnalazione stessa.

Le Segnalazioni effettuate in forma anonima saranno comunque prese in considerazione se adeguatamente circostanziate e rese con dovizia di particolari.

Il segnalante, potrà sempre decidere di rendere nota la propria identità al gestore della segnalazione in sede di istruzione della segnalazione; ove ciò non si verifichi, la segnalazione sarà gestita nella modalità ordinaria.

Il gestore della segnalazione

SAPIPLAST SRL ha individuato quale soggetto gestore della segnalazione un soggetto esterno alla Società ed individuabile in uno dei membri del Collegio OdV ex D.Lgs. 231/01, il quale si avvarrà della collaborazione di un soggetto interno all'azienda appositamente designato, per le fasi di ricezione della segnalazione e supporto nella lavorazione della stessa.

Attività di gestione della segnalazione

Ricevuta la segnalazione il gestore dovrà inviare al recapito del segnalante **AVVISO DI RICEZIONE ENTRO 7 GIORNI** (nel caso non sia possibile, la segnalazione sarà considerata non gestibile secondo la procedura WB e sarà trattata come ordinaria) – **DELLA MOTIVAZIONE VA SEMPRE LASCIATA TRACCIA.**

Successivamente il gestore dovrà:

- **Verificare la sussistenza dei PRESUPPOSTI E PROCEDIBILITA'**
- **Valutare l'AMMISSIBILITA' DELLA SEGNAZIONE** (dovranno essere chiare le circostanze di tempo e luogo, le generalità ed ogni altro elemento).

All'esito di tale attività, sarà compito del gestore:

- **ARCHIVIARE** (se inammissibile o improcedibile);
- **ISTRUIRE** (se ammissibile).

NB. Se la segnalazione apparirà fondata, il gestore dovrà poi interfacciarsi con le funzioni aziendali addette alla comminazione della sanzione disciplinare (NON essendo competenza di quest'ultimo l'irrogazione della sanzione).

Al termine di tale iter, il gestore, dovrà darne RISCONTRO AL SEGNALENTE ENTRO 3 MESI DALLA DATA DI AVVISO.

Misure di protezione per il segnalante

- **Riservatezza del segnalante** (sia con riguardo all'identità che con riguardo all'oggetto della segnalazione);
- **Divieto di atti ritorsivi** (ovvero qualsiasi comportamento, atto od omissione, anche solo tentato o minacciato, che si verifichi nel contesto lavorativo e che determini – in via diretta o indiretta – un danno ingiusto ai soggetti tutelati) e protezione dalle stesse;
- **Misure di sostegno**;
- **Limitazioni delle responsabilità** per la rilevazione o diffusione di alcune tipologie di informazioni protette⁵.

Trattamento dei dati

Le informazioni ed ogni altro dato personale acquisiti saranno trattati nel rispetto del GDPR e del decreto legislativo n. 196/2003 (Codice in materia di protezione dei dati personali) e ss.mm.ii., nonché nel rispetto delle pronunce delle autorità garanti in materia di protezione dei dati personali comunitarie e nazionali.

Al fine di garantire la riservatezza del Segnalante, il gestore delle segnalazioni ed il soggetto appositamente designato quale collaboratore, tratteranno i dati acquisiti in sede di segnalazione solo per darvi seguito e avranno espresso divieto di rivelare l'identità del Segnalante ed ogni relativa informazione senza eventuale consenso espresso, a persone diverse da quelle competenti e autorizzate dalla legge.

La documentazione relativa alle segnalazioni sarà archiviata in maniera sicura e nel rispetto delle norme vigenti e sarà accessibile solo al personale autorizzato. Tale documentazione include almeno il nome, i dettagli del segnalato, le dichiarazioni, le attività compiute, l'esito dell'indagine e le azioni intraprese.

Al fine di garantire la gestione e la tracciabilità delle segnalazioni e delle relative attività, l'archiviazione di tutta la documentazione relativa alle segnalazioni sarà conservata (anche su supporto informatico) il tempo necessario al trattamento della stessa e comunque non oltre un periodo di 5 anni dalla data della comunicazione dell'esito finale della procedura di segnalazione.

Estensione delle tutele

In caso di segnalazione oltre che al segnalante le tutele sono estese:

⁵ "Ulteriore tutela riconosciuta dal Decreto al segnalante è la limitazione della sua responsabilità rispetto alla rivelazione e alla diffusione di alcune categorie di informazioni, che altrimenti lo esporrebbero a responsabilità penali, civili e amministrative. In particolare, il segnalante non sarà chiamato a rispondere né penalmente, né in sede civile e amministrativa: di rivelazione e utilizzazione del segreto d'ufficio (art. 326 c.p.); di rivelazione del segreto professionale (art. 622 c.p.); di rivelazione dei segreti scientifici e industriali (art. 623 c.p.); di violazione del dovere di fedeltà e di lealtà (art. 2105 c.c.); di violazione delle disposizioni relative alla tutela del diritto d'autore; di violazione delle disposizioni relative alla protezione dei dati personali; di rivelazione o diffusione di informazioni sulle violazioni che offendono la reputazione della persona coinvolta. Il Decreto pone tuttavia due condizioni all'operare delle suddette limitazioni di responsabilità: 1) al momento della rivelazione o della diffusione vi siano fondati motivi per ritenere che le informazioni siano necessarie per svelare la violazione oggetto di segnalazione; 2) la segnalazione sia effettuata nel rispetto delle condizioni previste dal Decreto per beneficiare della tutela contro le ritorsioni (fondati motivi per ritenere veritieri i fatti segnalati, la violazione sia tra quelle segnalabili e siano rispettate le modalità e le condizioni di accesso alla segnalazione)" Linee guida Confindustria.

- ai **facilitatori** (ovvero persona fisica che assiste il segnalante nel processo di segnalazione, operante all'interno del medesimo contesto lavorativo e la cui assistenza deve essere mantenuta riservata);
- alle **persone del medesimo contesto lavorativo della persona segnalante**, di colui che ha sporto una denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o di colui che ha effettuato una divulgazione pubblica e che sono legate ad essi da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado
- ai **collegli di lavoro della persona segnalante** o della persona che ha sporto una denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o effettuato una divulgazione pubblica, 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 della persona che ha sporto una denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o che ha effettuato una divulgazione pubblica o per i quali le stesse persone lavorano, nonché agli enti che operano nel medesimo contesto lavorativo delle predette persone.

Sono altresì fonte di responsabilità, in sede disciplinare e nelle altre competenti sedi, eventuali forme di abuso della presente procedura, al solo scopo di danneggiare il segnalato o a fini opportunistici.

Sanzioni

Il Decreto prevede applicazione di sanzioni.

- a) nelle ipotesi di mancata istituzione del canale, di mancata adozione delle procedure o di adozione di procedure non conformi, il responsabile è individuato nell'organo di indirizzo;
- b) nelle ipotesi in cui non è stata svolta l'attività di verifica e analisi delle segnalazioni ricevute, nonché quando sia stato violato l'obbligo di riservatezza, il responsabile è il gestore delle segnalazioni.

Trattasi di sanzioni amministrative pecuniarie che possono essere riassunte come di seguito riportato:

- da 10.000 a 50.000 euro quando si accerta che la persona fisica individuata come responsabile abbia commesso ritorsioni;
- da 10.000 a 50.000 euro quando si accerta che la persona fisica individuata come responsabile abbia ostacolato la segnalazione o abbia tentato di ostacolarla;
- da 10.000 a 50.000 euro quando si accerta che la persona fisica individuata come responsabile abbia violato l'obbligo di riservatezza di cui all'art. 12 del d.lgs. n. 24/2023. Restano salve le sanzioni applicabili dal Garante per la protezione dei dati personali per i profili di competenza in base alla disciplina in materia di dati personali¹⁴⁶;
- da 10.000 a 50.000 euro quando si accerta che non sono stati istituiti canali di segnalazione. In tal caso responsabile è considerato l'organo di indirizzo sia negli enti del settore pubblico che in quello privato;
- da 10.000 a 50.000 euro quando si accerta 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 quanto previsto dal decreto. In tal caso responsabile è considerato l'organo di indirizzo sia negli enti del settore pubblico che in quello privato;
- da 10.000 a 50.000 euro quando si accerta che non è stata svolta l'attività di verifica e analisi delle segnalazioni ricevute. In tal caso responsabile è considerato il gestore delle segnalazioni;
- 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 o comunque per i medesimi reati commessi con la denuncia all'autorità giudiziaria.

Informazione e Formazione

Le informazioni sulla presente Policy sono rese accessibili e disponibili a tutti mediante affissione nei luoghi di lavoro e pubblicazione in una sezione dedicata del sito internet aziendale. Le ridette informazioni saranno altresì comunicate in fase di assunzione. La formazione in materia di whistleblowing e, in generale, in merito alle disposizioni di cui alla presente policy, è, inoltre, inserita nei piani di formazione del personale previsti dalla Società in materia di compliance.

RIEPILOGO INFORMAZIONI CANALE INTERNO – GESTORE DELLA SEGNALAZIONE

Le segnalazioni effettuate mediante ricorso al canale interno potranno essere inoltrate ricorrendo ad una delle seguenti modalità individuate dalla Società:

- **piattaforma informatica accessibile dal sito internet aziendale;**
- **telefonata e/o invio di un messaggio al numero dedicato 3407418053.**

Sarà comunque sempre possibile richiedere un incontro diretto con il gestore della Segnalazione.