

## Protocollo ETICO ORGANIZZATIVO N. 2/2024

### Oggetto: Gestione delle segnalazioni (Sistema di Whistleblowing)

#### 1. SCOPO

In conformità a quanto previsto dal D.lgs. n. 231/01 e norme correlate (di seguito “Decreto”) in tema di responsabilità amministrativa da reato degli enti, SIN S.p.A. - Sistema Informativo Nazionale per lo sviluppo dell’agricoltura (di seguito “Società” o “SIN”), e a quanto previsto dalla L. 190/2012 e dal D.lgs. 33/2013, ha predisposto il relativo Modello di organizzazione, gestione e controllo integrato con il Piano per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza (di seguito “Modello e Piano”).

Il presente Protocollo, nel seguito per brevità “Documento”, quale strumento di regolamentazione ed in applicazione delle disposizioni del Modello e Piano, disciplina il sistema di segnalazioni Whistleblowing definito dalla Società in applicazione del D.Lgs. n. 24 del 10 marzo 2023 (di seguito, anche il “Decreto”) recante “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” e delle Linee guida ANAC applicabili.

Si precisa che la normativa in questione è diversificata a seconda della natura giuridica dell’ente. Per tale motivo il presente Documento è orientato verso la disciplina indirizzata ai soggetti del settore pubblico che ricomprendono le società a controllo pubblico e le società in house (art. 1, lett. p), del Decreto) Ciò al di là di quanto specificatamente già previsto con riferimento ai flussi di informazione da e per l’Organismo di Vigilanza (OdV) e da e per il Responsabile per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza (RPCT) cui si rimanda per la gestione di segnalazioni obbligatorie e periodiche che riguardano o che potrebbero riguardare più in generale i contenuti del Modello e del Piano.

Le segnalazioni ricevute e qualificabili come “Segnalazioni Whistleblowing” sono trattate, in termini di ricezione, analisi e trattamento, in conformità alle prescrizioni normative di cui al Decreto e del presente Documento.

Sono, invece, qualificate come “Segnalazioni Ordinarie” tutte quelle che non rientrano nel perimetro delle Segnalazioni Whistleblowing (per l’ambito oggettivo, soggettivo o per le modalità di segnalazione) e quelle già disciplinate in via obbligatoria da altre normative specifiche. Tali segnalazioni non rientrano nel perimetro degli obblighi e tutele di cui al Decreto, ma sono comunque trattate e investigate ai sensi del presente Documento, ove applicabile, e nei limiti in cui le stesse siano sufficientemente circostanziate e verificabili.

Il Documento è oggetto di pubblicazione nella Sezione Trasparenza del sito [www.sin.it](http://www.sin.it) e comunicato ai dipendenti della stessa attraverso pubblicazione sulla intranet aziendale.

L’obiettivo del presente Documento è individuato nel:

VERSIONE	APPROVATO DA		SOSTITUISCE	PAGINA
2.0	AU in data 05.02.2024		v..1.0 del 27.03.2019	1 di 24

## Protocollo ETICO ORGANIZZATIVO N. 2/2024

### Oggetto: Gestione delle segnalazioni (Sistema di Whistleblowing)

1. consentire e garantire lo sviluppo del potenziale di collaborazione da parte del personale interno (dipendente, interinale), dei collaboratori esterni della Società, nonché dei soggetti terzi (fornitori, candidati, ex dipendenti, ecc.), per la vigilanza su comportamenti a rischio riguardanti violazioni o il fondato sospetto di violazioni di, normative nazionali e dell'Unione europea, che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica contemplate dal D.Lgs. n. 24 del 10 marzo 2023,
2. identificare tempestivamente i pericoli insiti nell'organizzazione idonei a ledere il valore della stessa al fine della loro eliminazione,
3. identificare i soggetti che non perseguono il bene della Società,
4. tutelare l'interesse dell'integrità della Pubblica Amministrazione,
5. incrementare le possibilità di poter beneficiare del Rating di legalità grazie alla corretta gestione dell'impresa,
6. rafforzare la Corporate Reputation dell'impresa,
7. rafforzare e garantire la figura del whistleblower nonché quella dei soggetti danneggiati dalle denunce in un'ottica di bilanciamento delle tutele;
8. proteggere l'identità del segnalante e del segnalato;
9. garantire la protezione da atti di ritorsione subiti dal Segnalante
10. non accettare incondizionatamente l'"obbligo di fedeltà" del lavoratore a favore di un generalizzato "codice del silenzio" che potrebbe nuocere maggiormente sia all'individuo che all'ente a cui appartiene.

Coloro che, nel contesto lavorativo, si trovano coinvolti o informati di specifici fatti, eventi o circostanze operano una segnalazione, consentono non solo di ottenere una efficace azione correttiva ma, soprattutto, di manifestare la volontà di perseguire un comportamento etico frutto di una cultura di prevenzione che costituisce, di per sé, il deterrente principale del fenomeno citato, prima ancora della sanzione stessa. La componente psicologica collegata ad opportuni meccanismi di comunicazione riesce a generare comportamenti etici indotti.

Tutto ciò assicurando un'adeguata protezione ed un insieme di garanzie nei confronti dei soggetti per i quali l'ostacolo principale alla segnalazione è rappresentato dalle conseguenze che l'attività, denominata con un termine negativo "delatoria", può comportare sul piano personale e professionale.

## 2. DEFINIZIONI

Ai fini del presente Documento, in conformità a quanto previsto dalla normativa vigente, si intendono per:

VERSIONE	APPROVATO DA		SOSTITUISCE	PAGINA
2.0	AU in data 05.02.2024		v..1.0 del 27.03.2019	2 di 24

## Protocollo ETICO ORGANIZZATIVO N. 2/2024

### Oggetto: Gestione delle segnalazioni (Sistema di Whistleblowing)

- a) «Violazioni»: comportamenti, atti od omissioni che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica;
- b) «Informazioni sulle violazioni»: informazioni, compresi i fondati sospetti, riguardanti violazioni commesse o che, sulla base di elementi concreti, potrebbero essere commesse nell'organizzazione con cui la persona Segnalante intrattiene un rapporto giuridico ai sensi dell'articolo 3, comma 1 del D. Lgs. 24/2023, nonché gli elementi riguardanti condotte volte ad occultare tali violazioni;
- c) «Segnalazione»: la comunicazione scritta od orale di informazioni sulle violazioni effettuata tramite i canali di segnalazione interni o esterni;
- d) «Segnalazione Whistleblowing»: si tratta di segnalazione di violazioni che consistono in comportamenti, atti od omissioni che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica richiamate dall'art. 2, comma 1, lett. a) del D. Lgs. 24/2023;
- e) «Segnalazione Ordinaria»: segnalazione che non rientra nel perimetro delle Segnalazioni Whistleblowing per l'ambito oggettivo o soggettivo, cioè le segnalazioni inerenti a temi diversi da quelli specificati al par. 4 o pervenute da soggetti diversi da quelli indicati al par. 2 del Documento o che presentino uno dei requisiti di esclusione previsti dal D. Lgs. 24/2023 o per le quali il Segnalante non abbia dichiarato la propria identità o non abbia dichiarato di voler beneficiare della riservatezza della sua identità e di avvalersi delle tutele previste dal Decreto;
- f) «Segnalazione interna»: la comunicazione, scritta od orale, delle informazioni sulle violazioni, presentata tramite i canali di segnalazione interna di cui all'articolo 4 del Decreto;
- g) «Segnalazione esterna»: la comunicazione, scritta od orale, delle informazioni sulle violazioni, presentata tramite il canale di segnalazione esterna attivato dall'autorità nazionale competente (ANAC – <https://www.anticorruzione.it/-/whistleblowing>).
- h) «Divulgazione pubblica» o «divulgare pubblicamente»: rendere di pubblico dominio informazioni sulle violazioni tramite la stampa o mezzi elettronici o comunque tramite mezzi di diffusione in grado di raggiungere un numero elevato di persone;
- i) «persona Segnalante»: la persona fisica che effettua la Segnalazione o la divulgazione pubblica di informazioni sulle violazioni acquisite nell'ambito del proprio contesto lavorativo;

VERSIONE	APPROVATO DA		SOSTITUISCE	PAGINA
2.0	AU in data 05.02.2024		v..1.0 del 27.03.2019	3 di 24

## Protocollo ETICO ORGANIZZATIVO N. 2/2024

### Oggetto: Gestione delle segnalazioni (Sistema di Whistleblowing)

- l) «Facilitatore»: la 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;
- m) «Contesto lavorativo»: le attività lavorative o professionali, presenti o passate, svolte nell'ambito dei rapporti di cui all'articolo 3, commi 3 o 4 del Decreto, attraverso le quali, indipendentemente dalla natura di tali attività, una persona acquisisce informazioni sulle violazioni e nel cui ambito potrebbe rischiare di subire ritorsioni in caso di segnalazione o di divulgazione pubblica o di denuncia all'autorità giudiziaria o contabile;
- n) «Persona coinvolta»: la persona fisica o giuridica menzionata nella Segnalazione interna o esterna ovvero nella divulgazione pubblica come persona alla quale la violazione è attribuita o come persona comunque implicata nella violazione segnalata o divulgata pubblicamente;
- o) «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 alla persona Segnalante o alla persona che ha sporto la denuncia, in via diretta o indiretta, un danno ingiusto;
- p) «Seguito»: le azioni intraprese dal soggetto cui è affidata la gestione del canale di segnalazione per valutare la sussistenza dei fatti segnalati, l'esito delle indagini e le eventuali misure adottate;
- q) «Riscontro»: comunicazione alla persona Segnalante di informazioni relative al seguito che viene dato o che si intende dare alla Segnalazione.

### 3. CONDOTTE ILLECITE DA POTER SEGNALARE

Ai fini del presente Documento, sono considerate "Segnalazioni Whistleblowing" le segnalazioni relative a violazioni che ledono l'interesse pubblico o l'integrità della amministrazione pubblica e che consistono in:

- 1) illeciti amministrativi, contabili, civili o penali che non rientrano nei numeri 3), 4), 5) e 6);
- 2) condotte illecite rilevanti ai sensi del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, o violazioni dei modelli di organizzazione e gestione ivi previsti, che non rientrano nei numeri 3), 4), 5) e 6), ovvero violazioni del Codice Etico;

VERSIONE	APPROVATO DA		SOSTITUISCE	PAGINA
2.0	AU in data 05.02.2024		v..1.0 del 27.03.2019	4 di 24

## Protocollo ETICO ORGANIZZATIVO N. 2/2024

### Oggetto: Gestione delle segnalazioni (Sistema di Whistleblowing)

3) illeciti che rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione europea o nazionali indicati nell'allegato al presente decreto ovvero degli atti nazionali che costituiscono attuazione degli atti dell'Unione europea indicati nell'allegato alla direttiva (UE) 2019/1937, seppur non indicati nell'allegato al Decreto, relativi ai seguenti settori: 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;

4) atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione di cui all'articolo 325 del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea specificati nel diritto derivato pertinente dell'Unione europea;

5) atti od omissioni riguardanti il mercato interno, di cui all'articolo 26, paragrafo 2, del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea, comprese le violazioni delle norme dell'Unione europea in materia di concorrenza e di aiuti di Stato, nonché le violazioni riguardanti il mercato interno connesse ad atti che violano le norme in materia di imposta sulle società o i meccanismi il cui fine è ottenere un vantaggio fiscale che vanifica l'oggetto o la finalità della normativa applicabile in materia di imposta sulle società;

6) atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni di cui agli atti dell'Unione nei settori indicati nei numeri 3), 4) e 5).

Tali Segnalazioni, devono avere ad oggetto comportamenti, atti od omissioni di cui il Segnalante sia venuto a conoscenza nell'ambito del proprio contesto lavorativo.

La persona Segnalante deve avere fondato motivo di ritenere che la violazione segnalata, ovvero le informazioni relative alla stessa, siano vere.

In ogni caso, le Segnalazioni non possono: - consistere in rivendicazioni, contestazioni, richieste di carattere personale della persona Segnalante relative esclusivamente ai propri rapporti individuali di lavoro, ovvero inerenti ai propri rapporti di lavoro con le figure gerarchicamente sovraordinate; - riguardare notizie palesemente prive di fondamento, informazioni che sono già totalmente di dominio pubblico, nonché informazioni acquisite solo sulla base di indiscrezioni o vociferazioni scarsamente attendibili (c.d. voci di corridoio).

Sono, invece, considerate "Segnalazioni Ordinarie" tutte le altre segnalazioni: esse vengono comunque gestite tutelando la riservatezza dell'identità del Segnalante e della persona coinvolta nel rispetto delle disposizioni del Modello 231 integrato con il Piano per la prevenzione corruzione e trasparenza e del presente documento. Si rammenta che qualsiasi Segnalazione venga trasmessa tramite i canali di segnalazione di cui al presente documento, sarà comunque tenuta in considerazione nei limiti della rilevanza e verificabilità della stessa.

VERSIONE	APPROVATO DA		SOSTITUISCE	PAGINA
2.0	AU in data 05.02.2024		v..1.0 del 27.03.2019	5 di 24

## Protocollo ETICO ORGANIZZATIVO N. 2/2024

### Oggetto: Gestione delle segnalazioni (Sistema di Whistleblowing)

#### 4. CANALI DI SEGNALAZIONE

I soggetti segnalanti possono effettuare Segnalazioni interne, esterne, divulgazioni pubbliche e denunce all'autorità giudiziaria o contabile delle informazioni sulle violazioni.

##### a. Canali di segnalazione interna

SIN ha istituito canali di segnalazione, in forma scritta ed in forma orale, che garantiscono la riservatezza dell'identità della persona Segnalante, della persona coinvolta, nonché del contenuto della Segnalazione e della relativa documentazione.

In particolare, la Società ha istituito due canali di segnalazione che possono essere alternativamente utilizzati dai Segnalanti:

- Canale di segnalazione in forma scritta: piattaforma informatica accessibile da qualsiasi browser (anche accedendo da dispositivi mobili) avente il seguente indirizzo: <https://sin.whistleblowing.it/> che consente di inviare le Segnalazioni per iscritto. Questo strumento offre le più ampie garanzie di riservatezza per la persona Segnalante. La piattaforma di segnalazione, dotata di misure di sicurezza tecniche adeguate agli standard di cui all'art. 32 GDPR, risiede su server – situato nell'Unione Europea – di un soggetto terzo e prevede un percorso guidato per il Segnalante che consentirà allo stesso di inserire le informazioni necessarie per la ricostruzione e valutazione dei fatti, e l'utilizzo di misure di crittografia, che garantiscono la riservatezza non solo del Segnalante, ma anche del facilitatore, della persona coinvolta o comunque menzionata nella Segnalazione nonché del contenuto della Segnalazione e della documentazione;
- Canale di segnalazione in forma orale: consistente in un contatto telefonico messo appositamente a disposizione (giorni festivi esclusi). La Segnalazione potrà essere formulata prendendo un appuntamento contattando direttamente il Gestore della Segnalazione al n. +39 3667700138.

In aggiunta ai due canali sopra descritti e al di fuori del perimetro applicativo del D. Lgs. 24/2023, la Società mette a disposizione gli indirizzi e-mail dell'Organismo di Vigilanza e del RPCT. Si precisa che l'utilizzo della posta elettronica non garantisce, per la natura stessa dello strumento, la riservatezza dei dati del mittente. In ogni caso tali segnalazioni saranno prese in carico dai rispettivi destinatari nel rispetto del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo integrato con il Piano per la Prevenzione della Corruzione e per la trasparenza. I componenti dell'Organismo di Vigilanza e il RPCT sono tenuti al rispetto dell'obbligo di riservatezza.

VERSIONE	APPROVATO DA		SOSTITUISCE	PAGINA
2.0	AU in data 05.02.2024		v..1.0 del 27.03.2019	6 di 24

## Protocollo ETICO ORGANIZZATIVO N. 2/2024

### Oggetto: Gestione delle segnalazioni (Sistema di Whistleblowing)

#### b. Canali di segnalazione esterna

Le segnalazioni esterne sono effettuate in forma scritta tramite la piattaforma informatica messa a disposizione dall'Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC) oppure in forma orale attraverso linee telefoniche o sistemi di messaggistica vocale ovvero, su richiesta della persona Segnalante, mediante un incontro diretto fissato entro un termine ragionevole. La segnalazione esterna presentata ad un soggetto diverso dall'ANAC è trasmessa a quest'ultima, entro sette giorni dalla data del suo ricevimento, dando contestuale notizia della trasmissione alla persona Segnalante. Si precisa, tuttavia, che la persona Segnalante può effettuare una segnalazione esterna solo se, al momento della sua presentazione, ricorre una delle seguenti condizioni:

- I. Non è prevista, nell'ambito del suo contesto lavorativo, l'attivazione obbligatoria del canale di segnalazione interna ovvero, questo, anche se obbligatorio, non è attivo o, anche se attivato, non è conforme a quanto richiesto dalla normativa;
- II. La persona Segnalante ha già effettuato una segnalazione interna e la stessa non ha avuto seguito;
- III. La persona Segnalante ha fondati motivi di ritenere che, se effettuasse una segnalazione interna, alla stessa non sarebbe dato efficace seguito ovvero che la stessa segnalazione possa determinare il rischio di ritorsione;
- IV. La persona Segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse. L'ANAC pubblica sul proprio sito internet, in una sezione dedicata e facilmente accessibile, le informazioni necessarie per l'invio della segnalazione (es. le istruzioni per l'utilizzo del canale). L'ANAC, inoltre, adotta le proprie procedure per la presentazione e la gestione delle segnalazioni, che aggiorna periodicamente, nonché le relative linee guida, che si invita a consultare sul sito dell'Autorità nella versione aggiornata e pro tempore vigente (<https://www.anticorruzione.it/-/whistleblowing>).

#### c. Divulgazione pubblica

È poi possibile effettuare una divulgazione pubblica che sussiste nel rendere, le informazioni sulle violazioni, di pubblico dominio tramite la stampa o mezzi elettronici o comunque tramite mezzi di diffusione in grado di raggiungere un numero elevato di persone. Colui che effettua una divulgazione pubblica, come sopra definita, beneficia della protezione ai sensi del D. Lgs. n. 24/2023 al ricorrere di una delle seguenti condizioni:

- I. la persona Segnalante ha previamente effettuato una Segnalazione interna ed esterna, ovvero ha effettuato direttamente una segnalazione esterna, alle condizioni e con le modalità previste

VERSIONE	APPROVATO DA		SOSTITUISCE	PAGINA
2.0	AU in data 05.02.2024		v..1.0 del 27.03.2019	7 di 24

## Protocollo ETICO ORGANIZZATIVO N. 2/2024

### Oggetto: Gestione delle segnalazioni (Sistema di Whistleblowing)

- per le segnalazioni interne ed esterne e non è stato dato riscontro nei termini previsti dalla normativa in merito alle misure previste o adottate per dare seguito alle segnalazioni;
- II. la persona Segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse;
  - III. la persona Segnalante ha fondato motivo di ritenere che la segnalazione esterna possa comportare il rischio di ritorsioni o possa non avere efficace seguito in ragione delle specifiche circostanze del caso concreto, come quelle in cui possano essere occultate o distrutte prove oppure in cui vi sia fondato timore che chi ha ricevuto la segnalazione possa essere colluso con l'autore della violazione o coinvolto nella violazione stesse.

### 5. GESTIONE DELL'ITER OPERATIVO DEL PROCESSO

Nello svolgimento delle attività disciplinate dal presente documento, i soggetti interessati o coinvolti (dipendenti, consulenti, fornitori, tirocinanti, candidati,) hanno innanzitutto l'obbligo di osservare le disposizioni di legge e i principi contenuti nel Codice Etico, nel Modello 231, nel Piano prevenzione corruzione e trasparenza e nelle policy/regolamenti/procedure/istruzioni adottate dalla Società.

#### Chi può eseguire una segnalazione

Il presente documento è indirizzato a tutti coloro che ricoprono funzioni di rappresentanza, amministrazione o direzione, o che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo delle attività aziendali, a tutti i dipendenti a prescindere dal relativo inquadramento contrattuale, a coloro che cooperano e collaborano con SIN - a qualsiasi titolo e - più in generale - a chiunque abbia legami con la stessa anche in ragione di differenti rapporti giuridici (ad es. fornitori, consulenti, collaboratori, partner, candidati, ex dipendenti ecc.)

A tali soggetti si aggiungono anche:

1. i volontari e i tirocinanti, retribuiti e non retribuiti;
2. 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.

#### Cosa si può segnalare

VERSIONE	APPROVATO DA		SOSTITUISCE	PAGINA
2.0	AU in data 05.02.2024		v..1.0 del 27.03.2019	8 di 24

## Protocollo ETICO ORGANIZZATIVO N. 2/2024

### Oggetto: Gestione delle segnalazioni (Sistema di Whistleblowing)

Ai fini del presente documento, possono essere segnalate le violazioni che ledono l'interesse pubblico o l'integrità della amministrazione pubblica di cui all'art. 2 co. 1 lett. a del Decreto, come definite nel Paragrafo 3 del presente documento.

Tali Segnalazioni, devono avere ad oggetto comportamenti, atti od omissioni di cui il Segnalante sia venuto a conoscenza nell'ambito del proprio contesto lavorativo.

La persona Segnalante deve avere fondato motivo di ritenere che la violazione segnalata, ovvero le informazioni relative alla stessa, siano vere.

In ogni caso, le Segnalazioni non possono:

- consistere in rivendicazioni, contestazioni, richieste di carattere personale della persona Segnalante relative esclusivamente ai propri rapporti individuali di lavoro, ovvero inerenti ai propri rapporti di lavoro con le figure gerarchicamente sovraordinate;
- riguardare notizie palesemente prive di fondamento, informazioni che sono già totalmente di dominio pubblico, nonché informazioni acquisite solo sulla base di indiscrezioni o vociferazioni scarsamente attendibili (c.d. voci di corridoio).

Sono, invece, considerate "Segnalazioni Ordinarie" tutte le altre segnalazioni, come specificato in precedenza. Queste verranno comunque gestite tutelando la riservatezza dell'identità del Segnalante e della persona coinvolta nel rispetto delle disposizioni del Modello 231 e del presente Documento. Si rammenta che qualsiasi Segnalazione venga trasmessa tramite i canali di segnalazione di cui al presente Documento, sarà comunque tenuta in considerazione nei limiti della rilevanza e verificabilità della stessa.

Le segnalazioni possono riguardare anche eventuali violazioni commesse dall'Organismo di Vigilanza e dal Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza.

### Limiti della segnalazione

1. Le informazioni sulle violazioni possono riguardare anche le violazioni non ancora commesse che il whistleblower, ragionevolmente, ritiene potrebbero esserlo sulla base di elementi concreti. Tali elementi possono essere anche irregolarità e anomalie (indici sintomatici) che il segnalante ritiene possano dar luogo ad una delle violazioni previste dal decreto. Il legislatore ha tipizzato le fattispecie di violazioni (ANAC 311/2023).
2. Qualora la segnalazione sia gravemente infondata o effettuata con dolo o colpa grave a seguito della condanna (anche in primo grado) per i reati di diffamazione (595 c.p.) e di calunnia (368

VERSIONE	APPROVATO DA		SOSTITUISCE	PAGINA
2.0	AU in data 05.02.2024		v..1.0 del 27.03.2019	9 di 24

## Protocollo ETICO ORGANIZZATIVO N. 2/2024

### Oggetto: Gestione delle segnalazioni (Sistema di Whistleblowing)

- c.p.). , sarà applicata una sanzione in base ai contenuti del Codice Disciplinare e Regolamento Sanzionatorio, nonché quelle previste dal Decreto
3. Non è possibile utilizzare lo strumento del whistleblowing per scopi personali o per segnalare controversie/contestazioni/rivendicazioni rientranti nell'area giuslavoristica.
  4. Sono accettate, come un'eccezione e con speciali precauzioni, le segnalazioni anonime purché adeguatamente circostanziate.
  5. La normativa sul whistleblowing non consente condotte illecite: il dipendente che accede abusivamente ad un sistema informatico per raccogliere prova di supposti illeciti sul luogo di lavoro incorre nel reato di cui all'art. 615-ter c.p. (accesso abusivo al sistema informatico) e non può essere tutelato (Cass. n. 35792/2018).

Non è punibile l'ente o la persona Segnalante che riveli o diffonda informazioni sulle violazioni coperte dall'obbligo di segreto, diverso da quello di cui sopra, dati personali ovvero riveli o diffonda informazioni sulle violazioni che offendono la reputazione della persona coinvolta o denunciata, quando, al momento della rivelazione o diffusione, vi fossero fondati motivi per ritenere che la rivelazione o diffusione delle stesse informazioni fosse necessaria per svelare la violazione e la segnalazione, la divulgazione pubblica o la denuncia all'autorità giudiziaria o contabile è stata effettuata nelle forme descritte di seguito.

Quando ricorrono le suddette ipotesi è esclusa altresì ogni ulteriore responsabilità, anche di natura civile o amministrativa.

Salvo che il fatto costituisca reato, l'ente o la persona Segnalante non incorre in alcuna responsabilità, anche di natura civile o amministrativa, per l'acquisizione delle informazioni sulle violazioni o per l'accesso alle stesse.

### Destinatari della segnalazione

La ricezione e gestione delle Segnalazioni interne sono affidate al Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (RPCT) (di seguito "Gestore della Segnalazione) eventualmente supportato, in caso di impossibilità, da un proprio assistente appositamente designato ex art. 29 Reg. UE 679/2016 (anche "GDPR") e 2-quaterdecies D. Lgs. n. 196/2003 (anche "Codice Privacy"). Entrambi hanno accesso alla piattaforma e al canale orale.

Solo in caso di conflitto di interesse con tali soggetti, le segnalazioni devono essere inviate al Presidente dell'Organismo di Vigilanza con le modalità indicate nel prosieguo del presente Documento.

SIN provvede a conferire al Gestore della Segnalazione ed al suo Assistente, apposita lettera di designazione/ istruzione ex art. 29 GDPR e 2-quaterdecies Codice Privacy. La lettera prevede specifiche

VERSIONE	APPROVATO DA		SOSTITUISCE	PAGINA
2.0	AU in data 05.02.2024		v..1.0 del 27.03.2019	10 di 24

## Protocollo ETICO ORGANIZZATIVO N. 2/2024

### Oggetto: Gestione delle segnalazioni (Sistema di Whistleblowing)

istruzioni per il corretto trattamento dei dati personali di cui alla Segnalazione e la puntuale indicazione delle misure di sicurezza da applicare.

Laddove la Segnalazione dovesse avere ad oggetto una violazione posta in essere dal Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza, del suo Assistente o di persone appartenenti alla loro stessa funzione o che collaborano strettamente con questi, il Segnalante potrà comunicare le informazioni sulle violazioni al Presidente dell'Organismo di Vigilanza, utilizzando un diverso canale orale di segnalazione come indicato nel prosieguo del presente Documento.

### Gestione delle Segnalazioni Interne

#### Invio della segnalazione

La persona Segnalante trasmette la Segnalazione non appena venga a conoscenza dei fatti che intende segnalare.

La Segnalazione sarà ricevuta attraverso i canali dedicati di seguito descritti.

#### Segnalazioni in forma scritta

Inoltrando la Segnalazione tramite la piattaforma informatica, è prevista la compilazione guidata di un questionario con domande, aperte e chiuse, che permetteranno al Gestore della Segnalazione di approfondire l'oggetto della stessa, al fine di ridurre a casi residuali la necessità di contatto diretto tra il Gestore e la persona Segnalante stessa.

La piattaforma consente, altresì, di effettuare l'upload della documentazione che la persona Segnalante ritiene opportuno portare all'attenzione del Gestore della Segnalazione a supporto della propria Segnalazione. La Segnalazione deve essere circostanziata e fondata su elementi di fatto precisi e concordanti e quindi deve preferibilmente contenere i seguenti elementi:

- una chiara e completa descrizione dei fatti oggetto della segnalazione;
- le circostanze di tempo e di luogo in cui sono stati commessi i fatti segnalati;
- le generalità del soggetto che ha posto in essere i fatti oggetto di segnalazione;
- l'indicazione dei beneficiari e dei danneggiati dalla violazione;
- l'indicazione di eventuali altri soggetti che possano riferire in merito ai fatti oggetto della segnalazione;
- l'allegazione di eventuali documenti che possano confermare la fondatezza dei fatti riportati;
- ogni altra informazione che possa fornire un utile riscontro in merito alla sussistenza dei fatti segnalati.

VERSIONE	APPROVATO DA		SOSTITUISCE	PAGINA
2.0	AU in data 05.02.2024		v..1.0 del 27.03.2019	11 di 24

## Protocollo ETICO ORGANIZZATIVO N. 2/2024

### Oggetto: Gestione delle segnalazioni (Sistema di Whistleblowing)

In questa prospettiva è opportuno che le Segnalazioni offrano il maggior numero di elementi di fatto che consentano al Gestore della Segnalazione di effettuare le dovute verifiche. Il fornitore della piattaforma ha sottoscritto l'accordo sulla protezione dei dati ex art. 28 GDPR con il quale si impegna al rispetto delle istruzioni fornite da SIN, Titolare del trattamento dei dati personali, anche in caso di sub-affidamenti. La piattaforma utilizzata permette l'archiviazione delle segnalazioni e della documentazione allegata in modalità informatica e crittografata nonché in conformità alla normativa applicabile in materia di protezione dei dati personali. I dati e i documenti oggetto della Segnalazione vengono conservati a norma di legge. Al termine della procedura di segnalazione la piattaforma fornisce alla persona Segnalante un codice a sedici cifre che permetterà allo stesso di accedere al sistema e alla propria segnalazione per:

- monitorarne lo stato di avanzamento;
- integrare la propria Segnalazione con ulteriori elementi fattuali o altra documentazione;
- richiedere un contatto diretto o incontro con il Gestore della Segnalazione avviando anche un eventuale scambio di richieste e informazioni;
- ottenere il Riscontro dal Gestore della Segnalazione.

La perdita del codice non ha effetti sulla Segnalazione, che sarà comunque processata nei tempi e nei modi stabiliti dal presente documento. La disponibilità del codice è essenziale per poter accedere in qualsiasi istante alla propria Segnalazione, al fine di monitorare lo stato di avanzamento e per fornire informazioni ulteriori rispetto a quanto già segnalato. In mancanza dello stesso, tali operazioni non saranno disponibili. In tali casi, per motivi di riservatezza, il codice correlato a ciascuna Segnalazione non potrà essere recuperato in alcun modo. Ove si ritenga opportuno fornire nuove informazioni di cui si è avuta conoscenza o conoscere gli esiti dell'istruttoria, è comunque possibile aprire una nuova Segnalazione.

### Segnalazione in forma orale

Con particolare riferimento al canale di segnalazione in forma orale, il Gestore della Segnalazione potrà essere contattato direttamente al seguente numero telefonico: +39 3667700138 (giorni festivi esclusi). Qualora la segnalazione riguardi il Gestore delle segnalazioni, l'Assistente o qualcuno appartenente alla loro stessa funzione od un loro stretto collaboratore, questapotrà essere comunicata esclusivamente al Presidente dell'OdV utilizzando il numero telefonico pubblicato sul sito SIN.

Durante la telefonata, la persona Segnalante dovrà indicare:

- i propri dati di contatto, avendo cura di non specificare il proprio nominativo,

VERSIONE	APPROVATO DA		SOSTITUISCE	PAGINA
2.0	AU in data 05.02.2024		v..1.0 del 27.03.2019	12 di 24

## Protocollo ETICO ORGANIZZATIVO N. 2/2024

### Oggetto: Gestione delle segnalazioni (Sistema di Whistleblowing)

- ii) la volontà di incontrare il Gestore (od il Presidente dell'OdV nel caso di conflitto di interesse) di persona o di contattarlo telefonicamente.

Durante la telefonata, il Gestore della Segnalazione nel caso non possa raccogliere la Segnalazione in quel momento, avrà cura di fissare un appuntamento con il Segnalante entro 15 giorni dal primo contatto.

Nel corso dell'appuntamento telefonico, il Gestore della Segnalazione trascrive il contenuto della Segnalazione integralmente e richiede al Segnalante un indirizzo e-mail, non a dominio della Società, al quale inviare il verbale per ottenerne la sottoscrizione per conferma contenuto. Nel caso in cui il Segnalante sia d'accordo, il Gestore della Segnalazione carica il contenuto della Segnalazione in piattaforma, comunicando inoltre al Segnalante il codice di sedici cifre necessario ad accedere al contenuto e confermarlo tramite piattaforma.

Completata la registrazione, il Gestore (od il Presidente dell'OdV) comunicherà al Segnalante il codice di 16 cifre automaticamente generato dalla piattaforma, attraverso cui il Segnalante potrà successivamente, e autonomamente, accedere per monitorare lo stato di avanzamento della Segnalazione e interloquire con il Gestore della Segnalazione (o con il Presidente dell'OdV).

Qualora non si dovesse ricevere risposta sarà possibile lasciare un messaggio alla segreteria telefonica indicando un contatto telefonico su cui ricevere la chiamata del RPCT.

Nel caso di incontro in presenza, la Segnalazione potrà essere raccolta e verbalizzata in un documento verificato e sottoscritto dal Segnalante e/o la Segnalazione sarà inserita in piattaforma nel corso dell'incontro.

Nei casi di Segnalazione rivolta al Presidente dell'OdV il personale dedicato prenderà appuntamento con il Presidente dell'OdV che procederà nelle modalità di verbalizzazione sopra indicate, richiedendo o la conferma del contenuto in presenza o tramite l'invio via e-mail del verbale. Si precisa che in questi casi tali documenti non saranno oggetto di inserimento in piattaforma.

### Ricezione della Segnalazione

Il Gestore della Segnalazione, ricevuta la segnalazione in forma scritta, entro sette giorni dalla data di ricezione, invia un messaggio tramite piattaforma per confermare di aver preso in carico la segnalazione.

VERSIONE	APPROVATO DA		SOSTITUISCE	PAGINA
2.0	AU in data 05.02.2024		v..1.0 del 27.03.2019	13 di 24

## Protocollo ETICO ORGANIZZATIVO N. 2/2024

### Oggetto: Gestione delle segnalazioni (Sistema di Whistleblowing)

In caso di segnalazione orale la conferma di presa in carico della segnalazione è contestuale alla raccolta della stessa.

Nel caso di segnalazione in forma orale, il Gestore della Segnalazione, ricevuta la Segnalazione, procede all'inserimento della stessa in piattaforma.

Nell'ipotesi in cui una Segnalazione sia ricevuta da un soggetto diverso dal Gestore della Segnalazione, è onere del ricevente:

- i. trattare le informazioni di cui ha avuto conoscenza con modalità idonee a garantirne la piena riservatezza;
- ii. contattare il Gestore della Segnalazione – tramite canale orale – al fine di ricevere istruzioni circa le modalità di trasmissione della Segnalazione erroneamente pervenuta;
- iii. trasmettere, entro sette giorni, la Segnalazione al Gestore della Segnalazione, il quale procede all'inserimento della stessa in piattaforma;
- iv. successivamente alla comunicazione al Gestore della Segnalazione, eliminare la Segnalazione dai propri dispositivi.

N.B.: Chiunque – compreso il Gestore - dovesse ricevere una Segnalazione circa Ritorsioni, è tenuto a trasmettere la stessa ad ANAC - <https://www.anticorruzione.it/-/whistleblowing>.

### Istruttoria

Il Gestore della Segnalazione dispone di adeguati poteri ispettivi e può accedere alla documentazione di SIN, mantenendo adeguata riservatezza in merito all'identità della persona Segnalante e delle persone coinvolte.

Nell'ambito dell'istruttoria il Gestore della Segnalazione deve:

- valutare l'ammissibilità della Segnalazione;
- classificare la Segnalazione come Whistleblowing o Ordinaria. Con riferimento alle sole Segnalazioni Ordinarie, laddove vi sia altra Funzione competente, il Gestore provvede contestualmente all'inoltro della stessa, adottando misure idonee a garantire la riservatezza dell'identità del Segnalante. Diversamente, procederà alla gestione della stessa come di seguito indicato;
- avviare le verifiche, informando a seconda dei casi le Funzioni interessate dalla Segnalazione (ad esempio per l'acquisizione di documentazione). Ai fini dell'attività di verifica, il Gestore della

VERSIONE	APPROVATO DA		SOSTITUISCE	PAGINA
2.0	AU in data 05.02.2024		v..1.0 del 27.03.2019	14 di 24

## Protocollo ETICO ORGANIZZATIVO N. 2/2024

### Oggetto: Gestione delle segnalazioni (Sistema di Whistleblowing)

Segnalazione potrà conferire mandato di approfondimento ad uffici interni e/o a soggetti terzi, avendo cura di:

- conferire mandato formale, definendo il perimetro di azione e precisando le informazioni che intende ottenere dall'approfondimento richiesto;
- omettere qualsiasi informazione che possa, anche indirettamente, ricondurre all'identità del Segnalante o al contenuto della Segnalazione;
- omettere qualsiasi informazione relativa al Segnalato, laddove non strettamente necessaria al corretto svolgimento dell'incarico affidato;
- ribadire al soggetto incaricato l'obbligo di riservatezza dei dati trattati (nel caso di soggetti esterni, detto obbligo dovrà essere formalizzato).
- mantenere le interlocuzioni con la persona Segnalante e richiedere a questo eventuali integrazioni;
- sentire, se necessario, la persona coinvolta, anche su sua richiesta, attraverso l'acquisizione di osservazioni scritte e documenti;
- nei casi in cui sia necessario ai fini dell'investigazione o della successiva fase di avvio di un procedimento disciplinare/contenzioso il Gestore della Segnalazione procede a richiedere al Segnalante il consenso alla rivelazione dell'identità a soggetti terzi utilizzando il canale di segnalazione scelto dal Segnalante;
- concludere le verifiche tracciando le motivazioni nei casi di archiviazione della Segnalazione.

In ogni caso, nell'ambito dell'istruttoria, le generalità della persona Segnalante e qualsiasi altra informazione da cui può evincersi direttamente o indirettamente tale identità, non verranno rivelate dal Gestore della Segnalazione senza il consenso della persona Segnalante al fine di proteggerlo da possibili ritorsioni o discriminazioni. Inoltre, sempre con riferimento alla riservatezza dell'identità della persona Segnalante si deve tener conto che:

- a) nell'ambito del procedimento penale, l'identità della persona Segnalante è coperta dal segreto ex art. 329 c.p.p.;
- b) nell'ambito del procedimento dinnanzi alla Corte dei conti, l'identità della persona Segnalante non può essere rivelata fino alla chiusura della fase istruttoria;
- c) nell'ambito del procedimento disciplinare:
  1. l'identità 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;
  2. 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 nel procedimento disciplinare solo in presenza del consenso espresso della persona Segnalante alla rivelazione della propria identità.

VERSIONE	APPROVATO DA		SOSTITUISCE	PAGINA
2.0	AU in data 05.02.2024		v..1.0 del 27.03.2019	15 di 24

## Protocollo ETICO ORGANIZZATIVO N. 2/2024

### Oggetto: Gestione delle segnalazioni (Sistema di Whistleblowing)

È, ad ogni modo, dato avviso alla persona Segnalante mediante comunicazione scritta delle ragioni della rivelazione dei dati riservati nelle ipotesi di cui alla lett. c), n. 2, nonché nelle procedure di segnalazione interna ed esterna quando la rivelazione dell'identità della persona Segnalante è indispensabile ai fini della difesa della persona coinvolta.

La persona Segnalante ha la facoltà di chiedere aggiornamenti o riscontri sulla propria segnalazione utilizzando i canali informativi di cui al precedente paragrafo. Il diniego a fornire informazioni deve essere motivato.

Le attività di cui sopra saranno condotte anche nei casi in cui la Segnalazione inviata sia anonima, a condizione che questa sia sufficientemente circostanziata e precisa da consentire lo svolgimento dell'attività istruttoria da parte del Gestore della Segnalazione. In caso contrario, la Segnalazione sarà archiviata. Non troveranno applicazione le garanzie e tutele previste per le cd. Segnalazioni Whistleblowing, se non nel caso in cui il Segnalante dovesse successivamente essere identificato e dovesse subire una ritorsione.

### Conservazione della documentazione

Conformemente a quanto previsto dal D. Lgs. n. 24/2023, le Segnalazioni saranno conservate per il tempo strettamente necessario alla gestione delle stesse e, in ogni caso, per un periodo massimo di cinque anni. In particolare, la piattaforma prevede l'automatica cancellazione delle Segnalazioni inserite una volta decorso il termine di 5 anni dalla data di chiusura delle stesse. Tale termine può, tuttavia, essere posticipato a cura del Gestore della Segnalazione per un periodo massimo di cinque anni.

Analogamente, l'eventuale documentazione utilizzata nel corso dell'istruttoria (registrazioni, verbali, documentazione raccolta etc.) sarà inserita da parte del Gestore della Segnalazione nella piattaforma.

La conservazione dei documenti al di fuori dello spazio di memoria messo a disposizione dalla piattaforma di gestione delle segnalazioni è consentito solo qualora la segnalazione riguardi il Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza, od il personale appartenente alla sua stessa funzione o suoi collaboratori stretti, e quindi la stessa sia gestita dal Presidente dell'OdV il quale conserva tale documentazione digitalmente in un'apposita cartella del suo computer di lavoro crittografata e soggetta a backup. Tale computer è a sua volta dotato di misure di sicurezza che non consentano a terzi l'accesso ai dati in esso contenuti.

### Tutela e protezione della persona segnalante

In tutte le fasi inerenti all'accertamento dei fatti segnalati, SIN assicura la tutela della persona Segnalante contro qualsiasi azione ritorsiva che potrebbe subire o comportamenti discriminatori adottati in ragione

VERSIONE	APPROVATO DA		SOSTITUISCE	PAGINA
2.0	AU in data 05.02.2024		v..1.0 del 27.03.2019	16 di 24

## Protocollo ETICO ORGANIZZATIVO N. 2/2024

### Oggetto: Gestione delle segnalazioni (Sistema di Whistleblowing)

della Segnalazione effettuata (ad esempio licenziamento, mobbing, demansionamento, ecc.). La tutela trova applicazione, per espressa previsione normativa, laddove:

- al momento della segnalazione o della denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o della divulgazione pubblica, la persona Segnalante o denunciante aveva fondato motivo di ritenere che le informazioni sulle violazioni segnalate, divulgate pubblicamente o denunciate fossero vere;
- la Segnalazione o la divulgazione pubblica sia stata effettuata nel rispetto delle modalità descritte nel presente Documento. I motivi che hanno indotto la persona a segnalare o a denunciare o divulgare pubblicamente sono irrilevanti ai fini della sua protezione.

La tutela, oltre che alla persona Segnalante, è estesa anche:

- a. i facilitatori;
- b. le 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;
- c. i colleghi di lavoro della persona Segnalante, di colui che ha sporto una denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o di colui che ha effettuato una divulgazione pubblica, che lavorano nel medesimo contesto lavorativo della stessa e che hanno con detta persona un rapporto abituale e corrente;
- d. gli enti di proprietà della persona Segnalante o della persona che ha sporto denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o che ha effettuato una divulgazione pubblica o per i quali le stesse persone lavorano, nonché gli enti che operano nel medesimo contesto lavorativo delle predette persone.

La tutela delle persone segnalanti si applica anche qualora la Segnalazione avvenga nelle seguenti fasi del rapporto lavorativo:

- a) quando il rapporto giuridico (ad es. rapporto di lavoro subordinato, di collaborazione, di consulenza, di fornitura etc.) non è ancora iniziato, se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite durante il processo di selezione o in altre fasi precontrattuali;
- b) durante il periodo di prova;
- c) successivamente allo scioglimento del rapporto giuridico se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite nel corso del rapporto stesso.

La protezione è estesa ai casi di segnalazione o denuncia all'autorità giudiziaria o contabile, segnalazione esterna o divulgazione pubblica, effettuata in forma anonima, qualora la persona Segnalante venga successivamente identificata.

VERSIONE	APPROVATO DA		SOSTITUISCE	PAGINA
2.0	AU in data 05.02.2024		v..1.0 del 27.03.2019	17 di 24

## Protocollo ETICO ORGANIZZATIVO N. 2/2024

### Oggetto: Gestione delle segnalazioni (Sistema di Whistleblowing)

La tutela non trova applicazione nei casi in cui è accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale della persona Segnalante per i reati di diffamazione o di calunnia o comunque per i medesimi reati commessi con la denuncia all'autorità giudiziaria o contabile, ovvero la sua responsabilità civile, per lo stesso titolo, nei di casi di dolo o colpa grave. In tali casi, alla persona Segnalante o denunciante è irrogata una sanzione disciplinare.

Ai sensi dell'art. 17, D. Lgs. n. 24/2023 costituiscono ritorsioni: a) il licenziamento, la sospensione o misure equivalenti; b) la retrocessione di grado o la mancata promozione; c) il mutamento di funzioni, il cambiamento del luogo di lavoro, la riduzione dello stipendio, la modifica dell'orario di lavoro; d) la sospensione della formazione o qualsiasi restrizione dell'accesso alla stessa; e) le note di merito negative o le referenze negative; f) l'adozione di misure disciplinari o di altra sanzione, anche pecuniaria; g) la coercizione, l'intimidazione, le molestie o l'ostracismo; h) la discriminazione o comunque il trattamento sfavorevole; i) la mancata conversione di un contratto di lavoro a termine in un contratto di lavoro a tempo indeterminato, laddove il lavoratore avesse una legittima aspettativa a detta conversione; l) il mancato rinnovo o la risoluzione anticipata di un contratto di lavoro a termine; m) i danni, anche alla reputazione della persona, in particolare sui social media, o i pregiudizi economici o finanziari, comprese la perdita di opportunità economiche e la perdita di redditi; n) l'inserimento in elenchi impropri sulla base di un accordo settoriale o industriale formale o informale, che può comportare l'impossibilità per la persona di trovare un'occupazione nel settore o nell'industria in futuro; o) la conclusione anticipata o l'annullamento del contratto di fornitura di beni o servizi; p) l'annullamento di una licenza o di un permesso; q) la richiesta di sottoposizione ad accertamenti psichiatrici o medici.

Oltre a quelle espressamente indicate nel D. Lgs. n. 24/2023 possono costituire ritorsioni, ad esempio, 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; un ingiustificato mancato conferimento di incarichi con contestuale attribuzione ad altro soggetto; il reiterato rigetto di richieste (ad es. ferie, congedi); la sospensione ingiustificata di brevetti, licenze, etc.

L'onere di dimostrare che tali condotte od atti sono motivati da ragioni estranee alla Segnalazione, alla divulgazione pubblica o alla denuncia è a carico di colui che li ha posti in essere.

In caso di sospette discriminazioni o ritorsioni nei confronti della persona Segnalante, correlabili alla Segnalazione, o di abusi dello strumento di segnalazione da parte dello stesso, SIN provvederà all'applicazione di sanzioni disciplinari.

VERSIONE	APPROVATO DA		SOSTITUISCE	PAGINA
2.0	AU in data 05.02.2024		v..1.0 del 27.03.2019	18 di 24

## Protocollo ETICO ORGANIZZATIVO N. 2/2024

### Oggetto: Gestione delle segnalazioni (Sistema di Whistleblowing)

Le comunicazioni di ritorsioni devono essere trasmesse esclusivamente ad ANAC per gli accertamenti che la legge le attribuisce e per l'eventuale irrogazione della sanzione amministrativa al responsabile. L'ANAC a sua volta, può avvalersi dell'Ispettorato nazionale del lavoro e dell'Ispettorato della funzione pubblica, ferma restando l'esclusiva competenza dell'ANAC in ordine alle valutazioni degli elementi acquisiti e delle sanzioni da irrogare.

Laddove, per errore, la Società sia destinataria di una comunicazione di ritorsione, è tenuta a garantire la riservatezza dell'identità della persona che l'ha inviata e a trasmetterla ad ANAC, dando contestuale notizia di tale trasmissione al soggetto che ha effettuato la comunicazione.

Le persone che hanno subito ritorsioni hanno diritto ad essere reintegrate nel loro posto di lavoro.

### Chiusura della segnalazione

Entro il termine di tre mesi dalla data di avviso del ricevimento o, in mancanza di tale avviso, entro tre mesi dalla scadenza del termine di sette giorni dalla presentazione della Segnalazione, il Gestore della Segnalazione dovrà fornire un riscontro alla persona Segnalante.

All'esito dell'istruttoria, il Gestore della Segnalazione redigerà una relazione prendendo uno o più dei seguenti provvedimenti:

- archiviazione della Segnalazione per insufficienza di elementi;
- archiviazione della Segnalazione per irrilevanza dei fatti segnalati;
- proposta di modifica al Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ed al Piano Anticorruzione e/o al Codice Etico o ad altre procedure interne;
- proposta di avvio di procedimenti disciplinari o sanzionatori - conformemente a quanto previsto dal sistema disciplinare e sanzionatorio vigente - nei confronti dei soggetti Segnalati e di cui sia stata riconosciuta la commissione di una violazione, illecito o irregolarità;
- proposta di avvio di procedimenti disciplinari o sanzionatori - conformemente a quanto previsto nel sistema disciplinare e sanzionatorio vigente e dal presente Documento – nei confronti dei Segnalanti che abbiano effettuato Segnalazioni infondate, basate su circostanze fattuali non vere ed effettuate con dolo o colpa grave.

Infine, il Gestore della Segnalazione informerà la persona Segnalante in merito al seguito che la Segnalazione da lui effettuata abbia avuto, di regola con il medesimo canale con cui la stessa era stata inoltrata. In particolare, il riscontro dovrà contenere:

- azioni intraprese per valutare la sussistenza dei fatti;

VERSIONE	APPROVATO DA		SOSTITUISCE	PAGINA
2.0	AU in data 05.02.2024		v..1.0 del 27.03.2019	19 di 24

## Protocollo ETICO ORGANIZZATIVO N. 2/2024

### Oggetto: Gestione delle segnalazioni (Sistema di Whistleblowing)

- esito delle indagini;
- eventuali misure adottate;
- motivazioni circa l'archiviazione.

Al fine di informare l'Organo Amministrativo sulla gestione del sistema delle segnalazioni è prevista una attività di Reporting periodico da parte del Gestore delle segnalazioni la cui relativa documentazione presenta, di massima, il seguente contenuto:

1. andamento del sistema di gestione delle segnalazioni,
2. elenco dei casi e loro chiusura, con evidenza statistica,
3. eventuali ragioni che hanno portato a non indagare su determinate segnalazioni,
4. segnalazioni che hanno portato a sanzioni,
5. comunicazione di eventuali specifiche criticità,
6. informazione sui casi in cui la segnalazione ha riguardato soggetti apicali,
7. ambito di riscontro della segnalazione in direzioni, funzioni o unità organizzative, voci di spesa, specifica documentazione (ad esempio contratti), fornitori, clienti o altro.

Il Sistema utilizzato è allineato alle vigenti disposizioni legislative ed alle migliori *best practice* in modo tale da:

1. assicurare la difesa al Segnalato,
2. assicurare, come già detto, il Segnalante da forme di ritorsione con la riservatezza totale dei dati sulla sua identità. Questa potrebbe essere comunicata esclusivamente nei casi in cui la verifica della segnalazione abbia avviato un procedimento giudiziario,
3. punire le segnalazioni in mala fede,
4. accettare anche le segnalazioni anonime esclusivamente nei casi in cui abbiano ad oggetto fatti di particolare gravità ed attendibilità e che risultino essere circostanziate o dettagliate limitando, o annullando, . Tutto ciò previo esame di ammissibilità delle stesse,
5. prevedere la possibilità discrezionale di distruggere i dati sensibili, super sensibili e giudiziari, qualora non risultino strettamente necessari ai fini dell'indagine in base ai principi di finalità, pertinenza e non eccedenza delle normative vigenti in tema di privacy,
6. assicurare che ad ogni segnalazione sia fornita una risposta.

### 6. PRECETTI E COMPORTAMENTI SPECIFICI

Affinché il presente Sistema di gestione delle segnalazioni rappresenti una fonte preziosa di incremento della cultura etica è indispensabile che le risorse umane osservino scrupolosamente quanto incluso nei

VERSIONE	APPROVATO DA		SOSTITUISCE	PAGINA
2.0	AU in data 05.02.2024		v..1.0 del 27.03.2019	20 di 24

## Protocollo ETICO ORGANIZZATIVO N. 2/2024

### Oggetto: Gestione delle segnalazioni (Sistema di Whistleblowing)

precetti operativi e comportamentali che la Società fa propri e la cui non osservanza comporta automaticamente il ricorso, per gli inadempienti, al Codice Disciplinare e Regolamento Sanzionatorio, parte integrante del Modello organizzativo e del Piano. Si segnalano, di seguito, alcune situazioni e/o comportamenti particolari:

#### 7. SISTEMA DISCIPLINARE

Il presente Documento di gestione delle denunce costituisce una parte integrante del Modello organizzativo e del Piano della Società. L'inosservanza dei principi e delle regole ivi contenuti rappresenta pertanto una violazione di detto Modello e Piano e comporta l'applicazione delle specifiche misure disciplinari di cui al Codice Disciplinare e Regolamento Sanzionatorio SIN.

Un sistema di Whistleblowing efficace deve prevedere determinate sanzioni nei confronti dei Segnalati in caso di accertamento delle violazioni o illeciti loro attribuiti, nonché nei confronti della persona Segnalante, in caso di abuso dello strumento di Segnalazione, nei confronti del Gestore della Segnalazione nel caso di mancato rispetto della presente policy, oltre che nei confronti di tutti coloro i quali, a vario titolo, dovessero violare gli obblighi di riservatezza e i divieti di ritorsione posti a tutela della persona Segnalante.

Pertanto, in conformità a quanto previsto dal Codice Disciplinare e Regolamento Sanzionatorio si prevedono sanzioni nei confronti di:

- tutti i soggetti che ostacolano o tentano di ostacolare le segnalazioni di cui al presente documento;
- chi approfondisce le segnalazioni: (i) quando non è stata svolta l'attività di verifica ed analisi delle segnalazioni ricevute; (ii) quando violi l'obbligo di riservatezza dell'identità del segnalante e di qualsiasi altra informazione di cui alle segnalazioni su indicate;
- chi ha adottato il presente documento nel caso in cui si rilevi che la stessa non è conforme alle previsioni di cui agli artt. 4 e 5 D.Lgs. 24/2023;
- tutti i soggetti segnalanti, nel caso in cui sia accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale del segnalante per il reato di diffamazione commesso con la segnalazione o per i reati di calunnia o di diffamazione commessi con la denuncia all'autorità giudiziaria o contabile nonché qualora sia accertata la responsabilità civile del segnalante per comportamenti riconducibili ai reati sopra indicati in caso di dolo o colpa grave.

VERSIONE	APPROVATO DA		SOSTITUISCE	PAGINA
2.0	AU in data 05.02.2024		v..1.0 del 27.03.2019	21 di 24

## Protocollo ETICO ORGANIZZATIVO N. 2/2024

### Oggetto: Gestione delle segnalazioni (Sistema di Whistleblowing)

La Società non tollera alcuna conseguenza pregiudizievole nei confronti della persona Segnalante in ambito disciplinare e la tutela in caso di adozione di misure discriminatorie, dirette o indirette, aventi effetti sulle condizioni di lavoro per motivi collegati direttamente o indirettamente alla Segnalazione.

SIN pone, infatti, il divieto di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, anche nelle sole forme del tentativo o della minaccia, nei confronti della persona Segnalante per motivi che siano collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione stessa e, pertanto, prevede sanzioni nei confronti di chi viola le misure di tutela del Segnalante.

Nel caso in cui, dovesse essere integrata una delle condotte di cui al presente paragrafo, si procederà, pertanto, all'applicazione delle sanzioni disciplinari, conformemente al sistema disciplinare previsto da SIN nel documento di cui sopra.

La predetta tutela, tuttavia, trova un limite nei casi di:

- responsabilità penale accertata della persona Segnalante, anche con sentenza di primo grado, nei «casi di responsabilità a titolo di calunnia o diffamazione o per lo stesso titolo ai sensi dell'art. 2043 del codice civile».
- responsabilità civile della persona Segnalante, nei casi di dolo o colpa grave, per i medesimi reati di cui sopra

Con riferimento agli ultimi due comportamenti indicati, infatti, qualora il Segnalato ritenga che la persona Segnalante abbia presentato la Segnalazione solo con la finalità di calunniarlo o diffamarlo, può presentare denuncia contro persone a lui non note.

Laddove l'Autorità Giudiziaria riterrà di dover procedere nei confronti della persona Segnalante, potrà richiedere alla Società di fornire l'identità della persona Segnalante. SIN, accogliendo tale richiesta, otterrà l'informazione da parte del Gestore della Segnalazione. In questo caso, a seguito dei provvedimenti dell'Autorità, nei riguardi della persona Segnalante si procederà all'applicazione dei provvedimenti disciplinari ritenuti opportuni.

Non è, invece, punibile, neanche per responsabilità civile o amministrativa, la persona Segnalante che 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, quando, al momento della rivelazione

VERSIONE	APPROVATO DA		SOSTITUISCE	PAGINA
2.0	AU in data 05.02.2024		v..1.0 del 27.03.2019	22 di 24

## Protocollo ETICO ORGANIZZATIVO N. 2/2024

### Oggetto: Gestione delle segnalazioni (Sistema di Whistleblowing)

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.

### 8. RIFERIMENTI NORMATIVI ESSENZIALI

Decreto Legislativo 8 giugno 2001 n. 231 e s.m.i. e relativo Catalogo dei reati.

Decreto legislativo 30 marzo 2001 n. 165 *“Norme generali sull’ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche”*.

D.Lgs. n. 24 del 10 marzo 2023 (di seguito, anche il “Decreto”) recante “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”.

Delibera ANAC n. 311 del 12 luglio 2023 - *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. Procedure per la presentazione e gestione delle segnalazioni esterne.*

Regolamento del 30 ottobre 2015 dell’ANAC: *“Regolamento sull’esercizio del potere sanzionatorio in materia di tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell’ambito di un rapporto di lavoro di cui all’art. 54-bis del d.lgs. 165/2001 (c.d. whistleblowing)”*.

Legge 6 novembre 2012 n. 190 e s.m.i..

Per completezza informativa, si rimanda ai riferimenti normativi elencati nel *“Modello di organizzazione, gestione e controllo ex D.lgs. 231/01 integrato con il Piano triennale per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza”*

### 9. TRATTAMENTO DEI DATI PERSONALI

Ogni segnalazione può contenere cd. dati personali, ovvero informazioni direttamente o indirettamente riconducibili ad una persona fisica. SIN, in qualità di Titolare del trattamento, assicura che le suddette attività di trattamento sono svolte coerentemente alle prescrizioni del GDPR e delle normative nazionali vigenti.

Con riferimento al Gestore della Segnalazione ed all’Assistente, la Società provvede a conferire formale incarico per il trattamento dei dati personali attraverso consegna di una lettera di designazione ex artt. 29 GDPR. La lettera prevede specifiche istruzioni per il corretto trattamento dei dati personali di cui alla segnalazione e la puntuale indicazione delle misure di sicurezza da applicare.

VERSIONE	APPROVATO DA		SOSTITUISCE	PAGINA
2.0	AU in data 05.02.2024		v..1.0 del 27.03.2019	23 di 24

## Protocollo ETICO ORGANIZZATIVO N. 2/2024

### Oggetto: Gestione delle segnalazioni (Sistema di Whistleblowing)

Con riferimento alla piattaforma di segnalazione, il fornitore della piattaforma ha sottoscritto l'accordo sulla protezione dei dati ex art. 28 GDPR con il quale si impegna al rispetto delle istruzioni fornite dalla Società.

I diritti di cui agli articoli da 15 a 22 GDPR (il diritto di accesso ai dati personali, il diritto a rettificarli, il diritto di ottenerne la cancellazione o cosiddetto diritto all'oblio, il diritto alla limitazione del trattamento, il diritto alla portabilità dei dati personali e quello di opposizione al trattamento) possono essere esercitati nei limiti di quanto previsto dalla normativa vigente, attraverso i canali indicati nelle informative ex art. 13 GDPR rese disponibili tramite i canali di segnalazione e specifica sezione del sito web della Società.

VERSIONE	APPROVATO DA		SOSTITUISCE	PAGINA
2.0	AU in data 05.02.2024		v..1.0 del 27.03.2019	24 di 24