

Doc. Code: PL_SL_032_00_IT Release Date: 10/10/2023	Title PROCEDURA GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI	<i>Author: Traverso M.</i>
		<i>Verified: Wietrzykowska P.</i>
		<i>Approved: Dell'Apa G.</i>

Sommario

1. SCOPO E CAMPO DI APPLICAZIONE	2
2. DEFINIZIONI	2
3. COSA PUO' ESSERE SEGNALATO	3
4. CATEGORIE DI SEGNALANTI	4
5. CANALI DI SEGNALAZIONE	4
5.1 SEGNALAZIONE INTERNA	4
5.2 SEGNALAZIONE ESTERNA	6
5.3 DIVULGAZIONE PUBBLICA	7
6. DIVIETO DI RITORSIONI	8
7. TUTELA DEI DATI PERSONALI	9
8. OBBLIGO DI RISERVATEZZA	9

Revisione	Data	Motivo della Revisione	Paragrafi interessati
00	05/10/2023	Sostituzione della PL_SL_032_01_EN_Whistleblowing Policy	NA

1. SCOPO E CAMPO DI APPLICAZIONE

System Logistics SpA adotta la seguente procedura interna allo scopo di fornire a tutti gli interessati informazioni circa i casi e le modalità di presentazione delle segnalazioni delle condotte vietate ai sensi del Decreto Legislativo n. 24/2023 all'interno della società specificando ruoli e responsabilità delle funzioni organizzative coinvolte in ciascuna fase del processo.

2. DEFINIZIONI

- **ANAC:** Autorità Nazionale Anticorruzione.
- **Canale di Segnalazione:** ciascuna delle modalità attraverso le quali è possibile presentare una segnalazione come meglio descritte all'art. 5 della presente procedura (canale interno, esterno, divulgazione pubblica).
- **Decreto Whistleblowing:** il Decreto Legislativo n. 24/2023.
- **Facilitatore:** la 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.
- **Fornitore:** Digital PA, la società che ha fornito la Piattaforma alla Società.
- **Krones:** Krones AG, capogruppo di System Logistics SpA.
- **Organismo di Vigilanza:** Organismo previsto dall'art. 6 del D.Lgs. 231/2001, nominato dal consiglio di amministrazione della Società, cui è affidato il compito di vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del modello di organizzazione, gestione e controllo della Società e sul suo aggiornamento.
- **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;
- **Piattaforma:** il sito web che costituisce il canale interno per la presentazione delle segnalazioni da parte dei segnalanti e reperibile al seguente indirizzo <https://systemlogistics.segnalazioni.net/>.
- **Responsabile/i della Gestione:** l'Head of Legal, Compliance & Corporate Affairs e il Legal, Compliance & Corporate Affairs Specialist.
- **Ritorsione/i:** qualsiasi comportamento, anche solo tentato o minacciato, posto in essere in ragione della segnalazione e che provoca o può provocare al Segnalante un danno ingiusto come meglio descritto all'articolo 6 della presente procedura.
- **Segnalante/i:** la persona che può presentare una segnalazione, elencata all'art. 3, commi 2 e 3 del Decreto Whistleblowing e riportata all'art. 4 della presente procedura.
- **Segnalazione:** la denuncia della Violazione.
- **Società:** System Logistics SpA.
- **Violazione/i:** gli atti o le omissioni che integrano le condotte vietate, elencate all'art. 2, comma 1, lettera a) del Decreto Whistleblowing e riportati all'art. 3 della presente procedura.

3. COSA PUO' ESSERE SEGNALATO

Il Segnalante può procedere alla Segnalazione delle seguenti condotte, di cui all'art. 2, comma 1, lettera a) del Decreto Whistleblowing e qui riportate:

- condotte illecite rilevanti ai sensi del Decreto Legislativo n. 231/2001;
- violazioni dei modelli di organizzazione e gestione;
- illeciti che rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione europea o nazionali indicati nell'allegato al Decreto Whistleblowing 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 presente decreto, relativi ai seguenti settori:
 - appalti pubblici;
 - servizi, prodotti e mercati finanziari e prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo;
 - sicurezza e conformita' 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 fraudolenti;
- atti od omissioni illeciti e fraudolenti che ledono gli interessi finanziari dell'Unione europea;
- atti od omissioni riguardanti il mercato interno (concorrenza, aiuti di stato, fisco);
- illeciti amministrativi, contabili, civili o penali diversi dai casi sopra previsti.

Le Segnalazioni non possono riguardare contestazioni, rivendicazioni o richieste legate ad un interesse di carattere personale del Segnalante che attengono ai propri rapporti individuali di lavoro, ovvero inerenti ai propri rapporti di lavoro con le figure gerarchicamente sovraordinate.

Il Segnalante deve fornire informazioni veritiere e dettagliate in modo da risultare verificabili. Qualora si accertati, in sede civile o penale, che la Segnalazione sia falsa o resa con dolo o colpa grave, potranno essere irrogate nei confronti del Segnalante le dovute sanzioni disciplinari.

Inoltre l'ANAC potrà irrogare, nei casi previsti dal Decreto Whistleblowing, una sanzione amministrativa dell'importo da Euro 500,00 a Euro 2.500,00.

Si evidenzia che, nonostante l'esistenza di un autonomo Canale di Segnalazione interno, Krones verrà periodicamente informata in relazione al numero e alla tipologia delle Segnalazioni ricevute dalla Società.

4. CATEGORIE DI SEGNALANTI

I Segnalanti possono essere:

- a) lavoratori subordinati;
- b) lavoratori autonomi e collaboratori;
- c) i lavoratori o i collaboratori, che svolgono la propria attività lavorativa presso soggetti del settore pubblico o del settore privato che forniscono beni o servizi o che realizzano opere in favore di terzi;
- d) liberi professionisti e consulenti;
- e) volontari e tirocinanti retribuiti e non retribuiti;
- f) azionisti e persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza, anche qualora tali funzioni siano esercitate in via di mero fatto.

La procedura si applica a tali categorie anche:

- quando il rapporto di lavoro non è ancora iniziato, se le informazioni sulla Violazione è stata acquisite durante il processo di selezione o in altre fasi precontrattuali;
- durante il periodo di prova;
- in seguito allo scioglimento del rapporto di lavoro, se le informazioni sulla Violazione è stata acquisita durante lo stesso.

5. CANALI DI SEGNALAZIONE

Il Segnalante ha a disposizione tre Canali di Segnalazione ma può utilizzarne uno ulteriore solo se il precedente utilizzato è risultato infruttuoso.

5.1 SEGNALAZIONE INTERNA

La Società, in aderenza a quanto richiesto dal Decreto Whistleblowing, ha adottato un proprio Canale di Segnalazione, che garantisce, anche tramite il ricorso a strumenti di crittografia, la riservatezza dell'identità del Segnalante, della Persona Coinvolta e della persona comunque menzionata nella Segnalazione, nonché del contenuto della Segnalazione e della relativa documentazione.

La gestione della Segnalazione interna è affidata, congiuntamente, ai Responsabili della Gestione aventi il compito di ricevere e dare seguito alle Segnalazioni.

La Segnalazione deve essere effettuata utilizzando l'apposita Piattaforma ma si consiglia di raggiungerla utilizzando dispositivi personali onde evitare ogni tipo di tracciabilità in caso di collegamento dalla rete aziendale. Si consiglia, per lo stesso motivo, di utilizzare un indirizzo mail personale.

Attraverso la Piattaforma, il Segnalante ha la possibilità effettuare una Segnalazione:

- a) nominativa mediante la registrazione e creazione di un account personale, in modalità scritta o con registrazione di un messaggio vocale;
- b) anonima, in modalità scritta o con registrazione di un messaggio vocale (in tal caso la voce sarà alterata al fine di rendere non riconoscibile il Segnalante);
- c) personale, mediante un incontro diretto, su richiesta del Segnalante.

La Segnalazione interna presentata ad un soggetto diverso dai Responsabili della Gestione, sarà trasmessa dal ricevente, entro sette giorni dal suo ricevimento, ai Responsabili della Gestione, dando contestuale notizia della trasmissione al Segnalante.

In seguito all'invio della Segnalazione, il Segnalante potrà:

- seguire lo stato di avanzamento della Segnalazione;
- interagire con i Responsabili della Gestione solo attraverso la modalità di messaggistica integrata nella Piattaforma.

In caso di invio della Segnalazione in modalità anonima, il Segnalante potrà seguire lo stato di avanzamento della Segnalazione mediante un apposito codice che verrà generato e visualizzato al termine della procedura.

La Segnalazione sarà cifrata dal sistema e memorizzata separandola dall'identità del Segnalante e di essa sarà inviata una e-mail di notifica ai Responsabili della Gestione.

In ogni caso, il Segnalante dovrà inserire i seguenti dati obbligatori:

- oggetto della Segnalazione;
- tipologia Segnalante (da scegliere attraverso un menu a tendina);
- tipologia illecito (da scegliere attraverso un menu a tendina);
- autore/i illecito;
- unità organizzativa/e delle persone coinvolte;
- luogo in cui si è verificato il fatto;
- data (anche presunta) in cui si è verificato il fatto;
- descrizione del fatto.

In ogni caso i Responsabili della Gestione potranno conoscere l'identità del Segnalante solo facendone richiesta motivata al Fornitore che non verrà a conoscenza dell'identità in quanto ogni informazione è protetta dal sistema di crittografia.

Il Segnalante potrà anche richiedere un colloquio in presenza con i Responsabili della Gestione tramite mail o telefono.

In seguito alla ricezione della Segnalazione, i Responsabili della Gestione:

- rilasciano al Segnalante avviso di ricevimento della Segnalazione entro sette giorni dalla data di ricezione;
- richiedono al Segnalante, ove necessario, integrazioni alla Segnalazione mediante la Piattaforma o con altra modalità definita nell'eventuale incontro in presenza;
- forniscono riscontro alla Segnalazione entro tre mesi dalla data dell'avviso di ricevimento o, in mancanza di tale avviso, entro tre mesi dalla scadenza del termine di sette giorni dalla presentazione della Segnalazione;
- mettono a disposizione informazioni chiare sul canale, sulle procedure e sui presupposti per effettuare le segnalazioni interne ed esterne. Le suddette informazioni sono esposte e rese facilmente visibili nei luoghi di lavoro, nonché accessibili alle persone che pur non frequentando i luoghi di lavoro intrattengono un rapporto giuridico in una delle forme di cui all'articolo 3, commi 3 e 4 del Decreto Whistleblowing. Se dotati di un proprio sito internet tali informazioni sono riportate in una sezione dedicata.

Il Responsabile della Gestione deve avviare l'istruttoria sui fatti segnalati mantenendo riservata l'identità del Segnalante e, nel caso in cui debba coinvolgere altri soggetti, non dovrà comunicare agli stessi nessun dato che possa ricondurre all'identità del Segnalante. Analoga riservatezza deve essere tenuta nei confronti del Facilitatore, nonché, fino all'esito del procedimento di gestione della segnalazione, della persona segnalata e delle altre persone indicate nella Segnalazione.

Nel caso in cui la Segnalazione abbia ad oggetto una Violazione commessa da uno specifico Responsabile della gestione, verrà coinvolto anche l'Organismo di Vigilanza a garanzia della corretta gestione della fase istruttoria da parte del Responsabile della Gestione, estraneo alla Segnalazione.

Ove la Segnalazione avvenga con incontro di persona, la Segnalazione può essere registrata o verbalizzata previo consenso del Segnalante. L'eventuale verbale può essere verificato, rettificato e confermato dal Segnalante mediante sottoscrizione.

Durante il procedimento la Persona Coinvolta può essere sentita e deve esserlo, ove ne faccia richiesta, anche attraverso l'acquisizione di osservazioni scritte e documenti.

Nei casi in cui la contestazione sia fondata, in tutto o in parte, sulla Segnalazione e la conoscenza dell'identità del Segnalante sia indispensabile per la difesa dell'incolpato, la Segnalazione sarà utilizzabile ai fini del procedimento disciplinare solo in presenza del consenso scritto del Segnalante alla rivelazione della sua identità e di eventuali ulteriori dati riservati, previa comunicazione scritta allo stesso delle ragioni della rivelazione.

La Società che ha adottato il modello 231 prevede nel relativo sistema disciplinare adottato ai sensi dell'articolo 6, comma 2, lettera e), del decreto n. 231 del 2001, sanzioni nei confronti di coloro i quali si rendano responsabili degli illeciti indicati nel Decreto Whistleblowing.

5.2 SEGNALAZIONE ESTERNA

Il Canale di Segnalazione esterno è attivato e gestito dall'ANAC e garantisce la riservatezza dell'identità del Segnalante, della Persona Coinvolta e della persona indicata nella Segnalazione, nonché del contenuto della Segnalazione e della relativa documentazione.

Il Segnalante può effettuare una Segnalazione esterna se, al momento della sua presentazione, ricorre una delle seguenti condizioni:

- non è prevista, nell'ambito del suo contesto lavorativo, l'attivazione obbligatoria del Canale di Segnalazione interno ovvero questo, anche se obbligatorio, non è attivo o, anche se attivato, non è conforme a quanto previsto dall'articolo 4 del Decreto Whistleblowing;
- il Segnalante ha già effettuato una Segnalazione interna, ormai conclusasi, ai sensi dell'articolo 4 del Decreto Whistleblowing;
- il Segnalante ha fondati motivi di ritenere che, in caso di Segnalazione interna, alla stessa non sarebbe dato efficace seguito o possa derivare il rischio di una Ritorsione;
- il Segnalante ha fondato motivo di ritenere che la Violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

Le modalità di Segnalazione esterna e la procedura da seguire sono consultabili sul sito web dell'ANAC (www.anticorruzione.it) sul quale sarà possibile rinvenire:

- a) l'illustrazione delle misure di protezione dei Segnalanti;
- b) i propri contatti;
- c) le istruzioni sull'uso del Canale di Segnalazione esterno e dei Canali di Segnalazione interni;
- d) l'illustrazione del regime di riservatezza applicabile;
- e) le modalità con le quali può chiedere al Segnalante di fornire integrazioni, i termini di scadenza per il riscontro ad una Segnalazione esterna, nonché i tipi di riscontro e di seguito che l'ANAC può dare ad una Segnalazione esterna;
- f) l'elenco degli enti del terzo settore che hanno stipulato, ai sensi dell'articolo 18, comma 1, convenzioni con l'ANAC.

In caso di Ritorsioni commesse nel contesto lavorativo di un soggetto del settore privato, l'ANAC informa l'Ispettorato nazionale del lavoro, per i provvedimenti di propria competenza.

5.3 DIVULGAZIONE PUBBLICA

Il Segnalante può procedere alla divulgazione pubblica se ricorre una delle seguenti condizioni:

- il Segnalante ha previamente effettuato una Segnalazione interna ed esterna o ha effettuato direttamente una Segnalazione esterna e non è stato dato riscontro nei termini previsti dal Decreto Whistleblowing;
- il Segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse;
- il 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 stessa.

6. DIVIETO DI RITORSIONI

A prescindere dal Canale di Segnalazione utilizzato, le Ritorsioni nei confronti del Segnalante sono vietate.

Le Ritorsioni possono consistere in:

- a) licenziamento, sospensione o misure equivalenti;
- b) retrocessione di grado o la mancata promozione;
- c) mutamento di funzioni, il cambiamento del luogo di lavoro, la riduzione dello stipendio, la modifica dell'orario di lavoro;
- d) sospensione della formazione o qualsiasi restrizione dell'accesso alla stessa;
- e) note di merito negative o referenze negative;
- f) adozione di misure disciplinari, salvo quanto disposto dall'articolo 3 di cui sopra, o di altra sanzione, anche pecuniaria;
- g) coercizione, l'intimidazione, le molestie o l'ostracismo;
- h) discriminazione o comunque il trattamento sfavorevole;
- i) 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;
- j) mancato rinnovo o la risoluzione anticipata di un contratto di lavoro a termine;
- k) 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;
- 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;
- m) conclusione anticipata o l'annullamento del contratto di fornitura di beni o servizi;
- n) annullamento di una licenza o di un permesso;
- o) richiesta di sottoposizione ad accertamenti psichiatrici o medici.

Gli atti posti in violazione del divieto di Ritorsione sono nulli. L'onere di provare che tali condotte siano motivate da ragioni estranee alla Segnalazione, è a carico di colui che li ha poste in essere.

Le misure di protezione previste dal Decreto Whistleblowing, tra cui il divieto di atti ritorsivi e discriminatori, sono estese:

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

7. TUTELA DEI DATI PERSONALI

I dati personali contenuti nella Segnalazione sono gestiti unicamente dai Responsabili della Gestione, previa autorizzazione al trattamento, nonché, per quanto di necessità, dal Fornitore, previa nomina a responsabile esterno del trattamento.

Ogni trattamento dei dati personali deve essere effettuato a norma del regolamento (UE) 2016/679, del decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196 e del decreto legislativo 18 maggio 2018, n. 51.

I dati personali che manifestamente non sono utili al trattamento di una specifica Segnalazione non sono raccolti o, se raccolti accidentalmente, sono cancellati immediatamente.

I trattamenti di dati personali relativi al ricevimento e alla gestione delle Segnalazioni sono effettuati dai Responsabili della Gestione per conto del titolare del trattamento, in qualità di soggetti autorizzati al trattamento fornendo idonee informazioni alle persone Segnalanti e alle Persone Coinvolte ai sensi degli articoli 13 e 14 del medesimo regolamento (UE) 2016/679 o dell'articolo 11 del citato decreto legislativo n. 51 del 2018, nonché adottando misure appropriate a tutela dei diritti e delle libertà degli interessati.

Con la presente procedura, la Società adotta un proprio modello di ricevimento e gestione delle segnalazioni interne, con misure tecniche e organizzative idonee a garantire un livello di sicurezza adeguato agli specifici rischi derivanti dai trattamenti effettuati, sulla base di una valutazione d'impatto sulla protezione dei dati, e disciplinando il rapporto con fornitori esterni che trattano dati personali per loro conto ai sensi dell'articolo 28 del regolamento (UE) 2016/679 o dell'articolo 18 del decreto legislativo n. 51 del 2018.

Le Segnalazioni e la relativa documentazione sono conservate per il tempo necessario al trattamento di ciascuna Segnalazione e comunque non oltre cinque anni dalla comunicazione dell'esito finale della procedura di Segnalazione.

All'interno della Piattaforma è presente idonea informativa in merito al trattamento dei dati personali ai sensi degli artt. 13 Reg. UE 2016/679.

8. OBBLIGO DI RISERVATEZZA

Le Segnalazioni non possono essere utilizzate oltre quanto necessario per dare adeguato seguito alle stesse.

L'identità del Segnalante e qualsiasi altra informazione da cui può evincersi, direttamente o indirettamente, tale identità non possono essere rivelate, senza il consenso espresso del Segnalante, a persone diverse da quelle competenti a ricevere o a dare seguito alle Segnalazioni, espressamente autorizzate a trattare tali dati.

L'illustrazione del regime di riservatezza è altresì pubblicato sul sito dell'ANAC.