



Procedura *Whistleblowing*

Approvata dal Consiglio di Amministrazione di Siryo S.p.A. del 25 luglio 2024.

Funzione Proponente	Direzione Generale
Società destinatarie	Siryo S.p.A.
Destinatari	Tutte le funzioni aziendali
In vigore da	25.07.2024
Versione	1
Scadenza	Nessuna

Sommario

1. SCOPO	3
2. CAMPO DI APPLICAZIONE	3
2.1. SOGGETTI LEGITTIMATI AD EFFETTUARE LA SEGNALAZIONE	3
2.2. OGGETTO DELLE SEGNALAZIONI	3
3. IL GESTORE DELLA SEGNALAZIONE	4
4. IL CANALE DI SEGNALAZIONE INTERNA	4
4.1. MODALITÀ DI INVIO DELLA SEGNALAZIONE	4
4.2. ANALISI PRELIMINARE.....	5
4.3. ISTRUTTORIA E APPROFONDIMENTI SPECIFICI	5
4.4. CONCLUSIONE ISTRUTTORIA E RISCONTRO	5
5. TUTELA DELLA RISERVATEZZA DEL SEGNALANTE, DELLE PERSONE SEGNALATE O COINVOLTE E DI ALTRI SOGGETTI	6
6. MISURE DI PROTEZIONE	6
6.1. DIVIETO DI RITORSIONI.....	6
6.2. MISURE DI SOSTEGNO	7
6.3. LIMITAZIONI DELLA RESPONSABILITÀ	7
7. SANZIONI DISCIPLINARI	7
8. PRIVACY	7
9. ARCHIVIAZIONE E TRACCIABILITÀ	7



1. SCOPO

La presente procedura disciplina il funzionamento del canale di segnalazione interna adottato da Siryo S.p.A. (di seguito “Siryo” o la “Società”) in conformità al D. Lgs. 24/2023.¹

La presente procedura costituisce parte integrante del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo (di seguito il “Modello”) adottato da Siryo ai sensi del D. Lgs. 231/2001 (“Decreto 231”) ed è pubblicata (i) in una cartella condivisa sul sistema informatico della società accessibile a tutti i dipendenti (percorso OneDrive: 11_Siryo SpA/SPA/Regolamentazione interna/Modello 231 e Proc. AML/03_Modello 231.01) e (ii) sul sito internet della Società, nell’apposita sezione “Whistleblowing”.

2. CAMPO DI APPLICAZIONE

2.1. Soggetti legittimati ad effettuare la segnalazione

La presente procedura si applica a tutti i soggetti indicati nell’art. 3 del D. Lgs. 24/2023, che operano nel contesto lavorativo di Siryo o prestano la propria attività a favore della Società, siano essi:

- (i) azionisti o persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza della Società, anche qualora esercitino tali funzioni in via di mero fatto;
- (ii) dipendenti della Società;
- (iii) lavoratori autonomi, collaboratori, fornitori, appaltatori, subappaltatori;
- (iv) liberi professionisti e consulenti;
- (v) volontari e tirocinanti, retribuiti e non retribuiti.

Nei confronti di tali soggetti, le tutele previste dalla presente procedura si applicano se la Segnalazione è effettuata (i) quando il rapporto giuridico (ossia lavorativo o di collaborazione) è ancora in corso, o (ii) non è ancora iniziato, nel caso in cui le informazioni sulle violazioni siano state acquisite durante il processo di selezione o in altre fasi precontrattuali (es. candidato ad un processo di selezione), oppure (iii) durante il periodo di prova, oppure (iv) successivamente allo scioglimento del rapporto giuridico se le informazioni sulle violazioni siano state acquisite dal Segnalante nel corso del rapporto stesso (es. personale in pensione).

2.2. Oggetto delle segnalazioni

Oggetto della Segnalazione possono essere comportamenti, atti od omissioni, che ledono l’interesse pubblico o l’integrità dell’ente e che consistono in condotte illecite rilevanti ai sensi del D. Lgs. 231/2001 o violazioni del Modello Organizzativo apprese nel contesto lavorativo del Segnalante.

Sono ricompresi nelle Segnalazioni anche i fondati sospetti su violazioni già commesse o non ancora commesse (che sulla base di elementi concreti potrebbero esserlo), nonché su condotte volte ad occultarle.

Non possono, invece, essere oggetto di Segnalazione e, qualora trasmesse non saranno trattate in base alla presente procedura, le segnalazioni inerenti a meri sospetti o voci, o rimostranze, o richieste, rivendicazioni,

¹ Il Decreto Legislativo 10 marzo 2023, n. 24 di “attuazione della Direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2019, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell’Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali”.



dolglianze o istanze di carattere personale del Segnalante (ad esempio, questioni relative al rapporto di lavoro individuale o ai rapporti con i colleghi).²

Segnalazioni in “mala fede”, diffamatorie o calunniose possono dare luogo a responsabilità civile e/o penale a carico del Segnalante e all’applicazione di sanzioni disciplinari secondo quanto indicato al paragrafo 7.

3. IL GESTORE DELLA SEGNALAZIONE

La Società ha affidato la gestione delle segnalazioni al Responsabile AML (di seguito “Gestore”), in quanto soggetto in grado di garantire autonomia e le competenze necessarie a svolgere le funzioni che gli sono demandate.

In caso di conflitto di interessi, ossia qualora il Gestore sia egli stesso il segnalante o la persona segnalata o coinvolta nella Segnalazione, la responsabilità della gestione della Segnalazione stessa ricadrà sull’intero Consiglio di Amministrazione della Società (“CdA”).

4. IL CANALE DI SEGNALAZIONE INTERNA

4.1. Modalità di invio della Segnalazione

Le segnalazioni possono essere effettuate alternativamente:

1. in forma scritta tramite posta ordinaria, scrivendo al seguente indirizzo: Siryo S.p.A., Piazzale Giuseppe Massari 19, 70122 Bari. Al fine di assicurare la massima riservatezza dell’identità del Segnalante e salvo il caso in cui quest’ultimo intenda avvalersi dell’anonimato, è opportuno che la Segnalazione venga fatta utilizzando più buste chiuse e includendo, nella prima, i dati identificativi del Segnalante (unitamente a copia di un documento di identità) e, nella seconda, l’oggetto della Segnalazione; entrambe le buste dovranno poi essere inserite in una terza busta chiusa, recante la dicitura “All’Attenzione del Responsabile AML - riservata whistleblowing”;³
2. In forma verbale, al Gestore, chiamando il numero di telefono +39 0803848614;
3. richiedendo un incontro diretto con il Gestore o con il proprio Responsabile di Funzione, scrivendo al relativo indirizzo mail o inviando lettera raccomandata in busta chiusa all’indirizzo di cui al punto 1), recante la dicitura “All’attenzione del Responsabile AML/Responsabile di Funzione” e “confidenziale/riservata”.

In caso di Segnalazione al Responsabile di Funzione, quest’ultimo ne riferirà tempestivamente – e comunque entro 5 giorni – al Responsabile AML (salvo che la segnalazione non riguardi quest’ultimo).

Il Segnalante, attraverso gli strumenti sopra indicati, ha la possibilità di restare anonimo o di chiedere che la propria identità rimanga riservata, potendo beneficiare delle tutele previste dal D. Lgs. 24/2023.

Le Segnalazioni devono essere circostanziate, verificabili e complete di tutte le informazioni utili all’accertamento dei fatti e all’individuazione dei soggetti cui attribuire le violazioni. In particolare, la Segnalazione dovrebbe contenere, quantomeno, i dati identificativi del Segnalante (qualora non anonimo), una chiara e completa descrizione dell’oggetto della Segnalazione con indicazione, ove conosciute, delle

² Sono escluse dall’ambito di applicazione del D. Lgs. 24/2023 anche le segnalazioni in materia di sicurezza e difesa nazionale e relative a violazioni già regolamentate in via obbligatoria in alcuni settori speciali (es. terrorismo finanziario ecc.)

³ Resta inteso che, qualora il Responsabile AML sia il Segnalante, il segnalato o la persona coinvolta nella Segnalazione, la Segnalazione dovrà essere indirizzata “**All’attenzione del Consiglio di Amministrazione**”.

circostanze di tempo e luogo in cui sarebbero stati commessi i fatti segnalati ed ogni altra documentazione o informazione utile a riscontro dei fatti medesimi.

4.2. Analisi preliminare

Il Gestore, entro 7 giorni dal ricevimento della Segnalazione, trasmette un avviso di ricevimento al Segnalante per informarlo della presa in carico della Segnalazione.

Entro il medesimo termine, il Gestore informa altresì l'Organismo di Vigilanza istituito dalla Società ai sensi del D. Lgs. 231/2001 ("OdV") per le valutazioni di competenza.

Successivamente, il Gestore effettua un'analisi preliminare di procedibilità e ammissibilità della Segnalazione, verificando, da un lato, che la Segnalazione contenga dati e informazioni tali da consentirne una comprensione e un'analisi secondo quanto previsto dalla presente procedura (es. circostanze tempo e luogo in cui si è verificato il fatto, generalità o altri elementi che consentano di identificare il soggetto cui attribuire i fatti segnalati), dall'altro, che la stessa sia ammissibile come whistleblowing, ossia rientri nell'ambito oggettivo e soggettivo di applicazione della presente Procedura (cfr. paragrafo 2).

Le Segnalazioni ritenute improcedibili o inammissibili saranno archiviate dal Gestore, che informerà il Segnalante indicandone la relativa motivazione. Nel caso in cui la Segnalazione non sia ammissibile come whistleblowing, la stessa potrà eventualmente essere processata come segnalazione ordinaria.

4.3. Istruttoria e approfondimenti specifici

Se la Segnalazione è procedibile e ammissibile, il Gestore avvia le indagini interne volte ad accertarne la fondatezza, coordinandosi con l'Organismo di Vigilanza della Società.

In particolare, il Gestore potrà chiedere ulteriori informazioni al Segnalante (e a qualsiasi altro soggetto che risulti opportuno sia ascoltato), acquisire ulteriore documentazione e, in caso di indagini tecniche o particolarmente complesse, avvalersi del supporto di professionisti esterni che possano offrire le competenze necessarie. Tali soggetti dovranno impegnarsi a rispettare gli obblighi di riservatezza e confidenzialità previsti dalla presente procedura.

L'Organismo di Vigilanza può partecipare alle indagini e/o seguirne l'evoluzione. Previo accordo con il Gestore, l'OdV può anche gestire egli stesso l'indagine interna.

4.4. Conclusione istruttoria e riscontro

Terminata l'istruttoria interna, il Gestore predisponde un report con indicazione delle attività svolte e dell'esito delle indagini.

Qualora la Segnalazione sia risultata fondata, il Gestore si rivolgerà alle funzioni aziendali competenti per l'assunzione dei conseguenti provvedimenti (es. apertura di un procedimento disciplinare nei confronti del segnalato o, nei casi previsti, del Segnalante; adozione di provvedimenti come promozione di azioni giudiziarie o cancellazione del soggetto segnalato dall'albo dei fornitori, definizione dell'"action plan" per rimuovere eventuali carenze organizzative connesse alla Segnalazione, ecc.).

Al termine dell'istruttoria e, in ogni caso, entro 3 mesi dalla data di invio dell'avviso di ricevimento al Segnalante, il Gestore fornirà al Segnalante stesso un riscontro in merito alla Segnalazione ricevuta (es. comunicazione dell'archiviazione della Segnalazione, avvio indagini interne, accertamento della fondatezza, attività svolta sino a quel momento ecc.).

Il Gestore comunica periodicamente all’Organismo di Vigilanza e al Consiglio di Amministrazione le informazioni relative alle segnalazioni ricevute, nonché i risultati degli approfondimenti svolti e delle verifiche interne effettuate, nell’osservanza degli obblighi di riservatezza previsti al paragrafo 5.

5. TUTELA DELLA RISERVATEZZA DEL SEGNALANTE, DELLE PERSONE SEGNALATE O COINVOLTE E DI ALTRI SOGGETTI

Le Segnalazioni non potranno essere utilizzate oltre quanto necessario per dare adeguato seguito alle stesse. L’identità del Segnalante e degli altri soggetti coinvolti e/o menzionati nella Segnalazione sarà mantenuta riservata durante tutto il processo di gestione della Segnalazione (anche nell’ipotesi in cui la stessa dovesse rivelarsi successivamente errata o infondata) e le informazioni acquisite saranno gestite in modo tale da non permettere, nemmeno indirettamente, di risalire a tale identità. La medesima tutela si estende anche ai facilitatori, in considerazione del rischio di ritorsioni.

La tutela della riservatezza è assicurata anche in ambito giurisdizionale e disciplinare. In particolare, nell’ambito dell’eventuale procedimento disciplinare attivato dalla Società contro il presunto autore della violazione, l’identità del Segnalante non potrà essere rivelata ove la contestazione dell’addebito disciplinare sia fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla Segnalazione, anche se conseguenti alla stessa.

Nel caso in cui, l’identità del Segnalante risulti indispensabile alla difesa del soggetto cui è stato contestato l’addebito disciplinare, questa può essere rivelata solo dietro consenso espresso del Segnalante.

6. MISURE DI PROTEZIONE

Il Segnalante che abbia effettuato la Segnalazione in buona fede attraverso i canali indicati al paragrafo 4 beneficia delle misure di protezione previste dal D. Lgs. 24/2023.⁴ La buona fede sussiste se, al momento della Segnalazione, il Segnalante aveva il fondato motivo di ritenere che le informazioni sulle violazioni riscontrate fossero vere e rientrassero nell’ambito oggettivo del D. Lgs. 24/2023.⁵

6.1. Divieto di ritorsioni

È vietata qualsiasi forma di ritorsione o discriminazione, diretta o indiretta e anche solo tentata o minacciata, nei confronti del Segnalante per motivi collegati, in tutto od in parte, direttamente o indirettamente, alla Segnalazione.

Si considera ritorsione qualsiasi misura, atto o comportamento previsto all’art. 17 comma 4 del D. Lgs. 24/2023 (es. licenziamento, sospensione, retrocessione di grado, mutamento delle mansioni, del luogo o dell’orario di lavoro, riduzione dello stipendio, misure disciplinari, molestie, coercizioni e qualsiasi altra misura che determini condizioni di lavoro inaccettabili).

⁴ Le misure di protezione non si applicano – ed è irrogata sanzione disciplinare – nel caso in cui sia accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale del 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 casi di dolo o colpa grave.

⁵ Le misure di protezione si estendono anche alle persone che assistono il Segnalante nel processo di Segnalazione (“facilitatori”), a quelle appartenenti al medesimo contesto lavorativo del Segnalante e aventi con quest’ultimo uno stabile legame affettivo o di parentela, ai colleghi di lavoro legati al Segnalante da un rapporto abituale e corrente, nonché agli enti di proprietà del Segnalante o per i quali le persone tutelate lavorano.

Chiunque ritenga di essere oggetto di misure ritorsive, anche in forma tentata o minacciata, a seguito di una Segnalazione potrà informare l’Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC), la quale, accertato il nesso causale tra la ritorsione e la Segnalazione, adotterà i conseguenti provvedimenti sanzionatori.

6.2. Misure di sostegno

È istituito presso l’ANAC l’elenco degli enti del Terzo settore che forniscono alle persone segnalanti misure di sostegno. Tali misure consistono in informazioni, assistenza e consulenze a titolo gratuito sulle modalità di Segnalazione e sulla protezione dalle ritorsioni offerta dalle disposizioni normative nazionali e da quelle dell’Unione europea, sui diritti della persona coinvolta, nonché sulle modalità e condizioni di accesso al patrocinio a spese dello Stato.

6.3. Limitazioni della responsabilità

È esclusa ogni responsabilità di natura penale, civile o amministrativa nei confronti del 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 o diffusione, vi fossero fondati motivi per ritenere che la rivelazione o diffusione delle stesse informazioni fosse strettamente necessaria a rivelare la violazione.

7. SANZIONI DISCIPLINARI

L’inosservanza delle regole contenute nella presente procedura rappresenta una violazione del Modello e comporta l’applicazione delle sanzioni disciplinari previste al paragrafo 5 della Parte Generale del Modello stesso.

In particolare, le sanzioni disciplinari possono essere applicate, in misura proporzionata alla gravità della condotta, al ricorrere delle ipotesi previste dall’art. 21, comma 2 D. Lgs. 24/2023 quali, a titolo esemplificativo, la violazione delle misure poste a tutela del Segnalante (es. atti di ritorsione o discriminazione), comportamenti volti ad ostacolare la Segnalazione, la violazione dell’obbligo di riservatezza della identità del Segnalante, la mancata attività di verifica e analisi delle segnalazioni ricevute, l’accertamento – con sentenza di primo grado anche non definitiva – della responsabilità del Segnalante per i reati di calunnia o diffamazione.

Non è invece prevista alcuna sanzione nei confronti del Segnalante in buona fede, anche qualora i fatti segnalati si rivelino successivamente infondati.

8. PRIVACY

I dati raccolti tramite la Segnalazione e/o nel corso dell’istruttoria saranno trattati in conformità al Reg. UE n. 2016/679, del D. Lgs. n. 196/2003 così come modificato dal D.Lgs. 101/2018.

9. ARCHIVIAZIONE E TRACCIABILITÀ

Le informazioni relative alle segnalazioni (inclusa la relativa documentazione) sono conservate per il tempo strettamente necessario al trattamento della Segnalazione e comunque non oltre 5 (cinque) anni decorrenti dalla data della comunicazione dell’esito finale della procedura di Segnalazione.