

Gruppo Sigel Italia S.r.l. Sb
Procedura “Whistleblowing”

D. LGS. n° 24 del 10 marzo 2023

Indice

1. PREMESSA	3
2. DESTINATARI	3
3. SCOPO E CAMPO DI APPLICAZIONE	5
4. TIPOLOGIE DI SEGNALAZIONI	5
5. RIFERIMENTI	9
5.1 Riferimenti normativi esterni.....	9
5.2 Riferimenti normativi interni.....	9
6. DESCRIZIONE DEL PROCESSO E RESPONSABILITÀ	9
6.1 Scopo e descrizione del processo	10
6.2 La trasmissione della Segnalazione	10
6.3 La registrazione della Segnalazione	12
6.4 Classificazione e analisi preliminare della Segnalazione	12
6.5 L'esecuzione dell'istruttoria	15
6.6 Reporting	16
6.7 Azioni correttive: il monitoraggio	17
6.8 Trattamento dei dati personali e conservazione della documentazione	17
7. GARANZIE E TUTELE	18
7.1 La tutela del Segnalante	18
7.2 Misure di protezione	19
8. SISTEMA SANZIONATORIO	20
9. MODELLO 231 e WHISTLEBLOWING	20
10. FORMAZIONE E INFORMAZIONE	20
11. SEGNALAZIONE ESTERNA	21
11.1 Condizioni per l'effettuazione di una segnalazione esterna.....	21
12. DIVULGAZIONE PUBBLICA	22
12.1 Condizioni per l'effettuazione di una divulgazione pubblica.....	22
13. GLOSSARIO	22



1. PREMESSA

La presente procedura è finalizzata a dare attuazione al Decreto Legislativo 10 marzo 2023 n. 24, pubblicato in G.U. in data 15.03.2023, recante il recepimento della Direttiva (UE) 2019/1937 riguardante “la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell’Unione (cd. disciplina *Whistleblowing*)”.

Per quanto non espressamente indicato dalla presente Procedura resta integralmente applicabile quanto previsto dal suddetto Decreto Legislativo.

La menzionata normativa prevede, in sintesi:

- un regime di tutela verso specifiche categorie di soggetti che segnalano informazioni, acquisite nel contesto lavorativo, relative a violazioni di disposizioni normative nazionali o dell’Unione Europea che ledono l’interesse pubblico o l’integrità dell’ente;
- misure di protezione, tra cui il divieto di ritorsioni, a tutela del Segnalante nonché dei Facilitatori, dei colleghi e dei parenti del segnalante e dei soggetti giuridici collegati al Segnalante;
- l’istituzione di canali di segnalazione interni all’ente (di cui uno di tipo informatico) per la trasmissione di Segnalazioni che garantiscano, anche tramite il ricorso a strumenti di crittografia, la tutela della riservatezza dell’identità del Segnalante, della Persona coinvolta e/o comunque menzionata nella Segnalazione, del contenuto della Segnalazione e della relativa documentazione;
- oltre alla facoltà di sporgere denuncia all’autorità giudiziaria o contabile, la possibilità (qualora ricorra una delle condizioni previste all’art. 6, comma 1, del d.lgs. n. 24/2023) di effettuare Segnalazioni esterne tramite il canale gestito dall’Autorità Nazionale Anticorruzione (di seguito ANAC), nonché di effettuare Divulgazioni pubbliche (al ricorrere di una delle condizioni previste all’art. 15, comma 1, del d.lgs. n. 24/2023), tramite la stampa o mezzi elettronici o di diffusione in grado di raggiungere un numero elevato di persone;
- provvedimenti disciplinari nonché sanzioni amministrative pecuniarie irrogate da ANAC nei casi previsti dagli artt. 16 e 21 del d.lgs. n. 24/2023.

2. DESTINATARI

Con riferimento alle previsioni del D.Lgs. n° 24 del 10/03/2023 (c.d. Decreto Whistleblowing) destinatari della Procedura sono tutti coloro che operano nel “**contesto lavorativo**” della Società Gruppo Sigel Italia S.r.l. Sb in qualità di:

- **Lavoratori subordinati** della Società, ivi compresi i lavoratori il cui rapporto di lavoro è disciplinato dal D. Lgs. 15 giugno 2015 n° 81 (lavori a orario ridotto e flessibile, lavori a tempo determinato, somministrazione di lavoro, apprendistato, lavoro accessorio) o dall’art. 54-bis del decreto legge 24 aprile 2017 n° 50, convertito, con modificazioni, dalla legge 21 giugno 2017 n° 96 (prestazioni occasionali);
- **Lavoratori autonomi** che svolgono la propria attività lavorativa presso la società, ivi compresi i titolari di un rapporto di collaborazione di cui all’art. 409 del codice di procedura civile (lavoro parasubordinato, ovvero quei rapporti di lavoro caratterizzati dalla continuità e stabilità, coordinazione e personalità);
- **Lavoratori e collaboratori** che svolgono la propria attività lavorativa presso soggetti del settore pubblico o privato che forniscono beni o servizi o che realizzano opere in favore di terzi (es. fornitori);
- **Liberi professionisti** (es. avvocati, commercialisti, notai etc.) e i **consulenti** che prestano la propria attività presso la società;
- **Volontari e i tirocinanti**, retribuiti e non retribuiti che svolgono la propria attività presso la società;
- **Azionisti e persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza**, anche qualora tali funzioni siano esercitate in via di mero fatto, presso la società.

Possono altresì effettuare Segnalazioni coloro che:

- segnalino informazioni acquisite nell'ambito di un rapporto di lavoro con la Società Gruppo Sigel Italia S.r.l. Sb nel frattempo terminato purché le informazioni sulle Violazioni siano state acquisite prima dello scioglimento del rapporto stesso;

- segnalino informazioni acquisite nel caso in cui il rapporto di lavoro non è ancora iniziato laddove le informazioni riguardanti una Violazione siano state acquisite durante il processo di selezione o altre fasi delle trattative precontrattuali;
- segnalino informazioni acquisite durante lo svolgimento del periodo di prova presso la società.

Quanto previsto nel presente documento si applica anche alle Segnalazioni anonime, purché adeguatamente circostanziate, come definite nella presente.

3. SCOPO E CAMPO DI APPLICAZIONE

La Procedura ha lo **scopo** di disciplinare il processo di trasmissione, ricezione, analisi e gestione delle Segnalazioni (cd. *Whistleblowing*), compresa l'archiviazione e la successiva cancellazione sia delle Segnalazioni sia della documentazione ad esse correlata su informazioni, adeguatamente circostanziate, riferibili al Personale della Società Gruppo Sigel Italia S.r.l. Sb e/o a Terzi relative a violazioni di leggi e regolamenti, del Modello Organizzativo ex D. Lgs. 231/2001 e conseguentemente del sistema di regole e procedure in esso ricomprese, tra le quali si citano, a titolo esemplificativo e non esaustivo, il Codice Etico e Le Linee Guida Anticorruzione.

La Procedura **si applica** alla Società Gruppo Sigel Italia S.r.l. Sb che ha adottato il Modello Organizzativo ex D. Lgs. 231/2001 e ne garantisce la corretta e costante applicazione, nonché la massima diffusione interna ed esterna. La Società è tenuta a far approvare il presente documento dal proprio Organo Amministrativo e a nominare il c.d. "gestore delle segnalazioni".

4. TIPOLOGIE DI SEGNALAZIONI

Rientrano nel perimetro di applicazione della Procedura (e, pertanto, ai sensi del Decreto Whistleblowing, consentono l'applicazione delle misure di tutela indicate dal Decreto medesimo) le Segnalazioni inerenti atti e/o comportamenti illeciti, commissivi o omissivi che costituiscono violazioni ***"di disposizioni normative nazionali o della UE che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato"***.

In particolare, è possibile distinguere tre categorie:

1. **Violazioni di disposizioni nazionali ed europee che consistono in illeciti riguardanti i 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;

2. **Violazioni di disposizioni europee** che consistono in:
 - i) atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione di cui all'articolo 325 del Trattato sul funzionamento dell'Unione Europea;
 - ii) atti ed 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;
 - iii) atti e comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni degli atti dell'Unione nei settori richiamati nella presente procedura (punto 1 e punto 2, lettere i) e ii);

3. **Violazioni di disposizioni nazionali** che consistono in:
 - i) illeciti amministrativi, contabili, civili o penali;
 - ii) condotte illecite rilevanti ai sensi del D.lgs. 231/2001 o violazioni dei Modelli 231.

Tali illeciti e condotte non devono rientrare nelle categorie di cui ai precedenti punti 1. e 2.

Ai fini della parametrizzazione della piattaforma informatica (Grc-Cora whistleblowing) attraverso la quale le segnalazioni verranno veicolate, sono state individuate le seguenti categorie di riferimento, che l'utente dovrà provvedere a selezionare al momento dell'inoltro della segnalazione.

- Codice Etico
- Policy anticorruzione
- Discriminazione, sia diretta che indiretta
- Molestie psicologiche e molestie sessuali
- Mobbing
- Diritti umani
- Conflitti di interesse
- Salute e sicurezza sul lavoro
- Normative ambientali
- Pratiche anticoncorrenziali
- Riciclaggio di denaro e finanziamento del terrorismo
- Frode, furto, uso improprio dei beni sociali
- Segnalazioni art. 144 Codice Privacy
- Sicurezza delle reti e dei sistemi informativi
- Appalti pubblici
- Altre violazioni del Modello ex D. Lgs. 231/2001

Sono escluse dal perimetro di applicazione della Procedura (e non godono quindi delle tutele del Decreto Whistleblowing) le Segnalazioni inerenti a:

- contestazioni, rivendicazioni o richieste legate ad un interesse di carattere personale del Segnalante, che attengono esclusivamente ai propri rapporti individuali di lavoro ovvero inerenti ai propri rapporti di lavoro con le figure gerarchicamente sovraordinate;

- violazioni disciplinate in via obbligatoria da atti dell'Unione Europea o nazionali, come indicati nell'art. 1, co. 2, lett. b), del d.lgs. n. 24/2023 (in materia di servizi, prodotti e mercati finanziari e prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo, sicurezza dei trasporti e tutela dell'ambiente);
- violazioni in materia di sicurezza nazionale nonché di appalti relativi ad aspetti di difesa o di sicurezza nazionale a meno che tali aspetti rientrino nel diritto derivato pertinente dell'Unione europea;
- fatti o circostanze rientranti nell'applicazione di disposizioni nazionali o dell'Unione Europea in materia di informazioni classificate, segreto professionale forense o medico e di segretezza delle deliberazioni degli organi giurisdizionali, ovvero rientranti nell'applicazione di disposizioni nazionali in materia di procedura penale, di autonomia e indipendenza della magistratura, delle disposizioni sulle funzioni e attribuzioni del Consiglio Superiore della Magistratura, in materia di difesa nazionale e di ordine e sicurezza pubblica, nonché in materia di esercizio del diritto dei lavoratori di consultare i propri rappresentanti o i sindacati, di protezioni contro le condotte o gli atti illeciti posti in essere in ragione di tali consultazioni, di autonomia delle parti sociali e del loro diritto di stipulare accordi collettivi, nonché di repressione delle condotte antisindacali;
- comunicazioni relative al conflitto di interessi salvo che le medesime siano rilevanti ai sensi delle statuizioni previste nel Modello Organizzativo 231;
- reclami commerciali;
- richieste di esercizio dei diritti in materia di protezione dei dati personali nei confronti della Società Gruppo Sigel Italia S.r.l. Sb (c.d. diritti privacy), ai sensi del Regolamento (UE) n. 2016/679 (Regolamento Generale sulla Protezione dei Dati – GDPR) e dei d.lgs. 30 giugno 2003 n. 196 (Codice in materia di protezione dei dati personali) e d.lgs. 10 agosto 2018, n. 101 e successive modifiche e integrazioni, per le quali si rimanda ai dati di contatto del

Titolare della Società Gruppo Sigel Italia S.r.l. Sb e alla procedura prevista nella Società per l'applicazione della normativa sulla protezione dei dati personali salvo che dette circostanze siano rilevanti ai sensi delle statuizioni previste nel Modello Organizzativo 231.

Le Segnalazioni rientranti nelle predette tipologie verranno inoltrate alle competenti strutture aziendali a cura e discrezione del Gestore delle Segnalazioni, che ne monitora comunque gli esiti per rilevare eventuali debolezze del sistema di controllo interno e di gestione dei rischi o impatti su processi sensibili 231.

5. RIFERIMENTI

5.1 RIFERIMENTI NORMATIVI ESTERNI

- Decreto Legislativo 8 giugno 2001 n. 231 (“Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell’articolo 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300”);
- Regolamento (UE) n. 2016/679 (Regolamento Generale sulla Protezione dei Dati - GDPR);
- Decreto Legislativo 30 giugno 2003 n. 196 (Codice in materia di protezione dei dati personali) e successive modifiche ed integrazioni, tra cui il Decreto Legislativo 10 agosto 2018, n. 101, nonché le collegate disposizioni legislative;
- Direttiva (UE) 2019/1937 riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell’Unione (cd. *Whistleblowing*);
- Decreto Legislativo 10 marzo 2023 n. 24, pubblicato in G.U. in data 15.03.2023, recante il recepimento della Direttiva (UE) 2019/1937.

5.2 RIFERIMENTI NORMATIVI INTERNI

- Modello Organizzativo 231 della Società Gruppo Sigel Italia S.r.l. Sb ;
- Codice Etico della Società Gruppo Sigel Italia S.r.l. Sb ;
- Policy Anticorruzione della Società Gruppo Sigel Italia S.r.l. Sb ;

6. DESCRIZIONE DEL PROCESSO E RESPONSABILITÀ

6.1 Scopo e descrizione del processo

Per le Segnalazioni riguardanti la Società Gruppo Sigel Italia S.r.l. Sb, l'owner del processo di gestione è l'Organismo di Vigilanza ex D. Lgs. 231/2001 della Società, ferme restando le responsabilità e le prerogative del Collegio Sindacale (nel caso specifico il Sindaco Unico) di pertinenza sulle segnalazioni allo stesso indirizzate, ivi incluse le denunce ex art. 2408 del Codice Civile.

Al fine di dare seguito alle Segnalazioni, l'Organismo di Vigilanza della Società Gruppo Sigel Italia S.r.l. Sb può avvalersi del supporto di alcune funzioni aziendali le quali opereranno nel rispetto dei principi stabiliti nelle linee guida e istruzioni operative aziendali.

Le Funzioni aziendali eventualmente coinvolte, nell'ambito delle attività di supporto all'Organismo di Vigilanza, svolgono altresì gli approfondimenti istruttori richiesti da ANAC sulle Segnalazioni esterne ovvero sulle Divulgazioni pubbliche riguardanti la Società Gruppo Sigel Italia Sb S.r.l., dandone informativa all'Organismo di Vigilanza.

Le Funzioni aziendali di Gruppo Sigel Italia S.r.l. Sb, eventualmente interessate da Enti, Istituzioni o Autorità esterne in merito a Segnalazioni esterne o Divulgazioni pubbliche, attivano tempestivamente il Gestore delle Segnalazioni per gli approfondimenti del caso.

6.2 La trasmissione della Segnalazione

I Destinatari della presente Procedura che vengono a conoscenza di violazioni sono tenuti ad effettuare una Segnalazione attraverso i canali di segnalazione interni di seguito descritti.

Chiunque riceve una Segnalazione, se diverso dal Gestore, in qualsiasi forma (orale o scritta), deve trasmetterla tempestivamente, e **comunque entro 7 giorni dal suo ricevimento**, al Gestore delle Segnalazioni (nel caso specifico l'Organismo di Vigilanza ex D. Lgs. 231/2001), dando contestuale notizia della trasmissione al Segnalante (ove noto). È altresì tenuto a trasmettere al Gestore delle segnalazioni l'originale della Segnalazione, inclusa eventuale documentazione di supporto, nonché l'evidenza della comunicazione al Segnalante dell'avvenuto inoltro della Segnalazione. Non può trattenere copia dell'originale e deve eliminare eventuali copie in formato digitale, astenendosi dall'intraprendere qualsiasi iniziativa autonoma di analisi e/o approfondimento. Lo stesso è tenuto alla riservatezza dell'identità del

Segnalante, delle Persone coinvolte e/o comunque menzionate nella Segnalazione, del contenuto della Segnalazione e della relativa documentazione.

La mancata comunicazione di una Segnalazione ricevuta nonché la violazione dell'obbligo di riservatezza costituiscono una violazione della Procedura e potranno comportare l'adozione di provvedimenti disciplinari.

Al fine di dare diligente seguito alle Segnalazioni interne ricevute, la Società Gruppo Sigel Italia S.r.l. Sb si è dotata di un applicativo informatico (raggiungibile all'indirizzo <https://grupposigel.openblow.it>), cui si può accedere, tramite apposito link, anche dal sito web di Gruppo Sigel Italia Sb.

L'applicativo consente di trasmettere, anche in maniera anonima, sia una Segnalazione propria sia una Segnalazione ricevuta da un terzo, previa presa visione dell'"Informativa *Privacy*", pubblicata sul sito nella pagina dedicata al "*Whistleblowing*" e visibile al momento dell'accesso alla piattaforma medesima.

Sul suddetto sito è altresì pubblicata la presente Procedura e sono disponibili informazioni sui presupposti per effettuare una Segnalazione tramite canale interno nonché informazioni su canali, procedure e presupposti per effettuare le Segnalazioni esterne e le Divulgazioni pubbliche. Inoltre, è disponibile una sezione di Frequently Asked Questions (FAQ) che contiene le risposte alle domande più frequenti utili a garantire la corretta trasmissione delle Segnalazioni.

Al termine dell'inserimento, il Segnalante deve prendere nota del Codice Identificativo Unico (ticket alfanumerico che identifica in modo univoco la Segnalazione), automaticamente prodotto dall'applicativo, che consente di seguire nel tempo lo stato di lavorazione della Segnalazione, garantendo riservatezza e anonimato.

Le Segnalazioni possono essere altresì trasmesse:

- **in forma orale tramite sistemi di messaggistica vocale**, al Numero indicato (09231580001). Il canale orale è gestito operativamente dal Gestore delle Segnalazioni di Gruppo Sigel Italia S.r.l. Sb con le garanzie di riservatezza previste dalla presente Procedura;

- **in forma orale mediante un incontro diretto** con il Gestore delle Segnalazioni di Gruppo Sigel Italia S.r.l. Sb. In tal caso, previo consenso del Segnalante, il colloquio è documentato a cura del Gestore mediante registrazione su un dispositivo idoneo alla conservazione e all'ascolto oppure mediante verbale, che il Segnalante può verificare, rettificare e confermare mediante sottoscrizione;

Eventuali Segnalazioni indirizzate e/o di competenza del Collegio Sindacale (nel caso specifico Sindaco Unico) di Gruppo Sigel Italia S.r.l. Sb, incluse le denunce ex art. 2408 c.c., che pervengano al Gestore delle Segnalazioni di Gruppo Sigel Italia S.r.l. Sb, sono trasmesse tempestivamente al Collegio Sindacale (Sindaco Unico) di Gruppo Sigel Italia S.r.l. Sb. Resta salva per il Gestore delle Segnalazioni di Gruppo Sigel Italia S.r.l. Sb la facoltà di svolgere autonomi approfondimenti, direttamente o con il supporto di altre Funzioni aziendali, su fatti e circostanze di rilevanza ai sensi del Modello Organizzativo 231.

Analogamente, il Collegio Sindacale (Sindaco Unico) di Gruppo Sigel Italia S.r.l. Sb trasmette tempestivamente, e comunque entro 7 giorni dal suo ricevimento, al Gestore delle Segnalazioni di Gruppo Sigel Italia S.r.l. Sb, eventuali Segnalazioni pervenute al predetto organo sociale ma indirizzate e/o di competenza del Gestore delle Segnalazioni, dando contestuale notizia della trasmissione al Segnalante.

6.3 La registrazione della Segnalazione

Tutte le Segnalazioni, indipendentemente dalla modalità di ricezione (forma scritta o orale), sono registrate nell'applicativo, che costituisce il database riepilogativo dei dati essenziali delle Segnalazioni e della loro gestione ed assicura, altresì, l'archiviazione di tutta la documentazione allegata, nonché di quella prodotta o acquisita nel corso delle attività di analisi.

La consultazione delle informazioni presenti sull'applicativo è limitata al solo Gestore delle Segnalazioni, quindi in tal caso all'Organismo di Vigilanza della Società Gruppo Sigel Italia S.r.l. Sb, abilitato con specifici profili funzionali di accesso al sistema.

6.4 Classificazione e analisi preliminare della Segnalazione

Il Gestore delle Segnalazioni della Società analizza e classifica le Segnalazioni per definire quelle potenzialmente rientranti nel campo di applicazione della presente Procedura.

Nell'ambito di tali attività, il Gestore fornisce al Segnalante tramite l'applicativo:

- entro 7 giorni dalla data di ricezione della Segnalazione, un avviso di ricevimento della stessa;
- entro 3 mesi dall'avviso di ricevimento della Segnalazione o, in mancanza di tale avviso, entro 3 mesi dalla scadenza del termine di 7 giorni dalla presentazione della stessa, un riscontro con informazioni sul seguito che viene dato o si intende dare alla Segnalazione, specificando se la Segnalazione rientra o meno nell'ambito di applicazione del d.lgs. n. 24/2023.

Le Segnalazioni riguardanti episodi di discriminazione diretta o indiretta, molestie di genere sessuale e di bullismo nonché di mobbing riguardanti la Società Gruppo Sigel Italia S.r.l. Sb, sono trasmesse dal Gestore delle Segnalazioni, per il seguito di competenza, all'Ufficio Risorse Umane operativo. Al termine del processo di gestione della Segnalazione, tale Ufficio comunica al Gestore delle Segnalazioni gli esiti delle verifiche effettuate e gli eventuali provvedimenti, per permettere al medesimo la chiusura delle Segnalazioni.

L'Ufficio Risorse Umane in via preliminare valuta, anche tramite eventuali analisi documentali, la sussistenza dei presupposti necessari per l'avvio della successiva fase istruttoria, dando priorità alle Segnalazioni adeguatamente circostanziate, e comunica le suddette evidenze al Gestore delle Segnalazioni di Gruppo Sigel Italia S.r.l. Sb

Per le Segnalazioni di propria competenza, il Gestore delle Segnalazioni, su base documentale e anche in considerazione degli esiti delle preliminari analisi svolte dall'Ufficio Risorse Umane, valuta:

- l'avvio della successiva fase di istruttoria;
- per le "Segnalazioni relative a fatti rilevanti", la tempestiva informativa al Collegio Sindacale e/o Sindaco Unico, per le autonome valutazioni;
- la chiusura delle Segnalazioni, in quanto:
 - i) generiche o non adeguatamente circostanziate;

- ii) palesemente infondate;
- iii) riferite a fatti e/o circostanze oggetto in passato di specifiche attività istruttorie già concluse, ove dalle preliminari verifiche svolte non emergano nuove informazioni tali da rendere necessari ulteriori approfondimenti;
- iv) “circostanziate verificabili”, per le quali, alla luce degli esiti delle preliminari verifiche svolte, non emergono elementi tali da supportare l’avvio della successiva fase di istruttoria;
- v) “circostanziate non verificabili”, per le quali, alla luce degli esiti delle preliminari verifiche svolte, non risulta possibile, sulla base degli strumenti di analisi a disposizione, svolgere ulteriori approfondimenti per verificare la fondatezza della Segnalazione.

Al fine di acquisire elementi informativi, il Gestore delle Segnalazioni ha facoltà di:

- richiedere all’Ufficio del Personale, fermi restando i vigenti flussi informativi, l’attivazione di audit sui fatti segnalati;
- svolgere, anche direttamente, nel rispetto di eventuali specifiche normative applicabili, approfondimenti tramite, ad esempio, formale convocazione e audizioni del Segnalante, del Segnalato e/o delle Persone coinvolte nella Segnalazione e/o comunque informate sui fatti, nonché richiedere ai predetti soggetti la produzione di relazioni informative e/o documenti;
- avvalersi, se ritenuto opportuno, di esperti o periti esterni alla Società Gruppo Sigel Italia S.r.l. Sb.

Nel caso in cui la Segnalazione riguardi l’Organo Amministrativo (nel caso specifico l’Amministratore Unico) o il Collegio Sindacale e/o Sindaco Unico, il Gestore delle Segnalazioni informa l’organo sociale non interessato dalla segnalazione per la gestione congiunta.

Se la Segnalazione coinvolge l’Organismo di Vigilanza di Gruppo Sigel Italia S.r.l. Sb, l’istruttoria sarà gestita dagli altri due organi sociali (Organo amministrativo e Collegio Sindacale) non interessati dalla segnalazione.

Nelle predette ipotesi gli esiti degli approfondimenti istruttori sono oggetto di una nota di chiusura della Segnalazione a firma congiunta dei Soggetti che hanno gestito congiuntamente la Segnalazione.

6.5 L'esecuzione dell'istruttoria

La fase istruttoria della Segnalazione ha l'obiettivo di:

- procedere, nei limiti degli strumenti a disposizione del Gestore, ad approfondimenti e analisi specifiche per verificare la ragionevole fondatezza delle circostanze fattuali segnalate;
- ricostruire i processi gestionali e decisionali seguiti sulla base della documentazione e delle evidenze rese disponibili;
- fornire eventuali indicazioni in merito all'adozione delle necessarie azioni di rimedio volte a correggere possibili carenze di controllo, anomalie o irregolarità rilevate sulle aree e sui processi aziendali esaminati.

Non rientrano nel perimetro di analisi dell'istruttoria, se non nei limiti della manifesta irragionevolezza, le valutazioni di merito o di opportunità, discrezionali o tecnico-discrezionali, degli aspetti decisionali e gestionali di volta in volta operate dalle strutture/posizioni aziendali coinvolte, in quanto di esclusiva competenza di queste ultime.

Il Gestore nel corso degli approfondimenti può richiedere integrazioni o chiarimenti al Segnalante. Inoltre, ove ritenuto utile per gli approfondimenti, può acquisire informazioni dalle Persone coinvolte nella Segnalazione, le quali hanno anche facoltà di chiedere di essere sentite o di produrre osservazioni scritte o documenti. In tali casi, anche al fine di garantire il diritto di difesa, viene dato avviso alla Persona coinvolta dell'esistenza della Segnalazione, pur garantendo la riservatezza sull'identità del Segnalante e delle altre Persone coinvolte e/o menzionate nella Segnalazione.

Il Gestore cura lo svolgimento dell'istruttoria anche acquisendo dalle strutture interessate gli elementi informativi necessari, coinvolgendo le competenti Funzioni aziendali ed avvalendosi, se ritenuto opportuno, di esperti o periti esterni alla Società Gruppo Sigel Italia S.r.l. Sb

Le attività istruttorie sono svolte ricorrendo, a titolo non esaustivo, a:

- i) dati/documenti aziendali utili ai fini dell'istruttoria (es. estrazioni da sistemi aziendali e/o altri sistemi specifici utilizzati);
- ii) banche dati esterne;

- iii) fonti aperte;
- iv) evidenze documentali acquisite presso le strutture aziendali;
- v) ove opportuno, dichiarazioni rese dai soggetti interessati o acquisite nel corso di interviste verbalizzate.

6.6 Reporting

A conclusione di ciascuna attività istruttoria gli esiti degli approfondimenti sono sintetizzati in un report o, per le Segnalazioni “relative a fatti rilevanti” e/o con analisi complesse, in una nota istruttoria, in cui sono riportati:

- un giudizio di ragionevole fondatezza/non fondatezza sui fatti segnalati;
- eventuali indicazioni in merito alle necessarie azioni correttive sulle aree e sui processi aziendali esaminati, adottate dal competente *management* che viene informato sugli esiti delle analisi.

Al termine dell’attività istruttoria, Il Gestore delle Segnalazioni delibera la chiusura della Segnalazione evidenziando l’eventuale inosservanza di norme/procedure, fatte salve le esclusive prerogative e competenze della Funzione Human Resources quanto all’esercizio dell’azione disciplinare. Inoltre, se all’esito dell’istruttoria emergono:

- possibili fattispecie di rilevanza penale o di responsabilità civile, il Gestore può disporre di comunicare le risultanze all’Organo Amministrativo e/o alla Funzione Legal, per le valutazioni di competenza;
- ipotesi di inosservanza di norme/procedure o fatti di possibile rilevanza sotto il profilo disciplinare o giuslavoristico, il Gestore dispone di comunicare gli esiti alla Funzione Human Resources, per le valutazioni di competenza, che provvede a dare comunicazione al Gestore delle determinazioni assunte.

Le Segnalazioni chiuse, in quanto palesemente infondate, se non anonime, sono trasmesse alla Funzione Human Resources affinché valuti con le altre strutture aziendali competenti se la

Segnalazione sia stata effettuata al solo scopo di ledere la reputazione o di danneggiare o comunque di recare pregiudizio alla persona e/o società Segnalata, ai fini dell'attivazione di ogni opportuna iniziativa nei confronti del segnalante.

6.7 Azioni correttive: il monitoraggio

Se dalle analisi sulle aree e sui processi aziendali esaminati emerge la necessità di formulare raccomandazioni volte all'adozione di opportune azioni di rimedio, è responsabilità del *management* delle aree/processi oggetto di verifica definire un piano di azioni correttive per la rimozione delle criticità rilevate e di garantirne l'implementazione entro le tempistiche definite, dandone comunicazione al Gestore.

6.8 Trattamento dei dati personali e conservazione della documentazione

Ogni trattamento dei dati personali, anche nel contesto dell'applicativo, è effettuato nel rispetto degli obblighi di riservatezza di cui all'art. 12 del d.lgs. n. 24/2023 ed in conformità alla normativa sulla protezione dei dati personali di cui al Regolamento (UE) 2016/679 (Regolamento Generale sulla Protezione dei Dati – GDPR), al decreto legislativo 30 giugno 2003 n. 196 e al decreto legislativo 18 maggio 2018 n. 51. La tutela dei dati personali è assicurata oltre che al Segnalante (per le segnalazioni non anonime), al Facilitatore nonché alla Persona coinvolta o menzionata nella segnalazione. Ai possibili interessati viene resa un'informativa sul trattamento dei dati personali attraverso la pubblicazione sull'applicativo dedicato. In ottemperanza all'art. 13, comma 6, del d.lgs. n. 24/2023, è stato effettuato un Privacy Impact Assessment (PIA), redatto ai sensi dell'art. 35 del Regolamento (UE) 2016/679 (Regolamento Generale sulla Protezione dei Dati - GDPR), al fine di definire le misure tecniche ed organizzative necessarie a ridurre il rischio per i diritti degli interessati, comprese le misure di sicurezza necessarie a prevenire trattamenti non autorizzati o illeciti. Al fine di garantire la gestione e la tracciabilità delle Segnalazioni e delle attività conseguenti, il Gestore cura la predisposizione e l'aggiornamento di tutte le informazioni riguardanti le Segnalazioni ed assicura, avvalendosi dell'applicativo, la conservazione di tutta la correlata documentazione di supporto per il tempo strettamente necessario alla loro definizione, e comunque per non più di 5 anni, decorrenti dalla data di comunicazione dell'esito finale della Segnalazione

all'Organismo di Vigilanza. I dati personali che manifestamente non sono utili al trattamento di una specifica segnalazione non sono raccolti o, se raccolti, accidentalmente, sono cancellati senza indugio.

7. GARANZIE E TUTELE

7.1 La tutela dell'identità del Segnalante

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

Fatti salvi gli obblighi di legge, 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 dello stesso, a persone diverse da quelle competenti a ricevere o a dare seguito alle Segnalazioni, espressamente autorizzate a trattare tali dati ai sensi degli artt. 29 e 32, par. 4, del Regolamento (UE) 2016/679 (Regolamento Generale sulla Protezione dei Dati – GDPR) e dell'art. 2 -*quaterdecies* del decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196 (Codice in materia di protezione dei dati personali).

In particolare, l'identità del Segnalante e qualsiasi altra informazione da cui può evincersi, direttamente o indirettamente, tale identità possono essere rivelate solo previo consenso espresso dello stesso:

- nell'ambito del procedimento disciplinare, qualora 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;
- nell'ambito del procedimento instaurato in seguito a Segnalazioni interne o esterne, se la rivelazione dell'identità del Segnalante o di qualsiasi altra informazione da cui può evincersi, direttamente o indirettamente, tale identità è indispensabile anche ai fini della difesa della Persona coinvolta.

A tal fine, in tali casi è data preventiva comunicazione scritta, al Segnalante delle ragioni della rivelazione dei dati riservati.

L'Ufficio Risorse Umane, eventualmente coinvolto nella gestione delle Segnalazioni, nonché il Gestore medesimo sono tenuti alla riservatezza dell'identità del Segnalante, delle Persone coinvolte e/o comunque menzionate nella Segnalazione, del contenuto della Segnalazione e della relativa documentazione.

La riservatezza è garantita anche a chi segnala prima dell'inizio o successivamente alla cessazione del rapporto di lavoro, ovvero nel periodo di prova, qualora dette informazioni siano state acquisite nell'ambito del contesto lavorativo oppure nella fase selettiva o precontrattuale.

È altresì garantita la riservatezza sull'identità delle Persone coinvolte e/o menzionate nella Segnalazione, nonché sull'identità e sull'assistenza prestata dai Facilitatori, con le medesime garanzie previste per il Segnalante.

La violazione dell'obbligo di riservatezza, fatte salve le eccezioni di cui sopra, può comportare nei confronti dell'interessato l'irrogazione di sanzioni amministrative pecuniarie da parte di ANAC nonché l'adozione di provvedimenti disciplinari da parte della Funzione Human Resources o dell'Organo Amministrativo, in linea con le previsioni di cui al Modello Organizzativo 231 ("Sistema Disciplinare").

7.2 Misure di protezione

Nei confronti del Segnalante è vietato il compimento di atti ritorsivi, intesi come qualsiasi comportamento, atto od omissione, anche solo tentato o minacciato, posto in essere in ragione della Segnalazione interna o esterna/Divulgazione pubblica/denuncia, che provoca o può provocare al Segnalante, in via diretta o indiretta, un danno ingiusto.

La protezione è garantita anche al Segnalante anonimo, che ritiene di aver subito ritorsioni ed è stato successivamente identificato.

Le misure di protezione si applicano nei limiti e alle condizioni previste dal capo III del d.lgs. n. 24/2023 e sono estese anche a:

- le categorie di Segnalanti che non rientrano nell'ambito di applicazione oggettivo e/o soggettivo previsto dal d.lgs. n. 24/2023;

- i Facilitatori, le persone del medesimo contesto lavorativo del Segnalante che sono legate ad esso da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado, i colleghi di lavoro del Segnalante che lavorano nel medesimo contesto lavorativo e che hanno con esso un rapporto abituale e corrente;
- gli enti di proprietà del Segnalante o per i quali lo stesso lavora nonché gli enti che operano nel medesimo contesto lavorativo del Segnalante.

Chi ritiene di aver subito una ritorsione in ragione della Segnalazione può comunicarlo ad ANAC (Autorità Nazionale Anticorruzione). Gli atti ritorsivi eventualmente assunti in ragione della Segnalazione sono nulli e le persone che sono state licenziate a causa della Segnalazione hanno diritto a essere reintegrate nel posto di lavoro in attuazione della disciplina applicabile al lavoratore.

8. SISTEMA SANZIONATORIO

Il Decreto prevede, in presenza di vari profili di responsabilità, che l'ANAC sia competente ad irrogare al responsabile le sanzioni amministrative pecuniarie che possono andare da euro 10.000 a euro 50.000. La sanzione varia da euro 500 a euro 2.500 allorchè sia accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità civile del Segnalante per diffamazione o calunnia nei casi di dolo o colpa grave, salvo che la medesima sia già stata condannata, anche in primo grado, per i reati di diffamazione o di calunnia o comunque per i medesimi reati commessi con la denuncia all'autorità giudiziaria.

9. MODELLO 231 E WHISTLEBLOWING

La Società Gruppo Sigel Italia Sb S.r.l. provvede ad aggiornare il Modello ex D.Lgs. 231/2001 sia integrando l'attuale protocollo "Sistema disciplinare" sia provvedendo ad indicare i canali di segnalazione interna adottati in base alla nuova normativa whistleblowing.

10. FORMAZIONE E INFORMAZIONE

La Società Gruppo Sigel Italia Sb S.r.l. ha demandato la gestione del canale di segnalazione ad un soggetto adeguatamente formato per la gestione del canale. Il Gestore delle Segnalazioni

mette altresì a disposizione del Segnalante informazioni chiare sul canale, sulle procedure e sui presupposti per effettuare le segnalazioni interne. 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 nelle forme di cui all'articolo 3, commi 3 o 4. La Società Gruppo Sigel Italia Sb S.r.l. pubblica le informazioni anche in una sezione dedicata del sito web.

La Società Gruppo Sigel Italia Sb S.r.l. provvede, con le modalità che riterrà opportune, ad assicurare una adeguata formazione al Personale interno così da trasmettere al medesimo un'opportuna consapevolezza circa le finalità e le tutele riconosciute dal Decreto nonché una cultura di integrità e responsabilità all'interno dell'impresa.

11.SEGNALAZIONE ESTERNA

L'Anac ha istituito un canale di segnalazione idoneo ad assicurare, analogamente con quanto previsto per il canale interno, la riservatezza dell'identità del segnalante e di coloro che sono coinvolti nella segnalazione, del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione. Le modalità di presentazione e gestione delle segnalazioni esterne sono disciplinate nelle Linee Guida Anac e nell'apposito Regolamento.

11.1 Condizioni per l'effettuazione di una segnalazione esterna

Il Segnalante può effettuare una Segnalazione esterna qualora ricorra una delle seguenti condizioni:

- a) 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 alla normativa (art. 4 del Decreto Whistleblowing);
- b) ha già effettuato una Segnalazione interna e la stessa non ha avuto seguito;
- c) ha fondati motivi di ritenere che, se effettuasse una Segnalazione interna, alla stessa non sarebbe dato efficace seguito ovvero determinerebbe condotte ritorsive;
- d)** ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse;

12. DIVULGAZIONE PUBBLICA

Il Segnalante può anche effettuare una divulgazione pubblica beneficiando della protezione. La divulgazione può essere effettuata non solo tramite la stampa ma anche attraverso i “social”.

12.1 Condizioni per l’effettuazione di una divulgazione pubblica

Ai sensi dell’art. 15, comma 1, del d.lgs. n. 24/2023, il Segnalante può effettuare una divulgazione pubblica qualora ricorra una delle seguenti condizioni:

- a) ha già effettuato una Segnalazione sia interna sia esterna, ovvero ha effettuato direttamente una Segnalazione esterna e non è stato dato riscontro nei termini previsti in merito alle misure previste o adottate per dare seguito alle Segnalazioni;
- b) ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse;
- c) 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;

13. GLOSSARIO

Ai fini della presente Procedura si intende per:

- **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 o colui che sporge denuncia all’autorità giudiziaria o contabile intrattiene un rapporto giuridico nonché elementi riguardanti condotte, anche omissive, volte ad occultare tali violazioni. Rientrano anche le informazioni su violazioni acquisite nell’ambito di un rapporto giuridico non ancora iniziato o nel frattempo terminato, qualora dette informazioni siano state acquisite nell’ambito del contesto lavorativo, compreso il periodo di prova, oppure nella fase selettiva o precontrattuale;

- **Segnalazione:** la comunicazione, scritta o orale, di informazioni riferibili al Personale della Società Gruppo Sigel Italia Sb S.r.l. e/o a Terzi su violazioni di leggi e regolamenti;
- **Segnalazione interna:** la comunicazione, scritta od orale, di Informazioni sulle violazioni effettuata dal segnalante tramite il canale interno;
- **Segnalazione esterna:** la comunicazione, scritta od orale, di Informazioni sulle violazioni effettuata dal Segnalante tramite il canale di segnalazione esterno attivato dall’Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC). Ai sensi dell’art. 6, comma 1, del d.lgs. n. 24/2023. il Segnalante può effettuare una Segnalazione esterna qualora ricorra 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;
 - ii) ha già effettuato una Segnalazione interna e la stessa non ha avuto seguito;
 - iii) ha fondati motivi di ritenere che, se effettuasse una Segnalazione interna, alla stessa non sarebbe dato efficace seguito ovvero determinerebbe condotte ritorsive;
 - iv) ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse;
- **Segnalazione anonima:** Segnalazione in cui le generalità del Segnalante non sono esplicitate né risultano identificabili in maniera univoca;
- **Segnalazione circostanziata:** Segnalazione in cui le informazioni/asserzioni sono caratterizzate da un grado di dettaglio sufficiente, almeno astrattamente, a far emergere circostanze e fatti precisi e concordanti e relazionate a contesti determinati, nonché a consentire di identificare elementi utili ai fini della verifica della fondatezza della Segnalazione stessa (ad esempio, elementi che consentono di identificare il soggetto che ha posto in essere i fatti segnalati, il contesto, il luogo e il periodo temporale delle circostanze segnalate, valore, cause e finalità delle condotte, anomalie relative al sistema di controllo

interno, documentazione a supporto, ecc.). Nell'ambito delle Segnalazioni circostanziate si distinguono le informazioni/asserzioni: i) "verificabili", qualora in base ai contenuti della Segnalazione sia possibile in concreto svolgere verifiche in ambito aziendale sulla fondatezza, nei limiti delle attività e con gli strumenti di analisi a disposizione di Audit; ii) "non verificabili", qualora sulla base degli strumenti di analisi a disposizione, non risulta possibile svolgere verifiche sulla fondatezza della Segnalazione. Le verifiche su circostanze e valutazioni riconducibili ad elementi intenzionali e/o soggettivi risentono dei limiti propri delle attività di Audit e dei relativi strumenti a disposizione;

- **Segnalazione relativa a fatti rilevanti:**

- i) Segnalazione che riguarda i Vertici aziendali e i componenti degli organi sociali e dell'Organismo di Vigilanza della Società Gruppo Sigel Italia S.r.l. Sb;
- ii) Segnalazione per la quale, anche dalle preliminari analisi, siano configurabili gravi violazioni al Modello Organizzativo 231, tali da esporre la società al rischio di responsabilità penale-amministrativa ai sensi del d.lgs. n. 231/2021;
- iii) Segnalazione su anomalie operative aziendali e/o illeciti e/o frodi e/o abusi per le quali, all'esito delle verifiche preliminari, sia stimabile per la Società Gruppo Sigel Italia S.r.l. Sb un impatto quali-quantitativo significativo sul bilancio (in termini di tematiche di contabilità, revisione legale dei conti, controlli interni sull'informativa finanziaria). L'impatto è "significativo" sotto l'aspetto qualitativo se le anomalie operative e/o frodi e/o abusi sono in grado di influenzare le decisioni economiche e di investimento dei potenziali destinatari dell'informativa finanziaria;

- **Divulgazione pubblica:** 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. Ai sensi dell'art. 15, comma 1, del d.lgs. n. 24/2023, il Segnalante può effettuare una divulgazione pubblica qualora ricorra una delle seguenti condizioni:

- i. ha già effettuato una Segnalazione sia interna sia esterna, ovvero ha effettuato direttamente una Segnalazione esterna e non è stato dato riscontro nei termini previsti in merito alle misure previste o adottate per dare seguito alle Segnalazioni;
 - ii. ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse;
 - iii. 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;
- **Segnalante:** la persona fisica che effettua una Segnalazione tramite il canale di Segnalazione interno o esterno o che effettua la divulgazione pubblica di informazioni sulle violazioni acquisite nell'ambito del proprio contesto lavorativo;
 - **Facilitatore:** la persona fisica che assiste il Segnalante nel processo di Segnalazione e che opera nel medesimo contesto lavorativo e la cui assistenza deve essere mantenuta riservata;
 - **Contesto lavorativo:** le attività lavorative o professionali, presenti o passate, svolte dal Personale della Società Gruppo Sigel Italia S.r.l. Sb o da un Soggetto Terzo nell'ambito dei rapporti giuridici da questi instaurati con la Società Gruppo Sigel Italia S.r.l. Sb, 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;
 - **Persona coinvolta:** la persona fisica o giuridica menzionata nella Segnalazione effettuata tramite il canale interno o esterno, denuncia, Divulgazione pubblica, come soggetto a cui la violazione è attribuita o comunque riferibile;

- **Ritorsione:** il comportamento omissivo o commissivo, 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;
- **Seguito:** l'azione intrapresa 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;
- **Riscontro:** comunicazione alla persona segnalante di informazioni relative al seguito che viene dato o che si intende dare alla segnalazione;
- **Discriminazione diretta:** ogni distinzione, esclusione o preferenza fondata sulla razza, il colore, il sesso, l'orientamento sessuale, la religione, l'opinione politica, la discendenza nazionale o l'origine sociale, che ha per effetto di negare o di alterare l'uguaglianza di possibilità o di trattamento in materia d'impiego o di professione;
- **Discriminazione indiretta:** ogni altra distinzione, esclusione o preferenza che abbia per effetto di negare o di alterare l'uguaglianza di possibilità o di trattamento in materia d'impiego o di professione. (Cfr. art. 1 par. 1, Convenzione n. 111 dell'ILO);
- **Diritti umani:** i diritti che presentano le seguenti caratteristiche:
 - a) **Universalità**, si basano cioè sul presupposto che ogni essere umano merita di essere rispettato e trattato con dignità;
 - b) **Inalienabilità**, non possono quindi essere trasferiti o ceduti ma possono, in alcuni casi espressamente previsti dalla legge, essere soggetti a limitazioni;

- c) **Interdipendenza**, quindi l'implementazione di uno permette di migliorare gli altri o, viceversa, la violazione di un qualunque diritto ne compromette il godimento anche degli altri;
- d) **Indivisibilità**, non possono essere considerati isolatamente dagli altri;
- e) **Indiscriminati**, quindi devono essere garantiti a tutti senza distinzioni di alcun genere.

I Diritti Umani riconosciuti come fondamentali dalla Società sono:

- l'orario di lavoro;
 - le retribuzioni eque;
 - l'età minima per l'ingresso nel mondo del lavoro;
 - le condizioni del posto di lavoro;
 - l'accessibilità alle persone diversamente abili;
 - la tutela della maternità;
 - il divieto di molestie, lavoro forzato/obbligatorio/vincolato sia delle persone che lavorano per la Società che di quelle che lavorano per i Fornitori;
 - i diritti riguardanti la salute e la sicurezza (l'obiettivo è ridurre al minimo gli infortuni e le malattie professionali) delle persone che lavorano nella Società;
 - i diritti concordati con i sindacati e inseriti nei Contratti di Lavoro Nazionali.
- **Modello Organizzativo 231**: il modello di organizzazione, gestione e controllo adottato dalla Società Gruppo Sigel Italia S.r.l. Sb ai sensi del d.lgs. n. 231/2001;
 - **Organismo di Vigilanza**: l'Organismo di Vigilanza della Società Gruppo Sigel Italia S.r.l. Sb nominato ai sensi dell'art. 6, punto 1, lett. b) del d.lgs. n. 231/2001, dotato di autonomi poteri d'iniziativa e controllo che ha il compito di vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Modello Organizzativo 231 e di curarne l'aggiornamento;
 - **Gestore delle Segnalazioni**: la persona o l'ufficio interno ovvero il soggetto esterno al quale sia affidata la gestione del canale di segnalazione interno. Nel caso specifico della Società

Gruppo Sigel Italia Sb S.r.l., tale figura coincide con l'Organismo di Vigilanza ex D. Lgs. 231/2001 della Società;

- **Personale Società Gruppo Sigel Italia Sb S.r.l.:** coloro che sono legati alla Società Gruppo Sigel Italia Sb S.r.l. da un rapporto di lavoro subordinato o di prestazione occasionale nonché i Vertici aziendali e i componenti degli organi sociali nonché l'Organismo di Vigilanza della Società Gruppo Sigel Italia S.r.l. Sb (anche qualora esercitino tali funzioni in via di mero fatto);
- **Terzi:** le persone fisiche o giuridiche, diverse dal Personale della Società Gruppo Sigel Italia S.r.l. Sb, che intrattengono, a vario titolo, rapporti di lavoro, di collaborazione o d'affari con la Società Gruppo Sigel Italia S.r.l. Sb, ivi compresi - a titolo non esaustivo - i fornitori (anche in regime di appalto/subappalto), i lavoratori autonomi o titolari di rapporti di collaborazione, i liberi professionisti, i consulenti, i volontari e tirocinanti (retribuiti o non retribuiti), ovvero chiunque sia legittimo portatore di interesse nei confronti dell'attività aziendale della Società Gruppo Sigel Italia S.r.l. Sb