

**SEZIONE DEL SITO “WHISTLEBLOWING”**  
**FAQ DA INSERIRE IN PIATTAFORMA IN SPECIFICO TAG**

**Chi può inviare una segnalazione?**

Con riferimento alle previsioni del D.Lgs. n° 24 del 10/03/2023 (c.d. Decreto Whistleblowing) e alle tutele connesse, possono effettuare una Segnalazione tutti coloro che operano nel “**contesto lavorativo**” di Gruppo Sigel Italia S.r.l., 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;
- **Coloro che hanno un rapporto di collaborazione professionale** con l'ente (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.

Per “**contesto lavorativo**” si intendono le attività lavorative o professionali, in essere ma anche passate, svolte nell'ambito dei rapporti lavorativi sopra indicati, indipendentemente dalla natura di tali attività.

Il whistleblower è la persona che segnala, divulga ovvero denuncia all’Autorità giudiziaria o contabile, violazioni di disposizioni normative nazionali o dell’Unione europea che ledono l’interesse pubblico o l’integrità della società, di cui è venuta a conoscenza nel contesto lavorativo sopra indicato

## È obbligatorio identificarsi per poter inserire una segnalazione?

La piattaforma utilizzata dalla Società permette di inviare una segnalazione con o senza registrazione (segnalazione anonima). In caso di utilizzo della piattaforma per l'effettuazione della segnalazione con registrazione è necessario procedere all'inserimento delle informazioni richieste, al fine di ricevere il codice di sicurezza per i successivi accessi e consentire, ai soggetti autorizzati alla gestione della segnalazione, di poter mantenere una interlocuzione con il Segnalante per eventuali ulteriori chiarimenti, e al Segnalante, per ricevere notizia in merito alla gestione e agli esiti della segnalazione effettuata.

## È possibile inviare una segnalazione anonima?

Sì, è possibile accedendo alla piattaforma e inviando una segnalazione senza registrazione

## Quali sono le situazioni che possono essere segnalate?

È possibile segnalare atti e/o comportamenti illeciti, commissivi o omissivi che costituiscono **Violazioni rilevanti** previste dal Decreto Whistleblowing, *“di disposizioni normative nazionali o della UE che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato”*, fra le quali rientrano le violazioni, anche sospette, dei principi sanciti nel Codice Etico, nelle Linee Guida Anticorruzione, e in tutte le disposizioni, procedure o istruzioni operative della società destinataria della segnalazione ricomprese nel Modello di Organizzazione e Gestione ex D.lgs. 231/01. In particolare, all'atto dell'accesso alla piattaforma, il segnalante può scegliere una fra le seguenti violazioni riportate nel menù a tendina:

- 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

Le Violazioni “rilevanti” prima richiamate (che consentono cioè, l'applicazione delle misure di tutela indicate dal Decreto Whistleblowing) possono essere distinte in tre categorie <sup>1</sup>:

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; ii) atti ed omissioni riguardanti il mercato interno <sup>2</sup>; iii) atti e comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni degli atti dell'Unione nei settori sopra richiamati;
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 dei precedenti punti 1. e 2.

---

<sup>1</sup> Ai sensi del Decreto Whistleblowing, rispetto alle suddette categorie di Violazioni, occorre distinguere a seconda che: (i) l'ente sia concessionario di pubblico di servizio (o comunque l'ente che opera in tale ambito), nel qual caso trovano applicazione tutte le categorie di Violazioni; (ii) abbia più di 50 dipendenti e abbia adottato un Modello 231, nel qual caso trovano applicazione la categoria di Violazioni di disposizioni europee e condotte illecite rilevanti ai sensi del D.lgs. 231/2001 o Violazioni del Modello 231; (iii) abbia meno di 50 dipendenti ma abbia adottato un Modello 231, nel qual caso potranno essere segnalate le Violazioni inerenti condotte illecite rilevanti ai sensi del D.lgs. 231/2001 o Violazioni del Modello 231.

<sup>2</sup> Rientrano in tale ambito tutte 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.

## Quali sono le Segnalazioni che non godono delle tutele del decreto Whistleblowing?

Esulano dal perimetro di applicazione del Decreto Whistleblowing (che non consentono, pertanto, l'applicazione delle misure di tutela indicate dal Decreto):

- rivendicazioni, contestazioni, richieste di carattere personale del Segnalante o della persona che abbia sporto una denuncia all'autorità giudiziaria o contabile, relative esclusivamente ai propri rapporti individuali di lavoro, ovvero inerenti ai propri rapporti di lavoro con le figure gerarchicamente sovraordinate;
- Segnalazioni di Violazioni che sono già disciplinate in via obbligatoria dagli atti dell'Unione europea o nazionali riguardanti servizi, prodotti e mercati finanziari e prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo, sicurezza dei trasporti e tutela dell'ambiente o da quelli nazionali che costituiscono attuazione degli atti dell'Unione <sup>3</sup>;
- Segnalazioni di Violazioni in materia di sicurezza nazionale, di appalti relativi ad aspetti di difesa o di sicurezza nazionale, a meno che tali aspetti rientrino nel diritto derivato pertinente dell'Unione europea;

In ogni caso, è opportuno ricordare che, ai sensi dell'art. 1, comma 3, del Decreto Whistleblowing, esulano dall'ambito di applicazione delle tutele previste dal Decreto e delle tutele apprestate dalla Società Gruppo Sigel Italia S.r.l. Sb in materia di Whistleblowing, le Segnalazioni aventi ad oggetto le seguenti materie: a) informazioni classificate; b) segreto professionale forense e medico; c) segretezza delle deliberazioni degli organi giurisdizionali.

---

<sup>3</sup> Indicati nella parte II dell'allegato alla direttiva (UE) 2019/1937.

## Quale deve essere il contenuto di una segnalazione?

Le segnalazioni devono essere debitamente circostanziate al fine di consentire la valutazione dei fatti e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti.

In particolare, è necessario risultino chiare:

- le circostanze di tempo e di luogo in cui si è verificato il fatto oggetto della segnalazione;
- la descrizione del fatto;
- le generalità o altri elementi che consentano di identificare il soggetto cui attribuire i fatti segnalati.

Al fine di consentire un proficuo utilizzo della Segnalazione questa deve avere i seguenti elementi essenziali di seguito riportati.

- **Segnalante:** la Segnalazione deve contenere, ove effettuata in forma non anonima, i riferimenti identificativi del soggetto autore della Segnalazione.
- **Oggetto:** una chiara descrizione dei fatti oggetto di Segnalazione, con indicazione (se conosciute) delle circostanze di tempo e luogo in cui sono stati commessi/omessi i fatti (a titolo puramente esemplificativo: contratto, transazione, luogo, ecc.).
- **Segnalato e Persone coinvolte:** le generalità o qualsiasi elemento (come la funzione/ruolo aziendale) che consenta un'agevole identificazione del/i presunto/i autore/i del comportamento illecito e delle Persone coinvolte.

Inoltre, il Segnalante potrà indicare i seguenti ulteriori elementi:

- l'indicazione di **eventuali altre persone** che possono riferire sui fatti oggetto della Segnalazione;
- **l'invio di eventuali documenti** che possono confermare la fondatezza di tali fatti;
- **ogni altra informazione** che possa agevolare la raccolta di evidenze su quanto segnalato.

Il Segnalante potrà, inoltre, fornire eventuale documentazione utile a meglio circostanziare la Segnalazione.

Le Segnalazioni, inoltre, non devono assumere toni ingiuriosi o contenere offese personali o giudizi volti a offendere o ledere l'onore e/o il decoro personale e/o professionale della persona a cui i fatti segnalati sono riferiti.

È vietato in tutti i casi:

- l'invio di Segnalazioni con finalità puramente diffamatorie e caluniose;
- l'invio di Segnalazioni che attengano esclusivamente ad aspetti della vita privata, senza alcun collegamento diretto o indiretto con l'attività aziendale/professionale del Segnalato;
- l'invio di Segnalazioni aventi ad oggetto contestazioni, rivendicazioni o richieste legate ad un interesse di carattere personale del Segnalante;
- l'invio di Segnalazioni di natura discriminatoria, in quanto riferite a orientamenti sessuali, religiosi e politici o all'origine razziale o etnica del Segnalato;
- l'invio di Segnalazioni effettuate con l'unico scopo di danneggiare il Segnalato.

Potranno essere comminate azioni disciplinari a tutti i dipendenti della Società che presentino Segnalazioni di questo tipo. Inoltre, potrà essere sanzionato il Segnalante che ha effettuato la Segnalazione con dolo o colpa grave, qualora la Segnalazione si rilevi infondata.

### Quale è il Soggetto individuato come Gestore delle Segnalazioni e quali sono i suoi compiti?

Il Soggetto individuato come “Gestore delle Segnalazioni” nella società è rappresentato dall’Organismo di Vigilanza ex D. Lgs. 231/2001.

Il Gestore delle Segnalazioni:

- a) Rilascia al Segnalante avviso di ricevimento della segnalazione entro 7 giorni dalla data di ricezione
- b) Mantiene le interlocuzioni con il Segnalante e può richiedere al medesimo, se necessario, integrazioni;
- c) Fornisce 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;
- d) Mette a disposizione informazioni chiare sul canale, sulle procedure e sui presupposti per effettuare le segnalazioni interne, nonché sul canale, sulle procedure e sui presupposti per effettuare le segnalazioni esterne.

### Quali sono le condizioni per effettuare una segnalazione esterna?

Il Segnalante può effettuare una segnalazione esterna solo se, al momento della sua presentazione, ricorre 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 a quanto previsto dall'art. 4 del Decreto Whistleblowing;
- b) Il Segnalante ha già effettuato una segnalazione interna ai sensi dell'art. 4 del Decreto Whistleblowing e la stessa non ha avuto seguito;
- c) Il 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;
- d) Il Segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

### Quali sono le tutele previste per il segnalante?

La società Gruppo Sigel Italia S.r.l. Sb offre ai segnalanti la massima riservatezza e tutela, a chi effettui segnalazioni in buona fede e con uno spirito di lealtà nei confronti dell'azienda, da ritorsioni o effetti negativi sulla sua posizione professionale, sanzionando chi commette atti ritorsivi.

In particolare, la Società Gruppo Sigel Italia S.r.l. Sb agisce affinché l'identità del segnalante non possa essere rivelata a soggetti differenti da quelli autorizzati a gestire la segnalazione. Nei confronti del segnalante, è garantito il trattamento dei dati secondo la Disciplina Privacy applicabile.

A tal proposito, occorre distinguere il concetto di “riservatezza” da quello di “anonimato”, in quanto il primo presuppone la conoscenza dell'identità del Segnalante, necessaria al fine di poter assicurare una tutela adeguata. L'anonimato, infatti, potrebbe ostacolare l'accertamento sulla fondatezza della denuncia.

Con particolare riferimento al Decreto Whistleblowing, per le segnalazioni redatte in conformità con le previsioni normative di cui al Decreto e alle Linee Guida ANAC conseguenti, sono adottate misure a tutela della riservatezza dell'identità del segnalante sia in fase di ricezione sia in quella della gestione della segnalazione attraverso l'utilizzo dei canali interni di segnalazione appositamente istituiti.

La riservatezza del Segnalante non è garantita quando:

- vi è il consenso espresso del Segnalante alla rivelazione della sua identità;
- è stata accertata con sentenza di primo grado la responsabilità penale e/o civile del Segnalante per reati di calunnia o diffamazione o comunque per reati commessi con la Segnalazione;
- l'anonimato non è opponibile per legge se l'identità del Segnalante è richiesta dall'autorità giudiziaria in relazione a indagini (penali, tributarie o amministrative) o ispezioni di Organi di Controllo originatisi a seguito della Segnalazione stessa.

Con particolare riferimento alle segnalazioni disciplinate dal Decreto Whistleblowing, lo stesso decreto prevede specifiche misure di protezione riconosciute al segnalante in caso di “ritorsioni”. In tali casi, l'ANAC, attraverso il sito istituzionale di detta Autorità, è destinataria delle comunicazioni di ritorsioni per gli accertamenti che la legge le attribuisce e per l'eventuale irrogazione della sanzione amministrativa al responsabile di cui all'art. 21, comma 1, lett. a) del Decreto.

Ai sensi del Decreto Whistleblowing, per “ritorsione” deve intendersi qualsiasi comportamento, atto od omissione, anche solo tentato o minacciato, posto in essere in ragione della segnalazione, che provoca o può provocare alla persona segnalante, in via diretta o indiretta, un danno ingiusto.

Alcuni esempi di atti ritorsivi, ai sensi del Decreto Whistleblowing, sono:

- a) il licenziamento, la sospensione o misure equivalenti;
- b) la retrocessione di grado o 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, 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;
- j) il mancato rinnovo o la risoluzione anticipata di un contratto di lavoro a termine;
- k) i danni, anche alla reputazione della persona, in particolare sui social media, o i pregiudizi economici e finanziari, comprese la perdita di opportunità economiche e la perdita di redditi;
- l) 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) la conclusione anticipata o l'annullamento del contratto di fornitura di beni o servizi;
- n) la richiesta di sottoposizione ad accertamenti psichiatrici o medici.

Gli atti assunti in violazione del divieto di ritorsione posto dal Decreto Whistleblowing sono nulli.

### Quali sono i limiti alla tutela del Segnalante?

Ferme restando le sanzioni amministrative previste dall'ANAC ai sensi dell'art 21 del citato Decreto Whistleblowing, il Decreto medesimo ammette dei casi in cui il Segnalante non ha diritto di tutela e sia soggetto all'irrogazione di una sanzione disciplinare:

- qualora sia accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale del Segnalante per i reati di diffamazione o di calunnia o nel caso in cui tali reati siano commessi con la denuncia all'autorità giudiziaria o contabile;
- in caso di responsabilità civile per lo stesso titolo per dolo o colpa grave.

Non è, peraltro, esclusa la responsabilità penale, civile o amministrativa per tutti quei comportamenti, atti od omissioni non collegati alla Segnalazione, alla denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o alla Divulgazione pubblica o che non sono strettamente necessari a rivelare la Violazione.

Le misure disciplinari e le relative sanzioni, ove adottabili in relazione ai soggetti destinatari delle stesse, sono individuate dalla Società sulla base dei principi di proporzionalità e adeguatezza, in relazione alla idoneità a svolgere una funzione deterrente e, successivamente, sanzionatoria, nonché tenendo conto delle diverse qualifiche dei soggetti cui esse si applicano.

Infine, 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, la Segnalazione sarà utilizzabile ai fini del procedimento disciplinare solo in presenza del consenso espresso del Segnalante alla rivelazione della propria identità.



## A chi sono rivolte le tutele nel caso di una segnalazione?

Le tutele sono previste in modo da garantire i segnalanti contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione connesse alla segnalazione e, tenendo conto delle condizioni e dei requisiti previsti dal Decreto. Tali misure sono adottate anche al fine di tutelare le “altre persone” coinvolte individuate dall'art. 3, comma 5 del D.Lgs. n. 24/2023, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della Società o delle persone coinvolte. In particolare, si tratta:

- dei Facilitatori (cioè, la persona fisica che fornisce assistenza al segnalante per l'effettuazione della segnalazione, operante all'interno del medesimo contesto lavorativo e la cui assistenza deve essere mantenuta riservata ai sensi del D.Lgs. n. 24/2023);
- delle persone del medesimo contesto lavorativo del 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;
- dei colleghi di lavoro del Segnalante o della persona che ha sporto una denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o effettuato una divulgazione pubblica che lavorano nel medesimo contesto lavorativo dello stesso e che hanno con detta persona un rapporto abituale e corrente;
- degli enti di proprietà del Segnalante o della persona che ha sporto una denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o che ha effettuato una divulgazione pubblica o per i quali le stesse persone lavorano nonchè agli enti che operano nel medesimo contesto lavorativo delle predette persone.

Per beneficiare del regime di protezione previsto dal Decreto Whistleblowing, devono sussistere alcune condizioni:

- che il segnalante sia un soggetto compreso nell'elenco di cui all'articolo 3 del D.Lgs. n. 24/2023;
- che le informazioni sulle Violazioni segnalate rientrino nell'ambito oggettivo previsto dal D.Lgs. n. 24/2023;
- che il segnalante al momento della Segnalazione o della denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o della Divulgazione pubblica avesse “fondato motivo” di ritenere veritiere le informazioni;
- che la Segnalazione sia effettuata secondo le procedure previste dai canali interni istituiti dalla società o esterni (gestiti da ANAC) o secondo quanto previsto per la Divulgazione pubblica ai sensi dell'art. 15 del Decreto Whistleblowing.

## Quali sono i provvedimenti sanzionatori?

Costituisce motivo di applicazione dei provvedimenti sanzionatori previsti dal Sistema Disciplinare, così come illustrato all'interno del Modello 231, la violazione delle misure di tutela

rispettivamente apprestate in favore del Segnalante e degli Altri soggetti di cui all'art. 3, comma 5, del D.Lgs. n. 24/2023. In particolare, sono sanzionabili disciplinarmente, secondo quanto previsto dal D.Lgs. n. 24/2023:

- i comportamenti ritorsivi in violazione dell'art. 17 D.Lgs. n. 24/2023, ossia i comportamenti, atti od omissioni anche solo tentati o minacciati posti in essere in ragione della Segnalazione e che possono provocare al Segnalante in via diretta o indiretta un danno ingiusto;
- le condotte idonee ad ostacolare la Segnalazione effettuata secondo le procedure previste dai canali interni istituiti dalla società o esterni (gestiti da ANAC) o secondo quanto previsto per la Divulgazione pubblica ai sensi dell'art. 15 del Decreto Whistleblowing;
- le violazioni delle misure di tutela del Segnalante con riferimento all'obbligo di riservatezza.

### Cosa sono i Codici di Sicurezza?

Il Codice di Sicurezza è un codice alfanumerico che il sistema invia al Segnalante per poter procedere all'invio della segnalazione. Il segnalante, se dovrà accedere nuovamente al sistema, ad esempio per rispondere ad eventuali richieste di chiarimenti effettuate dal Gestore delle Segnalazioni, dovrà selezionare il link ed inserire il codice di sicurezza ricevuto, inserendolo nell'apposito campo. Il segnalante potrà avere nuovo accesso alla sua segnalazione e inserire i chiarimenti richiesti o ricevere i feedback. L'utilizzo del codice di sicurezza rappresenta per il segnalante un'ulteriore garanzia che nessuno può sostituirsi a lui in nessuna fase della segnalazione.

### Come si invia una segnalazione?

Una segnalazione può essere inviata accedendo alla piattaforma telematica digitando la seguente url: <https://grupposigel.openblow.it> e seguendo le indicazioni. I soggetti esterni accedono alla piattaforma dal sito web della Società nel quale è presente, in specifica sezione, un link di raccordo con la piattaforma medesima. Le segnalazioni possono essere inoltrate anche per il tramite del canale di messaggistica vocale, raggiungibile al numero 09231580001

### Quando si considera inviata la segnalazione?

La segnalazione è correttamente inviata al termine della procedura di «invio nuova segnalazione» ovvero quando il segnalante, una volta completata la compilazione dei campi previsti, clicca sul pulsante «Invia Segnalazione». A seguito di questa azione i dati vengono registrati a sistema e criptati. Se il segnalante non conclude il processo di segnalazione cliccando sul pulsante «Invia Segnalazione» tutti i dati fino a quel momento inseriti vanno perduti.

## È possibile consultare una segnalazione inviata?

Il segnalante può accedere alla piattaforma in qualsiasi momento successivo all'invio per consultare i feedback che il Gestore delle Segnalazioni gli segnalerà tramite la piattaforma medesima. In particolare, con riguardo alle segnalazioni di cui al Decreto Whistleblowing sarà rilasciato alla persona segnalante un avviso di ricevimento della segnalazione entro sette giorni dalla data di ricezione della segnalazione, ed entro tre mesi dalla data di avviso di ricevimento sarà fornito riscontro sul seguito dato alla segnalazione.

## Come si può accedere alla segnalazione?

Il segnalante, se dovrà accedere nuovamente al sistema, ad esempio per rispondere ad eventuali richieste di chiarimenti effettuate dal Gestore delle Segnalazioni e ricevute tramite piattaforma dovrà selezionare il link ricevuto ed inserire il codice di sicurezza ricevuto in fase di segnalazione. Inserendo questo codice nell'apposito campo, il segnalante potrà avere nuovo accesso alla sua segnalazione e inserire i chiarimenti richiesti o ricevere i feedback. L'utilizzo del codice di sicurezza rappresenta per il segnalante un'ulteriore garanzia che nessuno può sostituirsi a lui in nessuna fase della segnalazione

## L'identità del segnalante può essere rivelata?

Con particolare riferimento alle segnalazioni disciplinate dal Decreto Whistleblowing la Società Gruppo Sigel Italia S.r.l. Sg agisce affinché l'identità del segnalante non possa essere rivelata a soggetti differenti da quelli autorizzati a gestire la segnalazione, ad eccezione delle seguenti ipotesi:

- vi è il consenso espresso del Segnalante alla rivelazione della sua identità;
- nell'ambito di un procedimento disciplinare, qualora la contestazione sia fondata, in tutto o in parte, e la conoscenza dell'identità della persona segnalante sia indispensabile per la difesa dell'incolpato. In tale caso la segnalazione sarà utilizzabile ai fini del procedimento disciplinare solo in presenza del consenso espresso della persona segnalante alla rivelazione della propria identità.

## Cosa succede se la segnalazione risulta falsa?

Nell'ipotesi di segnalazione falsa si applicano le misure previste dalla legge per la tutela degli interessi della Società Gruppo Sigel Italia S.r.l. Sb e delle persone coinvolte.

Con specifico riguardo alle segnalazioni disciplinate dal Decreto Whistleblowing, qualora a seguito della verifica della segnalazione emergesse che il segnalante conosceva la falsità della segnalazione, costui è passibile di una sanzione pecuniaria inflitta da parte dell'ANAC che va da 500 a 2.500 euro.