

Whistleblowing

Al fine di contrastare e prevenire la corruzione, la cattiva amministrazione e, più in generale, le violazioni di legge, **il Gruppo SADA**, in ottemperanza alle disposizioni di cui al D.Lgs. del 10 marzo 2023 n. 24 recante "*Attuazione della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2019, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali*", nonché delle indicazioni fornite dall'ANAC, **ha predisposto appositi canali interni per consentire agli stakeholders di segnalare, in modo sicuro e riservato, comportamenti, atti od omissioni che possano integrare violazioni di normative interne o esterne alla Società.**

Chi può segnalare?

Sono legittimate a segnalare le persone che operano nel contesto lavorativo della Società, in qualità di:

- lavoratori subordinati;
- lavoratori autonomi;
- collaboratori, liberi professionisti e i consulenti;
- stagisti e tirocinanti, retribuiti e non retribuiti;
- azionisti e le persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza, anche qualora tali funzioni siano esercitate in via di mero fatto.

La segnalazione può essere effettuata:

- quando il rapporto giuridico è in corso;
- durante il periodo di prova, se le informazioni sono state acquisite durante il processo di selezione o in altre fasi precontrattuali;
- quando il rapporto giuridico non è ancora iniziato, se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite durante il processo di selezione o in altre fasi precontrattuali;
- successivamente allo scioglimento del rapporto giuridico, se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite prima dello scioglimento del rapporto stesso (pensionati).

Sono ammesse segnalazioni anonime?

Le segnalazioni anonime sono ammesse se sufficientemente circostanziate e sono trattate alla stregua di quelle "nominative". In tal caso, le misure di protezione per le ritorsioni saranno applicabili **solo** se la persona segnalante viene successivamente identificata.

Cosa si può segnalare?

La segnalazione può avere ad oggetto condotte illecite rilevanti ai sensi del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231 (reati presupposto a titolo esemplificativo: Indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato, di un ente pubblico o dell'Unione Europea per il conseguimento di erogazioni pubbliche, frode informatica in danno dello Stato o di un ente pubblico e frode nelle pubbliche forniture), o violazioni del Modello di organizzazione e gestione adottato ai sensi del d.lgs. 231/01 o del Codice Etico della Società.

In particolare, la segnalazione rilevante ha ad oggetto due tipi di condotte:

- comportamenti illeciti rilevanti ai sensi del D.lgs. 231/01, dunque condotte penalmente rilevanti in quanto suscettibili di integrare reati "presupposto" richiamati dal D.lgs. 231/01,

anche nella forma del semplice tentativo, delle quali i Destinatari abbiano avuto notizia sulla base di elementi di fatto gravi, precisi e concordanti;

- violazioni del Codice Etico, del Modello Organizzativo 231 e delle procedure interne fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, di cui i Destinatari siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte. In tal caso la segnalazione ha ad oggetto condotte che, quand'anche non abbiano rilevanza penale diretta, in ogni caso contravvengono al sistema di prevenzione dei reati messo in atto dalla Società, in quanto violano i principi di controllo (generali o specifici), i presidi o le procedure aziendali richiamate nel Modello organizzativo.

Alcuni esempi, non esaustivi, di possibili segnalazioni rilevanti ai predetti fini comprendono:

- situazioni di conflitto di interesse ritenute non conosciute dall'azienda;
- tentativi/atti di corruzione di amministratori o dipendenti verso terzi (pubblici ufficiali o anche privati);
- frodi commesse nell'interesse aziendale;
- intenzionale comunicazione di informazioni false a Pubbliche Amministrazioni.
- operazioni societarie o di business per cui si sospetta possa derivare un rischio sanzionatorio per la Società ai sensi del D.Lgs. 231/01.

Cosa NON si può segnalare?

- le notizie palesemente **prive di fondamento**, le informazioni che sono già totalmente **di dominio pubblico**, nonché di informazioni acquisite solo sulla base di indiscrezioni o vociferazioni scarsamente attendibili (cd. "**voci di corridoio**" o "sentito dire").
- le contestazioni, rivendicazioni o richieste legate a un **interesse di carattere personale** della persona segnalante o della persona che ha sporto una denuncia all'autorità giudiziaria o contabile che attengono esclusivamente ai propri rapporti individuali di lavoro o di impiego pubblico, ovvero inerenti ai propri rapporti di lavoro o di impiego pubblico con le figure gerarchicamente sovraordinate. Sono quindi, escluse, ad esempio, le segnalazioni riguardanti **vertenze di lavoro e fasi precontenziose**, discriminazioni tra colleghi, **conflitti interpersonali** tra la persona segnalante e un altro lavoratore o con i superiori gerarchici, segnalazioni relative a trattamenti di dati effettuati nel contesto del rapporto individuale di lavoro in assenza di lesioni dell'interesse pubblico o dell'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato;
- violazioni già disciplinate in via obbligatoria dagli atti dell'Unione europea o nazionali indicati nella parte II dell'allegato al decreto ovvero da quelli nazionali che costituiscono attuazione degli atti dell'Unione europea indicati nella parte II dell'allegato alla direttiva (UE) 2019/1937, seppur non indicati nella parte II dell'allegato al decreto (sono escluse ad esempio le segnalazioni regolate dal Decreto legislativo 1° settembre 1993, n. 385 "Testo unico delle leggi in materia bancaria e creditizia". e dal Decreto legislativo 24 febbraio 1998, n. 58. - Testo unico delle disposizioni in materia di intermediazione finanziaria);
- 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.
- Problematiche relative a beni e servizi forniti dalla Società (es. reclami)

Quali informazioni deve contenere la segnalazione?

Le segnalazioni devono essere più possibile circostanziate, includendo tutti gli elementi utili all'organo gestorio per effettuare le verifiche e gli accertamenti necessari a valutarne la fondatezza.

A tal fine i segnalanti devono fornire almeno i seguenti elementi:

- le circostanze di tempo e di luogo in cui si è verificato il fatto oggetto della segnalazione;
- la descrizione del fatto con indicazione delle circostanze conosciute (di modo, di tempo e di luogo);
- le generalità o altri elementi che consentano di identificare il soggetto cui attribuire i fatti segnalati (cd segnalato).
- A meno che la segnalazione non sia anonima, le generalità del soggetto che effettua la segnalazione, con indicazione della posizione o funzione svolta nell'ambito dell'azienda;
- l'insussistenza di eventuali interessi privati collegati alla segnalazione e la propria buona fede;
- ogni informazione o prova (allegando i relativi documenti) che possa fornire un utile riscontro circa la sussistenza di quanto segnalato, in particolare anche l'indicazione di eventuali altri soggetti che possono riferire sui fatti oggetto di segnalazione;
- Ove la segnalazione non sia anonima, i dati identificativi del segnalante (nome, cognome, qualifica, etc.). Come meglio si dirà, questi ultimi sono assistiti da specifiche misure di sicurezza tecniche ed organizzative volte a garantire l'assoluta riservatezza sull'identità del segnalante.

Ove la segnalazione sia inviata in forma scritta tramite il Portale Whistleblowing, il segnalante sarà guidato nel fornire questi elementi dai quesiti previsti dal modulo di segnalazione.

In ogni caso, ove la segnalazione non sia adeguatamente circostanziata, l'Organo gestorio può chiedere **elementi integrativi** al segnalante tramite il Portale Whistleblowing o anche di persona, ove il segnalante abbia richiesto un incontro diretto.

Le segnalazioni non devono contenere dati personali eccedenti, bensì solo i dati necessari per dimostrare la fondatezza della denuncia. Di norma, quindi non andranno inseriti dati particolari, né dati personali idonei a rivelare lo stato di salute o giudiziari.

Come si può segnalare?

Il segnalante ha la possibilità di effettuare una Segnalazione, **scritta o orale**, utilizzando i canali interni di seguito riportati:

- Tramite il **Portale Whistleblowing**: <https://digitalroom.bdo.it/grupposada>

Nell'ambito del Portale sono presenti i **distinti canali di Segnalazione propri delle società rilevanti del Gruppo**.

Il Portale consente l'invio di segnalazioni sia in forma scritta attraverso la compilazione di un questionario, che in forma orale, attraverso l'utilizzo di una casella vocale.

Il Portale chiederà al segnalante se intende o meno rivelare la propria identità. In ogni caso il segnalante potrà fornire le proprie generalità anche in un secondo momento, anche attraverso il sistema di messagistica previsto dal Portale. La casella vocale, invece, allo stesso fine, prevede meccanismi di camuffamento della voce.

Nel momento dell'invio della segnalazione il Portale rilascerà al segnalante un codice identificativo univoco (ticket). Questo numero, conosciuto solamente dal segnalante, non potrà essere recuperato in alcun modo in caso di smarrimento. Il ticket servirà al segnalante per accedere, sempre tramite il Portale, alla propria segnalazione al fine di: monitorarne lo stato di avanzamento; inserire ulteriori elementi per circostanziare la segnalazione; fornire le proprie generalità; rispondere ad eventuali domande di approfondimento.

- Tramite un **incontro diretto**

Nel caso in cui il segnalante preferisca incontrare di persona l'Organo gestorio, può richiedere telefonicamente al numero dedicato **0893866630** a quest'ultimo di fissare un incontro che può aver luogo in presenza fisica contestuale ovvero anche mediante sistemi di comunicazione a distanza, pur garantendo i criteri di riservatezza imposti da normativa.

In tal caso l'Organo gestorio fissa l'incontro in un tempo ragionevole che si svolgerà al di fuori dell'area aziendale ed in orario da concordare.

Chi può fornire assistenza al segnalante?

Ove il Segnalante necessiti di assistenza per il corretto utilizzo dei canali di segnalazione può rivolgersi al Referente Whistleblowing contattandolo ai seguenti recapiti: whistleblowing.sadapart@gmail.com

Tale soggetto è stato formato sul funzionamento dei canali di segnalazione e sulla presente procedura e potrà assistere il segnalante mantenendo l'assoluta riservatezza sull'assistenza fornita.

Si precisa che l'indirizzo mail suindicato **NON** costituisce un canale alternativo di segnalazione. Al fine di non perdere le garanzie di riservatezza e sicurezza delle informazioni, quindi, nella comunicazione a mezzo mail al Referente Whistleblowing **NON** dovranno essere inseriti dettagli sulla segnalazione (circostanze fattuali, nome del segnalato e/o dei testimoni etc.) ma dovrà solo essere richiesta assistenza, concordandone i termini.

In alternativa, il segnalante può decidere di rivolgersi ad un soggetto in cui ripone la propria fiducia che, operando in qualità di "Facilitatore" ai sensi della normativa in esame, riceve analoga tutela del segnalante.

Come si può consultare una segnalazione inviata e conoscerne l'esito?

Al momento dell'invio della segnalazione tramite il Portale Whistleblowing, il segnalante riceverà un codice che potrà utilizzare per accedere, sempre tramite il Portale, alla propria segnalazione al fine di: monitorarne lo stato di avanzamento; inserire ulteriori elementi per circostanziare la segnalazione; fornire le proprie generalità; rispondere ad eventuali domande di approfondimento.

In ogni caso, l'Organo gestorio:

- rilascia al segnalante un avviso di ricevimento entro 7 giorni dalla data di ricezione della segnalazione;
- fornisce riscontro tempestivo alle eventuali richieste inoltrate dal segnalante attraverso i canali di segnalazione (sistema di messaggistica implementato sulla piattaforma)
- fornisce riscontro alla segnalazione entro tre mesi dalla data di avviso di ricevimento o, in mancanza di tale avviso, dalla scadenza del termine di sette giorni dalla presentazione della segnalazione.

Chi gestisce la segnalazione?

L'Organo gestorio è il direttore delle Risorse Umane, Dott. Nicola Perrotta.

L'Organo gestorio, in qualità di Destinatario della Segnalazione:

- è autonomo e indipendente;
- garantisce un giudizio equo e imparziale sulla segnalazione ricevuta;
- rispetta gli obblighi di riservatezza, specie sull'identità del segnalante, del segnalato e degli altri soggetti coinvolti (facilitatore, familiari, colleghi di lavoro, testimoni, etc);
- gestisce la segnalazione (valuta l'ammissibilità e svolge l'istruttoria sui fatti o sulle condotte segnalate);
- gestisce le interlocuzioni con il segnalante (avvisi di ricevimento e chiusura della segnalazione e scambi di informazioni);
- comunica l'esito al segnalante (dando conto delle misure previste o adottate o da adottare per dare seguito alla segnalazione e dei motivi della scelta effettuata).

- Assicura adeguata pubblicità alla presente procedura e sugli altri canali (canale esterno, divulgazione pubblica, denuncia) previsti dal D. lgs 24/2023 con particolare riguardo ai presupposti per accedervi ai soggetti competenti e alle procedure.

Qualora la segnalazione sia presentata ad un **soggetto diverso** da quello individuato e autorizzato dall'amministrazione o ente quest'ultimo procederà a trasmetterla, entro sette giorni dal suo ricevimento, al soggetto competente, dando contestuale notizia della trasmissione alla persona segnalante.

Nel caso in cui il segnalante ritenga che l'organo gestorio si trovi in conflitto di interessi, **selezionando l'opzione a tal fine prevista dal Portale Whistleblowing**, può rivolgere la propria segnalazione all'ing. Alessandro Apostolico adducendo la motivazione del conflitto.

Quali sono le tutele per il segnalante?

Il sistema di protezione previsto dal d.lgs. n. 24/2023 si articola sui seguenti tipi di tutela:

1. la tutela della riservatezza del segnalante, del facilitatore, della persona coinvolta e delle persone menzionate nella segnalazione;
2. la tutela da eventuali misure ritorsive adottate dall'ente in ragione della segnalazione, divulgazione pubblica o denuncia effettuata e le condizioni per la sua applicazione;
3. le limitazioni della responsabilità rispetto alla rivelazione e alla diffusione di alcune categorie di informazioni che operano al ricorrere di determinate condizioni;
4. la previsione di misure di sostegno da parte di enti del Terzo settore inseriti in un apposito elenco pubblicato da ANAC.

Tali misure sono estese, oltre al segnalante, ai seguenti soggetti:

- ✓ al **facilitatore** (persona fisica che assiste il segnalante nel processo di segnalazione, operante all'interno del medesimo contesto lavorativo e la cui assistenza deve rimanere riservata). A titolo esemplificativo, il facilitatore potrebbe essere il collega di un Ufficio diverso da quello di appartenenza del segnalante che assiste quest'ultimo nel processo di segnalazione in via riservata, cioè senza divulgare le notizie apprese. Il facilitatore potrebbe essere un collega che riveste anche la qualifica di sindacalista se assiste il segnalante in suo nome e per suo conto, senza spendere la sigla sindacale;
- ✓ alle **persone del medesimo contesto lavorativo della persona segnalante**, di colui che ha sporto una denuncia 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;
- ✓ ai **colleghi di lavoro** della persona segnalante o della persona che ha sporto una denuncia o effettuato una divulgazione pubblica, che lavorano nel medesimo contesto lavorativo della stessa e che hanno con detta persona un rapporto abituale e corrente.
- ✓ agli **enti di proprietà della persona segnalante** o per i quali le stesse persone lavorano nonché agli enti che operano nel medesimo contesto lavorativo delle predette persone.

Le rinunce e le transazioni, integrali o parziali, che hanno per oggetto i diritti e le tutele previsti dal decreto non sono valide, salvo che siano effettuate nelle sedi protette di cui all'art. 2113, co.4, del codice civile.

Come è tutelata la riservatezza del segnalante?

La Società garantisce la riservatezza dell'identità del Segnalante a partire dalla fase di ricezione della segnalazione, nel rispetto delle previsioni di legge. A tal fine i dati personali identificativi del segnalante non sono direttamente visualizzabili nella segnalazione e sono conservati in modo da essere visibili esclusivamente all'organo preposto alla gestione della segnalazione. La società adotta tutte le garanzie e le misure tecniche ed organizzative previste dalla legge al fine di tutelare la riservatezza dell'identità del segnalante, in modo che la stessa non sia rivelata a terzi senza l'espresso consenso di quest'ultimo, salvo il caso di segnalazioni in mala fede

o diffamatorie. Tra queste misure è incluso l'oscuramento dei dati personali, specie quelli relativi al segnalante ma anche degli altri soggetti la cui identità, in base al d.lgs. 24/2023, deve rimanere riservata (il facilitatore, il segnalato, le altre persone menzionate nella segnalazione), qualora, per ragioni istruttorie, anche altri soggetti debbano essere messi a conoscenza del contenuto della segnalazione e/o della documentazione ad essa allegata.

Quando si può rivelare l'identità del segnalante?

In caso di **procedimento disciplinare**, l'identità del segnalante non può essere rivelata ove la contestazione dell'addebito disciplinare sia fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla segnalazione, anche se conseguenti alla stessa; l'identità del segnalante potrà essere rivelata soltanto laddove:

- la contestazione sia fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione stessa e la conoscenza dell'identità del segnalante sia assolutamente indispensabile per la difesa dell'incolpato; e
- vi sia il consenso del segnalante.

In tal caso la Società avrà cura di comunicare, sempre previamente, in forma scritta al segnalante le motivazioni che conducono al disvelamento della sua identità.

In che ipotesi la tutela del segnalante non è garantita?

Nessuna ritorsione o discriminazione, diretta o indiretta, può derivare in capo a chi abbia effettuato una segnalazione in **buona fede**, a prescindere che la segnalazione si sia poi rivelata fondata o meno.

Sono previste sanzioni nei confronti di chi viola le misure di tutela e riservatezza del segnalante.

La tutela del segnalante **non è garantita** nel caso di segnalazioni effettuate con **dolo** o **colpa grave** o che si dovessero rivelare false, infondate, con contenuto diffamatorio o comunque effettuate al solo scopo di danneggiare la Società, il segnalato o altri soggetti interessati dalla segnalazione. Sono previste sanzioni nei confronti del segnalante, ove si riuscisse a risalire allo stesso nel caso di segnalazioni effettuate con dolo o colpa grave o che si dovessero rivelare false, infondate, con contenuto diffamatorio o comunque effettuate al solo scopo di danneggiare la Società, il segnalato o altri soggetti interessati dalla segnalazione.

La Società potrà, inoltre, intraprendere le opportune iniziative anche in sede giuridica.

Per inviare una segnalazione tramite il Portale Whistleblowing, clicca qui:
<https://digitalroom.bdo.it/grupposada>

Per ulteriori informazioni sulla procedura e sul trattamento dei dati personali, clicca qui:
<https://www.sadaspa.it/> (nella sezione info)

Per contattare l'organo gestorio: **0893866630**

Per contattare il referente whistleblowing: whistleblowing.sadapart@gmail.com