

| | | | | | |
|---|-----------------|--------------|-----------|--------|----|
|  | Sistema Qualità | Documento n° | Revisione | Pagina | di |
| | ISO 9001:2015 | CCP-PR-001 | 0 | 1 | 13 |

Titolo

Procedura whistleblowing

Indice

- 1. SCOPO E CAMPO DI APPLICAZIONE
- 2. RIFERIMENTI
- 3. DEFINIZIONI
- 4. GENERALITÀ
- 5. DESTINATARI
- 6. COSA SI PUÒ SEGNALARE
- 7. CANALI DI SEGNALAZIONI
- 8. SCELTA DEL CANALE DI SEGNALAZIONE
- 9. RAGIONEVOLEZZA
- 10. MODALITA'
- 10.1 Il segnalante o whistleblowing
- 10.2 Ricezione della segnalazione
- 10.3 Procedura di Sicurezza per la visualizzazione dell'identità del Whistleblower/Segnalante
- 11. PRESA IN CARICO DELLA SEGNALAZIONE
- 11.1 Verifica della fondatezza della segnalazione
- 11.2 Esito della segnalazione - Segnalazione infondata- segnalazione fondata
- 12. TUTELA E RESPONSABILITÀ DEL WHISLEBLOWING/SEGNALANTE
- 13. COSA SI INTENDE PER RITORSIONE
- 13.1 Prova della ritorsione
- 13.2 Limiti alla tutela del Whistleblower
- 14. SANZIONI APPLICABILI DA ANAC
- 15. CONSERVAZIONE DELLA DOCUMENTAZIONE E RISPETTO DELLA NORMATIVA IN MATERIA DI PROTEZIONE DEI DATI PERSONALI
- 16. MISURE A SOSTEGNO AI SEGNALANTI
- 17. INFORMAZIONE E COMUNICAZIONE AI DIPENDENTI, FORNITORI, STAKEHOLDERS

| Rev. | Descrizione | Preparato | Verificato | Data |
|------|-----------------------|-----------------|---|------------|
| 0 | Definizione Procedura | RPCT Ruberto | A.U. Franchini  | 15.07.2023 |

| | | | | | |
|---|-----------------|--------------|-----------|--------|----|
|  | Sistema Qualità | Documento n° | Revisione | Pagina | di |
| | ISO 9001:2015 | CCP-PR-001 | 0 | 2 | 13 |

1. SCOPO E CAMPO DI APPLICAZIONE

A seguito dell'approvazione e della pubblicazione in Gazzetta Ufficiale del Decreto Legislativo n. 24/2023 è stata data attuazione alla Direttiva UE n.193/2019 "Direttiva *Whistleblowing*".

Il D.Lgs 24/2023 ha abrogato e modificato la normativa previgente, disciplinando con un unico provvedimento, valido sia per il settore pubblico che per il settore privato, il regime di protezione dei soggetti che segnalano condotte illecite in violazione di disposizioni europee e nazionali.

La legge mira a incentivare la collaborazione di coloro che entrano in rapporto con L'Ente, lavoratori, fornitori, azionisti ma anche i volontari e i tirocinanti, retribuiti e non retribuiti, stakeholders che prestano la propria attività presso soggetti del settore pubblico o del settore privato e di chiunque per favorire l'emersione di fenomeni corruttivi all'interno di enti pubblici e privati, anche con la previsione di sistemi che consentono ai lavoratori di segnalare in condizioni di sicurezza gli eventuali illeciti di cui vengono a conoscenza.

Il decreto si applica ai soggetti del settore pubblico e del settore privato; la normativa estende le protezioni dei segnalanti per i settori che hanno impiegato, nell'ultimo anno, la media di almeno cinquanta lavoratori subordinati o, anche sotto tale limite, agli enti che si occupano dei cd. Settori sensibili (servizi, prodotti e mercati finanziari e prevenzione del riciclaggio o del finanziamento del terrorismo, sicurezza dei trasporti e tutela dell'ambiente) e a quelli che adottano modelli di organizzazione e gestione ai sensi del decreto legislativo 231/2001.

La presente procedura si pone l'obiettivo di definire i criteri generali per la corretta gestione degli adempimenti per adeguarsi alle nuove norme in materia di Whistleblowing, previste dal D.Lgs. n. 24/2023.

2. RIFERIMENTI

- Direttiva UE n.193/2019
- L. 190/2012
- DPR n. 62 del 16 aprile 2013
- D.Lgs 39/2013
- D.Lgs24/2023
- D.Lgs 165/2001
- Delibera ANAC n.469 del 09 giugno 2021 "Linee Guida in materia di tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti"
- Codice Etico SACAL
- MOG ex D.Lgs. 231/2001: Modello organizzativo di SACAL GH S.p.A.
- Informativa Privacy ex GDPR - Regolamento 2016/679

3. DEFINIZIONI

Whistleblower : soggetto che, pur restando nell'anonimato, segnala la possibile commissione di violazioni penali, civili od amministrative.

| | | | | | |
|---|-----------------|--------------|-----------|--------|----|
|  | Sistema Qualità | Documento n° | Revisione | Pagina | di |
| | ISO 9001:2015 | CCP-PR-001 | 0 | 3 | 13 |

Whistleblowing: termine che indica, la procedura di segnalazione di illecito ovvero violazione di normative italiane o dell'Unione Europea.

ANAC: Autorità Nazionale Anticorruzione.

PNA: Piano Nazionale Anticorruzione adottato dall'ANAC ai sensi della Legge 6 novembre 2012, n. 190.

Modello 231: Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo adottato da SACAL GH S.p.A. ai sensi del Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231.

PPCT: Piano di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza adottato da SACAL GH SPA, ai sensi della Legge 6 novembre 2012, n. 190.

RPCT: Responsabile della Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza da SACAL GH SPA, ai sensi dell'art. 1 co. 7 della Legge 6 novembre 2012, n. 190.

ODV: Organismo di Vigilanza, ai sensi del Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231.

4. GENERALITÀ

La legge mira a incentivare la collaborazione dei lavoratori e di chiunque entri in contatto con l'Ente, per favorire l'emersione di fenomeni di violazioni di normative indicate dall'art. 2, comma 1, lett. a) del D.Lgs. 24/2023 all'interno di enti pubblici e privati, con la previsione di sistemi che consentono ai lavoratori di segnalare in condizioni di sicurezza gli eventuali illeciti di cui vengono a conoscenza e nel contempo disciplina il divieto di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione. Il D.Lgs 24/2023 stabilisce:

- l'introduzione di sanzioni nei confronti di chi viola le misure di tutela del segnalante, nonché di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate;
- la possibilità per il segnalante o l'organizzazione sindacale di denunciare all'Ispettorato nazionale del lavoro l'adozione di misure discriminatorie nei confronti dei soggetti che effettuano le segnalazioni;
- la nullità del licenziamento ritorsivo o discriminatorio, nonché del mutamento di mansioni ai sensi dell'articolo 2103 del codice civile, nonché qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti del segnalante;
- l'onere a carico del datore di lavoro, in caso di controversie legate all'irrogazione di sanzioni disciplinari, o a demansionamenti, licenziamenti, trasferimenti, o sottoposizione del segnalante ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro, successivi alla presentazione della segnalazione, di dimostrare che tali misure sono fondate su ragioni estranee alla segnalazione stessa;
- Le tutele previste si applicano a coloro che segnalano violazioni di cui sono venuti a conoscenza nell'ambito del proprio contesto lavorativo, in qualità di dipendenti o collaboratori, lavoratori subordinati e autonomi, liberi professionisti ed altre categorie come volontari e tirocinanti anche non retribuiti, gli azionisti e le persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza.
- Le misure di protezione si applicano anche ai c.d. "facilitatori", colleghi, parenti o affetti stabili di chi ha segnalato.

| | | | | |
|---|--|------------------------------------|------------------------|---------------------------|
|  | <p>Sistema Qualità ISO 9001:2015</p> | <p>Documento n° CCP-PR-001</p> | <p>Revisione 0</p> | <p>Pagina di 4 13</p> |
|---|--|------------------------------------|------------------------|---------------------------|

Le disposizioni del presente decreto non si applicano

alle contestazioni, rivendicazioni o richieste legate ad 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.

In sintesi la finalità principale della disciplina è quello di rafforzare i principi di trasparenza e responsabilità e di prevenire la commissione dei reati. Infatti, la Direttiva UE ha come obiettivo la creazione di canali di segnalazione efficaci, riservati e sicuri utili ai potenziali whistleblower.

5. DESTINATARI

La procedura Whistleblowing di SACAL si applica a tutti coloro che entrano in rapporto con SACAL GH S.p.a.

In particolare, i Destinatari della presente procedura sono: i vertici aziendali ed i componenti degli organi sociali, i dipendenti, i partner, i clienti, i fornitori, i consulenti, i collaboratori, i soci e, più in generale, chiunque sia in relazione d'interessi con SACAL S.p.a.

I destinatari, a conoscenza di fatti potenzialmente oggetto di segnalazione, sono invitati ad effettuare le segnalazioni con tempestività mediante le modalità di seguito descritte astenendosi dall'intraprendere iniziative autonome di analisi e/o approfondimento.

6. COSA SI PUÒ SEGNALARE

- Illeciti amministrativi, contabili, civili o penali;
- Condotte illecite rilevanti ai sensi del decreto legislativo 231/2001, o violazioni dei modelli di organizzazione e gestione ivi previsti;
- Illeciti che rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione europea o nazionali relativi ai 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;
- Atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione;
- Atti od omissioni riguardanti il mercato interno dell'Unione Europea;
- Atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni di cui agli atti dell'Unione.

| | | | | | |
|---|-----------------|--------------|-----------|--------|----|
|  | Sistema Qualità | Documento n° | Revisione | Pagina | di |
| | ISO 9001:2015 | CCP-PR-001 | 0 | 5 | 13 |

7. CANALI DI SEGNALAZIONE

- Interno (SACAL GH ha predisposto per le segnalazioni, una piattaforma informatica; in alternativa è prevista la comunicazione orale mediante messaggistica vocale sulla medesima piattaforma [https://sacal.it/societa-trasparente/segnalazioni illeciti irregolarita/](https://sacal.it/societa-trasparente/segnalazioni_illeciti_irregolarita/));
- Esterno (ANAC);
- Divulgazione pubblica (tramite la stampa, mezzi elettronici o mezzi di diffusione in grado di raggiungere un numero elevato di persone);
- Denuncia all'Autorità giudiziaria o contabile.

8. SCELTA DEL CANALE DI SEGNALAZIONE

I segnalanti possono utilizzare il canale esterno (ANAC) solo ed esclusivamente per i casi di seguito specificati:

- non è prevista, nell'ambito del 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 richiesto dalla legge;
- la persona segnalante ha già effettuato una segnalazione interna e la stessa non ha avuto seguito;
- la persona segnalante ha fondati motivi di ritenere che, se effettuasse una segnalazione interna, alla stessa non sarebbe dato efficace seguito ovvero che la stessa segnalazione potrebbe determinare un rischio di ritorsione;
- la persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

9. RAGIONEVOLEZZA

Al momento della segnalazione o della denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o della divulgazione pubblica, la persona segnalante o denunciante deve avere un ragionevole e fondato motivo di ritenere che le informazioni sulle violazioni segnalate, divulgate pubblicamente o denunciate siano vere e rientrino nell'ambito della normativa.

La presente procedura lascia impregiudicata la responsabilità penale, civile e disciplinare del *whistleblower* nell'ipotesi di segnalazione calunniosa o diffamatoria ai sensi del codice penale e dell'art. 2043 del codice civile.

Sono altresì fonte di responsabilità, in sede disciplinare e nelle altre competenti sedi, eventuali forme di abuso della presente procedura, quali le segnalazioni manifestamente opportunistiche e/o effettuate al solo scopo di danneggiare il segnalato o altri soggetti, nonché ogni altra ipotesi di utilizzo improprio dell'istituto del whistleblowing.

| | | | | |
|---|--|------------------------------------|------------------------|---------------------------|
|  | <p>Sistema Qualità ISO 9001:2015</p> | <p>Documento n° CCP-PR-001</p> | <p>Revisione 0</p> | <p>Pagina di 6 13</p> |
|---|--|------------------------------------|------------------------|---------------------------|

10. MODALITÀ

SACAL GH mette a disposizione dei segnalanti/whistleblower un Portale per effettuare le segnalazioni - "Portale Whistleblowing" - idoneo a garantire, con modalità informatiche, la riservatezza dell'identità del segnalante nelle attività di gestione delle segnalazioni e, si propone di disciplinare il processo di ricezione, analisi e trattamento delle Segnalazioni, da chiunque inviate o trasmesse, anche in forma anonima.

Il portale è raggiungibile attraverso qualsiasi dispositivo all'indirizzo (<https://sacal.it/societa-trasparente/segnalazioni-illeciti-irregolarita/>), e tutela anche i funzionari responsabili dalle importanti sanzioni previste dalla norma, potendo tracciare e certificare la corretta istruzione delle pratiche e la segretezza delle stesse. **La gestione degli accessi** e dei dati avviene nel pieno rispetto del quadro normativo ed è **certificata dai più rigorosi standard della norma ISO/IEC 27001** (Sistema di gestione delle informazioni) che garantiscono l'integrità e la riservatezza dei dati trattati.

La piattaforma informatica utilizza un protocollo di **crittografia** che garantisce la protezione dei dati identificativi dell'identità del segnalante. mentre il codice identificativo univoco ottenuto a seguito della segnalazione registrata su questo portale consente al segnalante di "dialogare" con SACAL S.p.A. in modo **anonimo** e spersonalizzato. Registrando la segnalazione su questo portale, si ottiene un codice identificativo univoco, "**key code**", che dovrà essere utilizzato per "dialogare" con il destinatario della segnalazione RPCT di SACAL S.p.A. in modo riservato e con identità coperta e per essere costantemente informato sullo stato di lavorazione della segnalazione inviata.

10.1__ Il segnalante o whistleblower può:

- Accedere in maniera che la sua identità rimanga riservata e sicura al sistema. Inserire le proprie segnalazioni tramite una procedura intuitiva e di facile compilazione o tramite una registrazione vocale.
- Comunicare con il Responsabile anticorruzione in maniera del tutto riservata, come da dettato normativo, grazie ad un sistema criptato che assicura la massima riservatezza dell'identità del segnalante e garantisce che i messaggi possono essere letti esclusivamente dal segnalante e dal destinatario (RPCT).

Il Portale chiederà al segnalante se intende o meno fornire la propria identità. In ogni caso il segnalante potrà fornire le proprie generalità in un secondo momento sempre attraverso il Portale. Anche in caso di segnalazione di tipo anonima, è possibile comunicare con i segnalanti per ricevere ulteriori informazioni circa il caso, o notificare loro la conferma di avvenuta ricezione della segnalazione.

Il segnalante deve indicare solo i campi obbligatori (Tipologia di illecito e se previsto Società interessata), ed eventualmente i campi relativi all'identità, avviare la registrazione e dettagliare il fatto da segnalare.

| | | | | | |
|---|-----------------|--------------|-----------|--------|----|
|  | Sistema Qualità | Documento n° | Revisione | Pagina | di |
| | ISO 9001:2015 | CCP-PR-001 | 0 | 7 | 13 |

La segnalazione vocale viene identificata tramite l'icona "microfono" e con oggetto "Segnalazione vocale". La segnalazione vocale può essere gestita con le stesse modalità di quelle standard.

Il contenuto della segnalazione presenta per tutti i campi del form la dicitura "valore assente" e un file audio nel campo "Registrazione vocale".

È possibile ascoltare il file audio senza scaricarlo: il sistema provvede a distorcere l'audio in modo tale da rendere non riconoscibile la voce del segnalante.

L'RPCT, responsabile della segnalazione, ha la possibilità di trascrivere la segnalazione tramite il pulsante "modifica dati segnalazione vocale".

10.2 Ricezione della segnalazione

Il Responsabile RPCT

riceve dal sistema una notifica automatica (via e-mail) di avvenuta ricezione di una nuova segnalazione. Con tale comunicazione il Responsabile è informato esclusivamente dell'avvenuto inoltro della segnalazione, ma non viene a conoscenza di alcuna informazione/elemento costitutivo della stessa, né dell'identità del Segnalante.

Solo in una fase successiva, accedendo alla piattaforma tramite le proprie credenziali, può visualizzare la segnalazione e avviare tutte le attività necessarie alla gestione della stessa.

10.3 Procedura di sicurezza per la visualizzazione dell'identità del Whistleblower/Segnalante

Il Responsabile RPCT,

anche visualizzando la segnalazione, non ha accesso diretto all'identità del Segnalante. Il Responsabile può esercitare la facoltà di visualizzazione dell'identità del Segnalante solamente qualora lo ritenga necessario ai fini dell'indagine. Per poter visualizzare l'identità è necessario che il Responsabile inserisca un'apposita motivazione; in tal caso il sistema tratterà l'accesso all'identità e invierà automaticamente una notifica di avviso al Segnalante. Tale notifica di avviso sarà inviata al Segnalante tramite il campo "Motivo visualizzazione identità", nel quale è riportata la motivazione indicata dal Responsabile.

Il Responsabile è comunque tenuto a mantenere riservata l'informazione a cui ha avuto accesso, nel rispetto dei vincoli di legge.

A tal proposito si segnala che se il campo "Motivo visualizzazione identità" non è valorizzato sulla piattaforma, significa che il Responsabile non conosce l'identità del Segnalante.

Il segnalante può, altresì, inoltrare una comunicazione scritta tramite il servizio postale.

11. PRESA IN CARICO DELLA SEGNALAZIONE

Il Responsabile RPCT,

una volta ricevuta sulla propria e-mail la notifica d'avvenuta ricezione di una segnalazione, accede alla piattaforma e prende in carico la segnalazione. Dalla propria area riservata può gestirla tramite le funzionalità del software, le quali consentono di:

| | | | | | |
|---|-----------------|--------------|-----------|--------|----|
|  | Sistema Qualità | Documento n° | Revisione | Pagina | di |
| | ISO 9001:2015 | CCP-PR-001 | 0 | 8 | 13 |

- aprire un fascicolo, interagire con il Segnalante anche al fine di richiedere a quest'ultimo ulteriori informazioni o documenti, sempre preservandone l'identità;
- dare avviso alla persona segnalante del ricevimento della segnalazione entro 7 giorni dalla data del suo ricevimento, salvo esplicita richiesta contraria della persona segnalante ovvero salvo il caso in cui l'RPCT ritenga che l'avviso pregiudicherebbe la protezione della riservatezza dell'identità della persona segnalante;
- assegnare una segnalazione ad un eventuale Collaboratore, il quale potrà interloquire tramite la messaggistica cifrata del software direttamente con il segnalante, con la stessa garanzia di riservatezza;
- mantenere le interlocuzioni con la persona segnalante e richiedere a quest'ultima, se necessario, integrazioni;
- svolgere l'istruttoria necessaria a dare seguito alla segnalazione, anche mediante acquisizione di documenti;
- coinvolgere ulteriori Direzioni e/o Organi aziendali nella gestione della segnalazione in funzione dell'oggetto o del contenuto della stessa;
- Informare l'OdV nel caso la segnalazione riguardi violazioni al MOG ex 231/2001 o illeciti di cui al D.Lgs. 231/2001, previa richiesta ed ottenimento del consenso da parte del segnalante.
- monitorare la procedura e la relativa istruttoria in tutte le sue fasi, attraverso la gestione dello stato della segnalazione;
- comunicare al Segnalante un riscontro circa l'esito della segnalazione dando riscontro alla persona segnalante comunque entro 3 mesi o, se ricorrono giustificate e motivate ragioni, 6 mesi dalla data di avviso di ricevimento della segnalazione esterna o, in mancanza di detto avviso, dalla scadenza dei 7 giorni dal ricevimento;

In caso di segnalazione ricevuta attraverso mezzo differente dalla piattaforma informatica, ovvero tramite servizio postale, il Responsabile procede a registrare tale segnalazione sulla piattaforma attraverso l'apposita funzionalità di cui è dotato il sistema (compilando i campi ed eventualmente allegando i documenti forniti dal segnalante).

11.1 Verifica della fondatezza della segnalazione

Il Responsabile RPCT,

a cui è affidata la gestione e la verifica sulla fondatezza delle circostanze rappresentate nella segnalazione, vi provvede nel rispetto dei principi d'imparzialità e riservatezza, compiendo ogni attività ritenuta opportuna, inclusa l'audizione personale del segnalante e di eventuali altri soggetti che possono riferire sui fatti segnalati.

A tal fine, il Responsabile potrà avvalersi di altre Direzioni/Funzioni interne o del supporto di una consulenza esterna, qualora risulti necessario od opportuno, al fine di disporre del più elevato livello di professionalità specifica e di continuità di azione, nonché di disponibilità di risorse dedicate e tecnicamente preparate nell'esercizio dell'attività cui lo stesso Responsabile è tenuto.

| | | | | |
|---|---|---------------------------------------|---------------------------|------------------------------|
|  | <p>Sistema Qualità</p> <p>ISO 9001:2015</p> | <p>Documento n°</p> <p>CCP-PR-001</p> | <p>Revisione</p> <p>0</p> | <p>Pagina di</p> <p>9 13</p> |
|---|---|---------------------------------------|---------------------------|------------------------------|

Le strutture aziendali interessate dall'attività di verifica garantiscono la massima tempestiva collaborazione e sono tenute agli stessi obblighi di riservatezza e imparzialità.

Per le segnalazioni che hanno rilevanza ai sensi del D.Lgs. 231/2001, il Responsabile informa tempestivamente l'Organismo di Vigilanza, previa richiesta e ricevimento del consenso da parte del segnalante.

11.2 Esito della segnalazione

a) Segnalazione infondata

Il Responsabile RPCT,

qualora all'esito della verifica la segnalazione risulti infondata, provvederà ad archivarla dandone comunicazione al segnalante, in base alle modalità utilizzate per l'inoltro della segnalazione (piattaforma o servizio postale), fatta eccezione per le segnalazioni anonime.

Resta in ogni caso ferma la possibilità di porre in essere le azioni ritenute necessarie alla tutela del segnalato e/o per una eventuale responsabilità penale e civile del segnalante per i reati commessi a mezzo della segnalazione (es. calunnia, diffamazione).

12. TUTELA E RESPONSABILITÀ DEL WHISTLEBLOWER/SEGNALANTE

Obblighi di riservatezza sull'identità del whistleblower

L'identità del whistleblower non può essere rivelata e pertanto viene protetta in ogni ambito legato alla segnalazione. La violazione dell'obbligo di riservatezza è fonte di responsabilità disciplinare, fatte salve ulteriori forme di responsabilità previste dall'ordinamento. Nel procedimento penale l'identità del segnalante è protetta dal segreto nei modi e nei tempi previsti dall'art. 329 c.p.p. e resta fermo l'obbligo, per tutti coloro che ricevono l'informazione, in quanto coinvolti nella gestione della segnalazione ovvero del procedimento disciplinare, di tutelare la riservatezza di tale informazione.

Divieto di atti discriminatori o di ritorsione, diretti e indiretti, nei confronti del whistleblower per motivi collegati, direttamente o indirettamente alla segnalazione.

Fuori dai casi di responsabilità a titolo di calunnia o diffamazione, ovvero per lo stesso titolo ai sensi dell'articolo 2043 del codice civile, il soggetto tutelato (dipendente o collaboratore) che, nell'interesse dell'integrità della Società, effettua una segnalazione al RPCT o all'ANAC o denuncia all'Autorità giudiziaria ordinaria o a quella contabile, condotte illecite di cui sia venuto a conoscenza in ragione del proprio rapporto di lavoro, non può essere sanzionato, demansionato, licenziato, trasferito o sottoposto ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro in conseguenza dalla segnalazione inoltrata (cd. misure ritorsive o discriminatorie).

Il dipendente che ritiene di essere sottoposto a misure ritorsive o discriminatorie, per il fatto di aver effettuato una segnalazione di illecito, può darne notizia circostanziata dell'avvenuta discriminazione:

| | | | | | |
|---|-----------------|--------------|-----------|--------|----|
|  | Sistema Qualità | Documento n° | Revisione | Pagina | di |
| | ISO 9001:2015 | CCP-PR-001 | 0 | 10 | 13 |

- al RPCT, il quale valuta la sussistenza degli elementi per informare gli Organi/Direzioni/Funzioni competenti di quanto accaduto, per le eventuali azioni di competenza;
- ad una organizzazione sindacale presente in Azienda, per le azioni di competenza.

L'adozione di misure ritenute ritorsive nei confronti del segnalante è comunicata in ogni caso all'ANAC dall'interessato o dalle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative nella Società dove le stesse sono state attuate.

L'ANAC informa il Dipartimento della funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei Ministri o gli altri organismi di garanzia o di disciplina per le attività e gli eventuali provvedimenti di competenza.

13. COSA SI INTENDE PER RITORSIONE

Qualsiasi comportamento, atto od omissione, 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, da intendersi come danno ingiustificato.

Esempi di comportamenti ritorsivi:

- il licenziamento, la sospensione o misure equivalenti;
- la retrocessione di grado o la mancata promozione;
- il mutamento di funzioni, il cambiamento del luogo di lavoro, la riduzione dello stipendio, la modifica dell'orario di lavoro;
- la sospensione della formazione o qualsiasi restrizione dell'accesso alla stessa;
- le note di merito negative o le referenze negative;
- l'adozione di misure disciplinari o di altra sanzione, anche pecuniaria;
- la coercizione, l'intimidazione, le molestie o l'ostracismo;
- la discriminazione o comunque il trattamento sfavorevole;
- 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;
- il mancato rinnovo o la risoluzione anticipata di un contratto di lavoro a termine;
- i danni, anche alla reputazione della persona, in particolare sui social media, o i pregiudizi economici o finanziari, comprese la perdita di opportunità economiche e la perdita di redditi;

| | | | | |
|---|--|------------------------------------|------------------------|----------------------------|
|  | <p>Sistema Qualità ISO 9001:2015</p> | <p>Documento n° CCP-PR-001</p> | <p>Revisione 0</p> | <p>Pagina di 11 13</p> |
|---|--|------------------------------------|------------------------|----------------------------|

- 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;
- la conclusione anticipata o l'annullamento del contratto di fornitura di beni o servizi;
- l'annullamento di una licenza o di un permesso;
- la richiesta di sottoposizione ad accertamenti psichiatrici o medici.

13.1 Prova della ritorsione

- ANAC deve accertare che il comportamento (atto o omissione) ritenuto ritorsivo sia conseguente alla segnalazione, denuncia o divulgazione.
- Una volta che il segnalante provi di aver effettuato una segnalazione in conformità alla normativa e di aver subito un comportamento ritenuto ritorsivo, spetta al datore di lavoro l'onere di provare che tale comportamento non è in alcun modo collegato alla segnalazione.
- Trattandosi di una presunzione di responsabilità, è necessario che le prove in senso contrario emergano nel contraddittorio davanti ad ANAC. A tal fine è fondamentale che il presunto responsabile fornisca tutti gli elementi da cui dedurre l'assenza della natura ritorsiva della misura adottata nei confronti del segnalante.

La protezione si applica anche:

- al facilitatore (persona fisica che assiste il segnalante nel processo di segnalazione e operante all'interno del medesimo contesto lavorativo);
- 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.

Gli atti discriminatori o ritorsivi eventualmente adottati dalla Società sono nulli. In particolare, il licenziamento ritorsivo o discriminatorio del soggetto segnalante è nullo e sono altresì nulli il mutamento di mansioni ai sensi dell'articolo 2103 c.c., nonché qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti del segnalante. È onere della Società, in caso di controversie legate all'irrogazione di misure ritorsive o discriminatorie successive alla presentazione della segnalazione, dimostrare che tali misure sono fondate su ragioni estranee alla segnalazione stessa.

13.2 Limiti alle tutele del Whistleblower/Segnalante

Le tutele non sono garantite quando è accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale della persona segnalante per i reati di diffamazione o di calunnia o

| | | | | | |
|---|-----------------|--------------|-----------|--------|----|
|  | Sistema Qualità | Documento n° | Revisione | Pagina | di |
| | ISO 9001:2015 | CCP-PR-001 | 0 | 12 | 13 |

comunque per i medesimi reati commessi con la denuncia all'autorità giudiziaria o contabile ovvero la sua responsabilità civile, per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave; in tali casi alla persona segnalante o denunciante può essere irrogata una sanzione disciplinare.

Si specifica che le segnalazioni non conferenti, non veritiere e/o effettuate in mala fede, al solo scopo di danneggiare il denunciato o altri soggetti ovvero che risultassero vessatorie nei confronti di altri dipendenti, saranno archiviate dal RPCT, il quale invierà tutta la documentazione istruttoria all' Amministratore Unico per l'avvio di eventuali procedimenti disciplinari in conformità anche al sistema sanzionatorio previsto nel Modello di Organizzazione Gestione e Controllo D.Lgs. 231/2001.

14. SANZIONI APPLICABILI DA ANAC

- da 10.000 a 50.000 euro quando accerta che sono state commesse ritorsioni o quando accerta che la segnalazione è stata ostacolata o che si è tentato di ostacolarla o che è stato violato l'obbligo di riservatezza;
- da 10.000 a 50.000 euro quando accerta che non sono stati istituiti canali di segnalazione, che non sono state adottate procedure per l'effettuazione e la gestione delle segnalazioni ovvero che l'adozione di tali procedure non è conforme a quella richiesta dalla legge, nonché quando accerta che non è stata svolta l'attività di verifica e analisi delle segnalazioni ricevute;
- da 500 a 2.500 euro, nel caso di perdita delle tutele, salvo che la persona segnalante sia 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 o contabile.

15. CONSERVAZIONE DELLA DOCUMENTAZIONE E RISPETTO DELLA NORMATIVA IN MATERIA DI PROTEZIONE DEI DATI PERSONALI

- Il trattamento di dati personali relativi al ricevimento e alla gestione delle segnalazioni è effettuato dai soggetti del settore pubblico e privato, nonché da SACAL GH, in qualità di titolari del trattamento, nel rispetto dei principi europei e nazionali in materia di protezione di dati personali, fornendo idonee informazioni alle persone segnalanti e alle persone coinvolte nelle segnalazioni, nonché adottando misure appropriate a tutela dei diritti e delle libertà degli interessati.
- Inoltre, i diritti di cui agli articoli da 15 a 22 del regolamento (UE) 2016/679 possono essere esercitati nei limiti di quanto previsto dall'articolo 2-undecies del decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196.

Le segnalazioni interne ed esterne e la relativa documentazione sono conservate per il tempo necessario al trattamento della segnalazione e comunque non oltre 5 anni a decorrere dalla data della comunicazione dell'esito finale della procedura di segnalazione, nel rispetto degli obblighi di riservatezza di cui alla normativa europea e nazionale in materia di protezione di dati personali.

Tutto quanto sopra evidenziato è attuato in conformità al sistema sanzionatorio previsto nel Modello di Organizzazione Gestione e Controllo D.Lgs. 231/2001.

| | | | | |
|---|--|------------------------------------|------------------------|----------------------------|
|  | <p>Sistema Qualità ISO 9001:2015</p> | <p>Documento n° CCP-PR-001</p> | <p>Revisione 0</p> | <p>Pagina di 13 13</p> |
|---|--|------------------------------------|------------------------|----------------------------|

16. MISURE DI SOSTEGNO AI SEGNALANTI

Sono previste misure di sostegno che consistono in informazioni, assistenza e consulenze a titolo gratuito sulle modalità di segnalazione e sulla protezione dalle ritorsioni offerta dalle disposizioni normative nazionali e da quelle dell'Unione europea, sui diritti della persona coinvolta, nonché sulle modalità e condizioni di accesso al patrocinio a spese dello Stato. È istituito presso l'ANAC l'elenco degli enti del Terzo settore che forniscono alle persone segnalanti misure di sostegno. L'elenco, pubblicato dall'ANAC sul proprio sito, contiene gli enti del Terzo settore che esercitano, secondo le previsioni dei rispettivi statuti, le attività di cui al decreto legislativo 3 luglio 2017, n. 117, e che hanno stipulato convenzioni con ANAC.

17. INFORMAZIONE E COMUNICAZIONE AL PERSONALE, FORNITORI, COLLABORATORI, STAKEHOLDERS, AZIONISTI

SACAL GH ha attivato diversi strumenti di comunicazioni per informare i dipendenti, fornitori, collaboratori, azionisti, stakeholders sulle modalità di segnalazioni whistleblowing.

- Un'informativa chiara è stata inviata ai dipendenti ed organizzazioni sindacali;
- La piattaforma è stata implementata ed inserita nella sezione trasparente del sito web;
- Un'informativa sul Whistleblowing è stata affissa nelle bacheche aziendali.
- È stata pubblicata la procedura "Whistleblowing" nel sito intranet SACAL denominato "sito qualità" accessibile a tutto il personale di SACAL S.p.A. e di SACAL GH S.p.A.

Allegati

- Informativa ex GDPR 679/2016

