



## POLICY DI WHISTLEBLOWING

Aprile 2023

### Sommario

|  |   |
|--|---|
| Premessa.....  | 1 |
| Scopo della Policy e destinatari .....                         | 3 |
| La segnalazione/Whistleblowing.....                            | 3 |
| Il Portale Whistleblowing .....                                | 3 |
| Tutela e responsabilità del Segnalante e del facilitatore..... | 4 |
| Tutela del Segnalato.....                                      | 4 |
| Modalità di trasmissione della segnalazione .....              | 4 |
| Gestione della segnalazione.....                               | 4 |
| Analisi preliminare .....                                      | 5 |
| Approfondimenti specifici.....                                 | 5 |
| Resoconto periodico .....                                      | 6 |
| Conservazione della documentazione e tutela della Privacy..... | 6 |
| Aggiornamento della Policy .....                               | 6 |

### Premessa

Il 29 dicembre 2017 è entrata in vigore la legge n. 179 "Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato" (pubblicata sulla Gazzetta Ufficiale, Serie Generale n. 291 del 14 dicembre 2017). La struttura del provvedimento distingue la disciplina del settore pubblico (art. 1) da quella del settore privato (art. 2), ed è stata integrata la disposizione sull'obbligo del segreto d'ufficio, aziendale, professionale, scientifico e industriale (art. 3). Per quanto riguarda il settore privato, l'articolo 2 della legge n. 179/17 interviene sul decreto 231 e inserisce all'articolo 6 ("Soggetti in posizione apicale e modelli di organizzazione dell'ente") una nuova previsione che inquadra nell'ambito del Modello organizzativo ex D. Lgs. 231/01 le misure legate alla presentazione e gestione delle segnalazioni.

La legge mira a incentivare la collaborazione dei lavoratori 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.



Infatti, la legge disciplina:

- il divieto di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione;
- 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.

Con il d.lgs n. 24/2023, recependo la direttiva Europea UE 1937/2019, è stata data piena attuazione in Italia alla disciplina in materia di Whistleblowing.

Per quanto riguarda l'**oggetto della segnalazione**, la Direttiva fa riferimento alle **violazioni del diritto dell'Unione** con lo scopo di tutelare l'interesse pubblico.

La direttiva prevede che la tutela sia prevista anche in caso di segnalazioni o divulgazioni rivelatisi poi infondate, qualora il segnalante abbia avuto **fondati motivi** di ritenere che le violazioni fossero vere.

Le segnalazioni possono essere effettuate attraverso **tre diversi canali di segnalazione: interni, esterni e pubblici**.

La direttiva UE 1937/2019 prevede che possa beneficiare delle tutele anche chi effettua la segnalazione mediante la **divulgazione pubblica**, a patto che sia stato **preliminarmente utilizzato il canale interno o esterno, ma non vi sia stata una risposta appropriata**; o che non siano stati utilizzati i canali interni o esterni per rischio di ritorsione o per inefficacia di quei sistemi.

La Direttiva sul whistleblowing prevede inoltre che **tutti gli enti pubblici e privati oltre i 50 dipendenti debbano dotarsi di canali di segnalazione interni**.

Gli **enti privati con più di 50 dipendenti**, nonché quelli che operano in determinati e specifici settori, indipendentemente dal numero di dipendenti, devono dotarsi di canali di segnalazione interni.

La tutela del whistleblower comporta la garanzia della riservatezza del segnalante e del facilitatore, il divieto di atti ritorsivi e la previsione di una giusta causa di rivelazione di segreti che può esonerare il lavoratore da responsabilità civile e penale.



Il **Gruppo Sabbatani**, nello spirito di dare concreta applicazione all'art. 6 comma 2-bis lett. a) e b) del D. Lgs. 231/2001, come introdotto dalla Legge 179/2017, e del d.lgs n. 24/2023 mette a disposizione dei segnalanti un Portale-piattaforma telematica per effettuare le segnalazioni - "Portale Whistleblowing" - idoneo a garantire, con modalità informatiche, la riservatezza dell'identità del segnalante nelle attività di gestione delle segnalazioni.

### **Scopo della Policy e destinatari**

La presente Policy Whistleblowing (di seguito "Policy") si propone di disciplinare il processo di ricezione, analisi e trattamento delle Segnalazioni, da chiunque inviate o trasmesse, anche in forma anonima. La presente Policy Whistleblowing si applica a tutte le Società del Gruppo Sabbatani.

In particolare, i Destinatari della presente procedura sono:

- i vertici aziendali ed i componenti degli organi sociali del Gruppo Sabbatani;
- i dipendenti anche in prova o volontari o autonomi delle Società del Gruppo Sabbatani;
- i partner, i clienti, i fornitori, i consulenti, i collaboratori, i soci e, più in generale, chiunque sia in relazione d'interessi con il Gruppo Sabbatani ("Terzi").

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.

### **La segnalazione/Whistleblowing**

Per "whistleblowing" si intende qualsiasi segnalazione, presentata a tutela dell'integrità della Società, di condotte illecite o di violazioni del Codice Etico, del Modello Organizzativo 231 e delle procedure interne adottate dal Gruppo o della disciplina esterna comunque applicabile al Gruppo, fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, di cui i Destinatari siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte.

**Le segnalazioni devono essere effettuate in buona fede e devono essere circostanziate con informazioni precise** in modo da risultare facilmente verificabili. In linea generale, il Gruppo Sabbatani esorta i propri dipendenti e non a risolvere eventuali controversie lavorative, ove possibile, attraverso il dialogo, anche informale, con i propri colleghi e/o con il proprio responsabile diretto.

**Le segnalazioni devono essere fatte con spirito di responsabilità, avere carattere di interesse per il bene comune, rientrare nelle tipologie di non conformità per cui il sistema è stato implementato.**



## **Il Portale Whistleblowing**

Il Portale Whistleblowing è raggiungibile mediante la piattaforma telematica in dotazione al Gruppo Sabbatani.

L'accesso al Portale Whistleblowing è soggetto alla politica “no-log” al fine di impedire l'identificazione del segnalante che intenda rimanere anonimo: ciò significa che i sistemi informatici aziendali non sono in grado di identificare il punto di accesso al portale (indirizzo IP) anche nel caso in cui l'accesso venisse effettuato da un computer connesso alla rete aziendale. Le segnalazioni trasmesse mediante il Portale Whistleblowing sono ricevute e gestite nei termini della legge.

Al Portale ha accesso anche l'Organismo di Vigilanza del Gruppo Sabbatani.

## **Tutela e responsabilità del Segnalante e del Facilitatore**

Nessuna ritorsione o discriminazione, diretta o indiretta, può derivare in capo a chi abbia in buona fede effettuato una segnalazione. Inoltre, sono previste sanzioni nei confronti di chi viola le misure di tutela del segnalante.

**Sono previste sanzioni nei confronti del segnalante, ove possibile, 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.

Le tutele e responsabilità per il segnalante si intendono estese anche al “facilitatore”, ovvero a colui che agevola la segnalazione.

## **Tutela del Segnalato**

La segnalazione non è sufficiente ad avviare alcun procedimento disciplinare verso il segnalato.

Qualora, a seguito di concreti riscontri acquisiti a riguardo della segnalazione, si decida di procedere con l'attività istruttoria, il segnalato potrà essere contattato e gli verrà assicurata la possibilità di fornire ogni eventuale e necessario chiarimento.

## **Modalità di trasmissione della segnalazione**

Dopo l'accesso al Portale il segnalante sarà guidato nella compilazione di un questionario formato da domande aperte e/o chiuse che gli permetteranno di fornire gli elementi caratterizzanti la segnalazione (fatti, contesto temporale, dimensioni economiche, etc.).

Il segnalante potrà scegliere se rimanere anonimo o fornire la propria identità.

In ogni caso il segnalante potrà fornire le proprie generalità in un secondo momento sempre attraverso il Portale.



## Gestione della segnalazione

Le segnalazioni trasmesse mediante il Portale Whistleblowing sono ricevute dal soggetto deputato.

Al Portale ha accesso anche l'Organismo di Vigilanza del Gruppo Sabbatani.

Le segnalazioni sono soggette al seguente iter istruttorio.

## Analisi preliminare

Il ricevente si impegna a fornire un primo riscontro al segnalante entro 30 giorni.

In particolare, le segnalazioni saranno oggetto di analisi preliminare svolta al fine di verificare la presenza di dati ed informazioni utili a valutare la fondatezza della segnalazione.

Nello svolgimento della suddetta analisi l'organo deputato potrà avvalersi - per specifici aspetti trattati nelle segnalazioni e qualora ritenuto necessario - del supporto della Direzione, di altre funzioni aziendali per quanto di competenza e di professionisti esterni, e potrà richiedere ulteriori informazioni e/o documentazione al segnalante.

Qualora a conclusione della fase di analisi preliminare emerga l'assenza di elementi sufficientemente circostanziati o l'infondatezza dei fatti richiamati, la segnalazione sarà archiviata con le relative motivazioni.

Laddove, a seguito delle analisi preliminari emergano o siano comunque desumibili elementi utili e sufficienti per valutare fondata la segnalazione, verrà avviata la successiva fase degli approfondimenti specifici.

## Approfondimenti specifici

L'organo deputato provvederà a: **a.** avviare le analisi specifiche avvalendosi, se ritenuto opportuno, delle strutture competenti della Società o di esperti e periti esterni al Gruppo Sabbatani; **b.** concordare con il responsabile della funzione interessata dalla segnalazione, l'eventuale piano di azioni necessario per la rimozione delle debolezze di controllo rilevate; **c.** concordare con la Direzione (e/o con altre Funzioni interessate) eventuali iniziative da intraprendere a tutela degli interessi del Gruppo Sabbatani; **d.** richiedere, se possibile, l'avvio di un procedimento disciplinare nei confronti del segnalante, nel caso di segnalazioni in relazione alle quali siano accertate la malafede del segnalante e/o l'intento meramente diffamatorio, eventualmente confermati anche dalla infondatezza della stessa segnalazione; **e.** alla conclusione dell'approfondimento svolto, sottoporre i risultati alla valutazione della Direzione del Personale e dell'Organismo di Vigilanza, a seconda dell'oggetto della segnalazione, affinché vengano intrapresi i più opportuni provvedimenti; **f.** concludere l'istruttoria in qualunque momento se, nel corso dell'istruttoria medesima, sia accertata l'infondatezza della segnalazione, fatto salvo quanto previsto sub



g); **g.** concordare con la Direzione e/o con l'Organismo di Vigilanza eventuali iniziative da intraprendere prima della chiusura della segnalazione stessa. Le attività sopra descritte non sono necessariamente svolte in maniera sequenziale. Inoltre, nella loro esecuzione, l'organo deputato si impegna al pieno rispetto dei principi stabiliti dagli Standard Internazionali per la pratica professionale dell'Internal Audit e dal Codice Etico emanati dall'Institute of Internal Auditors (IIA), nonché dal Codice Etico e di Condotta del Gruppo Sabbatani.

### **Resoconto periodico**

Almeno con cadenza semestrale l'organo deputato fornisce un report riepilogativo delle segnalazioni pervenute all' Organismo di Vigilanza ed agli altri organi.

Tale report contiene gli esiti delle analisi, inclusa l'adozione (o la mancata adozione) di provvedimenti disciplinari.

### **Conservazione della documentazione e tutela della Privacy**

Al fine di garantire la gestione e la tracciabilità delle segnalazioni e delle relative attività, l'organo deputato cura l'archiviazione di tutta la documentazione di supporto della segnalazione per un periodo di 2 anni dalla chiusura della segnalazione.

Gli eventuali dati personali e sensibili contenuti nella segnalazione, incluse quelle relative alla identità del segnalante o di altri individui, verranno trattate nel rispetto delle norme per la protezione dei dati personali e della Policy GDPR adottata dalla Società.

### **Aggiornamento della Policy**

La policy e il Portale saranno oggetto di revisione periodica per garantire il costante allineamento alla normativa di riferimento nonché in funzione dell'operatività e della esperienza maturata