

Gruppo Savino Del Bene  
Procedura “Whistleblowing”

D. LGS. n° 24 del 10 marzo 2023

## Indice



<b>1. PREMESSA .....</b>	<b>3</b>
<b>2. DESTINATARI .....</b>	<b>4</b>
<b>3. SCOPO E CAMPO DI APPLICAZIONE .....</b>	<b>5</b>
<b>4. TIPOLOGIE DI SEGNALAZIONI .....</b>	<b>6</b>
<b>5. RIFERIMENTI.....</b>	<b>10</b>
5.1 Riferimenti normativi esterni.....	10
5.2 Riferimenti normativi interni.....	10
<b>6. DESCRIZIONE DEL PROCESSO E RESPONSABILITÀ .....</b>	<b>10</b>
6.1 Scopo e descrizione del processo .....	10
6.2 La trasmissione della Segnalazione .....	11
6.3 La ricezione della Segnalazione.....	12
6.4 La registrazione della Segnalazione .....	14
6.5 Procedibilità della Segnalazione .....	14
6.6 Ammissibilità della Segnalazione.....	14
6.7 L'esecuzione dell'istruttoria .....	14
6.8 La chiusura dell'istruttoria.....	17
6.9 Riscontro al Segnalante.....	19
<b>7. GARANZIE E TUTELE .....</b>	<b>19</b>
7.1 La tutela del Segnalante e dei Soggetti assimilati.....	19
7.2 La riservatezza dell'identità del Segnalante e dei Soggetti assimilati.....	20
7.3 Misure di protezione contro gli atti ritorsivi.....	21
7.4 Limitazioni di responsabilità per il Segnalante.....	24
<b>8. TRATTAMENTO DEI DATI PERSONALI E CONSERVAZIONE DELLA DOCUMENTAZIONE .....</b>	<b>24</b>
<b>9. SISTEMA SANZIONATORIO.....</b>	<b>25</b>
<b>10. MODELLO 231 E WHISTLEBLOWING.....</b>	<b>25</b>
<b>11. FORMAZIONE E INFORMAZIONE.....</b>	<b>25</b>
<b>12. SEGNALAZIONE ESTERNA.....</b>	<b>26</b>
12.1 Condizioni per l'effettuazione di una segnalazione esterna.....	26
<b>13. DIVULGAZIONE PUBBLICA.....</b>	<b>27</b>
13.1 Condizioni per l'effettuazione di una divulgazione pubblica.....	27
<b>14. GLOSSARIO .....</b>	<b>27</b>

## 1. PREMESSA

La presente Procedura, specificatamente predisposta per la Società Capogruppo Savino Del Bene Spa e per le società del Gruppo che rientrano nel perimetro applicativo della norma e di cui riferito in seguito, è finalizzata a dare attuazione al Decreto Legislativo 10 marzo 2023 n. 24, pubblicato in G.U. in data 15.03.2023, recante il recepimento della Direttiva (UE) 2019/1937 riguardante “la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell’Unione (cd. disciplina *Whistleblowing*)”.

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

La menzionata normativa prevede, in sintesi:

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

## 2. DESTINATARI

Con riferimento alle previsioni del D.Lgs. n° 24 del 10/03/2023 (c.d. Decreto Whistleblowing) destinatari della Procedura sono tutti coloro che operano nel “**contesto lavorativo**” di Savino Del Bene Spa o di un’altra società del Gruppo destinataria della Segnalazione in qualità di:

- **Lavoratori subordinati** di Savino Del Bene Spa o di una delle Società appartenenti al Gruppo destinatarie della Segnalazione, 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 Capogruppo o una delle società del Gruppo destinatarie della Segnalazione, ivi compresi i titolari di un rapporto di collaborazione di cui all’art. 409 del codice di procedura civile (lavoro parasubordinato, ovvero quei rapporti di lavoro caratterizzati dalla continuità e stabilità, coordinazione e personalità);
- **Lavoratori e collaboratori** che svolgono la propria attività lavorativa presso soggetti del settore pubblico o privato che forniscono beni o servizi o che realizzano opere in favore di terzi (es. fornitori);
- **Liberi professionisti** (es. avvocati, commercialisti, notai etc.) e i **consulenti** che prestano la propria attività presso la Società Capogruppo o una delle società del Gruppo destinatarie della Segnalazione;
- **Volontari e tirocinanti**, retribuiti e non retribuiti che svolgono la propria attività presso la Società Capogruppo o una delle società del Gruppo destinatarie della Segnalazione;
- **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 Capogruppo o una delle società del Gruppo destinatarie della Segnalazione.

Possono altresì effettuare Segnalazioni coloro che:

- segnalino informazioni acquisite nell'ambito di un rapporto di lavoro con la Società Savino Del Bene o le Società controllate 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 Capogruppo o una delle società del Gruppo destinatarie della Segnalazione.

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

### **3. SCOPO E CAMPO DI APPLICAZIONE**

La Procedura ha lo **scopo** di disciplinare il processo di trasmissione, ricezione, analisi, gestione e chiusura delle Segnalazioni (cd. Whistleblowing), compresa l'archiviazione e la successiva cancellazione sia delle Segnalazioni sia della documentazione ad esse correlata su informazioni, adeguatamente circostanziate, riferibili al Personale della Società Savino Del Bene Spa e/o delle Società controllate destinatarie della Segnalazione nonché a Terzi relative a violazioni di leggi e regolamenti, come indicati al successivo paragrafo 4 della presente Procedura.

La Procedura **si applica** alla Società Savino Del Bene Spa e alle Società Controllate che hanno adottato il Modello Organizzativo ex D. Lgs. 231/2001 o che rientrano nel perimetro applicativo definito dalla norma avendo impiegato, nell'ultimo anno, la media di almeno 50 lavoratori subordinati con contratti di lavoro a tempo indeterminato o determinato. Ogni Società è tenuta a far approvare il presente documento dal proprio Organo Amministrativo e a nominare il c.d. "gestore delle segnalazioni". Il presente documento costituisce inoltre un riferimento per le altre società controllate del Gruppo non rientranti nel perimetro di applicazione della Procedura, che possono recepirlo, in conformità alle normative, ai processi ed agli assetti organizzativi specifici e/o locali.

Si precisa che le Società controllate che hanno adottato il Modello 231/2001 ma hanno una media di lavoratori dipendenti impiegata inferiore a 50 unità (nel caso specifico le Società

Albatrans S.p.A e Arimar International S.p.A), rientrano nel perimetro applicativo della norma solo con riferimento all'ipotesi prevista dall'art. 2, comma 1, lettera q), numero 3). Pertanto tali Società sono interessate, con riferimento all'art. 3 (ambito di applicazione soggettivo) del D. Lgs. 10 marzo 2023 n° 24, solo riguardo a quanto previsto dal comma 2, lettera b) del medesimo articolo e quindi riguardano esclusivamente le persone di cui ai commi 3 o 4 che effettuano **segnalazioni interne** delle informazioni sulle violazioni (di cui all'art. 2, comma 1, lettera a), numero 2 del D. Lgs. 10 marzo 2023 n° 24).

**In sintesi, per tali Società è aperto solo il canale di segnalazione interno e le segnalazioni rientranti nell'ambito del Decreto Whistleblowing riguardano esclusivamente le condotte illecite rilevanti ai sensi del D.lgs. 231/2001 o violazioni dei Modelli 231.**

#### **4. TIPOLOGIE DI SEGNALAZIONI**

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

In particolare, è possibile distinguere tre categorie:

- 1. Violazioni di disposizioni nazionali ed europee che consistono in illeciti riguardanti i seguenti settori:** appalti pubblici; servizi, prodotti e mercati finanziari e prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo; sicurezza e conformità dei prodotti; sicurezza dei trasporti; tutela dell'ambiente; radioprotezione e sicurezza nucleare; sicurezza degli alimenti e dei mangimi e salute e benessere degli animali; salute pubblica; protezione dei consumatori; tutela della vita privata e protezione dei dati personali e sicurezza delle reti e dei sistemi informativi;
- 2. Violazioni di disposizioni europee** che consistono in:

- 
- i) atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione di cui all'articolo 325 del Trattato sul funzionamento dell'Unione Europea;
  - ii) atti ed omissioni riguardanti il mercato interno di cui all'articolo 26, paragrafo 2, del Trattato sul funzionamento dell'Unione Europea comprese le violazioni delle norme dell'Unione europea in materia di concorrenza e di aiuti di Stato nonché le violazioni riguardanti il mercato interno connesse ad atti che violano le norme in materia di imposta sulle società o i meccanismi il cui fine è ottenere un vantaggio fiscale che vanifica l'oggetto o la finalità della normativa applicabile in materia di imposta sulle società;
  - iii) atti e comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni degli atti dell'Unione nei settori richiamati nella presente procedura (punto 1 e punto 2, lettere i) e ii);

**3. Violazioni di disposizioni nazionali** che consistono in:

- i) illeciti amministrativi, contabili, civili o penali;
- ii) condotte illecite rilevanti ai sensi del D.lgs. 231/2001 o violazioni dei Modelli 231.

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

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

- Codice Etico
- Policy anticorruzione
- Discriminazione, sia diretta che indiretta
- Molestie psicologiche e molestie sessuali
- Mobbing
- Diritti umani
- Conflitti di interesse

- Salute e sicurezza sul lavoro
- Normative ambientali
- Pratiche anticoncorrenziali
- Riciclaggio di denaro e finanziamento del terrorismo
- Frode, furto, uso improprio dei beni sociali
- Segnalazioni art. 144 Codice Privacy
- Sicurezza delle reti e dei sistemi informativi
- Appalti pubblici
- Altre violazioni del Modello ex D. Lgs. 231/2001

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

- legate ad un interesse di carattere personale del Segnalante o della persona che ha sporto una denuncia all'autorità giudiziaria o contabile che attengono esclusivamente ai propri rapporti individuali di lavoro ovvero inerenti ai propri rapporti di lavoro con le figure gerarchicamente sovraordinate (ad esempio vertenze di lavoro, discriminazioni, conflitti interpersonali tra colleghi, segnalazioni su trattamenti di dati effettuati nel contesto del rapporto individuale di lavoro);
- violazioni già regolamentate in via obbligatoria da atti dell'Unione Europea o nazionali, come indicati nell'art. 1, co. 2, lett. b), del d.lgs. n. 24/2023 (in materia di servizi finanziari, prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo, sicurezza dei trasporti e tutela dell'ambiente);
- violazioni in materia di sicurezza nazionale nonchè di appalti relativi ad aspetti di difesa o di sicurezza nazionale a meno che tali aspetti rientrino nel diritto derivato pertinente dell'Unione europea;

- fatti o circostanze rientranti nell'applicazione di disposizioni nazionali o dell'Unione Europea in materia di informazioni classificate, segreto professionale forense o medico e di segretezza delle deliberazioni degli organi giurisdizionali, ovvero rientranti nell'applicazione di disposizioni nazionali in materia di procedura penale, di autonomia e indipendenza della magistratura, delle disposizioni sulle funzioni e attribuzioni del Consiglio Superiore della Magistratura, in materia di difesa nazionale e di ordine e sicurezza pubblica, nonché in materia di esercizio del diritto dei lavoratori di consultare i propri rappresentanti o i sindacati, di protezioni contro le condotte o gli atti illeciti posti in essere in ragione di tali consultazioni, di autonomia delle parti sociali e del loro diritto di stipulare accordi collettivi, nonché di repressione delle condotte antisindacali di cui all'articolo 28 della Legge 20 maggio 1970 n° 300;
- comunicazioni relative al conflitto di interessi salvo che le medesime siano rilevanti ai sensi delle statuizioni previste nel Modello Organizzativo 231;
- reclami commerciali;
- richieste di esercizio dei diritti in materia di protezione dei dati personali nei confronti del Gruppo Savino Del Bene (c.d. diritti privacy), ai sensi del Regolamento (UE) n. 2016/679 (Regolamento Generale sulla Protezione dei Dati – GDPR) e dei d.lgs. 30 giugno 2003 n. 196 (Codice in materia di protezione dei dati personali) e d.lgs. 10 agosto 2018, n. 101 e successive modifiche e integrazioni, per le quali si rimanda ai dati di contatto del Titolare del Gruppo Savino Del Bene e alla procedura prevista nel Gruppo per l'applicazione della normativa sulla protezione dei dati personali salvo che dette circostanze siano rilevanti ai sensi delle statuizioni previste nel Modello Organizzativo 231.

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

## 5. RIFERIMENTI

### 5.1 RIFERIMENTI NORMATIVI ESTERNI

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

### 5.2 RIFERIMENTI NORMATIVI INTERNI

- Modello Organizzativo 231 di Savino Del Bene e delle Società Controllate;
- Codice Etico del Gruppo Savino Del Bene;
- Policy Anticorruzione del Gruppo Savino Del Bene;
- Policy in materia di Diritti Umani nel Gruppo Savino Del Bene.

## 6. DESCRIZIONE DEL PROCESSO E RESPONSABILITÀ

### 6.1 Scopo e descrizione del processo

Per le Segnalazioni riguardanti Savino Del Bene Spa e le Società Controllate rientranti nel perimetro applicativo della norma, l’owner del processo di gestione è il rispettivo Organismo di Vigilanza o il suo Presidente nel caso di Organismo collegiale, ferme restando le responsabilità e le prerogative del Collegio Sindacale di pertinenza sulle segnalazioni allo stesso indirizzate, ivi incluse le denunce ex art. 2408 del Codice Civile.

Al fine di dare seguito alle Segnalazioni, i Gestori delle segnalazioni di Savino Del Bene Spa e/o delle Società Controllate possono avvalersi del supporto di alcune funzioni aziendali le quali opereranno nel rispetto dei principi stabiliti nelle linee guida e istruzioni operative aziendali.

Le Funzioni aziendali eventualmente coinvolte, nell'ambito delle attività di supporto al Gestore delle Segnalazioni, svolgono altresì gli approfondimenti istruttori richiesti da ANAC sulle Segnalazioni esterne ovvero sulle Divulgazioni pubbliche riguardanti Savino Del Bene Spa e/o le Società Controllate, dandone informativa al Gestore delle segnalazioni di riferimento.

Le Funzioni aziendali di Savino Del Bene Spa e delle Società Controllate, eventualmente interessate da Enti, Istituzioni o Autorità esterne in merito a Segnalazioni esterne o Divulgazioni pubbliche, attivano tempestivamente il Gestore delle Segnalazioni per gli approfondimenti del caso.

## **6.2 La trasmissione della Segnalazione**

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

Al fine di dare diligente seguito alle Segnalazioni interne ricevute, Savino Del Bene Spa e le Società Controllate rientranti nel perimetro applicativo della norma si sono dotate di un applicativo informatico (denominato e-whistle), accessibile sia dalla pagina dedicata al "Whistleblowing" presente sul sito internet di Savino Del Bene Spa e delle Società Controllate che dal Portale aziendale.

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

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

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

Le Segnalazioni possono essere altresì trasmesse:

- **in forma orale tramite sistemi di messaggistica vocale**, al Numero indicato sui predetti siti internet nella pagina dedicata al “Whistleblowing” di Savino Del Bene Spa e delle Società Controllate e sulla piattaforma informatica. Il canale orale è gestito operativamente dal Gestore delle Segnalazioni di Savino Del Bene Spa e/o delle Società Controllate di riferimento, con le garanzie di riservatezza previste dalla presente Procedura;
- **in forma orale mediante un incontro diretto** con il Gestore delle segnalazioni di riferimento di Savino Del Bene Spa e/o delle Società Controllate. In tal caso, previo consenso del Segnalante, il colloquio è documentato a cura del Gestore mediante registrazione su un dispositivo idoneo alla conservazione e all’ascolto oppure mediante verbale, che il Segnalante può verificare, rettificare e confermare mediante sottoscrizione.

### 6.3 La ricezione della Segnalazione

Il Gestore che riceve una Segnalazione per il tramite dei canali interni all’uopo attivati, provvede a rilasciare tramite l’applicativo, entro 7 giorni dalla data di ricezione della Segnalazione, un avviso di ricevimento della stessa. In questa fase il Gestore non è tenuto ad effettuare alcuna valutazione dei contenuti oggetto della segnalazione ma deve solo informare il Segnalante dell’avvenuta corretta ricezione della Segnalazione.

Nel caso invece in cui un qualunque soggetto, diverso dal Gestore, riceve una Segnalazione, in qualsiasi forma (orale o scritta), ove sia evidente che si tratti di una segnalazione whistleblowing (sia ad esempio esplicitata la dicitura “whistleblowing” sulla busta o nell’oggetto o nel testo della comunicazione) deve trasmetterla tempestivamente, e comunque entro 7 giorni dal suo ricevimento, al Gestore delle Segnalazioni, dando contestuale notizia della trasmissione al Segnalante (ove noto). È altresì tenuto a trasmettere al Gestore

delle segnalazioni l'originale della Segnalazione, inclusa eventuale documentazione di supporto, nonché l'evidenza della comunicazione al Segnalante dell'avvenuto inoltro della Segnalazione. Non può trattenere copia dell'originale e deve eliminare eventuali copie in formato digitale, astenendosi dall'intraprendere qualsiasi iniziativa autonoma di analisi e/o approfondimento. Lo stesso è tenuto alla riservatezza dell'identità del Segnalante, delle Persone coinvolte e/o comunque menzionate nella Segnalazione, del contenuto della Segnalazione e della relativa documentazione.

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

Eventuali Segnalazioni indirizzate e/o di competenza del Collegio Sindacale di Savino Del Bene Spa o di una delle Società Controllate rientranti nel perimetro applicativo della norma, incluse le denunce ex art. 2408 c.c., che pervengano al Gestore delle Segnalazioni, sono trasmesse tempestivamente al Collegio Sindacale di Savino Del Bene Spa o delle Società Controllate di riferimento. Resta salva per il Gestore delle Segnalazioni di Savino Del Bene Spa e/o della Società Controllata la facoltà di svolgere autonomi approfondimenti, direttamente o con il supporto di altre Funzioni aziendali, su fatti e circostanze di rilevanza ai sensi del Modello Organizzativo 231.

Analogamente, il Collegio Sindacale di Savino Del Bene Spa e/o delle Società Controllate trasmette tempestivamente, e comunque entro 7 giorni dal suo ricevimento, al Gestore delle segnalazioni di Savino Del Bene Spa o di una delle Società Controllate, eventuali Segnalazioni pervenute al predetto organo sociale ma indirizzate e/o di competenza del Gestore delle segnalazioni di riferimento, dando contestuale notizia della trasmissione al Segnalante.

Nel caso di ricezione di segnalazioni anonime, le medesime, ove risultino puntuali, circostanziate e supportate da idonea documentazione, possono essere equiparate dall'impresa alle segnalazioni ordinarie e, in quanto tali, possono essere trattate in conformità alle prassi e/o regolamenti interni. Il Gestore ha comunque l'obbligo di registrarle e di conservare la documentazione eventualmente ricevuta. Ciò anche perché, ove il Segnalante anonimo fosse successivamente identificato e avesse subito ritorsioni, allo stesso saranno comunque garantite le tutele previste per il whistleblower.

#### 6.4 La registrazione della Segnalazione

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

La consultazione delle informazioni presenti sull'applicativo è limitata al solo Gestore delle Segnalazioni della Savino Del Bene Spa e/o delle Società controllate di cui alla presente Procedura, abilitato con specifici profili funzionali di accesso al sistema.

#### 6.5 Procedibilità della Segnalazione

Il Gestore delle Segnalazioni di ciascuna Società analizza in primis **la sussistenza dei presupposti soggettivi e oggettivi** per effettuare una segnalazione interna, la legittimazione del segnalante ad effettuare la segnalazione e il rientro dell'oggetto della segnalazione fra gli ambiti di applicazione della disciplina.

Se la segnalazione riguardasse una materia esclusa dall'ambito oggettivo di applicazione, la stessa potrà essere trattata come ordinaria e quindi gestita secondo le procedure normalmente adottate dall'ente.

#### 6.6. Ammissibilità della Segnalazione

Il Gestore deve accertarsi che risultino **chiare le circostanze di tempo e di luogo in cui si è verificato il fatto e una descrizione dettagliata dei fatti** nonché, ove presenti, le modalità tramite le quali il Segnalante ne è venuto a conoscenza. In tale fase il Gestore mantiene le interlocuzioni con il Segnalante richiedendo nel caso a quest'ultimo ulteriori informazioni e/o integrazioni alla documentazione prodotta. Valutata l'ammissibilità della segnalazione, il Gestore può dare "seguito" alla medesima.

#### 6.7 L'esecuzione dell'istruttoria

La fase istruttoria della Segnalazione ha **l'obiettivo** di:

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

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

Il Gestore nel corso degli approfondimenti può richiedere integrazioni o chiarimenti al Segnalante. Inoltre, ove ritenuto utile, può acquisire informazioni dalle Persone coinvolte nella Segnalazione, le quali hanno anche facoltà di chiedere di essere sentite o di produrre osservazioni scritte o documenti.

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

- a) richiedere al Segnalante, denunciante o a chi effettua una divulgazione pubblica di indicare esplicitamente, **dimostrando la sussistenza dei relativi presupposti**, l'esistenza di eventuali soggetti e/o enti coinvolti nel processo di segnalazione (in particolare, facilitatori, persone del medesimo contesto lavorativo, colleghi di lavoro, enti di proprietà o per i quali tali soggetti lavorano);
- b) svolgere direttamente, nel rispetto di eventuali e specifiche normative applicabili, approfondimenti tramite, ad esempio, formale convocazione e audizioni del Segnalante, del Segnalato e/o delle Persone coinvolte nella Segnalazione e/o comunque informate sui fatti, nonché richiedere ai predetti soggetti la produzione di relazioni informative e/o documenti. In tali casi, anche al fine di garantire il diritto di difesa, viene dato avviso alla Persona

coinvolta dell'esistenza della Segnalazione, pur garantendo la riservatezza sull'identità del Segnalante e delle altre Persone coinvolte e/o menzionate nella Segnalazione;

- c) avvalersi del supporto specialistico o del diretto coinvolgimento del Personale appartenente ad altre funzioni aziendali;
- d) avvalersi, se ritenuto opportuno, di esperti o periti esterni a Savino Del Bene Spa e/o alle Società Controllate.

Nei casi previsti dalle lettere c) e d) occorre prevedere quanto segue:

- Se il Gestore, per lo svolgimento dell'istruttoria, abbia necessità di avvalersi di professionisti terzi nonché del supporto specialistico del Personale di altre funzioni aziendali, al fine di garantire gli obblighi di riservatezza previsti dalla normativa, deve procedere ad oscurare ogni tipologia di dato che possa consentire l'identificazione della persona segnalante o di ogni altra persona coinvolta (ad esempio il facilitatore o altre persone indicate nella segnalazione). Se l'indagine è condotta da soggetti esterni (coinvolti dal Gestore), i doveri di riservatezza e confidenzialità previsti dal Decreto in capo al Gestore devono essere estesi anche a tali soggetti esterni mediante specifiche clausole contrattuali da inserire negli accordi stipulati con il soggetto esterno;
- Nel caso invece in cui il Gestore ritenga necessario il coinvolgimento del Personale di altre funzioni aziendali, anche ad essi saranno estesi gli obblighi di riservatezza espressamente previsti nella presente "Procedura Whistleblowing" e nel Modello 231 ed espressamente sanzionati dal Sistema Disciplinare interno.

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

- i) dati/documenti aziendali utili ai fini dell'istruttoria (es. estrazioni da sistemi aziendali e/o altri sistemi specifici utilizzati);
- ii) banche dati esterne;
- iii) fonti aperte;
- iv) evidenze documentali acquisite presso le strutture aziendali;

- v) ove opportuno, dichiarazioni rese dai soggetti interessati o acquisite nel corso di interviste verbalizzate.

Le Segnalazioni riguardanti episodi di discriminazione diretta o indiretta, molestie psicologiche e sessuali, bullismo nonché mobbing sia per Savino Del Bene Spa che per le Società Controllate rientranti nell'ambito applicativo della norma, sono trasmesse dai rispettivi Gestori delle Segnalazioni, per il seguito di competenza, all'Ufficio Risorse Umane che opera a livello centrale. Tuttavia, qualora le Società controllate dispongano di un proprio Ufficio Risorse Umane, le Segnalazioni su indicate sono veicolate all'Ufficio Risorse Umane di competenza. Al termine del processo di gestione della Segnalazione, tale Ufficio comunica al Gestore delle Segnalazioni gli esiti delle verifiche effettuate e gli eventuali provvedimenti, per la successiva informativa e proposta di chiusura ai Gestori di riferimento delle Segnalazioni.

L'Ufficio Risorse Umane in via preliminare valuta, anche tramite eventuali analisi documentali, la sussistenza dei presupposti necessari per l'avvio della successiva fase istruttoria, dando priorità alle Segnalazioni adeguatamente circostanziate, e comunica le suddette evidenze al Gestore delle Segnalazioni di Savino Del Bene Spa e/o delle Società controllate di riferimento.

#### **6.8 La chiusura dell'istruttoria**

Il Gestore delle Segnalazioni, esaminata la base documentale acquisita e tenendo in considerazione anche gli esiti delle preliminari analisi svolte dalle altre funzioni aziendali coinvolte o comunque interpellate per un consulto specialistico, valuta:

- l'avvio della successiva fase di istruttoria;
- per le "Segnalazioni relative a fatti rilevanti", la tempestiva informativa al Collegio Sindacale di riferimento, per le autonome valutazioni;
- la chiusura delle Segnalazioni, in quanto:
  - i) generiche o non adeguatamente circostanziate;
  - ii) palesemente infondate;
  - iii) riferite a fatti e/o circostanze oggetto in passato di specifiche attività istruttorie già concluse, ove dalle preliminari verifiche svolte non emergano nuove informazioni tali da rendere necessari ulteriori approfondimenti;

- iv) “circostanziate verificabili”, per le quali, alla luce degli esiti delle preliminari verifiche svolte, non emergono elementi tali da supportare l’avvio della successiva fase di istruttoria;
- v) “circostanziate non verificabili”, per le quali, alla luce degli esiti delle preliminari verifiche svolte, non risulta possibile, sulla base degli strumenti di analisi a disposizione, svolgere ulteriori approfondimenti per verificare la fondatezza della Segnalazione.

Nel caso in cui la Segnalazione riguardi uno o più componenti del Consiglio di Amministrazione, del Collegio Sindacale o dell’Organismo di Vigilanza di Savino Del Bene Spa e/o delle Società controllate di riferimento, il Gestore delle Segnalazioni di Savino Del Bene Spa e/o delle Società controllate informa i Presidenti del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale di Savino Del Bene Spa e/o delle Società controllate per la gestione congiunta.

Se la Segnalazione coinvolge uno dei tre Presidenti, lo stesso è sostituito dal componente dell’organo sociale/Organismo di Vigilanza di Savino Del Bene Spa e/o controllate anagraficamente più anziano. Se la Segnalazione coinvolge l’intero organo sociale/Organismo di Vigilanza di Savino Del Bene Spa e/o di una Società controllata, l’istruttoria sarà gestita dai Presidenti degli altri due organi sociali/Organismo di Vigilanza di Savino Del Bene Spa e/o delle Società controllate.

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

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

- un giudizio di ragionevole fondatezza/non fondatezza sui fatti segnalati;
- eventuali indicazioni in merito alle necessarie azioni correttive da intraprendere sulle aree e sui processi aziendali esaminati. Tali informative verranno trasmesse al competente “management” (ad esempio Management aziendale, Direttore Generale, Ufficio Legale,

Risorse Umane etc) che provvederà a definire un piano di azioni correttive per la rimozione delle criticità rilevate e a garantirne l'implementazione entro le tempistiche definite, dandone comunicazione al Gestore. Restano salve, in caso di eventuale inosservanza di norme e/o procedure, le esclusive prerogative e competenze della Funzione Risorse Umane quanto all'esercizio dell'azione disciplinare. Al Gestore infatti non compete alcuna valutazione in ordine alle responsabilità individuali e agli eventuali provvedimenti successivi o procedimenti conseguenti.

Inoltre, se all'esito dell'istruttoria emergono possibili fattispecie di rilevanza penale o di responsabilità civile, il Gestore delle Segnalazioni può disporre di comunicare le risultanze alla Funzione Legal, per le valutazioni di competenza.

#### **6.9 Riscontro al segnalante**

Il Gestore fornisce riscontro al Segnalante in merito alla segnalazione entro 3 mesi dalla data dell'avviso di ricevimento o, in mancanza di tale avviso, entro 3 mesi dalla scadenza del termine di 7 giorni dalla presentazione della segnalazione comunicando al medesimo:

- a) l'avvenuta archiviazione della segnalazione, motivandone le ragioni;
- b) l'avvenuto accertamento della fondatezza della segnalazione e la sua trasmissione agli organi interni competenti.

Qualora l'attività di accertamento richieda un periodo maggiore, il Gestore provvederà ad informare il Segnalante dell'attività svolta fino a quel momento e dell'attività che si intende svolgere. Provvederà altresì a comunicare al segnalante anche il successivo esito finale dell'istruttoria della segnalazione (archiviazione o accertamento della segnalazione con trasmissione agli organi competenti).

### **7. GARANZIE E TUTELE**

#### **7.1 La tutela del Segnalante e dei Soggetti assimilati**

La tutela del Segnalante con riferimento alle segnalazioni effettuate nel rispetto della disciplina, è rappresentata da tre aspetti sostanziali:

- a) l'obbligo di riservatezza della sua identità;

- b) il divieto di atti ritorsivi nei suoi confronti;
- c) la limitazione della sua responsabilità per la rilevazione o diffusione di alcune tipologie di informazioni protette.

Tali tutele si estendono anche ai seguenti soggetti:

- facilitatori;
- persone operanti nel medesimo contesto lavorativo del segnalante, denunciante o di chi effettua una divulgazione pubblica o che sono legati ad essi da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado;
- colleghi di lavoro del segnalante, denunciante o di chi effettua una divulgazione pubblica che lavorano nel medesimo contesto lavorativo della stessa e che hanno con detta persona un rapporto abituale e corrente;
- enti di proprietà, in via esclusiva o in compartecipazione maggioritaria di terzi, del segnalante, denunciante o di chi effettua una divulgazione pubblica.

## **7.2 La riservatezza dell'identità del Segnalante e dei Soggetti assimilati**

L'obbligo di garantire la riservatezza sull'identità del Segnalante, delle Persone coinvolte e/o menzionate nella Segnalazione, nonché sull'identità e sull'assistenza prestata dai Facilitatori, spetta ai soggetti competenti a ricevere e gestire le segnalazioni, all'ANAC e alle autorità amministrative (Dipartimento per la Funzione Pubblica, Ispettorato del Lavoro) cui l'ANAC trasmette, per competenza, le segnalazioni esterne ricevute nonché il contenuto della Segnalazione e della relativa documentazione.

La riservatezza viene garantita indipendentemente dalla modalità scelta dal Segnalante per la segnalazione (scritta, orale, incontro diretto).

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

Fatti salvi gli obblighi di legge, l'identità del Segnalante e qualsiasi altra informazione da cui può evincersi, direttamente o indirettamente, tale identità non possono essere rivelate, senza il consenso espresso dello stesso, a persone diverse da quelle competenti a ricevere o a dare

seguito alle Segnalazioni, espressamente autorizzate a trattare tali dati ai sensi degli artt. 29 e 32, par. 4, del Regolamento (UE) 2016/679 (Regolamento Generale sulla Protezione dei Dati – GDPR) e dell’art. 2 -*quaterdecies* del decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196 (Codice in materia di protezione dei dati personali).

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

- nell’ambito del procedimento disciplinare, qualora la contestazione sia fondata, in tutto o in parte, sulla Segnalazione e la conoscenza dell’identità del Segnalante sia indispensabile per la difesa dell’incolpato;
- nell’ambito del procedimento instaurato in seguito a Segnalazioni interne o esterne, se la rivelazione dell’identità del Segnalante o di qualsiasi altra informazione da cui può evincersi, direttamente o indirettamente, tale identità è indispensabile anche ai fini della difesa della Persona coinvolta.

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

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

### **7.3 Misure di protezione contro gli atti ritorsivi**

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

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

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

- le categorie di Segnalanti che non rientrano nell'ambito di applicazione oggettivo e/o soggettivo previsto dal d.lgs. n. 24/2023;
- i Facilitatori;
- le persone del medesimo contesto lavorativo del Segnalante, di colui che ha sporto una denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o di colui che ha effettuato una divulgazione pubblica che sono legate ad esso da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado;
- i colleghi di lavoro del Segnalante o di colui che ha sporto una denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o effettuato una divulgazione pubblica che lavorano nel medesimo contesto lavorativo e che hanno con esso un rapporto abituale e corrente;
- gli 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 gli enti per i quali le stesse persone lavorano nonché gli enti che operano nel medesimo contesto lavorativo delle predette persone.

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.

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

**Le misure di protezione sono negate nei seguenti casi:**

- a) 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;
- b) in caso di responsabilità civile per lo stesso titolo per dolo o colpa grave.

In entrambi i casi sarà irrogata al Segnalante o denunciante una sanzione disciplinare.

#### 7.4 Limitazioni di responsabilità per il Segnalante

Il Segnalante è tutelato anche dalla rivelazione e diffusione di alcune categorie di informazioni quali:

- la rivelazione e utilizzazione del segreto d'ufficio (art. 326 c.p.);
- la rivelazione del segreto professionale (art. 622 c.p.);
- la rivelazione dei segreti scientifici e industriali (art. 623 c.p.);
- la violazione del dovere di fedeltà e lealtà (art. 2105 c.c.);
- la violazione delle disposizioni relative alla tutela del diritto d'autore;
- la violazione delle disposizioni relative alla protezione dei dati personali;
- la rivelazione o diffusione di informazioni sulle violazioni che offendono la reputazione della persona coinvolta;

**La limitazione opera solo se le ragioni alla base della rivelazione o diffusione non sono fondate su semplici illazioni, gossip, fini vendicativi, opportunistici o scandalistici.** Non è tuttavia esclusa la responsabilità per condotte che non siano collegate alla segnalazione, non siano strettamente necessarie a rivelare la violazione o configurino un'acquisizione di informazioni o l'accesso ai documenti in modo illecito.

#### 8. TRATTAMENTO DATI PERSONALI E CONSERVAZIONE DELLA DOCUMENTAZIONE

Ogni trattamento dei dati personali, anche nel contesto dell'applicativo, è effettuato nel rispetto degli obblighi di riservatezza di cui all'art. 12 del d.lgs. n. 24/2023 ed in conformità alla normativa sulla protezione dei dati personali di cui al Regolamento (UE) 2016/679 (Regolamento Generale sulla Protezione dei Dati – GDPR), al decreto legislativo 30 giugno 2003 n. 196 e al decreto legislativo 18 maggio 2018 n. 51. La tutela dei dati personali è assicurata oltre che al Segnalante (per le segnalazioni non anonime), al Facilitatore nonché alla Persona coinvolta o menzionata nella segnalazione. Ai possibili interessati viene resa un'informativa sul trattamento dei dati personali attraverso la pubblicazione sull'applicativo dedicato. In ottemperanza all'art. 13, comma 6, del d.lgs. n. 24/2023, è effettuato un Privacy Impact Assessment (PIA), redatto ai sensi dell'art. 35 del Regolamento (UE) 2016/679 (Regolamento Generale sulla Protezione dei Dati - GDPR), al fine di definire le misure tecniche ed

organizzative necessarie a ridurre il rischio per i diritti degli interessati, comprese le misure di sicurezza necessarie a prevenire trattamenti non autorizzati o illeciti.

Al fine di garantire la gestione e la tracciabilità delle Segnalazioni e delle attività conseguenti, il Gestore cura la predisposizione e l'aggiornamento di tutte le informazioni riguardanti le Segnalazioni ed assicura, avvalendosi dell'applicativo, la conservazione di tutta la correlata documentazione di supporto per il tempo strettamente necessario alla loro definizione, e comunque per non più di 5 anni, decorrenti dalla data di comunicazione dell'esito finale della Segnalazione all'Organismo di Vigilanza. I dati personali che manifestamente non sono utili al trattamento di una specifica segnalazione non sono raccolti o, se raccolti, accidentalmente, sono cancellati senza indugio.

## **9. SISTEMA SANZIONATORIO**

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

## **10. MODELLO 231 E WHISTLEBLOWING**

La Società Savino Del Bene Spa e le Società Controllate provvedono ad aggiornare il Modello ex D.Lgs. 231/2001 sia integrando l'attuale protocollo "Sistema disciplinare" sia provvedendo ad indicare i canali di segnalazione interna adottati in base alla nuova normativa whistleblowing.

## **11. FORMAZIONE E INFORMAZIONE**

La Società Savino Del Bene e le Società Controllate che rientrano nel perimetro applicativo della norma hanno demandato la gestione del canale di segnalazione a soggetti adeguatamente formati per la gestione del canale.

I Gestori delle Segnalazioni mettono altresì a disposizione del Segnalante 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. Le suddette informazioni sono esposte e rese facilmente visibili nei luoghi di lavoro, nonché accessibili alle persone che pur non frequentando i luoghi di lavoro intrattengono un rapporto giuridico nelle forme di cui all'articolo 3, commi 3 o 4. La Società Savino Del Bene Spa e le Società controllate pubblicano le informazioni anche in una sezione dedicata dei rispettivi siti web.

La Società Savino Del Bene e/o le Società controllate provvedono, con le modalità che riterranno opportune, ad assicurare una adeguata formazione al Personale interno così da trasmettere al medesimo un'opportuna consapevolezza circa le finalità e le tutele riconosciute dal Decreto nonché una cultura di integrità e responsabilità all'interno dell'impresa.

## **12. SEGNALAZIONE ESTERNA**

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

### **12.1 Condizioni per l'effettuazione di una segnalazione esterna**

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

- a) non è prevista, nell'ambito del suo contesto lavorativo, l'attivazione obbligatoria del canale di segnalazione interna ovvero questo, anche se obbligatorio, non è attivo o, anche se attivato, non è conforme alla normativa (art. 4 del Decreto Whistleblowing);
- b) ha già effettuato una Segnalazione interna e la stessa non ha avuto seguito;
- c) ha fondati motivi di ritenere che, se effettuasse una Segnalazione interna, alla stessa non sarebbe dato efficace seguito ovvero determinerebbe condotte ritorsive;

- d) ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse;

### 13. DIVULGAZIONE PUBBLICA

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

#### 13.1 Condizioni per l’effettuazione di una divulgazione pubblica

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

- a) ha già effettuato una Segnalazione sia interna sia esterna, ovvero ha effettuato direttamente una Segnalazione esterna e non è stato dato riscontro nei termini previsti in merito alle misure previste o adottate per dare seguito alle Segnalazioni;
- b) ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse;
- c) ha fondato motivo di ritenere che la Segnalazione esterna possa comportare il rischio di ritorsioni o possa non avere efficace seguito in ragione delle specifiche circostanze del caso concreto, come quelle in cui possano essere occultate o distrutte prove oppure in cui vi sia fondato timore che chi ha ricevuto la Segnalazione possa essere colluso con l’autore della violazione o coinvolto nella violazione stessa;

### 14. GLOSSARIO

Ai fini della presente Procedura si intende per:

- **Informazioni sulle violazioni:** informazioni, compresi i fondati sospetti, riguardanti violazioni commesse o che, sulla base di elementi concreti, potrebbero essere commesse nell’organizzazione con cui la persona segnalante o colui che sporge denuncia all’autorità giudiziaria o contabile intrattiene un rapporto giuridico nonché elementi riguardanti condotte, anche omissive, volte ad occultare tali violazioni. Rientrano anche le informazioni su violazioni acquisite nell’ambito:

- di un rapporto giuridico non ancora iniziato, se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite durante il processo di selezione o in altre fase precontrattuali;
  - durante il periodo di prova;
  - successivamente allo scioglimento del rapporto giuridico se le informazioni sulle violazioni siano state acquisite nel corso del rapporto stesso;
- **Segnalazione:** la comunicazione, scritta o orale, di informazioni su violazioni riferibili al Personale Savino Del Bene Spa e/o a Terzi;
  - **Segnalazione interna:** la comunicazione, scritta od orale, di Informazioni sulle violazioni effettuata dal segnalante tramite il canale interno;
  - **Segnalazione esterna:** la comunicazione, scritta od orale, di Informazioni sulle violazioni effettuata dal Segnalante tramite il canale di segnalazione esterno attivato dall’Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC). Ai sensi dell’art. 6, comma 1, del d.lgs. n. 24/2023;
  - **Segnalazione anonima:** Segnalazione in cui le generalità del Segnalante non sono esplicitate né risultano identificabili in maniera univoca;
  - **Segnalazione circostanziata:** Segnalazione in cui le informazioni/asserzioni sono caratterizzate da un grado di dettaglio sufficiente, almeno astrattamente, a far emergere circostanze e fatti precisi e concordanti e relazionate a contesti determinati, nonché a consentire di identificare elementi utili ai fini della verifica della fondatezza della Segnalazione stessa (ad esempio, elementi che consentono di identificare il soggetto che ha posto in essere i fatti segnalati, il contesto, il luogo e il periodo temporale delle circostanze segnalate, valore, cause e finalità delle condotte, anomalie relative al sistema di controllo interno, documentazione a supporto, ecc.). Nell’ambito delle Segnalazioni circostanziate si distinguono le informazioni/asserzioni:
    - i) **“verificabili”**, qualora in base ai contenuti della Segnalazione sia possibile in concreto svolgere verifiche in ambito aziendale sulla fondatezza, nei limiti delle attività e con gli strumenti di analisi a disposizione di Audit;

- ii) **“non verificabili”**, qualora sulla base degli strumenti di analisi a disposizione, non risulta possibile svolgere verifiche sulla fondatezza della Segnalazione. Le verifiche su circostanze e valutazioni riconducibili ad elementi intenzionali e/o soggettivi risentono dei limiti propri delle attività di Audit e dei relativi strumenti a disposizione;
- **Segnalazione relativa a fatti rilevanti:**
    - i) Segnalazione che riguarda i Vertici aziendali e i componenti degli organi sociali e dell’Organismo di Vigilanza di Savino Del Bene Spa e/o delle Società Controllate rientranti nel perimetro applicativo della norma;
    - ii) Segnalazione per la quale, anche dalle preliminari analisi, siano configurabili gravi violazioni al Modello Organizzativo 231, tali da esporre la società al rischio di responsabilità penale-amministrativa ai sensi del d.lgs. n. 231/2021;
    - iii) Segnalazione su anomalie operative aziendali e/o illeciti e/o frodi e/o abusi per le quali, all’esito delle verifiche preliminari, sia stimabile per Savino Del Bene Spa e/o per le Società Controllate un impatto quali-quantitativo significativo sul bilancio (in termini di tematiche di contabilità, revisione legale dei conti, controlli interni sull’informativa finanziaria). L’impatto è “significativo” sotto l’aspetto qualitativo se le anomalie operative e/o frodi e/o abusi sono in grado di influenzare le decisioni economiche e di investimento dei potenziali destinatari dell’informativa finanziaria;
  - **Divulgazione pubblica:** rendere di pubblico dominio informazioni sulle violazioni tramite la stampa o mezzi elettronici o comunque tramite mezzi di diffusione in grado di raggiungere un numero elevato di persone;
  - **Segnalante:** la persona fisica che effettua una Segnalazione tramite il canale di Segnalazione interno o esterno o che effettua la divulgazione pubblica di informazioni sulle violazioni acquisite nell’ambito del proprio contesto lavorativo;

- **Facilitatore:** la persona fisica che assiste il Segnalante nel processo di segnalazione e che opera nel medesimo contesto lavorativo e la cui assistenza deve essere mantenuta riservata. Il facilitatore potrebbe essere ad esempio il collega dell'ufficio del segnalante o di un altro ufficio che lo assiste in via riservata nel processo di segnalazione;
- **Contesto lavorativo:** le attività lavorative o professionali, presenti o passate, svolte dal Personale di Savino Del Bene Spa e/o delle Società Controllate o da un Soggetto Terzo nell'ambito dei rapporti giuridici da questi instaurati con Savino Del Bene Spa e/o con le Società Controllate, attraverso le quali, indipendentemente dalla natura di tali attività, una persona acquisisce informazioni sulle violazioni e nel cui ambito potrebbe rischiare di subire ritorsioni in caso di segnalazione o di divulgazione pubblica o di denuncia all'autorità giudiziaria o contabile;
- **Persona coinvolta:** la persona fisica o giuridica menzionata nella Segnalazione effettuata tramite il canale interno o esterno, denuncia, Divulgazione pubblica, come soggetto a cui la violazione è attribuita o comunque riferibile;
- **Ritorsione:** il comportamento omissivo o commissivo, anche solo tentato o minacciato, posto in essere in ragione della segnalazione, della denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o della divulgazione pubblica e che provoca o può provocare alla persona segnalante o alla persona che ha sporto la denuncia, in via diretta o indiretta, un danno ingiusto;
- **Seguito:** l'azione intrapresa dal Soggetto cui è affidata la gestione del canale di segnalazione per valutare la sussistenza dei fatti segnalati, l'esito delle indagini e le eventuali misure adottate;
- **Riscontro:** comunicazione alla persona segnalante di informazioni relative al seguito che viene dato o che si intende dare alla segnalazione;

- **Gestore delle segnalazioni:** Il soggetto al quale è affidata la gestione del canale di segnalazione interna. Nel caso specifico, l'Organismo di Vigilanza, o il suo Presidente nel caso di Organismo collegiale, della Società Savino Del Bene Spa e/o delle Società controllate rientranti nel perimetro applicativo della norma;
  
- **Discriminazione diretta:** ogni distinzione, esclusione o preferenza fondata sulla razza, il colore, il sesso, l'orientamento sessuale, la religione, l'opinione politica, la discendenza nazionale o l'origine sociale, che ha per effetto di negare o di alterare l'uguaglianza di possibilità o di trattamento in materia d'impiego o di professione;
  
- **Discriminazione indiretta:** ogni altra distinzione, esclusione o preferenza che abbia per effetto di negare o di alterare l'uguaglianza di possibilità o di trattamento in materia d'impiego o di professione. (Cfr. art. 1 par. 1, Convenzione n. 111 dell'ILO);
  
- **Diritti umani:** i diritti che presentano le seguenti caratteristiche:
  - a) **Universalità**, si basano cioè sul presupposto che ogni essere umano merita di essere rispettato e trattato con dignità;
  - b) **Inalienabilità**, non possono quindi essere trasferiti o ceduti ma possono, in alcuni casi espressamente previsti dalla legge, essere soggetti a limitazioni;
  - c) **Interdipendenza**, quindi l'implementazione di uno permette di migliorare gli altri o, viceversa, la violazione di un qualunque diritto ne compromette il godimento anche degli altri;
  - d) **Indivisibilità**, non possono essere considerati isolatamente dagli altri;
  - e) **Indiscriminatezza**, quindi devono essere garantiti a tutti senza distinzioni di alcun genere.

I Diritti Umani riconosciuti come fondamentali dalla Società sono:

- l'orario di lavoro;
- le retribuzioni eque;
- l'età minima per l'ingresso nel mondo del lavoro;

- le condizioni del posto di lavoro;
  - l'accessibilità alle persone diversamente abili;
  - la tutela della maternità;
  - il divieto di molestie, lavoro forzato/obbligatorio/vincolato sia delle persone che lavorano per il Gruppo che di quelle che lavorano per i Fornitori;
  - i diritti riguardanti la salute e la sicurezza (l'obiettivo è ridurre al minimo gli infortuni e le malattie professionali) delle persone che lavorano nel Gruppo;
  - i diritti concordati con i sindacati e inseriti nei Contratti di Lavoro Nazionali.
- 
- **Modello Organizzativo 231:** il modello di organizzazione, gestione e controllo adottato da Savino Del Bene Spa e dalle Società Controllate ai sensi del d.lgs. n. 231/2001;
  
  - **Organismo di Vigilanza:** l'Organismo di Savino Del Bene Spa e/o delle Società controllate nominato ai sensi dell'art. 6, punto 1, lett. b) del d.lgs. n. 231/2001, dotato di autonomi poteri d'iniziativa e controllo che ha il compito di vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Modello Organizzativo 231 e di curarne l'aggiornamento;
  
  - **Società controllata:** le Società controllate dalla Società Capogruppo Savino Del Bene Spa ai sensi dell'art. 2359 c.c. che rientrano nel perimetro applicativo della norma, quindi le Società Albatrans S.p.A, General Noli S.p.A, Arimar International S.p.A, Aprile S.p.A, CDC S.p.A, Savino Del Bene IT S.r.l.
  
  - **Personale Savino Del Bene Spa e/o Società Controllate:** coloro che sono legati a Savino Del Bene Spa o alle Società Controllate da un rapporto di lavoro subordinato o di prestazione occasionale nonché i Vertici aziendali e i componenti degli organi sociali e dell'Organismo di Vigilanza di Savino Del Bene Spa e delle Società Controllate (anche qualora esercitino tali funzioni in via di mero fatto);
  
  - **Terzi:** le persone fisiche o giuridiche, diverse dal Personale Savino Del Bene Spa e/o Società Controllate, che intrattengono, a vario titolo, rapporti di lavoro, di collaborazione o d'affari

con Savino Del Bene Spa e/o con le Società Controllate, ivi compresi - a titolo non esaustivo i fornitori (anche in regime di appalto/subappalto), i lavoratori autonomi o titolari di rapporti di collaborazione, i liberi professionisti, i volontari e tirocinanti (retribuiti o non retribuiti), ovvero chiunque sia legittimo portatore di interesse nei confronti dell'attività aziendale della Società Savino Del Bene Spa e delle Società controllate rientranti nel perimetro applicativo della norma.