



# PROCEDURA WHISTLEBLOWING



SALVATI SPA

1.	<b>SCOPO DELLA PROCEDURA E CONTESTO NORMATIVO DI RIFERIMENTO .....</b>	<b>3</b>
2.	<b>Definizioni .....</b>	<b>4</b>
3.	<b>Ambito di applicazione oggettivo .....</b>	<b>6</b>
4.	<b>Canale di segnalazione interna .....</b>	<b>7</b>
5.	<b>Destinatario del canale di segnalazione interna .....</b>	<b>7</b>
6.	<b>Gestione della segnalazione interna .....</b>	<b>7</b>
6.1.	Verifica preliminare della Segnalazione .....	7
6.2.	Gestione della Segnalazione.....	8
6.3.	Attività di indagine interna .....	9
6.4.	Chiusura della Segnalazione .....	9
6.5.	Comunicazione dei risultati e reportistica.....	10
7.	<b>Misure di protezione .....</b>	<b>10</b>
7.1.	Misure di protezione a tutela del Segnalante .....	10
7.2.	Condizioni per l'applicazione delle misure di protezione.....	11
8.	<b>Obblighi di riservatezza relativi all'identità del segnalante.....</b>	<b>11</b>
9.	<b><i>Data Protection</i> .....</b>	<b>12</b>
10.	<b>Sanzioni .....</b>	<b>13</b>
11.	<b>canale di segnalazione esterna .....</b>	<b>13</b>
12.	<b>Informazione e formazione .....</b>	<b>14</b>

## 1. SCOPO DELLA PROCEDURA E CONTESTO NORMATIVO DI RIFERIMENTO

La presente procedura si applica a Salvati S.p.A. (“**Salvati**” o la “**Società**”) e ha lo scopo di implementare e disciplinare un sistema di segnalazioni di irregolarità nell’ambito dell’attività svolta dalla Società. In particolare, la procedura recepisce quanto previsto dal decreto legislativo 10 marzo 2023, n. 24 (il “**Decreto Whistleblowing**”) di “*attuazione della Direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2019, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell’Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali*”, che disciplina la protezione delle persone che segnalano violazioni di disposizioni normative nazionali o dell’Unione europea che ledono l’interesse pubblico o l’integrità dell’amministrazione pubblica o dell’ente privato, di cui siano venute a conoscenza in un contesto lavorativo pubblico o privato.

Il sistema di segnalazione qui regolato ha anche rilevanza ai fini del D.Lgs. 8 giugno 2001, n. 231, il quale, per quanto riguarda le segnalazioni interne, le sanzioni applicabili e il divieto di ritorsione in relazione alle stesse, fa rimando al suddetto Decreto.

La procedura è altresì conforme alla normativa in materia di protezione dei dati personali e, in particolare, alle disposizioni di cui al Regolamento (UE) 2016/679 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 27 aprile 2016, relativo alla protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali.

Oltre che sulla base dei citati provvedimenti normativi, la procedura è stata redatta tenendo conto anche di quanto previsto dal:

- a. Codice Etico di Salvati (di seguito, “Codice Etico”), nella versione *pro tempore* vigente;
- b. Modello di organizzazione, gestione e controllo adottato da Salvati S.p.A. nella versione *pro tempore* vigente;

## 2. DEFINIZIONI

<b>“ANAC”</b>	l’Autorità Nazionale Anticorruzione
<b>“Codice Privacy”</b>	il D.Lgs. 30 giugno 2003, 196 ("Codice in materia di protezione dei dati personali") che prevede la tutela delle persone e di altri soggetti rispetto al trattamento dei dati personali
<b>“Responsabile Whistleblowing”</b>	è il destinatario e gestore delle Segnalazioni <i>Whistleblowing</i> , con l’obbligo di riservatezza sulle informazioni acquisite. Nella Salvati spa tale ruolo è ricoperto dal Responsabile interno dell’ufficio legale.
<b>“Decreto 231”</b>	il D.Lgs. 8 giugno 2001, n. 231 e successive modifiche ed integrazioni
<b>“Decreto Whistleblowing”</b>	il decreto legislativo 10 marzo 2023, n. 24
<b>“Destinatario”</b>	“Responsabile Whistleblowing” come sopra individuato
<b>“Direttiva”</b>	la Direttiva (UE) 2019/1937
<b>“GDPR”</b>	il Regolamento (UE) 2016/679 del Parlamento europeo e del Consiglio del 27 aprile 2016 relativo alla protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali, nonché alla libera circolazione di tali dati e che abroga la direttiva 95/46/CE (regolamento generale sulla protezione dei dati)
<b>“Modello 231”</b>	il modello di organizzazione e di gestione, previsto dal Decreto 231, adottato dalla Società
<b>“Organismo di Vigilanza OdV”</b>	o l’organismo di vigilanza di Salvati istituito ai sensi del Decreto 231 e i singoli componenti dello stesso
<b>“Procedura” o “Procedura Whistleblowing”</b>	la presente procedura approvata dal Consiglio di Amministrazione della società e firmata dall’Amministratore Delegato

<b>“Segnalante/i”</b>	coloro che hanno la facoltà di effettuare una Segnalazione Whistleblowing ai sensi del Decreto Whistleblowing e, in generale, della presente Procedura, tra i quali i dipendenti, collaboratori, azionisti, persone che esercitano (anche in via di mero fatto) funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza della Società e altri soggetti terzi che interagiscano con la Società (compresi i fornitori, consulenti, intermediari, ecc.) nonché stagisti o lavoratori in prova, candidati a rapporti di lavoro ed ex dipendenti
<b>“Segnalazione Whistleblowing” o “Segnalazione”</b>	la segnalazione presentata da un Segnalante ai sensi dei principi e delle regole di cui alla presente Procedura
<b>“Segnalazione Whistleblowing Anonima” o “Segnalazione Anonima”</b>	le Segnalazioni non contenenti dettagli che consentano o potrebbero consentire, anche indirettamente, l’identificazione del Segnalante
<b>“Persona Coinvolta”</b>	la persona fisica o giuridica menzionata nella Segnalazione come persona alla quale la Violazione è attribuita o come persona comunque implicata nella Violazione segnalata

**“Soggetti Collegati”**

i soggetti per i quali sono applicabili le stesse tutele che il Decreto Whistleblowing prevede per il Segnalante e che sono: *(i)* i facilitatori; *(ii)* persone del medesimo contesto lavorativo della persona Segnalante e che sono legate alla stessa da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado; *(iii)* colleghi di lavoro della persona Segnalante che lavorano nel medesimo contesto lavorativo e che hanno con il Segnalante un rapporto abituale e corrente; *(iv)* enti di proprietà della persona Segnalante o per i quali la stessa lavora o enti che operano nel medesimo contesto lavorativo

**“Facilitatore”**

persona fisica che assiste il Segnalante nel processo di effettuazione della Segnalazione, operante all'interno del medesimo contesto lavorativo e la cui assistenza deve essere mantenuta riservata (si tratta di soggetti che avendo un legame qualificato con il Segnalante potrebbero subire ritorsioni in ragione di detta connessione).

### 3. AMBITO DI APPLICAZIONE OGGETTIVO

Le violazioni che possono essere segnalate ai sensi del Decreto Whistleblowing devono avere ad oggetto comportamenti, atti od omissioni che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato (*i.e. Salvati*), di cui il Segnalante sia venuto a conoscenza nel contesto lavorativo di Salvati, e che consistono in:

-Violazioni del diritto nazionale

-Illeciti penali

-Illeciti contabili

-Irregolarità - possono costituire "elementi concreti" (indici sintomatici) - di cui all' art. 2, co. 1, lett. b) d.lgs. 24/2023 - tali da far ritenere al segnalante che potrebbe essere commessa una delle violazioni previste dal decreto

-Violazioni del diritto dell'UE:

-Illeciti commessi in violazione della normativa dell'UE indicata nell'Allegato 1 al d.lgs. n. 24/2023 e di tutte le disposizioni nazionali che ne danno attuazione (anche se queste ultime non sono espressamente elencate nel citato allegato) (art. 2, co. 1, lett. a) n. 3)

1. condotte illecite rilevanti ai sensi del Decreto 231 o violazioni del Modello 231, che non rientrano negli illeciti di seguito indicati (le "**Segnalazioni 231**");

2. illeciti che rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione europea o nazionali (così come sopra richiamati e citati nel Decreto Whistleblowing) relativi, a titolo esemplificativo e non esaustivo, ai seguenti settori:

a) appalti pubblici;

b) servizi, prodotti e mercati finanziari e prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo;

c) sicurezza e conformità dei prodotti; sicurezza dei trasporti;

d) tutela dell'ambiente;

e) salute pubblica;

f) protezione dei consumatori;

g) tutela della vita privata e protezione dei dati personali e sicurezza delle reti e dei sistemi informativi;

3. atti o omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione europea, così come indicati nel Decreto Whistleblowing;
4. atti o omissioni riguardanti il mercato interno, 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, così come indicati nel Decreto Whistleblowing;
5. atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni di cui agli atti dell'Unione nei settori sopra indicati.

La Procedura prende in considerazione - e quindi possono essere oggetto di Segnalazione - anche le condotte illecite rilevanti ai sensi del Codice Etico di Salvati che non rientrano negli illeciti di cui al Decreto Whistleblowing sopra indicati (le "**Segnalazioni Codice Etico**").

Possono essere oggetto di segnalazione, divulgazione pubblica o denuncia anche quegli elementi che riguardano condotte volte ad occultare le violazioni. Si pensi, ad esempio, all'occultamento o alla distruzione di prove circa la commissione della violazione.

Non sono ricomprese tra le informazioni sulle violazioni segnalabili o denunciabili le notizie palesemente prive di fondamento, le informazioni che sono già totalmente di dominio pubblico, nonché le informazioni acquisite solo sulla base di indiscrezioni o vociferazioni scarsamente attendibili (cd. voci di corridoio).

Non saranno prese in considerazione:

- le lamentele di carattere personale;
- affermazioni generiche e non circostanziate.

Le segnalazioni anonime saranno prese in considerazione solo se siano rese con dovizia di particolari e adeguatamente circostanziate, ove cioè siano in grado di far emergere fatti e situazioni relazionandoli a contesti determinati.

Le fattispecie di cui al presente Paragrafo sono definite anche, di seguito, le “**Violazioni**”.

#### **4. CANALE DI SEGNALAZIONE INTERNA**

La Società ha attivato in conformità a quanto indicato dal Decreto Whistleblowing i canali di segnalazione interna di seguito descritti.

È consentito effettuare Segnalazioni Whistleblowing Anonime.

A questo proposito occorre tenere conto che l’invio di una Segnalazione Whistleblowing anonima potrebbe rendere più difficoltoso l’accertamento della condotta segnalata e le interlocuzioni tra il Responsabile e il Segnalante e quindi inficiare l’utilità della Segnalazione stessa.

##### **CANALI DI SEGNALAZIONE**

- Canale prioritario per le segnalazioni: in formato scritto dovrà pervenire secondo le seguenti modalità: raccomandata a/r in busta chiusa sigillata indirizzata: Responsabile Whistleblowing, via A. Vanzetti n. 6 – 05100 Terni, con indicazione in stampatello “CONTENUTO STRETTAMENTE RISERVATO – NON APRIRE - DA CONSEGNARE PERSONALMENTE AL DESTINATARIO”. La segnalazione dovrà essere compilata come da Modulo che si allega, ovvero contenente comunque tutte le informazioni obbligatorie indicate nel modulo.

In questo caso, il segnalante avrà cura di inserire la segnalazione in due buste chiuse: la prima con i propri dati identificativi unitamente alla fotocopia del proprio documento di riconoscimento; la seconda con il contenuto oggetto della segnalazione, in modo da separare i propri dati identificativi dalla segnalazione. Entrambe dovranno poi essere inserite in una terza busta chiusa che rechi all’esterno la dicitura di cui sopra.

La protocollazione della segnalazione inviata in forma scritta avverrà da parte del Responsabile Whistleblowing in maniera riservata su registro protocolli attivato ad hoc.

-Posta ordinaria: la segnalazione dovrà essere compilata come da Modulo che si allega contenente comunque tutte le informazioni obbligatorie indicate nel modulo.

- Canale alternativo per le segnalazioni interne in forma orale attraverso linea telefonica: Al Numero Telefonico 3478566140 Responsabile Whistleblowing, nelle seguenti fasce orarie: - Lunedì, Mercoledì e Venerdì dalle h. 10,00 alle h. 12,00. Si precisa che tramite questi canali, la persona segnalante potrà richiedere un incontro diretto.

In ogni caso, nel testo della segnalazione ovvero nel corso della telefonata/incontro diretto con il Responsabile whistleblowing il segnalante deve descrivere dettagliatamente il fatto oggetto della segnalazione, con indicazione chiara di:

i. nome e cognome, qualifica e funzione/ruolo del soggetto responsabile (c.d. segnalato);

- ii. circostanze di tempo e luogo dell'accadimento, unitamente a qualsiasi altro elemento che si ritiene rilevante ai fini della segnalazione;
- iii. eventuali soggetti presenti sul luogo della violazione, che possono potenzialmente testimoniare sull'accaduto;
- iv. eventuale documentazione allegata, che possa confermare la fondatezza del fatto segnalato;
- v. eventuali interessi privati collegati alla segnalazione;
- vi. ogni altra informazione che possa agevolare la raccolta di evidenze su quanto segnalato;
- vii. Per facilitare la segnalazione, è possibile utilizzare l'allegato modulo "Modulo di segnalazione degli illeciti – whistleblowing", a disposizione nelle bacheche aziendali e nel sito internet della società, nella sezione dedicata. È facoltà del segnalante indicare all'interno della comunicazione il proprio nome e cognome, nonché elementi utili per identificare il proprio ruolo all'interno della società, ovvero i rapporti che intrattiene con la medesima, salvo che non voglia effettuare una segnalazione anonima. In quest'ultimo caso, il segnalante è consapevole che le segnalazioni effettuate in forma anonima possono essere prese in considerazione solo se adeguatamente circostanziate e rese con dovizia di particolari. Il segnalante è altresì consapevole che il Responsabile Whistleblowing potrebbe non prendere in considerazione le segnalazioni non formalizzate nei modi e nei contenuti indicati nella presente Procedura.

Nondimeno, occorre tenere conto che l'invio di una Segnalazione Whistleblowing anonima potrebbe rendere più difficoltoso l'accertamento della condotta segnalata e le interlocuzioni tra il Responsabile Whistleblowing e il Segnalante e quindi inficiare l'utilità della Segnalazione stessa.

## **5. DESTINATARIO DEL CANALE DI SEGNALAZIONE INTERNA**

La Società ha individuato quale Destinatario delle Segnalazioni il Responsabile Whistleblowing che è il Responsabile interno dell'ufficio legale.

## **6. GESTIONE DELLA SEGNALAZIONE INTERNA**

### **6.1. Verifica preliminare della Segnalazione**

Al ricevimento della Segnalazione, il Responsabile Whistleblowing :

- a. rilascia al Segnalante un avviso di ricevimento della Segnalazione entro sette giorni dalla data di ricezione;
- b. svolge un'analisi preliminare dei contenuti della stessa, se ritenuto dallo stesso opportuno anche con il supporto di consulenti esterni specializzati, al fine di valutarne la rilevanza in relazione all'ambito di applicazione del Decreto Whistleblowing e, in generale, della Procedura;
- c. archivia la Segnalazione qualora ritenga che la medesima non sia ammissibile in ragione di quanto previsto dal Decreto Whistleblowing e dalla presente Procedura, come ad esempio:
  - manifesta infondatezza per l'assenza di elementi di fatto riconducibili alle violazioni tipizzate;
  - accertato contenuto generico della segnalazione di illecito tale da non consentire la comprensione dei fatti, ovvero segnalazione di illeciti corredata da documentazione non appropriata o inconferente tale da non far comprendere il contenuto stesso della Segnalazione;
  - produzione di sola documentazione in assenza della segnalazione di condotte illecite.

In tal caso, il Responsabile whistleblowing ai sensi di quanto previsto dal Decreto Whistleblowing e del Par. 6.2. della presente Procedura, dovrà avere cura di motivare per iscritto al Segnalante le ragioni dell'archiviazione;

- d. laddove la Segnalazione non sia archiviata, provvede a coinvolgere tempestivamente **l'Organismo di Vigilanza**, al fine di valutare – in sessione congiunta – se la Segnalazione sia o meno qualificabile come una Segnalazione 231 o come una Segnalazione Codice Etico e debba essere quindi gestita dal Responsabile whistleblowing di concerto e con il supporto dell'Organismo di Vigilanza, in conformità con quanto previsto dal Modello 231 e dalla presente Procedura;
- e. prende in carico la gestione della Segnalazione.

Come previsto dall'art. 4, del Decreto Whistleblowing e dalle Linee guida dell'ANAC approvate con Delibera n°311 del 12 luglio 2023, la Segnalazione presentata a un soggetto diverso dal Responsabile whistleblowing laddove il segnalante dichiari espressamente di voler beneficiare delle tutele in materia whistleblowing o tale volontà sia desumibile dalla segnalazione, la segnalazione è considerata "segnalazione whistleblowing" e va trasmessa, entro sette giorni dal suo ricevimento, al soggetto interno competente, dando contestuale notizia della trasmissione alla persona segnalante. Diversamente, se il segnalante non dichiari espressamente di voler beneficiare delle tutele, o detta volontà non sia desumibile dalla segnalazione, detta segnalazione è considerata quale segnalazione ordinaria trasmessa immediatamente (entro sette giorni dalla data di ricezione) al Responsabile whistleblowing, dandone contestuale notizia al Segnalante.

Si precisa, comunque, che una segnalazione presentata ad un soggetto non competente può essere considerata di whistleblowing anche nel caso in cui la volontà di avvalersi delle tutele si desuma da comportamenti concludenti (per esempio dall'utilizzo di una modulistica apposita per le segnalazioni di whistleblowing o dal richiamo alla normativa in materia).

## ***Informazioni da inserire sul sito per evitare errori da parte del segnalante***

Può essere utile chiarire al proprio interno che chi intende presentare una segnalazione debba specificare che si tratta di una segnalazione per la quale si intende mantenere riservata la propria identità e beneficiare delle tutele previste nel caso di eventuali ritorsioni. Tale specificazione consente, laddove la segnalazione pervenga erroneamente ad un soggetto non competente, la trasmissione tempestiva da parte di quest'ultimo al soggetto autorizzato a ricevere e gestire le segnalazioni di whistleblowing. Ad esempio, se una segnalazione perviene in busta chiusa sulla quale è indicato che si tratta di una segnalazione di whistleblowing, colui che la riceve, senza aprirla, la trasmette tempestivamente ai soggetti competenti. In assenza della chiara indicazione, infatti, la segnalazione potrebbe essere trattata come ordinaria. Nel modello per la trasmissione delle segnalazioni, è chiesto ai segnalanti di precisare se intendono o meno mantenere riservata la propria identità e avvalersi delle tutele previste per il whistleblower.

La presente procedura è esposta nella bacheca aziendale e di cantiere in un punto visibile, accessibile a tutte le persone, nonché in una sezione apposita del sito web istituzionale della società. La procedura è, altresì, oggetto di trattazione nei corsi e nelle formazioni su etica e integrità.

### **6.2. Gestione della Segnalazione**

La gestione della Segnalazione avviene nel rispetto delle disposizioni di cui alla presente Procedura. Nel gestire la Segnalazione, il Responsabile whistleblowing oltre, come detto, a rilasciare alla persona segnalante un avviso di ricevimento della segnalazione entro sette giorni dalla data di ricezione;

- a. mantiene le interlocuzioni con il Segnalante e – se necessario – richiede a quest'ultimo integrazioni;
- b. fornisce diligente seguito alle Segnalazioni ricevute;
- c. fornisce riscontro alla Segnalazione entro tre mesi dalla data dell'avviso di ricevimento della Segnalazione o, in mancanza di tale avviso, entro tre mesi dalla scadenza del termine dei sette giorni dalla presentazione della Segnalazione.

In particolare, un diligente seguito implica, in primo luogo, nel rispetto di tempistiche ragionevoli e della riservatezza dei dati, una valutazione sulla sussistenza dei requisiti essenziali della segnalazione per valutarne l'ammissibilità e poter quindi accordare al segnalante le tutele previste. Per la valutazione dei suddetti requisiti, il soggetto che gestisce le segnalazioni può far riferimento agli stessi criteri utilizzati dall'Autorità, come elencati al § 1, Parte Seconda, delle Linee Guida approvate con Delibera n°311 del 12 luglio 2023.

Ai sensi dell'articolo 2, co. 1, lett. o), del d.lgs. 24/2023 per "seguito" si intende l'azione intrapresa dal soggetto cui è affidata la gestione della segnalazione per valutare la sussistenza dei fatti, l'esito delle

indagini e le eventuali misure adottate.

Si precisa che, in conformità all'art. 2, co. 1, lett. o), del d.lgs. 24/2023, per "riscontro" si intende la comunicazione alla persona segnalante delle informazioni relative al seguito che viene dato o che si intende dare alla segnalazione.

In relazione alle Segnalazioni 231 e alle Segnalazioni Codice Etico, il Responsabile whistleblowing esercita le attività di cui sopra di concerto e con il supporto dell'Organismo di Vigilanza. Le interazioni tra il Responsabile e l'Organismo di Vigilanza avvengono per il tramite di riunioni congiunte nel rispetto dei requisiti di riservatezza previsti dal Decreto Whistleblowing e dalla presente Procedura.

Il Responsabile ha facoltà di richiedere il supporto di funzioni interne o consulenti esterni specializzati, nel rispetto dei requisiti di riservatezza previsti dal Decreto Whistleblowing e dalla presente Procedura.

Il Responsabile whistleblowing ha inoltre la facoltà di richiedere chiarimenti e/o integrazioni alla Persona Coinvolta durante lo svolgimento delle attività di gestione della Segnalazione.

È fatta salva, inoltre, la possibilità per il Segnalante di fornire ulteriori informazioni nel caso in cui il fatto oggetto di Segnalazione sia proseguito, interrotto o addirittura aggravato.

Le Segnalazioni (e la documentazione correlata) sono conservate in apposito luogo chiuso a chiave il cui accesso è riservato solo al Responsabile whistleblowing per il tempo necessario al trattamento delle stesse e, comunque, non oltre cinque anni dalla data della comunicazione dell'esito finale del processo di gestione della Segnalazione.

### **6.3. Attività di indagine interna**

Il Responsabile whistleblowing al fine di valutare una Segnalazione può svolgere le opportune indagini interne necessarie sia direttamente sia incaricando – fermo restando l'obbligo di riservatezza – un soggetto interno o esterno alla Società. In relazione alle Segnalazioni 231 e alle Segnalazioni Codice Etico, il Responsabile whistleblowing esercita tali attività di indagine di concerto e con il supporto dell'Organismo di Vigilanza.

Qualora, a seguito dell'attività svolta, vengano ravvisati elementi di manifesta infondatezza della segnalazione, ne sarà disposta l'archiviazione con adeguata motivazione. Laddove, invece, si ravvisi il fumus di fondatezza della segnalazione è opportuno rivolgersi immediatamente agli organi preposti interni o enti/istituzioni esterne, ognuno secondo le proprie competenze. Non spetta al Responsabile whistleblowing accertare le responsabilità individuali qualunque natura esse abbiano, né svolgere controlli di legittimità o di merito su atti e provvedimenti adottati dalla società oggetto di segnalazione, a pena di sconfinare nelle competenze dei soggetti a ciò preposti all'interno della società ovvero della magistratura. Con riferimento al "riscontro" da effettuare entro il termine di tre mesi, si evidenzia che lo stesso può consistere nella comunicazione dell'archiviazione, nell'avvio di un'inchiesta interna ed eventualmente nelle relative risultanze, nei provvedimenti adottati per

affrontare la questione sollevata, nel rinvio a un'autorità competente per ulteriori indagini. Tuttavia, occorre precisare che il medesimo riscontro, da rendersi nel termine di tre mesi, può anche essere meramente interlocutorio, giacché possono essere comunicate le informazioni relative a tutte le attività sopra descritte che si intende intraprendere e lo stato di avanzamento dell'istruttoria. In tale ultimo caso, terminata l'istruttoria, gli esiti dovranno comunque essere comunicati alla persona segnalante.

#### **6.4. Chiusura della Segnalazione**

Le evidenze raccolte durante le indagini interne vengono analizzate per comprendere il contesto della Segnalazione, per stabilire se si sia effettivamente verificata una Violazione rilevante ai sensi della presente Procedura e/o del Decreto Whistleblowing, nonché per identificare misure disciplinari, misure idonee a rimediare alla situazione che si sia determinata e/o a evitare che una simile situazione possa ripetersi in futuro.

Inoltre, laddove sia stata accertata la commissione di una Violazione, il Responsabile whistleblowing – di concerto e con il supporto dell'Organismo di Vigilanza con riferimento alle Segnalazioni 231 e alle Segnalazioni Codice Etico – potrà:

- 1. procedere all'instaurazione di un procedimento sanzionatorio nei confronti della Persona Coinvolta, nel rispetto della normativa, della contrattazione collettiva eventualmente applicabile e del Modello 231;**
- valutare – anche assieme alle altre funzioni aziendali competenti, l'opportunità di avviare un procedimento disciplinare nei confronti del Segnalante, nel caso di Segnalazioni in relazioni alle quali siano accertate la malafede e/o l'intento meramente diffamatorio, confermati anche dalla infondatezza della stessa Segnalazione;
- concordare con il **Collegio Sindacale** interessato da particolari Segnalazioni – riguardanti tematiche relative a denunce ex art. 2408 c.c. (denunce da parte di soci) – eventuali iniziative da intraprendere prima della chiusura della Segnalazione stessa;
- concordare assieme alla funzione aziendale interessata dalla violazione, un eventuale *action plan* necessario per la rimozione delle debolezze di controllo rilevate, garantendo altresì il monitoraggio della sua attuazione.

#### **6.5. Comunicazione dei risultati e reportistica**

I risultati delle attività di gestione delle Segnalazioni pervenute e non archiviate, incluse le verifiche svolte ed i provvedimenti sanzionatori eventualmente adottati, **sono riepilogati all'interno di una relazione, inviata da parte del Responsabile whistleblowing, con cadenza annuale, all'OdV.**

Fermo restando quanto sopra, l'OdV, nell'ambito del *reporting* periodico previsto dal Modello 231, fornisce all'organo amministrativo della Società, con cadenza annuale, un'informativa delle Segnalazioni 231 e delle Segnalazioni Codice Etico pervenute e non archiviate, **contenente gli esiti delle analisi, inclusa l'adozione (o la mancata adozione) di provvedimenti disciplinari da parte della Società.**

La reportistica di cui sopra viene effettuata nel rispetto degli obblighi di riservatezza di cui al Decreto Whistleblowing e viene svolta a cura del Segretario dell'ODV.

## **7. MISURE DI PROTEZIONE**

### **7.1. Misure di protezione a tutela del Segnalante**

Le Segnalazioni devono essere effettuate in buona fede, resta impregiudicata la responsabilità penale del Segnalante qualora una Segnalazione integri il reato di calunnia o di diffamazione o altre fattispecie di reato e salvi i casi di non punibilità di cui al Decreto Whistleblowing richiamati nel presente Par. 7.1. e al Par. 7.2.

Il Decreto Whistleblowing prevede le seguenti misure di protezione nei confronti del Segnalante e dei Soggetti Collegati:

- divieto di ritorsione in ragione di una Segnalazione;
- misure di sostegno, che consistono in informazioni, assistenza, consulenza a titolo gratuito da parte di enti del terzo settore indicati in un elenco disponibile sul sito dell'ANAC in merito alle modalità di segnalazione e alle previsioni normative in favore del Segnalante e della Persona Coinvolta;
- protezione dalle ritorsioni, che comprende:
  - o la possibilità di comunicare all'ANAC le ritorsioni che si ritiene di aver subito a seguito di una Segnalazione;
  - o la previsione di nullità degli atti assunti in violazione del divieto di ritorsione, da far valere anche in sede giudiziaria;
- limitazioni di responsabilità in caso di rivelazione (o diffusione) di violazioni coperte da obbligo di segreto<sup>1</sup> o relative alla tutela del diritto d'autore o alla protezione dei dati personali oppure di informazioni sulle violazioni che offendono la reputazione della persona coinvolta o denunciata, se
  - o al momento della rivelazione (o diffusione) vi fossero fondati motivi per ritenere che la stessa fosse necessaria per svelare la violazione; e
  - o sussistessero le condizioni di cui al successivo paragrafo 7.2;
- limitazioni di responsabilità, salvo che il fatto costituisca reato, per l'acquisizione delle

informazioni sulle violazioni o per l'accesso alle stesse;

- sanzioni (come riportate nella presente Procedura, all'interno del Par. 10).

## **7.2. Condizioni per l'applicazione delle misure di protezione**

Le misure di protezione sopra elencate si applicano al Segnalante e ai Soggetti Collegati a condizione che:

- a. al momento della Segnalazione, l'autore della Segnalazione avesse fondato motivo di ritenere che le informazioni sulle violazioni segnalate o denunciate fossero vere e rientrassero nell'ambito di applicazione del Decreto Whistleblowing (come richiamato dal Par. 3 della presente Procedura);
- b. la Segnalazione è stata effettuata in conformità a quanto previsto dal Decreto Whistleblowing.

Le misure di protezione trovano applicazione anche in caso di Segnalazione Anonima, se il Segnalante è stato successivamente identificato e ha subito ritorsioni.

In particolare, per ritorsioni si intendono le fattispecie previste dall'art. 17 del Decreto Whistleblowing, tra cui le seguenti fattispecie, che si riportano a titolo meramente esemplificativo e non esaustivo:

- a. il licenziamento, la sospensione o misure equivalenti;
- b. il mutamento di funzioni;
- c. il mancato rinnovo o la risoluzione anticipata di un contratto di lavoro a termine;
- d. la discriminazione o comunque il trattamento sfavorevole;
- e. la conclusione anticipata o l'annullamento del contratto di fornitura di beni o servizi.

Il presente Par. 7 non trova applicazione nei casi di Segnalazioni Codice Etico, per le quali trovano invece applicazione le previsioni di cui Codice Etico adottato dalla Società, nella versione *pro tempore*.

## **8. OBBLIGHI DI RISERVATEZZA RELATIVI ALL'IDENTITÀ DEL SEGNALANTE**

Fatti salvi gli ulteriori obblighi di riservatezza previsti dal Decreto Whistleblowing si ricorda che 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 del Segnalante, a persone diverse da quelle

---

<sup>1</sup> Salvo il caso di informazioni classificate, segreto professionale e medico e segretezza delle deliberazioni degli organi giurisdizionali, per cui resta ferma l'applicazione della relativa normativa.

competenti a ricevere o a dare seguito alle Segnalazioni espressamente autorizzate a trattare tali dati ai sensi degli articoli 29 e 32, paragrafo 4, del GDPR e dell'articolo 2-quaterdecies del Codice Privacy.

È opportuno considerare, inoltre, i seguenti obblighi specifici di riservatezza:

Nel procedimento penale l'identità del Segnalante è coperta dal segreto nei modi e nei limiti di cui all'art. 329 c.p.p.

Nel procedimento disciplinare a) l'identità del Segnalante non può essere rivelata, ove la contestazione dell'addebito disciplinare sia fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla Segnalazione, anche se conseguenti alla stessa;

b) qualora la contestazione disciplinare sia fondata, in tutto o in parte, sulla Segnalazione e la conoscenza dell'identità del Segnalante sia indispensabile per la difesa dell'incolpato, la Segnalazione sarà utilizzabile ai fini del procedimento disciplinare solo in presenza del consenso espresso del Segnalante alla rivelazione della propria identità. In tal caso, è dato avviso al Segnalante mediante comunicazione scritta delle ragioni della rivelazione dei dati riservati.

## 9. DATA PROTECTION

Il trattamento dei dati personali nella gestione del canale di segnalazione interno e delle Segnalazioni ricevute deve essere effettuato a norma del GDPR e del Codice Privacy.

La Società ha definito il proprio modello di ricevimento e gestione delle Segnalazioni interne, individuando misure tecniche e organizzative idonee a garantire un livello di sicurezza adeguato agli specifici rischi derivanti dai trattamenti effettuati, **sulla base di una valutazione di impatto sulla protezione dei dati, ai sensi dell'art. 35 del GDPR.**

Il rapporto con fornitori esterni, qualora vi fossero, che trattano dati personali per conto della Società è disciplinato tramite un accordo sul trattamento dei dati, ai sensi dell'art. 28 del GDPR che definisce la durata, la natura e la finalità del trattamento, il tipo di dati personali e le categorie di interessati, gli obblighi e i diritti del titolare del trattamento, in conformità a quanto previsto dall'art. 28 del GDPR.

**Le persone competenti a ricevere o a dare seguito alle Segnalazioni ai sensi della presente Procedura devono essere autorizzate a trattare i dati personali relativi alle Segnalazioni ai sensi degli artt. 29 e 32 del GDPR e dell'art. 2-quaterdecies del Codice Privacy.**

**Ai Segnalanti e alle Persone Coinvolte devono essere fornite idonee informazioni ai sensi degli artt. 13 e 14 del GDPR.**

Con riferimento all'esercizio dei diritti e delle libertà dell'interessato, nel caso in cui lo stesso sia la

Persona Coinvolta, i diritti di cui agli articoli da 15 a 22 del GDPR non potranno essere esercitati (con richiesta al Titolare ovvero con reclamo ai sensi dell'articolo 77 del GDPR) qualora ne possa derivare un pregiudizio effettivo e concreto alla riservatezza dell'identità del Segnalante (v. articolo 2-undecies del Codice Privacy e articolo 23 del GDPR) e/o al perseguimento degli obiettivi di conformità alla normativa in materia di segnalazione di condotte illecite.

L'esercizio dei diritti da parte della Persona Coinvolta (incluso il diritto di accesso) potrà essere esperito, pertanto, nei limiti in cui la legge applicabile lo consente e successivamente ad un'analisi da parte degli organismi preposti, al fine di contemperare l'esigenza di tutela dei diritti degli individui con la necessità di contrasto e prevenzione delle violazioni delle regole di buona gestione societaria ovvero delle normative applicabili in materia.

I dati personali che manifestamente non sono utili al trattamento di una specifica Segnalazione non sono raccolti o, se raccolti, devono essere cancellati immediatamente.

**Allo scopo di illustrare le misure adottate in tema di "privacy" viene riportata una apposita Appendice denominata appunto "Appendice privacy".**

## **10. SANZIONI**

È soggetto a sanzioni pecuniarie (da 10.000 a 50.000 euro) chiunque si renda responsabile di una delle seguenti condotte:

- compimento di atti di ritorsione ai danni del Segnalante o delle Persone Collegate in relazione a Segnalazioni;
- ostacolo o tentato ostacolo all'effettuazione della Segnalazione;
- violazione degli obblighi di riservatezza previsti dalla Procedura e dal Decreto *Whistleblowing*;
- mancata istituzione dei canali di Segnalazione secondo i requisiti previsti dal Decreto *Whistleblowing*;
- mancata adozione di una procedura per l'effettuazione e la gestione delle segnalazioni o mancata conformità della stessa al Decreto *Whistleblowing*;
- mancata verifica e analisi delle Segnalazioni ricevute.

**Per tutte le condotte sopra elencate sono, inoltre, applicabili le sanzioni disciplinari previste dal Modello 231.**

È, inoltre, prevista l'irrogazione di una sanzione disciplinare nei confronti del Segnalante quando (fuori da specifici casi previsti dal Decreto *Whistleblowing*) è accertata in capo allo stesso:

- (i) anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale per i reati di diffamazione o di calunnia o comunque per i medesimi reati commessi con la denuncia all'autorità giudiziaria ovvero
- (ii) la responsabilità civile, per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave<sup>2</sup>.

Il presente Par. 10 non trova applicazione nei casi di Segnalazioni Codice Etico, per le quali trovano invece applicazione le previsioni di cui al Codice Etico adottato da Salvati, nella versione *pro tempore*.

## 11. CANALE DI SEGNALAZIONE ESTERNA

Il Segnalante può effettuare una segnalazione esterna tramite il canale istituito e accessibile sul sito dell'ANAC delle seguenti violazioni:

1. illeciti che rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione europea o nazionali
2. atti o omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione europea;
3. atti o omissioni riguardanti il mercato interno, 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;
4. atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni di cui agli atti dell'Unione nei settori indicati nei numeri precedenti.

Si precisa che il ricorso al canale di segnalazione esterna istituito presso l'ANAC può avvenire solo se:

- il canale di segnalazione interna indicato nella Procedura non risulti attivo;
- il Segnalante ha già effettuato una Segnalazione al canale indicato nella Procedura e la stessa non ha avuto seguito;
- il Segnalante ha fondati motivi di ritenere che, se effettuasse una Segnalazione interna tramite il canale previsto dalla presente Procedura, alla stessa non verrebbe dato seguito ovvero la Segnalazione possa determinare il rischio di ritorsione;
- il Segnalante ha fondato motivo di ritenere che la Violazione da segnalare possa costituire un pericolo imminente o palese per l'interesse pubblico.

Per l'utilizzo di tale canale di segnalazione esterna o per il ricorso alla divulgazione pubblica si prega di fare riferimento alle linee guida e al sito ufficiale dell'ANAC.

Il presente Par. 11 non trova applicazione nei casi di Segnalazioni Codice Etico.

## 12. LA DIVULGAZIONE PUBBLICA

Il d.lgs. n. 24/2023 introduce un'ulteriore modalità di segnalazione consistente nella divulgazione pubblica. Con la divulgazione pubblica le informazioni sulle violazioni sono rese di pubblico dominio tramite la stampa o mezzi elettronici o comunque attraverso mezzi di diffusione in grado di raggiungere un numero elevato di persone.

Con la divulgazione pubblica le informazioni sulle violazioni sono rese di pubblico dominio.

La Direttiva europea e il legislatore nel prevedere la divulgazione pubblica tengono naturalmente conto dell'evoluzione dei mezzi di diffusione di massa, includendovi anche i social media che costituiscono uno strumento rapido e interattivo di trasmissione e veicolazione di informazioni e scambi tra reti di persone e organizzazioni.

La divulgazione pubblica delle violazioni deve avvenire nel rispetto delle condizioni poste dal legislatore affinché poi il soggetto che la effettua possa beneficiare delle tutele riconosciute dal decreto. Pertanto, la protezione sarà riconosciuta se al momento della divulgazione ricorra una delle seguenti condizioni:

1. a una segnalazione interna, a cui la Società non abbia dato riscontro nei termini previsti (tre mesi dalla data dell'avviso di ricevimento o, in mancanza di tale avviso, entro tre mesi dalla scadenza del termine di sette giorni dalla presentazione della segnalazione), abbia fatto seguito una segnalazione esterna ad ANAC la quale, a sua volta, non ha fornito riscontro al segnalante entro termini ragionevoli (tre mesi o, se ricorrono giustificate e motivate ragioni, sei mesi dalla data di avviso di ricevimento della segnalazione esterna o, in mancanza di detto avviso, dalla scadenza dei sette giorni dal ricevimento);
2. la persona ha già effettuato direttamente una segnalazione esterna ad ANAC la quale, tuttavia, non ha dato riscontro al segnalante in merito alle misure previste o adottate per dare seguito alla segnalazione entro termini ragionevoli (tre mesi o, se ricorrono giustificate e motivate ragioni, sei mesi dalla data di avviso di ricevimento della segnalazione esterna o, in mancanza di detto avviso, dalla scadenza dei sette giorni dal ricevimento);
3. la persona effettua direttamente una divulgazione pubblica in quanto ha fondato motivo, di ritenere, ragionevolmente, sulla base di circostanze concrete allegare ed informazioni effettivamente acquisibili e, quindi, non su semplici illazioni, che la violazione possa rappresentare un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse. Si pensi, ad esempio, ad una situazione di emergenza o al rischio di danno irreversibile, anche all'incolumità fisica di una o più persone, che richiedono che la violazione sia svelata prontamente e abbia un'ampia risonanza per impedirne gli effetti;
4. la persona effettua direttamente una divulgazione pubblica poiché ha fondati motivi – nei termini sopra precisati - di ritenere che la segnalazione esterna possa comportare il rischio di ritorsioni oppure possa non avere efficace seguito perché, ad esempio, teme che possano essere occultate o distrutte prove oppure che chi ha ricevuto la segnalazione possa essere colluso con l'autore della violazione o coinvolto nella violazione stessa. Si consideri, a titolo esemplificativo, il caso in cui chi riceve la segnalazione di una violazione, accordandosi con la persona coinvolta nella violazione stessa, proceda ad archiviare detta segnalazione in assenza dei presupposti.

Nella divulgazione pubblica, ove il soggetto riveli volontariamente la propria identità, non viene in rilievo la tutela della riservatezza, ferme restando tutte le altre forme di protezione previste dal decreto per il whistleblower.

Laddove, invece, la divulgazione avvenga utilizzando, ad esempio, uno pseudonimo o un nickname, che non consente l'identificazione del divulgatore, la Società tratterà la divulgazione alla stregua di una segnalazione anonima e avrà cura di registrarla, ai fini della conservazione, per garantire al divulgatore, qualora sia successivamente disvelata l'identità dello stesso, le tutele previste nel caso in cui subisca ritorsioni.

### **13. DENUNCIA ALL'AUTORITÀ GIUDIZIARIA**

Il decreto, in conformità alla precedente disciplina, riconosce ai soggetti tutelati anche la possibilità di rivolgersi alle Autorità giudiziarie, per inoltrare una denuncia di condotte illecite di cui siano venuti a conoscenza in un contesto lavorativo pubblico o privato, come definito nel § 1 "ambito soggettivo". In linea con le indicazioni già fornite da ANAC nelle LLGG n. 469/2021, si precisa che qualora il whistleblower rivesta la qualifica di pubblico ufficiale o di incaricato di pubblico servizio, anche laddove lo stesso abbia effettuato una segnalazione attraverso i canali interni o esterni previsti dal decreto, ciò non lo esonera dall'obbligo - in virtù di quanto previsto dal combinato disposto dell'art. 331 c.p.p. e degli artt. 361 e 362 c.p. - di denunciare alla competente Autorità giudiziaria i fatti penalmente rilevanti e le ipotesi di danno erariale. Si rammenta in ogni caso che l'ambito oggettivo degli artt. 361 e 362 c.p., disponendo l'obbligo di denunciare soltanto reati (procedibili d'ufficio), è più ristretto di quello delle segnalazioni effettuabili dal whistleblower che può segnalare anche illeciti di altra natura.

Resta fermo che, laddove il dipendente pubblico denunci un reato all'Autorità giudiziaria ai sensi degli artt. 361 o 362 c.p. e poi venga discriminato per via della segnalazione, potrà beneficiare delle tutele previste dal decreto per le ritorsioni subite. Le stesse regole sulla tutela della riservatezza e del contenuto delle segnalazioni vanno rispettate dagli uffici delle Autorità giudiziarie cui è sporta la denuncia.

### **14. INFORMAZIONE E FORMAZIONE**

Le informazioni sulla presente Procedura sono rese accessibili e disponibili a tutti, rese facilmente visibili nei luoghi di lavoro e pubblicate anche in una sezione dedicata del sito internet aziendale.

Le informazioni sulla Procedura sono rese disponibili anche in fase di assunzione di un dipendente.

**La formazione in materia di *whistleblowing* e, in generale, in merito alle disposizioni di cui alla presente Procedura, è, inoltre, inserita nei piani di formazione del personale previsti dalla Società in materia di *compliance*.**

## ALLEGATI

Modulo per la segnalazione di condotte illecite o violazioni del Modello di cui al D.lgs. 231/01

### Dati del segnalante

Nome del segnalante:	
Cognome del segnalante:	
Codice fiscale:	
Qualifica attuale:	
Incarico (Ruolo) attuale:	
Unità Organizzativa/Area di servizio attuale:	
Qualifica all'epoca del fatto segnalato:	<input type="text"/>
Incarico (Ruolo) all'epoca del fatto segnalato:	<input type="text"/>
Unità Organizzativa/Area di servizio all'epoca del fatto:	<input type="text"/>
Telefono:	
E-mail:	

### Dati e informazioni della condotta illecita o violativa del Modello

Ente in cui si è verificato il fatto:
Periodo in cui si è verificato il fatto:
Data in cui si è verificato il fatto:

Luogo fisico in cui si è verificato il fatto:	
Soggetto che ha commesso il fatto: nome, cognome, qualifica (possono essere inseriti più nomi)	
Eventuali soggetti terzi coinvolti (nome, cognome, qualifica, recapiti)	
Modalità con cui è venuto a conoscenza del fatto:	
Eventuali altri soggetti che possono riferire sul fatto (nome, cognome, qualifica, recapiti)	
Area/Funzione/Unità organizzativa a cui può essere riferito il fatto	
<div style="border: 1px solid black; width: 100%; height: 15px;"></div>	
"Altro", specificare (es. esistenza di eventuali denunce del fatto (ove note) alla pubblica Autorità)	
<div style="border: 1px solid black; width: 100%; height: 25px;"></div>	

Descrizione del fatto:

