



---

## **PROTOCOLLO TUTELA WHISTLEBLOWER**

---

Rev.1 Agg. al 13.11.2023

Approvato dal Pres. del CdA

S.A.C. Società Appalti Costruzioni SpA

Via Barnaba Oriani, 114.

00197 Roma

## INDICE

<b>1. Scopo</b> .....	3
<b>2. Definizioni</b> .....	3
<b>3. Campo di Applicazione</b> .....	4
<b>4. Principali Riferimenti Normativi</b> .....	4
<b>5. Adozione e Diffusione</b> .....	5
<b>6. Principi Generali</b> .....	5
<b>7. Modalità di Segnalazione e Gestione delle Segnalazioni</b> .....	6
<b>8. Canali di Segnalazione</b> .....	6
<b>9. Segnalazione Anonima</b> .....	7
<b>10. Oggetto e Contenuto delle Segnalazioni</b> .....	7
<b>11. Processo di Gestione Delle Segnalazioni</b> .....	8
11.1. Istruttoria.....	8
11.2. Decisione e misure in risposta alla segnalazione .....	8
<b>12. Tutela E Doveri Del Segnalante</b> .....	8
12.1. Tutela dell'identità del Segnalante e Della Riservatezza Delle Informazioni .....	8
12.2. Divieto di atti ritorsivi, vessatori o discriminatori.....	9
<b>13. Tutela Del Segnalato</b> .....	9
<b>14. Sistema Sanzionatorio</b> .....	9
<b>15. Archiviazione, Conservazione Della Documentazione E Tracciabilità</b> .....	9
<b>16. Trattamento Dei Dati Personali</b> .....	10

## 1. SCOPO

La SAC S.p.A., al fine di favorire una cultura etica all'interno della propria "Catena del Valore", adotta strumenti volti a prevenire, scoprire e segnalare condotte illecite poste in essere in violazione della normativa cogente e interna, nonché dei principi etici promossi e incoraggia i propri dipendenti, nonché i soggetti che a qualsiasi titolo svolgano o abbiano svolto prestazioni in favore della Società o ricoprano funzioni di amministrazione, direzione, controllo vigilanza o rappresentanza a segnalare qualsiasi comportamento, atto od omissione rilevante ai sensi del presente documento e di cui gli stessi siano a conoscenza.

Il presente Protocollo sulla segnalazione delle condotte illecite ha lo scopo di:

- favorire un ambiente di lavoro sano e caratterizzato da senso di appartenenza e legalità, tutelando il dipendente della società che segnala condotte illecite di cui sia venuto a conoscenza in ragione del rapporto di lavoro;
- regolamentare anche e non solo ai sensi dell'art. 6, comma 2 *bis*, del D.Lgs. 231/2001 (per come modificato dall'art. 24, comma 5, del D.Lgs. 24/2023, per il quale i modelli di gestione, organizzazione e controllo *"prevedono, ai sensi del decreto legislativo attuativo della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio del 23 ottobre 2019, i canali di segnalazione interna, il divieto di ritorsione e il sistema disciplinare, adottato ai sensi del comma 2, lettera e)"* i canali di segnalazione delle violazioni di illeciti o irregolarità e rimuovere i fattori che possano ostacolare o disincentivare le segnalazioni, nonché regolamentare le misure a tutela dei segnalanti e il sistema disciplinare.

## 2. DEFINIZIONI

Le seguenti definizioni intendono fornire informazioni introduttive per una migliore comprensione dei concetti e degli acronimi espressi nel presente Protocollo.

**Destinatari:** si intendono le Persone di SAC S.p.A., nonché i soggetti terzi, persone fisiche o giuridiche, (quali, a titolo esemplificativo e non esaustivo, fornitori, lavoratori autonomi e liberi professionisti, consulenti o clienti e altri soggetti che intrattengono rapporti contrattuali con la SAC S.p.A. come collaboratori o business partners). In particolare, sono ricompresi tutti i soggetti di cui all'art. 3 del D.Lgs. n. 24/2023;

**Codice Etico e di Condotta:** Documento adottato con delibera del Consiglio di Amministrazione di SAC S.p.A., finalizzato a declinare i valori ed i principi etici e comportamentali che tutti gli stakeholder, nei diversi ruoli, ambiti e competenze, devono considerare come indirizzi univoci di comportamento nell'espletamento delle proprie attività.

**Codice/Politica Anticorruzione:** documento che stabilisce principi e obiettivi generali del Sistema Anticorruzione, tra cui la proibizione di qualsiasi condotta di corruzione (secondo il principio di "zero tolerance"), il rispetto delle leggi anticorruzione, l'impegno a soddisfare i requisiti del Sistema Anticorruzione e al continuo miglioramento del Sistema, l'autonomia e l'indipendenza del Responsabile per la Prevenzione della Corruzione, demandando l'applicazione dei principi in esso contenuti a ciascun manager e dipendente della SAC S.p.A..

**Gestore delle Segnalazione:** Persona fisica interna, al quale SAC S.p.A. affida la responsabilità di gestire le segnalazioni pervenute attraverso il Canale di Segnalazione Interna (Designato al Trattamento Dati). Il Gestore della Segnalazione, deciderà di coinvolgere l'OdV/FCPC, di volta in volta sulla base del contenuto delle segnalazioni. Ad esempio, qualora l'oggetto della segnalazione riguardi condotte illecite rilevanti ai sensi del Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231, o violazioni del Modello 231 o Reati di corruzione viene coinvolto un rappresentante dell'Organismo di Vigilanza e la Funzione di Conformità per la Prevenzione della Corruzione (FCPC). Qualora l'oggetto della Segnalazione riguardi il Personale viene coinvolto un rappresentante dell'Organismo di Vigilanza e il Diversity Manager/Rappresentante dei Lavoratori per la SA8000 (DM/RLSA). Qualora l'oggetto della segnalazione non rientri nell'ambito di competenza del personale interno di SAC S.p.A. o si palesi un conflitto d'interessi, il Gestore

delle Segnalazioni ha la facoltà di incaricare consulenti esterni, con oneri a carico della Società, per l'analisi e gestione dei fatti segnalati, fatte salve le dovute procedure di riservatezza e protezione dei dati personali.

**Modello 231:** il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo adottato da SAC S.p.A. ai sensi del Decreto Legislativo 231/2001.

**Persone di SAC:** tutti i legali rappresentanti, i soci, gli amministratori, procuratori, dirigenti, dipendenti (qualunque sia l'inquadramento giuridico e contrattuale della prestazione, inclusi tirocinanti e volontari) e membri di organi di controllo di SAC S.p.A..

**Piattaforma di Segnalazione o Sistema di Segnalazione:** il sistema informatico che garantisce, la riservatezza dell'identità del segnalante, della persona coinvolta e della persona comunque menzionata nella segnalazione, nonché del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione.

**Procedure Interne:** tutte le procedure, policy, istruzioni operative e tutti gli altri documenti che fanno parte del sistema aziendale.

**Segnalante (cd. Whistleblower):** la persona fisica che effettua la segnalazione o la divulgazione pubblica di informazioni sulle violazioni acquisite nell'ambito del proprio contesto lavorativo. Sono soggetti legittimati alla segnalazione i vertici aziendali<sup>1</sup>, dipendenti (di qualsiasi categoria: a tempo determinato, indeterminato, dirigenti, stagisti, etc.) ed ex lavoratori, collaboratori, consulenti, business partners e tutti i soggetti di cui all'art. 3 del D. Lgs. n 24/2023 attuativa della direttiva UE 2019/1937.

**Segnalazione Interna:** qualsiasi comunicazione, effettuata con i canali di segnalazione predisposti, avente ad oggetto il ragionevole e legittimo sospetto o la consapevolezza di violazioni (comportamenti, atti od omissioni di cui il segnalante sia venuto/a conoscenza nel contesto lavorativo, inclusi i tentativi di violazione) posti in essere da dipendenti o rappresentanti di SAC S.p.A., che ledono l'interesse pubblico o l'integrità di SAC S.p.A..

**Segnalazione Illecita:** Segnalazione che, dagli esiti della verifica preliminare e sulla base di elementi oggettivi, si rilevi infondata e rispetto alla quale le circostanze accertate consentano di ritenere che sia stata effettuata in malafede o con dolo o colpa grave.

**Soggetti Sensibili Collegati al Segnalante:** a norma del D.lgs. 24/2023, si intendono tali i soggetti facilitatori del segnalante, le persone legate al segnalante da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado e che operino nello stesso contesto lavorativo, i colleghi del segnalante, gli enti di proprietà del segnalante o che operano nel medesimo contesto lavorativo. A tali soggetti sono estese le medesime misure di protezione previste per il segnalante.

### 3. CAMPO DI APPLICAZIONE

Il presente Protocollo, si applica a tutte le attività di SAC S.p.A., ovunque svolte. Si applica a tutti gli amministratori, membri di organi di controllo, dipendenti e collaboratori della Società e – in ogni caso – di chiunque agisca in nome, per conto o nell'interesse di SAC S.p.A. (a titolo esemplificativo: consulenti, fornitori, subappaltatori, etc.), così come specificato in seno alla definizione di "Destinatari".

### 4. PRINCIPALI RIFERIMENTI NORMATIVI

Di seguito si riportano i Principali Riferimenti Normativi

- ◆ D. Lgs. n. 231/2001 *"Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica"*;

<sup>1</sup> Per vertici aziendali si intendono: i componenti del Consiglio di Amministrazione, del Collegio Sindacale, il Direttore Generale, i procuratori, nonché qualsiasi altro soggetto in posizione apicale che rivesta funzioni di rappresentanza, amministrazione o direzione di SAC .

- ◆ D. Lgs. N. 101/2018 “*Disposizioni per l’adeguamento della normativa nazionale alle disposizioni del 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)*”;
- Regolamento UE 2016/679 “*Regolamento Generale sulla Protezione dei dati*”;
- D.lgs. n. 24/2023 “*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*” e ulteriore legislazione/regolamentazione ivi citata/richiamata;
- Codice civile;
- Codice penale;
- Modello di Gestione, Organizzazione e Controllo ex D.lgs. n. 231/2001 di SAC;
- I documenti del Sistemi di Gestione aziendali;
- Documenti organizzativi (es. deleghe interne, procure, mappa dei poteri, etc.) vigenti in Società;

## 5. ADOZIONE E DIFFUSIONE

Al presente documento viene garantita la massima diffusione possibile. A tal fine, è infatti pubblicato sul sito internet di SAC S.p.A. e sulla rete intranet aziendale.

## 6. PRINCIPI GENERALI

In conformità alla normativa cogente, può costituire oggetto di segnalazione qualsiasi comunicazione avente ad oggetto il ragionevole e legittimo sospetto o la consapevolezza di comportamenti illeciti, atti od omissioni posti in essere da dipendenti o rappresentanti della Società che possano recare un danno anche solo di immagine alla Società stessa nonché a terzi.

Il funzionamento del Sistema di Segnalazione si basa, altresì, sui seguenti principi fondamentali:

- **Libero accesso:** tutte le Persone di SAC S.p.A. e i soggetti terzi di cui all’art. 3 del D.Lgs. n 24/2023 che interagiscono con SAC sono legittimati a effettuare segnalazioni attraverso il processo descritto nel presente documento e sul sito web.
- **Indipendenza e professionalità dei soggetti coinvolti nella gestione delle segnalazioni:** tutti le persone coinvolte nella gestione della segnalazione svolgono le proprie attività assicurando il mantenimento delle necessarie condizioni di indipendenza e la dovuta obiettività, competenza e diligenza professionale.
- **Formazione:** l’erogazione ai dipendenti e vertici aziendali della formazione specifica sulla normativa applicabile e sui contenuti del presente documento costituisce parte del processo di gestione ed è programmata con cadenza regolare.
- **Tutela del segnalante (c.d. whistleblower) e dei soggetti sensibili ad esso collegati:** in conformità a quanto previsto dal D.Lgs. 24/2023, al segnalante e ai soggetti sensibili ad esso collegati sono garantite le seguenti tutele. Precisamente:
  - a) **Obbligo di riservatezza**, di cui al paragrafo “*Tutela dell’identità del segnalante e della riservatezza delle informazioni*” del presente documento;
  - b) **Divieto di ritorsioni**, di cui al paragrafo “*Divieto di atti ritorsivi, vessatori o discriminatori*” del presente documento.
- **Tutela del segnalato:** SAC S.p.A. e le persone coinvolte nel processo di Segnalazione (DM/RLSA/OdV/FCPC) prevedono e applicano criteri e modalità di comunicazione idonei a tutelare l’identità e l’onore delle persone menzionate nelle segnalazioni, i soggetti segnalati sono, pertanto, tutelati sia con riferimento alla confidenzialità delle segnalazioni che li riguardano e delle eventuali indagini svolte, sia alla protezione degli stessi da eventuali

segnalazioni ritorsive e/o diffamatorie. In caso di segnalazioni illecite, a tutela dell'immagine e reputazione dei soggetti ingiustamente segnalati, non sono applicate al segnalante le misure di tutela previste e SAC S.p.A. assicura l'adozione delle sanzioni disciplinari previste dal sistema e dalla normativa applicabile anche nei confronti del segnalante. Inoltre, i soggetti/uffici coinvolti oggetto di segnalazione illecita sono informati del contenuto della segnalazione illecita e dell'identità del segnalante per consentire loro di valutare eventuali azioni a propria tutela.

- **Dovere di segnalare:** i Destinatari hanno il dovere di segnalare le violazioni di cui vengano a conoscenza o di cui abbiano un ragionevole sospetto.
- **Divieto di effettuare segnalazioni manifestamente infondate e/o diffamatorie**
- **Dovere di indipendenza e professionalità nella gestione delle segnalazioni**
- **Tutela dell'integrità delle segnalazioni:** il Sistema di Segnalazione garantisce che nessuna segnalazione (dalla fase della notifica a quella della decisione) possa essere cancellata e/o alterata.

## 7. MODALITÀ DI SEGNALAZIONE E GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI

Al fine di consentire ai soggetti destinatari del presente documento di assolvere al proprio onere di segnalazione, SAC ha predisposto, in ottemperanza alle disposizioni cui al D.Lgs. 24/2023, attuativo della direttiva UE 2019/1937 – differenti canali attraverso i quali, i soggetti destinatari, possono effettuare le segnalazioni e ha regolamentato il processo di gestione delle segnalazioni come di seguito descritto.

## 8. CANALI DI SEGNALAZIONE

Di seguito si riepilogano i canali di segnalazione adottati dalla SAC S.p.A.



**PROCEDURA INFORMATICA DEDICATA:** accesso tramite Link <https://sacsipa.trustv.report>



**PER POSTA ORDINARIA:** le comunicazioni possono essere inviate all'indirizzo di **SAC S.p.A.** – Via Barnaba Oriani, 114 – 00197 Roma, all'attenzione dell'Organismo di Vigilanza (OdV) e/o della Funzione di Conformità per la Prevenzione della Corruzione (FCPC) e/o del Diversity Manager/Rappresentante dei Lavoratori per la SA8000 (DM/RLSA). A garanzia della riservatezza del segnalante, è necessario che la missiva sia inserita in una busta chiusa e rechi la dicitura "RISERVATO-WHISTLEBLOWING" al soggetto destinatario della stessa



**A MANO:** attraverso un modulo standard di segnalazione da recapitare personalmente all'OdV/FCPC/RLSA/DM



**COMUNICAZIONI VERBALI:** nel caso di segnalazioni verbali (anche telefoniche), l'OdV/FCPC/DM/RLSA ha il dovere di mantenere l'anonimato, se richiesto, del lavoratore da cui riceve la comunicazione.



**POSTA ELETTRONICA/E-MAIL:** le comunicazioni e-mail all'Azienda devono essere inviate ai seguenti indirizzi e-mail: [odv@sacsipa.it](mailto:odv@sacsipa.it); [fcpc@sacsipa.it](mailto:fcpc@sacsipa.it); [diversitaeinclusione@sacsipa.it](mailto:diversitaeinclusione@sacsipa.it);

Per le segnalazioni relative alle tematiche SA8000, esiste la possibilità di inviare la segnalazione direttamente all'Organismo di Certificazione e all'Organismo di accreditamento ai seguenti indirizzi:

- ◆ Ente di Certificazione: **RINA S.p.A.** Viale Cesare Pavese, 305 – 00144 Roma – e-mail: [sa8000@rina.org](mailto:sa8000@rina.org) - + 39 06 54228651 + 039 06 54228699
- ◆ Ente **SAI Social Accountability International** NYC Headquarters 9 East 37th Street; 10th Floor New York, NY 10016 Stati Uniti d'America Tel: +1 (212) 684-1414 e-mail: [info@sa-intl.org](mailto:info@sa-intl.org)
- ◆ **SAAS Social Accountability Accreditation International** 15 West 44th Street, 6th Floor New York, NY 10036 - Telefono: tel: (212) 684-1414 fax: (212) 684-1515 e mail: [saas@saasaccreditation.org](mailto:saas@saasaccreditation.org).

L'iter procedurale su come effettuare la Segnalazione sulla Piattaforma Informatica  è riportato in apposita Brochure "Canali di Segnalazione-Iter Procedurale" riportato sul sito web della Società

Su richiesta del segnalante stesso, è possibile prevedere la segnalazione in presenza mediante un incontro diretto entro un termine ragionevole. In tal caso, è assicurata, su espresso consenso della persona segnalante, ai sensi dell'art. 14 comma 4 del D.Lgs. 24/2023, la conservazione della documentazione completa e accurata di tale incontro su supporto durevole che consenta l'accesso alle informazioni. Le segnalazioni rilasciate mediante incontro in presenza, previo consenso della persona segnalante, possono essere documentate a cura del personale addetto mediante registrazione su un verbale. In tal caso, la persona segnalante può verificare, rettificare e confermare il verbale dell'incontro mediante la propria sottoscrizione.

## 9. SEGNALAZIONE ANONIMA

SAC S.p.A., in conformità alla normativa applicabile, garantisce la possibilità di effettuare segnalazioni in forma anonima, qualora adeguatamente circostanziate e di contenuto sufficientemente dettagliato da renderle verificabili.

In ogni caso, stante anche l'ampia tutela prevista per il segnalante, SAC S.p.A. ed i suoi shareholder incoraggiano e promuovono le segnalazioni identificative poiché più efficaci e, in ogni caso, richiedono all'eventuale segnalante anonimo, di effettuare una segnalazione supportata da evidenze e il più circostanziata possibile.

## 10. OGGETTO E CONTENUTO DELLE SEGNALAZIONI

Oggetto della segnalazione possono essere tutti i comportamenti o i fatti che, a parere del segnalante, configurino o siano potenzialmente in grado di configurare illeciti di natura civile, penale, amministrativa e contabile e siano lesivi di un interesse pubblico o privato.

A titolo esemplificativo possono essere segnalati fatti o situazioni in grado di arrecare un danno o un pregiudizio a **SAC S.p.A.** quali ad esempio:

- ◆ comportamenti attuati in violazione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, del Codice Etico e di Condotta, del Codice/Politica Anticorruzione, delle Politiche Aziendali, Linee Guida Anticorruzione o di altre disposizioni interne all'organizzazione (ad es. Responsabilità Sociale, Diversità e Inclusione; Parità di genere)
- ◆ comportamenti illeciti rilevanti ai sensi del D.Lgs n. 231/2001;
- ◆ comportamenti perseguibili sotto il profilo legale (penalmente rilevanti o soggetti a sanzioni amministrative);
- ◆ comportamenti in grado di arrecare danni o pregiudizi patrimoniali, d'immagine o alle altre risorse di SAC S.p.A.;
- ◆ comportamenti in grado di comportare danni per l'ambiente, la salute e la sicurezza delle risorse, dei clienti, dei fornitori o dei cittadini in genere, la protezione dei dati personali e la sicurezza delle reti e sistemi informativi;
- ◆ fatti e accadimenti aventi natura di abuso, offesa o illegalità verificatisi nell'ambito lavorativo o ad esso legati e in contrasto con i principi di Responsabilità Sociale della norma SA8000, etc

Le segnalazioni devono:

- riguardare situazioni di cui il segnalante sia venuto direttamente a conoscenza in ragione del rapporto di lavoro con SAC S.p.A.;
- essere veritiere, circostanziate e fondate su elementi precisi e concordanti, riguardanti fatti riscontrabili e conosciuti direttamente dal *whistleblower* medesimo.
- contenere informazioni, compresi i fondati sospetti, riguardanti effettive o potenziali violazioni che si sono verificate o che molto verosimilmente potrebbero verificarsi nell'organizzazione presso cui la persona segnalante lavora o ha lavorato, o in altra organizzazione con la quale la persona segnalante è o è stata in contatto nell'ambito della sua attività professionale, nonché tentativi di occultare tali violazioni.

## 11. PROCESSO DI GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI

Ricevuta la segnalazione, entro 7 giorni da quando è stata effettuata, il Gestore delle Segnalazioni, tramite il Sistema di Segnalazione (o per altre vie se la segnalazione è arrivata con altro mezzo), rilascia al segnalante un avviso di ricevimento. Presa in carico la segnalazione, il Gestore delle Segnalazioni procede ad effettuare una verifica preliminare di identificazione dell'oggetto, nonché della fondatezza delle circostanze ed eventi rappresentati. Qualora la segnalazione risulti manifestamente infondata, il Gestore delle Segnalazioni procede all'archiviazione motivata da nota di accompagnamento. Invece, qualora la segnalazione fondata risulti, tuttavia, non sufficientemente dettagliata, il Gestore delle Segnalazioni provvede a formulare al segnalante le eventuali opportune richieste di integrazioni/chiarimenti. A seconda della natura della segnalazione il Gestore della Segnalazione, nel rispetto dei principi di imparzialità e riservatezza, deciderà di coinvolgere l'OdV/FCPC, di volta in volta sulla base del contenuto delle segnalazioni. Ad esempio, qualora l'oggetto della segnalazione riguardi condotte illecite rilevanti ai sensi del Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231, o violazioni del Modello 231 o Reati di corruzione viene coinvolto un rappresentante dell'Organismo di Vigilanza e la Funzione di Conformità per la Prevenzione della Corruzione (FCPC). Qualora l'oggetto della Segnalazione riguardi il Personale viene coinvolto un rappresentante dell'Organismo di Vigilanza e il Diversity Manager/Rappresentante dei Lavoratori per la SA8000 (DM/RLSA). Nel caso in cui, nel corso delle analisi, emergano situazioni di potenziale conflitto di interessi con taluno dei membri dell'OdV e/o FCPC e/o DM/RLSA, il Gestore delle Segnalazioni è tenuto a sostituire il/i membro/i in conflitto di interessi.

### *11.1. ISTRUTTORIA*

La fase istruttoria è volta all'accertamento dei fatti segnalati. Il Gestore/OdV/FCPC/DM/RLSA, pertanto, provvede a svolgere gli accertamenti istruttori opportuni. Entro tre mesi dall'invio dell'avviso di ricevimento della segnalazione, oppure, dalla scadenza del termine di sette giorni dal ricevimento della segnalazione quando non sia stato possibile inoltrare l'avviso di ricevimento al Segnalante, questo deve essere informato dello stato della segnalazione, a meno che la segnalazione non sia arrivata per via diversa dal Sistema di Segnalazione e non contenga i riferimenti per contattare il segnalante.

### *11.2. DECISIONE E MISURE IN RISPOSTA ALLA SEGNALAZIONE*

Alla luce delle risultanze istruttorie il Gestore/OdV/FCPC/DM/RLSA:

- classifica nei propri report la segnalazione, a seconda dei casi, come "Fondata" o "Non Fondata";
- predisporre una relazione sugli esiti delle indagini;
- *trasmette quanto sopra al CdA il quale deciderà* le azioni che si rendano necessarie secondo quanto previsto dal presente documento e dalla legislazione vigente.

## 12. TUTELA E DOVERI DEL SEGNALANTE

Le persone coinvolte nella gestione delle segnalazioni sono tenute a garantire la riservatezza sull'esistenza e sul contenuto della segnalazione, nonché sulla identità dei soggetti segnalanti (ove comunicati) e segnalati.

### *12.1. TUTELA DELL'IDENTITÀ DEL SEGNALANTE E DELLA RISERVATEZZA DELLE INFORMAZIONI*

SAC S.p.A. garantisce la riservatezza dell'identità del segnalante (ove comunicata) e la riservatezza delle informazioni contenute nelle segnalazioni in ogni fase del processo di gestione della segnalazione, nei limiti in cui l'anonimato e la riservatezza siano opponibili in base alle norme di legge. In particolare, è compito del Gestore/OdV/FCPC/DM/RLSA assicurare la riservatezza dell'identità del segnalante (ove comunicata) dal momento della presa in carico della segnalazione fino al termine degli accertamenti sulla fondatezza della stessa, anche nelle ipotesi in cui dovesse rivelarsi errata o infondata. Le segnalazioni non possono essere utilizzate oltre quanto necessario per dare adeguato seguito alle stesse. L'identità del segnalante (ove comunicata) e qualsiasi altra informazione dalla quale può evincersi direttamente o indirettamente, non possono essere rivelate - senza il suo consenso espresso - a persone diverse da quelle competenti a ricevere o a dare seguito alle segnalazioni, espressamente autorizzate a trattare tali dati.

### *12.2. DIVIETO DI ATTI RITORSIVI, VESSATORI O DISCRIMINATORI*

Nei confronti del segnalante non è consentita, né tollerata, nessuna forma di ritorsione vessazione, o misura discriminatoria, diretta o indiretta, per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione. Tale protezione è garantita anche quando la segnalazione, seppur infondata, sia stata effettuata in buona fede e con ragionevolezza. Il soggetto segnalante che ritiene di aver subito atti discriminatori deve fornirne notizia circostanziata, inoltrando un'apposita segnalazione attraverso i Canali interni messi a disposizione. In tali casi il Gestore delle Segnalazioni garantisce lo svolgimento tempestivo delle indagini, con il supporto delle funzioni interessate dai fatti oggetto di segnalazione. In particolare, valutata la sussistenza degli elementi, segnala l'ipotesi di atti ritorsivi, vessatori o discriminatori al Responsabile Ufficio del Personale, il quale valuta gli atti o provvedimenti necessari a rimediare agli effetti negativi di eventuali accertati atti ritorsivi, vessatori o discriminatori e la sussistenza degli estremi per avviare il procedimento disciplinare nei confronti del soggetto autore dei suddetti atti. Inoltre, qualora il Segnalante sia un dipendente, il Gestore/OdV/FCPC/DM/RLSA - avvalendosi degli Uffici competenti – monitora lo svolgimento della vita lavorativa del dipendente per un periodo di almeno due anni dalla data della segnalazione, per accertare l'assenza di azioni discriminatorie o altre forme di ritorsione conseguenti alla segnalazione stessa. Le misure di tutela sopra descritte si applicano anche ai soggetti facilitatori del segnalante, alle persone legate al segnalante da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado e che operino nello stesso contesto lavorativo, ai colleghi del segnalante, agli enti di proprietà del segnalante o che operano nel medesimo contesto lavorativo.

## **13. TUTELA DEL SEGNALATO**

La Società richiede che tutti collaborino al mantenimento di un clima di reciproco rispetto e vieta e sanziona atteggiamenti che possano ledere la dignità, l'onore e la reputazione di ciascuno. Le garanzie di riservatezza fissate dal presente documento tutelano anche il soggetto segnalato o gli altri soggetti coinvolti. Il segnalato ha diritto di essere informato dell'esistenza della segnalazione e dell'esito delle verifiche svolte. Tali informazioni potranno però essere ritardate, limitatamente al tempo necessario, al fine di evitare il rischio di pregiudicare le esigenze di accertamento, incluse quelle eventualmente richieste dall'Autorità Giudiziaria, qualora coinvolta. Il segnalato non è sanzionabile in assenza di riscontri oggettivi della violazione segnalata, oppure senza che si sia proceduto ad indagare i fatti oggetto di segnalazione e provveduto a contestare i relativi addebiti come previsto dalle normative applicabili. Ad ulteriore tutela del segnalato, restano impregiudicate le azioni e facoltà consentitegli dalla legge. Si specifica che è tutelata altresì l'identità delle persone coinvolte e delle persone menzionate nella segnalazione fino alla conclusione dei procedimenti avviati in ragione della segnalazione, nel rispetto delle medesime garanzie previste in favore del segnalante.

## **14. SISTEMA SANZIONATORIO**

L'inosservanza dei principi contenuti nel seguente Protocollo comporta l'applicazione delle misure sanzionatorie contenute nel sistema disciplinare aziendale adottato ai sensi del D.lgs. 231/2001 in base alle specifiche modalità ivi previste.

## **15. ARCHIVIAZIONE, CONSERVAZIONE DELLA DOCUMENTAZIONE E TRACCIABILITÀ**

Ai sensi dell'art. 14 del D.Lgs 24/2023, le segnalazioni e la relativa documentazione sono conservate per il tempo necessario al trattamento della segnalazione e comunque non oltre cinque anni a decorrere dalla data della comunicazione dell'esito finale della procedura di segnalazione nel rispetto degli obblighi di riservatezza di cui all'art. 12 del D.Lgs 24/2023; del principio di cui all'art. 5, paragrafo 1, lettera e) del Regolamento (UE) 2016/679 e del principio di cui all'art. 3, comma 1, lettera e) del D.Lgs n. 51 del 2018 (protezione dei dati personali in ambito penale).

## **16. TRATTAMENTO DEI DATI PERSONALI**

Il Trattamento dei dati personali avviene nel rispetto del Regolamento (UE) 2016/679 (GDPR), nonché di eventuali altre leggi e/o regolamenti applicabili e compatibili e dell’informativa pubblicata nella pagina web.

Il processo di gestione delle segnalazioni è improntato sul principio di “*garanzia di riservatezza e anonimato*” e il “*principio di riservatezza del Segnalante*” e, pertanto, nelle more del processo interno di accertamento, è garantita la massima riservatezza.