

SAVING S.R.L.

PROCEDURA WHISTLEBLOWING

Sede legale a Milano (MI) – Via Soperga 6

Iscritta al Registro Imprese di Milano n. 01283350153

PROCEDURA WHISTLEBLOWING DI SAVING S.R.L.

1. CONTESTO DI RIFERIMENTO

Il Legislatore ha approvato il D.lgs 24/2023 con cui sono stati definiti, tra gli altri:

- gli aspetti di tutela del soggetto che effettua una segnalazione;
- gli obblighi degli Enti e delle Società in termini di divieto di atti ritorsivi e non discriminazione dei segnalanti e tutela della riservatezza degli stessi;
- la necessità della presenza di uno o più canali (con modalità informatiche) che consentano ai soggetti segnalanti di presentare le segnalazioni garantendo 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;
- la necessità di sentire le rappresentanze o le organizzazioni sindacali di cui all'articolo 51 del decreto legislativo n. 81 del 2015 prima di attivare i predetti canali di segnalazione;
- le condizioni per l'effettuazione di una segnalazione esterna;
- la previsione di sanzioni disciplinari per coloro che effettuano – con dolo o colpa grave - segnalazioni infondate.

2. INTRODUZIONE AL WHISTLEBLOWING

Il "whistleblowing" è la segnalazione compiuta da un soggetto che, nello svolgimento delle proprie mansioni, si accorge di un illecito, un rischio o una situazione di pericolo che possa arrecare danno all'azienda/ente per cui lavora, nonché a clienti, colleghi, cittadini e qualunque altra categoria di soggetti.

Il Gruppo Saving, sensibile alle tematiche etiche e di corretta condotta del proprio business, ha implementato dei sistemi interni di segnalazione delle violazioni per consentire ai soggetti individuati dalla legge di segnalare violazioni di disposizioni normative.

Pertanto Saving S.r.l., pur non avendo superato la media dei 50 dipendenti, ha implementato il sistema di segnalazione così come previsto dal D.Lgs. 24/2023 per le società che hanno adottato il modello organizzativo ex D.Lgs. 231/2001.

La Legge sul Whistleblowing individua:

- i soggetti che possono attivare una segnalazione;
- gli atti o i fatti che possono essere oggetto di segnalazione, nonché i requisiti che le segnalazioni devono prevedere per poter essere prese in considerazione;
- le modalità attraverso cui segnalare le presunte violazioni e i soggetti preposti alla ricezione delle segnalazioni;
- il processo di istruttoria da attivarsi in seguito alla ricezione della segnalazione;
- la garanzia della riservatezza e della protezione del soggetto che effettua la segnalazione e del soggetto eventualmente segnalato e dei dati contenuti nella segnalazione;
- il divieto di ritorsioni ed il divieto di discriminazione nei confronti del soggetto segnalante.

PROCEDURA WHISTLEBLOWING DI SAVING S.R.L.

3. SOGGETTI

Le segnalazioni possono essere inviate dai soggetti espressamente individuati dal D.lgs. 24/2023, ovvero:

- lavoratori della Società, se esistenti, ivi compresi i lavoratori con contratto di lavoro subordinato a tempo parziale, intermittente, tempo determinato, apprendistato, lavoro accessorio, nonché i lavoratori che svolgono prestazioni occasionali, oltre che i lavoratori in somministrazione, i tirocinanti ed i volontari;
- lavoratori autonomi, liberi professionisti, collaboratori e consulenti che svolgono la propria attività lavorativa presso la Società;
- fornitori: lavoratori o collaboratori che svolgono la propria attività lavorativa fornendo beni o servizi o realizzando opere in favore della Società;
- azionisti, da intendersi come le persone fisiche che detengono azioni societarie;
- persone che, anche di fatto, esercitano funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza della Società.

Tutti i soggetti sopra elencati possono effettuare le segnalazioni quando il rapporto giuridico:

- è in essere,
- non è ancora iniziato, se le informazioni sono state acquisite durante il processo di selezione o in altre fasi precontrattuali,
- successivamente allo scioglimento dello stesso, se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite nel corso delle attività lavorative, ovvero durante il periodo di prova.

Inoltre, le misure di tutela previste e descritte al successivo Capitolo 8 sono estese anche ai seguenti soggetti:

- facilitatori, ossia le persone che assistono il segnalante nel processo di segnalazione, prestandogli consulenza e sostegno, e che operano all'interno del medesimo contesto lavorativo del segnalante;
- persone del medesimo contesto lavorativo del segnalante legate ad esso da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado (persone legate da una rete di relazioni sorte in ragione del fatto che esse operano, o hanno operato in passato, nel medesimo ambiente lavorativo del segnalante);
- colleghi di lavoro con rapporto abituale e corrente con il segnalante (soggetti che, al momento della segnalazione, lavorano con il segnalante e con lo stesso hanno un rapporto connotato da una continuità tale da determinare un rapporto di comunanza tra le parti);
- enti di proprietà di chi segnala (enti di cui il soggetto segnalante è titolare in via esclusiva oppure in cui il soggetto detiene la partecipazione maggioritaria);
- enti per i quali il segnalante lavora (es. dipendente di un'impresa che effettua un servizio di fornitura per Saving S.r.l.);
- enti che operano nel medesimo contesto lavorativo del soggetto segnalante (es. partnership tra imprese).

PROCEDURA WHISTLEBLOWING DI SAVING S.R.L.

4. OGGETTO

Rientrano nel campo di applicazione della presente procedura le segnalazioni che riguardano comportamenti, atti, omissioni, anche tentati, che possono comportare pregiudizio per la Società in quanto lesivi della sua integrità o dell'interesse pubblico, di cui si è venuti a conoscenza nel contesto lavorativo.

Ai sensi del D.lgs. 24/2023 l'oggetto della segnalazione può consistere sia in una azione (atto o comportamento) sia in una omissione, commesse nell'ambito del seguente settore:

- condotte illecite rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/2001 o violazioni del Modello Organizzativo e di Gestione.

4.1. Esclusioni

Sono escluse dalle segnalazioni di interesse ai sensi della normativa in materia di whistleblowing – che, quindi, non saranno gestite secondo quanto previsto dal presente documento - quelle di seguito indicate:

- contestazioni o rivendicazioni o richieste aventi ad oggetto questioni interpersonali. Le doglianze di carattere personale del segnalante o rivendicazioni/istanze che rientrano nella disciplina del rapporto di lavoro o rapporti col superiore gerarchico o colleghi, dovranno continuare ad essere inviate alle Risorse Umane;
- reclami connessi a disservizi o problematiche relative alle prestazioni svolte dalla Società, che non incidano sulla qualità del prodotto (in termini di sua sicurezza);
- le mere voci o il “sentito dire”.

4.2. Contenuto delle segnalazioni

La Società può prendere in considerazione anche segnalazioni anonime, ove queste si presentino adeguatamente circostanziate, e rese con dovizia di particolari, siano cioè tali da far emergere fatti e situazioni relazionandoli a contesti determinati (es.: prove documentali, indicazione di nominativi o qualifiche particolari, menzione di uffici specifici, procedimenti o eventi particolari, ecc.).

La segnalazione - anche quella non anonima - deve essere circostanziata e avere un grado di completezza ed esaustività più ampia possibile.

Il segnalante è tenuto a fornire tutti gli elementi disponibili e utili a consentire di procedere alle dovute ed appropriate verifiche ed accertamenti a riscontro della fondatezza dei fatti oggetto di segnalazione, quali:

- una chiara e completa descrizione dei fatti oggetto della segnalazione;
- le circostanze di tempo e di luogo in cui sono stati commessi i fatti oggetto della segnalazione;
- le generalità o altri elementi che consentano di identificare il/i soggetto/i che ha/hanno posto in essere i fatti segnalati (ad es. qualifica, sede di servizio in cui svolge l'attività);
- gli eventuali documenti a supporto della segnalazione;
- l'indicazione di eventuali altri soggetti che possano riferire sui fatti oggetto di segnalazione;

PROCEDURA WHISTLEBLOWING DI SAVING S.R.L.

- ogni altra informazione che possa fornire utile riscontro circa la sussistenza dei fatti segnalati.

Affinché una segnalazione sia circostanziata, tali requisiti non devono necessariamente essere rispettati contemporaneamente, in considerazione del fatto che il segnalante potrebbe non essere nella piena disponibilità di tutte le informazioni richieste.

5. CANALI DI SEGNALAZIONE

Le segnalazioni possono essere effettuate

- per iscritto, mediante lettera cartacea inviata all'indirizzo della Società Saving S.r.l. in Via Soperga 6 – Milano – 20127.

La lettera dovrà essere indirizzata esclusivamente all'attenzione del <<Comitato Gestione Segnalazioni Whistleblowing – all'attenzione della Dott.ssa Chiara Barbano>> di Saving S.r.l. e marcata come “RISERVATA AL COMITATO DI GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI WHISTLEBLOWING DI SAVING S.R.L.”. La segnalazione deve essere inserita in due buste chiuse: la prima con i dati identificativi del segnalante unitamente alla fotocopia del documento di riconoscimento; la seconda con la segnalazione, in modo da separare i dati identificativi del segnalante dalla segnalazione. Entrambe le buste dovranno poi essere inserite in una terza busta chiusa che rechi all'esterno la dicitura “RISERVATA AL COMITATO DI GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI WHISTLEBLOWING DI SAVING S.R.L.”. come sopra indicato.

- oralmente, con incontro diretto con il gestore della segnalazione, da richiedere con invio di lettera all'indirizzo sopra indicato marcata con la stessa dizione “RISERVATA AL COMITATO DI GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI WHISTLEBLOWING DI SAVING S.R.L.”. Il contenuto dell'incontro verrà riportato in un verbale redatto dal gestore della segnalazione e sottoscritto dal segnalante a conferma della correttezza di quanto riportato.

6. IL GESTORE DELLA SEGNALAZIONE

Saving S.r.l. ha individuato il responsabile della gestione delle segnalazioni in un Comitato Segnalazioni composto dalla Dott.ssa Chiara Barbano e dal Presidente dell'Organismo di Vigilanza

Il Comitato delle segnalazioni potrà essere supportato per le attività di istruttoria, di cui al Paragrafo 7), dalle strutture organizzative aziendali di Saving S.r.l. ovvero da professionisti esterni allo scopo incaricati.

Nel caso in cui una segnalazione venga inviata attraverso canali diversi da quelli sopra elencati, il soggetto che riceve tale segnalazione dovrà:

- trasmetterla – utilizzando il canale interno sopra descritto – al Responsabile della segnalazione immediatamente e, comunque, entro e non oltre 7 giorni dal ricevimento della stessa,
- contestualmente dare al segnalante notizia di tale trasmissione, ove possibile.

PROCEDURA WHISTLEBLOWING DI SAVING S.R.L.

7. GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI

Una volta ricevuta la segnalazione, secondo il canale previsto nella presente procedura, la gestione della stessa è articolata in quattro fasi:

- a) *protocollazione e custodia;*
- b) *istruttoria;*
- c) *investigazione e comunicazione dell'esito;*
- d) *archiviazione.*

a) *Protocollazione e custodia*

La segnalazione è oggetto di protocollazione riservata mediante autonomo registro tenuto dal Comitato di Gestione delle Segnalazioni.

b) *Istruttoria*

L'istruttoria preliminare ha lo scopo di verificare la fondatezza della segnalazione ricevuta.

Il Responsabile della segnalazione, ricevuta la segnalazione, la valuta e verifica l'eventuale urgenza e/o la necessità di un tempestivo riscontro/intervento.

Anzitutto, il Responsabile verifica:

- l'ammissibilità della segnalazione, ovvero se la stessa rientra nell'ambito oggettivo del D.lgs. 24/23;
- se la genericità del contenuto della stessa non consente di comprenderne i fatti.

Se una delle due ipotesi sopra elencate trova riscontro concreto, il Responsabile archivia la segnalazione, indicandone la motivazione, e ne dà comunicazione al segnalante, ove non anonimo, eventualmente instradandolo alle Funzioni Aziendali Competenti per procedere nella sede opportuna.

Qualora la segnalazione appaia circostanziata - con elementi di fatto precisi e concordanti - si procede con le fasi dell'istruttoria.

c) *Investigazione e comunicazione dell'esito*

L'istruttoria è l'insieme delle attività finalizzate a verificare il contenuto delle segnalazioni pervenute e ad acquisire elementi utili alla successiva fase di valutazione, garantendo la massima riservatezza sull'identità del segnalante e sull'oggetto della segnalazione.

L'istruttoria ha lo scopo principale di verificare la veridicità delle informazioni sottoposte ad indagine, fornendo una descrizione puntuale dei fatti accertati, attraverso procedure di audit e tecniche investigative obiettive.

Se la segnalazione risulta rientrante nell'ambito oggettivo del D.lgs. 24/23 e risulta supportata da elementi sufficienti per procedere, il Responsabile della segnalazione avvia la fase di indagine e, a tal fine, può:

- richiedere chiarimenti e integrazioni al Segnalante, se non anonimo;

PROCEDURA WHISTLEBLOWING DI SAVING S.R.L.

- richiedere chiarimenti a eventuali altri soggetti coinvolti nella segnalazione con l'adozione delle necessarie cautele (es. quando non è correttamente precisato nella segnalazione l'identità del segnalante, oppure quando la segnalazione non è correttamente circostanziata);
- acquisire documenti interni all'Azienda;
- procedere all'audizione di altri esponenti aziendali che, sulla scorta del contenuto della segnalazione, potrebbero essere informati dei fatti oggetto della segnalazione stessa;
- avvalersi, nel caso in cui la segnalazione lo renda necessario, di consulenti esterni specializzati nello svolgimento di attività investigativa ovvero esperti nelle materie giuridiche specialistiche connesse all'oggetto della segnalazione;
- procedere all'audizione del segnalato qualora ciò non pregiudichi lo svolgimento delle attività e le tutele garantite al segnalante ai sensi del successivo Capitolo 8.

Per ogni audizione deve essere redatto apposito verbale sottoscritto da tutti coloro che hanno partecipato all'audizione (ivi compreso il soggetto dichiarante).

Entro 3 mesi dal riscontro fornito al segnalante circa la ricezione della sua segnalazione, il Responsabile della segnalazione termina le attività investigative e comunica l'esito delle stesse al segnalante.

Qualora la segnalazione sia di particolare complessità le attività investigative proseguono, ma di ciò (sempre nel medesimo termine pari a 3 mesi che decorrono dal giorno in cui è stato dato riscontro al segnalante circa la ricezione della sua segnalazione) viene informato il segnalante.

Come sopra detto, il riscontro è fornito anche nel caso in cui la segnalazione non rientri nell'ambito oggettivo del D.lgs. 24/23.

Al termine delle verifiche, il Responsabile della segnalazione:

- archivia la segnalazione in caso di infondatezza della stessa;
- se non ritiene che vi siano i presupposti per l'archiviazione della segnalazione:
 - 1) informa il Consiglio di Amministrazione dell'esito dell'accertamento, al fine dell'adozione dei provvedimenti e/o azioni che nel caso concreto si rendano necessari alla tutela dell'Azienda, ivi compresa la denuncia alle Autorità competenti;
 - 2) comunica l'esito dell'accertamento al Management della Società, affinché provveda ad attuare le azioni di miglioramento eventualmente individuate, nonché per l'avvio dei provvedimenti gestionali di competenza, incluso, sussistendone i presupposti, l'esercizio dell'azione disciplinare.

d) Archiviazione

Al fine di garantire la tracciabilità, la riservatezza, la conservazione e la reperibilità dei dati durante tutto il procedimento, i documenti sono conservati e archiviati.

PROCEDURA WHISTLEBLOWING DI SAVING S.R.L.

Tutta la documentazione sarà conservata, salvi gli ulteriori termini di legge nei casi espressamente previsti, per 5 anni dalla data di chiusura delle attività.

8. TUTELE

Le forme di tutela di seguito elencate sono accordate ai Segnalanti ed agli altri soggetti indicati nel precedente Capitolo 3, a condizione che gli stessi:

- abbiano effettuato la segnalazione in buona fede, segnalando fatti veri e avendo fondato motivo di ritenere che la circostanza oggetto della segnalazione stessa fosse veritiera (es. il segnalante deve aver specificato le circostanze di tempo e luogo e descritto in modo specifico il fatto, il segnalante non deve aver consapevolmente segnalato informazioni errate o palesemente prive di fondamento) e che le stesse rientrassero nell'ambito oggettivo della segnalazione;
- il segnalante ha rispettato la procedura prevista dal presente documento aziendale.

Le tutele descritte al presente Capitolo non si applicano quando sia stata accertata con sentenza (anche di primo grado) la responsabilità del segnalante per i reati di calunnia o diffamazione o per gli stessi reati connessi alla denuncia o la responsabilità civile del segnalante per aver riferito informazioni false intenzionalmente con dolo o colpa.

In queste ipotesi possono altresì applicarsi sanzioni disciplinari.

8.1. Riservatezza

Ad eccezione delle "Esclusioni" previste al successivo Paragrafo 8.5, l'identità del segnalante viene protetta in ogni contesto conseguente alla segnalazione.

Nell'ambito dell'eventuale procedimento disciplinare instaurato a carico del segnalato:

- se i fatti addebitati fossero fondati su accertamenti distinti ed ulteriori rispetto alla segnalazione, anche se conseguenti alla stessa, l'identità del soggetto segnalante non potrà essere rivelata;
- se i fatti addebitati fossero fondati in tutto o in parte sulla segnalazione, l'identità del segnalante può essere rivelata al/ai soggetto/i coinvolto/i dalla segnalazione stessa, ove ricorrano contemporaneamente due requisiti:
 - il consenso del soggetto segnalante;
 - la comprovata necessità da parte del segnalato di conoscere il nominativo del segnalante ai fini di un pieno esercizio del diritto di difesa.

Pertanto, fatte salve le eccezioni di cui sopra, l'identità del Segnalante e le ulteriori informazioni relative alla segnalazione ricevuta non possono essere condivise, senza il consenso del segnalante, con soggetti diversi dal Responsabile della segnalazione e dalle strutture coinvolte nell'istruttoria delle segnalazioni.

Per quanto concerne, in particolare, l'ambito del procedimento disciplinare avviato nei confronti del segnalato, l'identità del Segnalante può essere rivelata, previo consenso espresso del Segnalante, alla funzione competente per i provvedimenti disciplinari allorquando la contestazione dell'addebito disciplinare risulti fondata, in tutto o in parte,

PROCEDURA WHISTLEBLOWING DI SAVING S.R.L.

sulla segnalazione e la conoscenza dell'identità del Segnalante risulti assolutamente indispensabile alla difesa dell'incolpato.

In tali ipotesi, è dato avviso al Segnalante, mediante comunicazione scritta, delle ragioni della rivelazione dei dati riservati.

Nel caso di avvio di procedimento di fronte alla Corte dei Conti nei confronti del segnalato, l'identità del Segnalante non viene rilevata fino alla chiusura dell'istruttoria.

Dopo questo termine l'identità del Segnalante può essere disvelata dall'Autorità contabile per essere utilizzata nel procedimento.

Nell'ambito, invece, del procedimento penale, avviato nei confronti del segnalato, l'identità è coperta dal segreto d'ufficio fino alla chiusura delle indagini preliminari.

Qualora l'Autorità giudiziaria per esigenze istruttorie volesse conoscere il nominativo del Segnalante, la funzione aziendale competente provvede a comunicare l'identità dello stesso.

In ogni caso, restano ferme le responsabilità del Segnalante qualora la segnalazione sia stata effettuata in mala fede e, quindi, sia configurabile una responsabilità a titolo di calunnia o di diffamazione ai sensi delle disposizioni del Codice penale o dell'art. 2043 del Codice civile. Qualora sia accertata dal Responsabile della segnalazione la mala fede del Segnalante, la tutela della riservatezza viene meno e il segnalato viene informato dell'identità del Segnalante, al fine di accordargli il diritto di sporgere querela per calunnia o diffamazione.

8.2. Tutela da ritorsioni

Nei confronti del Segnalante e degli altri soggetti indicati al Capitolo 3 non è consentita né tollerata alcuna forma di ritorsione o misura discriminatoria.

A titolo esemplificativo sono considerate ritorsioni:

- il licenziamento, la sospensione o misure equivalenti;
- la retrocessione di grado o mancata promozione;
- il mutamento di funzioni, cambiamento del luogo di lavoro, riduzione dello stipendio, modifica dell'orario di lavoro;
- sospensione della formazione o qualsiasi restrizione dell'accesso alla stessa;
- note di demerito o referenze negative;
- adozione di misure disciplinari o di altra sanzione, anche pecuniaria;
- coercizione, intimidazione, molestie o ostracismo;
- discriminazione o comunque trattamento sfavorevole;
- 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;
- mancato rinnovo o risoluzione anticipata di un contratto di lavoro a termine;

PROCEDURA WHISTLEBLOWING DI SAVING S.R.L.

- danni, anche alla reputazione della persona, in particolare sui social media, o pregiudizi economici o finanziari, comprese la perdita di opportunità economiche e la perdita di redditi;
- 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;
- conclusione anticipata o annullamento del contratto di fornitura di beni o servizi;
- annullamento di una licenza o di un permesso;
- richiesta di sottoposizione ad accertamento medico.

Se si tratta di una ritorsione tentata o minacciata, il Segnalante deve fornire elementi da cui si possa desumere l'effettiva sussistenza della minaccia. In caso di allegazione di fatti da parte del Segnalante, è onere del soggetto che ha tentato o minacciato la ritorsione dimostrare che i fatti allegati sono estranei alla segnalazione effettuata.

Se nei procedimenti giudiziari o amministrativi o controversie stragiudiziali oppure domanda risarcitoria presentata all'Autorità Giudiziaria il Segnalante dimostra di aver effettuato una segnalazione e di aver subito una ritorsione, il soggetto che ha posto in essere tali condotte deve dimostrare il contrario (dimostrare che l'azione intrapresa non ha nessun collegamento con la segnalazione).

L'inversione dell'onere della prova non si applica ai soggetti diversi dai Segnalanti (es. facilitatori, ente di proprietà del Segnalante etc.).

8.3. Le misure di sostegno

Il Segnalante ha la possibilità di rivolgersi per la migliore effettuazione della segnalazione agli enti del Terzo settore (il cui elenco è reperibile al sito internet dell'ANAC), i quali prestano assistenza e consulenza a titolo gratuito:

- sulle modalità di segnalazione;
- sulla protezione dalle ritorsioni riconosciuta dalle disposizioni normative nazionali e da quelle dell'Unione Europea;
- sui diritti della persona coinvolta;
- sulle modalità e condizioni di accesso al patrocinio a spese dello Stato.

8.4. Limitazioni di responsabilità

Il Segnalante non incorre in alcun tipo di responsabilità civile, penale, amministrativa o disciplinare quando diffonde informazioni coperte dall'obbligo di segretezza, rispetto a:

- rivelazione e utilizzazione del segreto d'ufficio (art. 326 c.p.);
- rivelazione del segreto professionale (art. 622 c.p.);
- rivelazione dei segreti scientifici e industriali (art. 623 c.p.);
- violazione del dovere di fedeltà e di lealtà (art. 2105 c.p.);
- violazione delle disposizioni relative alla tutela del diritto d'autore;

PROCEDURA WHISTLEBLOWING DI SAVING S.R.L.

- violazione delle disposizioni relative alla protezione dei dati personali;
- rivelazione o diffusione di informazioni sulle violazioni che offendono la reputazione della persona coinvolta.

La limitazione di responsabilità si applica anche per comportamenti, atti o omissioni poste in essere dall'ente o dalla persona se collegati alla segnalazione e strettamente necessari a rivelare la violazione (non superfluo).

L'esenzione da responsabilità opera solo se sussistono alcune condizioni, quali:

- l'acquisizione delle informazioni o l'accesso ai documenti è avvenuto in modo lecito (es. il Segnalante ha fatto le copie di atti/accede alla e-mail di un altro collega con il suo consenso);
- al momento della segnalazione il Segnalante aveva fondati motivi per ritenere che le informazioni fossero necessarie per far scoprire la violazione (non è integrato il presupposto, ad esempio, in caso di fini vendicativi o opportunistici).
- il Segnalante aveva fondato motivo di ritenere che le informazioni fossero vere e che rientrassero nell'oggetto delle segnalazioni, avendo altresì effettuato la segnalazione secondo le modalità previste dalla presente Procedura.

8.5. Esclusioni

Le misure e le tutele previste dal presente Capitolo, e sopra descritte, non si applicano a coloro i quali hanno effettuato la segnalazione in mala fede ovvero, quando, sia configurabile una responsabilità a titolo di calunnia o di diffamazione ai sensi delle disposizioni del Codice penale o dell'art. 2043 del Codice civile e delle ipotesi in cui l'anonimato non sia opponibile per legge (es. indagini penali, tributarie o amministrative, ispezioni di organi di controllo).

8.6. Il trattamento dei dati personali

L'acquisizione e la gestione delle segnalazioni avvengono in conformità della normativa in tema di protezione dei dati personali.

9. DENUNCIA

Il Segnalante può liberamente rivolgersi alle Autorità nazionali competenti, giudiziarie e contabili, beneficiando delle tutele previste.

Rimane fermo l'obbligo per i soggetti che ricoprono la qualifica di pubblico ufficiale o incaricato di pubblico servizio di denunciare alle competenti Autorità giudiziarie ai sensi degli artt. 361 e 362 c.p.p.

10. SISTEMA SANZIONATORIO

La violazione della presente procedura costituisce illecito disciplinare da cui può discendere l'applicazione delle specifiche sanzioni individuate nella Parte Generale del Modello 231 alla sezione "Sanzioni disciplinari".

PROCEDURA WHISTLEBLOWING DI SAVING S.R.L.

In particolare, sono previste:

- sanzioni disciplinari in capo al Segnalante che abbia effettuato segnalazioni in malafede e che si rivelino infondate, qualora venga accertata con sentenza (anche di primo grado) la sua responsabilità penale per i reati di calunnia o diffamazione o per gli stessi reati connessi alla denuncia oppure la sua responsabilità civile per aver riferito informazioni false intenzionalmente con dolo o colpa;
- sanzioni a carico del Responsabile della segnalazione o dei soggetti preposti all'istruttoria in caso di violazione dell'obbligo di riservatezza dell'identità del Segnalante e del contenuto della segnalazione;
- sanzione disciplinare in capo al segnalato nel caso in cui il Responsabile della segnalazione, all'esito dell'istruttoria, accerti la fondatezza della segnalazione e venga avviato il procedimento disciplinare interno.

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