

# **PROCEDURA WHISTLEBLOWING**

**INDICE DELLE REVISIONI**

| <b>REV.</b> | <b>DATA</b> | <b>OGGETTO</b> | <b>ADOTTATO</b> |
|-------------|-------------|----------------|-----------------|
| 0           | 15/12/2023  | Prima Stesura  | CDA             |

## Sommario

|  |   |
|--|---|
| 1. Introduzione e campo di applicazione della norma.....   | 3 |
| 2. Ambito soggettivo di applicazione.....  | 4 |
| 3. Oggetto della segnalazione .....  | 4 |
| 4. Procedura per la segnalazione di illeciti.....  | 5 |
| 5. Segnalazioni anonime .....  | 6 |
| 6. Gestione riservata delle segnalazioni .....   | 6 |
| 7. Tutele.....   | 7 |
| 7.1. Tutela della riservatezza.....  | 7 |
| 7.2. Tutela da eventuali misure ritorsive .....  | 7 |
| 7.3. Limitazioni della responsabilità rispetto alla rivelazione e alla diffusione di alcune categorie di informazioni..... | 7 |
| 7.4. Misure di sostegno .....  | 8 |
| 7.5. Privacy.....  | 8 |
| 8. Sanzioni.....   | 8 |
| 9. Allegati.....   | 8 |

## 1. Introduzione e campo di applicazione della norma

La presente Procedura è stata predisposta in attuazione delle disposizioni di cui al Decreto Legislativo 10 marzo 2023, n. 24 “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”.

Il citato decreto abroga le precedenti disposizioni contenute nel D.Lgs. 20 marzo 2001, n. 165 (articolo 54-bis) e nel D.Lgs. 8 giugno 2001, n. 231 (articolo 6, commi 2-ter e 2 quater bis e ss.), nonché l’art. 3 della Legge 30 novembre 2017, n. 179 e sostituisce il comma 2-bis art. 6 D.Lgs. 231/01.

La società rientra nel campo di applicazione del Decreto Legislativo 10 marzo 2023, n. 24 in quanto soggetto del settore privato che adotta modelli di organizzazione e gestione di cui al D.Lgs. 231/01 anche se nell’ultimo anno non ha raggiunto la media di almeno cinquanta lavoratori subordinati (con contratti di lavoro a tempo indeterminato o determinato). In questo ambito l’oggetto delle segnalazioni sono le violazioni relative ai reati di cui D.Lgs. 231/01 e all’applicazione del modello organizzativo adottato dalla società. Il canale di segnalazione previsto è il solo canale interno. Si veda l’estratto della Linea Guida ANAC di riferimento di seguito riportato.

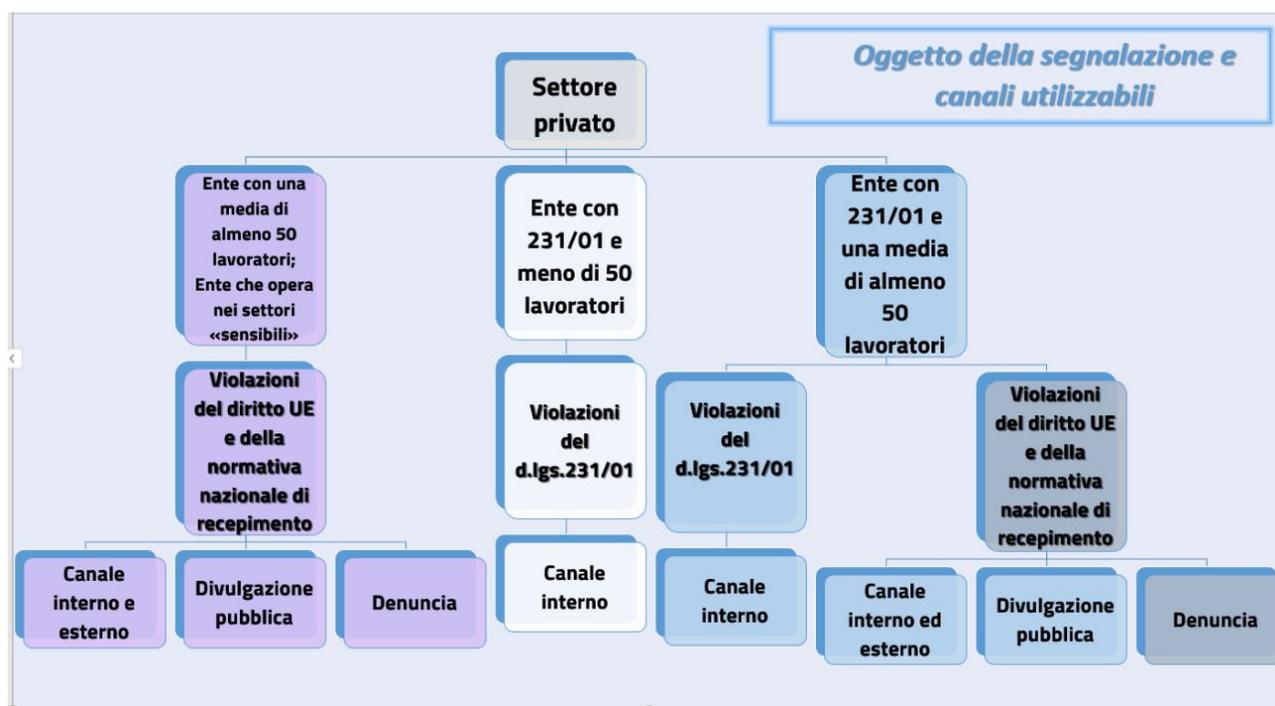


Tabella di sintesi estratto dalla Linea Guida ANAC di riferimento

La presente Procedura, gli allegati in esso richiamati e il link per accedere alla piattaforma informatica per la gestione delle segnalazioni sono pubblicati sul sito <https://www.sapimed.com/> e portati a conoscenza di tutto il personale mediante sopecifica informativa.

## 2. Ambito soggettivo di applicazione

La presente Procedura si applica:

- a tutti i dipendenti di Sapi Med S.p.A.;
- ai lavoratori autonomi o titolari di un rapporto di collaborazione che svolgano la propria attività presso Sapi Med S.p.A.;
- ai liberi professionisti e i consulenti che prestano la propria attività presso Sapi Med S.p.A.;
- ai volontari e ai tirocinanti, retribuiti e non retribuiti, che prestano la propria attività presso Sapi Med S.p.A.;
- agli azionisti e alle persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza, anche qualora tali funzioni siano esercitate in via di mero fatto, presso Sapi Med S.p.A..

La tutela delle persone segnalanti si applica anche qualora la segnalazione avvenga nei seguenti casi:

- quando il rapporto giuridico di cui al paragrafo precedente non è ancora iniziato, se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite durante il processo di selezione o in altre fasi precontrattuali;
- durante il periodo di prova;
- successivamente allo scioglimento del rapporto giuridico se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite nel corso del rapporto stesso.

Le misure di protezione previste si applicano anche a:

- facilitatori ovvero le persone fisiche che assistono una persona segnalante nel processo di segnalazione, operante all'interno del medesimo contesto lavorativo e la cui assistenza deve essere mantenuta riservata;
- persone del medesimo contesto lavorativo della persona segnalante, di colui che ha sporto una denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o di colui che ha effettuato una divulgazione pubblica e che sono legate ad essi da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado;
- colleghi di lavoro della persona segnalante o della persona che ha sporto una denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o di colui che ha effettuato una divulgazione pubblica, che lavorano nel medesimo contesto lavorativo della stessa e che hanno con detta persona un rapporto abituale e corrente;
- enti di proprietà della persona segnalante o della persona che ha sporto una denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o di colui che ha effettuato una divulgazione pubblica o per i quali le stesse persone lavorano, nonché agli enti che operano nel medesimo contesto lavorativo delle predette persone.

## 3. Oggetto della segnalazione

Tenuto conto di quanto indicato al par. 1 della presente Procedura l'oggetto della segnalazione sono le condotte illecite rilevanti ai sensi del D.lgs. n. 231/2001, o violazioni del modello di organizzazione e gestione adottato dalla società, nonché di procedure e regolamenti utili ai fini della prevenzione. Si rimanda al MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO per l'elenco delle condotte illecite ai fini 231.

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).

Inoltre:

- non possono essere oggetto di segnalazione le contestazioni, rivendicazioni o richieste legate ad un interesse di carattere personale della persona segnalante o della persona che ha sporto una denuncia all'Autorità giudiziaria che attengono esclusivamente ai propri rapporti individuali di lavoro, ovvero inerenti ai propri rapporti di lavoro con le figure gerarchicamente sovraordinate;
- le informazioni sulle violazioni devono riguardare comportamenti, atti od omissioni di cui il segnalante o il denunciante sia venuto a conoscenza nel contesto lavorativo.

#### 4. Procedura per la segnalazione di illeciti

Colui che intenda segnalare condotte illecite, di cui sia venuto a conoscenza nell'ambito del proprio contesto lavorativo, può rappresentare l'illecito all'Organismo di Vigilanza (di seguito OdV) che ricopre il ruolo di Gestore della segnalazione.

La Società ha attivato un'apposita piattaforma, accessibile dal sito <https://www.sapimed.com/> (tramite il seguente link <https://sapimed.openblow.it>) per l'acquisizione in modo informatizzato delle segnalazioni, attraverso la compilazione di un form. L'utilizzo di questo canale è altamente raccomandato. E' autorizzato ad accedere alla piattaforma per l'acquisizione e la gestione delle segnalazioni esclusivamente l'OdV.

Le segnalazioni potranno essere effettuate anche in forma orale tramite canale IVR (Interactive Voice Response) al numero telefonico +3901311540004 oppure contattando telefonicamente l'OdV al seguente numero +393466732236. Sarà inoltre possibile organizzare un incontro diretto con l'OdV presso locali non aziendali. In tali casi, il Gestore della segnalazione redigerà apposito verbale sui contenuti della segnalazione e ne rilascerà copia al segnalante.

La segnalazione deve riportare in modo chiaro:

- le circostanze di tempo e di luogo in cui si è verificato il fatto oggetto della segnalazione;
- la descrizione del fatto;
- le generalità o altri elementi che consentano di identificare il soggetto cui attribuire i fatti segnalati.

Nel caso una segnalazione sia presentata ad un soggetto diverso dal Gestore chi riceve la segnalazione la deve comunicare al Gestore entro 7 giorni dal suo ricevimento dandone avviso al segnalante.

L'identità della persona segnalante e qualsiasi altra informazione da cui può evincersi, direttamente o indirettamente, non possono essere rivelate, senza il consenso espresso della stessa persona segnalante, a persone diverse da quelle competenti a ricevere o a dare seguito alle segnalazioni.

La segnalazione è sottratta all'accesso agli atti.

Nell'ambito del procedimento di segnalazione, la persona coinvolta può essere sentita ovvero, su sua richiesta, può essere sentita anche mediante procedimento cartolare attraverso l'acquisizione di osservazioni scritte e documenti.

Le segnalazioni e la relativa documentazione sono conservate per il tempo strettamente necessario alla gestione della segnalazione e comunque non oltre cinque anni dall'esito finale della procedura. Il sistema informatico attivato rispetta le tempistiche di conservazione dei dati previste dalla normativa.

Non è applicabile il canale di comunicazione esterna o la divulgazione pubblica per le segnalazioni. Il canale di segnalazione previsto è il solo canale interno.

## 5. Segnalazioni anonime

Le segnalazioni dalle quali non è possibile ricavare l'identità del segnalante sono considerate anonime. Le segnalazioni anonime, ove circostanziate, sono equiparate a segnalazioni ordinarie e saranno comunque oggetto di trattazione da parte dell'OdV nell'ambito della sua attività di vigilanza.

## 6. Gestione riservata delle segnalazioni

L'attività istruttoria viene svolta dall'OdV che ha il compito di:

- rilasciare alla persona segnalante un avviso di ricevimento della segnalazione entro sette giorni dalla data di ricezione;
- mantenere le interlocuzioni con la persona segnalante;
- dare un corretto seguito alle segnalazioni ricevute;
- fornire un riscontro alla persona segnalante.

Ricevuta la segnalazione, l'OdV può chiedere al whistleblower elementi integrativi, ove quanto denunciato non sia adeguatamente circostanziato. Una volta valutata l'ammissibilità della segnalazione, l'OdV avvia l'istruttoria interna sui fatti o sulle condotte segnalate. Per lo svolgimento dell'istruttoria, l'OdV può avviare un confronto con il segnalante, può acquisire atti e documenti da altri Uffici, coinvolgere terze persone, avendo sempre cura che non sia compromessa la tutela della riservatezza del segnalante e, ove eventualmente possibile, del segnalato.

Se l'OdV ravvisa elementi di manifesta infondatezza della segnalazione, la stessa viene archiviata.

Possono essere interessate anche l'Autorità giudiziaria e di polizia qualora emergessero elementi tali da comportare l'obbligatoria denuncia dei fatti appresi. La segnalazione verrà trasmessa espungendo tutti i riferimenti dai quali sia possibile risalire all'identità del segnalante.

Nel caso di procedimento disciplinare, l'identità del segnalante non può essere rivelata se la contestazione dell'addebito disciplinare sia fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla segnalazione. Qualora la contestazione disciplinare sia fondata sulla segnalazione e la conoscenza dell'identità del segnalante sia indispensabile per la difesa dell'incolpato, la segnalazione sarà utilizzabile solo in presenza di un consenso espresso del segnalante alla rivelazione della propria identità.

In ogni caso tutte le funzioni interessate dalla gestione delle segnalazioni sono tenute alla massima riservatezza in ordine alle informazioni apprese.

L'OdV è tenuto a garantire l'anonimato del segnalante, qualora debbano adempiere a specifici obblighi di legge che non consentano detta tutela.

L'OdV fornisce riscontro alla segnalazione entro 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.

## 7. Tutele

Al segnalante (e agli ulteriori soggetti che, eventualmente, possano avere un ruolo nel processo di segnalazione), sono garantite le tutele di seguito indicate.

### 7.1. Tutela della riservatezza

L'identità della persona segnalante e qualsiasi altra informazione da cui può evincersi, direttamente o indirettamente, tale identità non possono essere rivelate senza il consenso espresso della stessa persona segnalante a persone diverse da quelle competenti a ricevere o a dare seguito alle segnalazioni.

### 7.2. Tutela da eventuali misure ritorsive

Nei confronti del segnalante è vietata qualsiasi ritorsione definita come qualsiasi comportamento, atto od omissione, anche solo tentato o minacciato, posto in essere in ragione della segnalazione che possa provocare alla persona segnalante, in via diretta o indiretta, un danno ingiusto. A mero titolo esemplificativo, possono qualificarsi come ritorsioni i seguenti atti e/o comportamenti:

- licenziamento, sospensione o misure equivalenti; retrocessione di grado o mancata promozione;
- mutamento di funzioni, cambiamento del luogo di lavoro, riduzione dello stipendio, modifica dell'orario di lavoro;
- sospensione dalla formazione o qualsiasi restrizione dell'accesso alla stessa;
- note di demerito o referenze negative;
- adozione di misure disciplinari o altre sanzioni, anche pecuniarie; coercizione, intimidazione, molestie o ostracismo;
- discriminazione o comunque trattamento sfavorevole;
- mancata conversione di contratto di lavoro a termine in un contratto di lavoro a tempo indeterminato, laddove il segnalante nutrisse una legittima aspettativa a detta conversione;
- mancato rinnovo o risoluzione anticipata di un contratto a termine.

In caso di ritorsioni, la protezione del segnalante è garantita al ricorrere delle seguenti condizioni:

- il soggetto deve aver effettuato la segnalazione in base ad una ragionevole convinzione che le informazioni fossero veritiere e rientranti nell'ambito oggettivo previsto dalla presente Procedura e dalla norma;
- la segnalazione deve essere effettuata sulla base delle indicazioni normativamente previste;
- deve sussistere un rapporto di consequenzialità tra la segnalazione e le misure ritorsive subite.

Le presunte ritorsioni devono essere comunicate ad ANAC, alla quale è affidato il compito di valutare se esse siano conseguenti alla segnalazione.

### 7.3. Limitazioni della responsabilità rispetto alla rivelazione e alla diffusione di alcune categorie di informazioni

Il segnalante non incorre in responsabilità penale, civile, amministrativa o disciplinare qualora al momento della segnalazione vi siano fondati motivi di ritenere che le informazioni rivelate siano necessarie per far scoprire la violazione. Per beneficiare delle tutele la segnalazione deve essere effettuata nel rispetto della presente Procedura.

#### 7.4. Misure di sostegno

Il segnalante può rivolgersi ad enti del terzo settore, inseriti in un apposito elenco istituito da ANAC, per ottenere assistenza e consulenza, a titolo gratuito, sulle modalità di segnalazione, sulla protezione dalle ritorsioni, sui diritti della persona coinvolta, sulle modalità e condizioni per accedere al patrocinio a spese dello Stato.

#### 7.5. Privacy

I dati comunicati dal Segnalante e acquisiti dal Gestore della Segnalazione saranno trattati nel rispetto di quanto previsto dal Regolamento UE 679/2016.

Sul sito web è disponibile apposita informativa (in allegato 1 alla presente Procedura) resa da Sapi Med S.p.A. rispetto ai trattamenti di dati personali dalla stessa effettuati attraverso l'apposito canale di segnalazioni delle violazioni di illeciti o irregolarità c.d. Whistleblowing.

Il titolare del trattamento è Sapi Med S.p.A. con sede legale in Via della Chimica, 6 - 15121 Alessandria. Per ogni comunicazione relativa all'esercizio dei diritti dell'interessato è possibile rivolgersi a [info@sapimed.com](mailto:info@sapimed.com).

### 8. Sanzioni

Costituiscono condotte sanzionabili ai sensi degli artt. 6 co. 2-bis D.Lgs. 231/01 e 21 D.Lgs. 24/2023:

- la commissione di ritorsioni;
- l'ostacolare o tentare di ostacolare la segnalazione;
- la violazione dell'obbligo di riservatezza;
- la mancata istituzione di canali di segnalazione;
- la mancata adozione di procedure per l'effettuazione e la gestione delle segnalazioni;
- l'adozione di procedure non conformi alle previsioni di cui agli artt. 4 e 5 del D.Lgs. 24/2023;
- il mancato svolgimento di attività di verifica e analisi delle segnalazioni ricevute;
- la segnalazione effettuata con dolo o colpa grave, salvo che il segnalante sia stato condannato, anche in primo grado, per i reati di diffamazione o comunque per i medesimi reati commessi con la denuncia all'autorità giudiziaria o contabile.

### 9. Allegati

- Informativa all'interessato (Art. 13 del Regolamento UE 679/2016)