

**Procedura di implementazione del sistema di Whistleblowing
ex D. Lgs. 24/2023**

Approvatore	Ruolo	Data	Firma
Mini Antonio	Membro CdA – delega HR	15/12/2023	

Sauter Italia S.p.A.	Procedura di implementazione del sistema di Whistleblowing ex D. Lgs. 24/2023	Approvata il 15/12/2023
 Per un ambiente sostenibile.		Pag. 2 di 9

Sommario

Definizioni.....	3
1. Scopo della Procedura	4
2. Implementazione del sistema di gestione delle segnalazioni.....	4
3. Gestore interno delle segnalazioni	4
4. Tutele a favore del Segnalante e degli altri soggetti tutelati	5
5. La gestione dei dati personali.....	7
6. Tempistiche di gestione delle segnalazioni	8
7. Formazione	8
8. Flussi informativi verso l'organismo di vigilanza	9
9. Allegati	9

Sauter Italia S.p.A.	Procedura di implementazione del sistema di Whistleblowing ex D. Lgs. 24/2023	Approvata il 15/12/2023
		Pag. 3 di 9

Definizioni

A.N.A.C.: l’Autorità Nazionale Anticorruzione.

Destinatari: tutti i soggetti, persone fisiche e giuridiche, che intrattengono o hanno intrattenuto rapporti contrattuali con la Società.

Collaboratori: coloro che prestano la propria attività lavorativa sulla base di un rapporto di collaborazione che non costituisce un rapporto di lavoro subordinato (a titolo esemplificativo e non esaustivo: stagisti, lavoratori con contratti a progetto, lavoratori somministrati).

Contesto lavorativo: le attività lavorative o professionali, presenti o passate, attraverso le quali, indipendentemente dalla natura di tali attività, una persona acquisisce informazioni sulle Violazioni e nel cui ambito potrebbe rischiare di subire ritorsioni in caso di segnalazione o di divulgazione pubblica o di denuncia all’autorità giudiziaria o contabile.

Consulenti: coloro che agiscono nell’interesse della Società sulla base di apposito mandato o di altro rapporto di consulenza o collaborazione.

Decreto Whistleblowing: Decreto Whistleblowing recante “Attuazione della Direttiva (UE) 2019/137 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”.

Dipendenti: tutti i lavoratori subordinati della Società, inclusi i dirigenti.

Divulgazione pubblica: l’atto con cui si rendono di pubblico dominio le informazioni sulle violazioni tramite la stampa o mezzi elettronici o comunque tramite mezzi di diffusione in grado di raggiungere un numero elevato di persone.

Facilitatore: una persona fisica che assiste il Soggetto Segnalante nel processo di segnalazione, operante all’interno del medesimo contesto lavorativo e la cui assistenza deve essere mantenuta riservata.

General Data Protection Regulation o GDPR: Regolamento UE n. 2016/679 e s.m.i.

Modello: Modello Organizzativo di Gestione e Controllo previsto dal Decreto Legislativo 231/2001.

Responsabile Whistleblowing: Il soggetto, nominato dal Consiglio di Amministrazione della Società al quale sono assegnate le attività connesse alla gestione delle segnalazioni di eventuali violazioni commesse all’interno della Società.

Ritorsione: qualsiasi comportamento, atto od omissione, anche solo tentato o minacciato, posto in essere in ragione della segnalazione della denuncia all’autorità giudiziaria o contabile o della divulgazione pubblica che provoca o può provocare al soggetto segnalante o alla persona che ha sporto la denuncia, in via diretta o indiretta, un danno ingiusto.

Segnalazione esterna di una violazione (o Segnalazione esterna): l’atto, in forma scritto o orale, con il quale il Soggetto Segnalante segnala all’ANAC un comportamento, che viola le disposizioni normative nazionali o dell’Unione Europea che ledono l’interesse pubblico o l’integrità dell’amministrazione pubblica o dell’ente privato, di cui sia venuto a conoscenza nel proprio contesto lavorativo.

Segnalazione interna di una violazione (o Segnalazione): la comunicazione in forma scritta o orale, con il quale il Soggetto Segnalante segnala al Responsabile Whistleblowing un comportamento, che viola le disposizioni normative nazionali o dell’Unione Europea che ledono l’interesse pubblico o l’integrità dell’amministrazione pubblica o dell’ente privato, di cui sia venuto a conoscenza nel proprio contesto lavorativo.

Riscontro: comunicazione al soggetto segnalante di informazioni relative al seguito che viene dato o che si intende dare alla segnalazione;

Violazione: la condotta illecita, realizzata attraverso qualsiasi atto, fatto od omissione, verificatasi nello svolgimento o comunque nel contesto dell’attività lavorativa della Società.

Sauter Italia S.p.A.	Procedura di implementazione del sistema di Whistleblowing ex D. Lgs. 24/2023	Approvata il 15/12/2023
		Pag. 4 di 9

1. Scopo della Procedura

Lo scopo della procedura è quello di guidare il Management di Sauter Italia S.p.A. (di seguito la "Società") attraverso il processo di implementazione del sistema di gestione delle segnalazioni di Whistleblowing, in ottemperanza al Decreto Legislativo n. 24/2023.

La presente procedura deve essere letta e interpretata congiuntamente alla procedura segnalante, nella quale viene fornita la più ampia informativa circa il sistema di gestione delle segnalazioni implementato dalla Società.

2. Implementazione del sistema di gestione delle segnalazioni

La Società, in ottemperanza al D.lgs. 24/2023, ha adottato la presente procedura, unitamente alla citata procedura whistleblower in forma autonoma senza obbligo di sentire le OO.SS. in quanto non presenti in azienda.

Le OO.SS. saranno interpellate in caso di revisione o aggiornamento delle citate procedure qualora i lavoratori ne siano rappresentati.

Ai sensi dell'art. 4, c. 1, D.lgs. 24/2023, la Società è tenuta ad adottare "*propri canali di segnalazione, che garantiscano, anche tramite il ricorso a strumenti di crittografia, la riservatezza dell'identità della persona segnalante, della persona coinvolta e della persona comunque menzionata nella segnalazione, nonché del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione*".

La Società ha ottemperato all'obbligo sopra menzionato implementando una piattaforma informatica (EQS – Sautergruppe – integrityline) per l'invio e la gestione delle segnalazioni, raggiungibile dalla sezione "Azienda" del sito web della Società.

Il sistema permette di effettuare segnalazioni sia in forma scritta sia in forma orale, anche in forma anonima.

Le informazioni sulle modalità di invio di una segnalazione sono riportate nel § 6. Modalità di Segnalazione (Canale Interno) della procedura whistleblower e guidate anche all'interno della piattaforma.

La Società ha, inoltre,

- pubblicato le due procedure adottate nella sezione "Azienda" del proprio sito web e messo a disposizione dei dipendenti sul sistema documentale interno "integra" (bacheca virtuale) , garantendo così adeguata informativa a tutti i soggetti identificati come Segnalanti dal § 2. Campo di applicazione soggettivo della procedura whistleblower.
- dato evidenza nella procedura whistleblower della possibilità, secondo determinati presupposti, di effettuare una segnalazione all'A.N.A.C., Autorità Nazionale Anticorruzione (§ 8. Canale esterno) e delle sanzioni che la stessa autorità può irrogare (§ 9. Sanzioni amministrative irrogate dall'A.N.A.C.);
- adottato misure idonee a garantire la protezione dei dati personali, come precisato nel § 5. La gestione dei dati personali della presente procedura.

3. Gestore interno delle segnalazioni

La Società ha affidato la gestione del canale di segnalazione al Responsabile HR pro-tempore, che assume il ruolo di Responsabile Whistleblowing. La nomina del soggetto incaricato della gestione avviene tramite delibera dell'organo amministrativo, che stanziava il budget annuale per le attività connesse alla gestione delle segnalazioni.

Il Responsabile Whistleblowing possiede i requisiti di autonomia, ovvero di imparzialità e indipendenza ed ha ricevuto idonea formazione in tema di gestione delle segnalazioni e privacy.

Sauter Italia S.p.A.	Procedura di implementazione del sistema di Whistleblowing ex D. Lgs. 24/2023	Approvata il 15/12/2023
		Pag. 5 di 9

Il Responsabile Whistleblowing può avvalersi, per la gestione delle segnalazioni, di professionisti specializzati (ad es., avvocati, periti, anche forensi).

La piattaforma utilizzata per effettuare le segnalazioni garantisce l'accesso solo all'Ufficio Whistleblowing, soggetto autorizzato ai sensi della presente procedura. Inoltre, le relative segnalazioni sono archiviate sulla piattaforma e non possono essere utilizzate da soggetti terzi, previa autorizzazione.

Il Responsabile Whistleblowing delibera su quanto sopra e archivia la documentazione, garantendo l'accesso solo ai soggetti autorizzati ai sensi della presente procedura.

3.1. Gestione delle segnalazioni

Il Responsabile Whistleblowing ha il compito, una volta ricevuta la segnalazione secondo quanto previsto dal § 6. Modalità di segnalazione (Canale interno) della procedura whistleblower, di dare riscontro al Segnalante (§ 6. Tempistiche di gestione delle segnalazioni) e di dialogare con questi per chiarire e approfondire l'oggetto della segnalazione. Il dialogo con il Segnalante continua anche durante le successive fasi di analisi e accertamento.

Il Responsabile Whistleblowing, dopo una valutazione iniziale che include l'accertamento della sussistenza dei requisiti essenziali della segnalazione ai fini dell'ammissibilità della stessa (v. § 3. Campo di applicazione oggettivo della Procedura Whistleblower), svolge un'attività di accertamento delle informazioni segnalate, anche richiedendo specifiche informazioni ad altri Uffici e Funzioni interni alla Società (c.d. istruttoria), sempre mantenendo la riservatezza sull'identità del Segnalante, degli eventuali Facilitatori e del segnalato.

Il Responsabile Whistleblowing, secondo i termini indicati a § 6. Tempistiche di gestione delle segnalazioni, al termine dell'attività di accertamento, comunica il riscontro delle attività di accertamento al Segnalante. Nella comunicazione dell'esito non sono inclusi riferimenti a dati personali relativi all'eventuale soggetto segnalato.

Si precisa che [il Responsabile Whistleblowing non ha il compito di accertare responsabilità individuali di qualsiasi natura, né eseguire controlli sull'attività della Società.

Tra i possibili esiti che possono essere comunicati al Segnalante ci sono:

- Archiviazione per mancanza di evidenze (segnalazione infondata);
- Avvio di un'inchiesta interna;
- Provvedimenti adottati;
- Rinvio a un'autorità competente per ulteriori indagini.

La segnalazione che venga erroneamente inviata ad un soggetto diverso dal Responsabile Whistleblowing (ad esempio, un superiore gerarchico) potrebbe non essere trattata come una segnalazione di Whistleblowing, in quanto quest'ultimo non ha gli stessi obblighi di riservatezza in carico al soggetto ricevente. Tuttavia, qualora il Segnalante dichiari espressamente o implicitamente (come, ad es., richiamando la normativa) di voler avvalersi delle tutele descritte in questa procedura e/o nella procedura whistleblower, la segnalazione deve essere considerata alla stregua di una segnalazione inviata tramite il canale interno e trasmessa entro sette giorni dal suo ricevimento al Responsabile Whistleblowing, notificando il Segnalante.

4. Tutele a favore del Segnalante e degli altri soggetti tutelati

Come anticipato, la normativa prevede che la Società, oltre a mettere a disposizione dei soggetti identificati come Segnalanti nel § 2. Campo di applicazione soggettivo della procedura whistleblower un canale interno per inoltrare le segnalazioni, appronti una serie di tutele a favore dei Segnalanti e

Sauter Italia S.p.A.	Procedura di implementazione del sistema di Whistleblowing ex D. Lgs. 24/2023	Approvata il 15/12/2023
		Pag. 6 di 9

delle altre persone fisiche e giuridiche – Facilitatori e società legate al Segnalante – indicate nel citato § 2. Campo di applicazione soggettivo.

È utile sottolineare che le menzionate tutele assumono un peso maggiore, nei confronti del Segnalante, in caso di segnalazione non anonima.

4.1. Riservatezza e Anonimato

Il Responsabile Whistleblowing è tenuto a trattare le segnalazioni preservando la riservatezza. Le informazioni relative all'identità del Segnalante, dell'eventuale Facilitatore, del segnalato e di ogni altra persona fisica o giuridica menzionata nella segnalazione sono trattate secondo i principi di confidenzialità. Allo stesso modo, sono trattate tutte le informazioni contenute nella segnalazione.

Le segnalazioni e le informazioni in esse contenute possono essere utilizzate limitatamente a quanto necessario per dare adeguato seguito alle stesse.

L'identità del Segnalante non può essere rivelata senza il suo consenso.

L'unico motivo di possibile rivelazione dell'identità della Segnalante può avvenire nel caso in cui gli atti di accertamento siano inoltrati presso una procura ordinaria o contabile e la conoscenza della stessa sia necessaria ai fini del diritto di difesa durante un procedimento giudiziario ordinario o contabile presso la Corte dei conti.

La riservatezza è garantita attraverso strumenti informatici, quali la piattaforma crittografata per le segnalazioni e un protocollo riservato, all'interno di processi organizzativi volti a minimizzare la circolazione delle informazioni.

Le segnalazioni anonime vengono trattate secondo gli stessi principi di riservatezza. Tuttavia, nel caso di segnalazioni anonime, il Responsabile Whistleblowing non ha conoscenza dell'identità del Segnalante e potrebbe involontariamente esporlo durante le attività di accertamento.

4.2. Tutela e protezione del Segnalante contro le ritorsioni

Viene garantita protezione al Segnalante contro ogni forma di ritorsione che dovesse subire in seguito e a causa di una segnalazione. Per ritorsione si intende qualsiasi azione o omissione, minacciata o reale, diretta o indiretta, collegata o derivante da segnalazioni di illeciti effettivi o sospetti, che causi o possa causare danni fisici, psicologici, danni alla reputazione della persona, perdite economiche.

Tra le possibili ritorsioni rientrano:

- il licenziamento, la sospensione o misure equivalenti;
- la retrocessione di grado o la mancata promozione;
- il mutamento di funzioni, il cambiamento del luogo di lavoro, la riduzione dello stipendio, la modifica dell'orario di lavoro;
- la sospensione della formazione o qualsiasi restrizione dell'accesso alla stessa;
- note di merito o referenze negative;
- misure disciplinari o altra sanzione, anche pecuniaria;
- la coercizione, l'intimidazione, le molestie o l'ostracismo;
- la discriminazione o un trattamento sfavorevole;
- la mancata conversione di un contratto di lavoro a termine in un indeterminato, laddove il lavoratore avesse una legittima aspettativa a detta conversione;
- il mancato rinnovo o la risoluzione anticipata di un contratto a termine;
- danni, anche alla reputazione della persona, pregiudizi economici o finanziari, comprese la perdita di opportunità economiche e di redditi;

Sauter Italia S.p.A.	Procedura di implementazione del sistema di Whistleblowing ex D. Lgs. 24/2023	Approvata il 15/12/2023
		Pag. 7 di 9

- l'inserimento in elenchi impropri sulla base di un accordo settoriale o industriale formale o informale, che può comportare l'impossibilità per la persona di trovare un'occupazione nel settore in futuro;
- la conclusione anticipata o l'annullamento del contratto di fornitura di beni o servizi; l'annullamento di una licenza o di un permesso; la richiesta di sottoposizione ad accertamenti psichiatrici o medici.

4.3. Limitazione di responsabilità del Segnalante

La normativa prevede anche una limitazione di responsabilità: il Segnalante non incorre in alcun tipo di responsabilità (civile, penale, amministrativa o disciplinare) nel caso in cui ricorrano le seguenti condizioni:

- al momento della rivelazione o diffusione vi siano fondati motivi per ritenere che le informazioni siano necessarie per far scoprire la violazione;
- la segnalazione sia stata effettuata secondo la presente procedura.

5. La gestione dei dati personali

Tutte le segnalazioni tra il Responsabile e il segnalante devono avvenire tramite la piattaforma informatica o comunque in modo da massimizzare la tutela alla riservatezza. I trattamenti di dati personali relativi al ricevimento e alla gestione delle segnalazioni sono effettuati dalla Società in qualità di Titolare del trattamento.

Le attività di accertamento e le comunicazioni tra il segnalante e il Responsabile Whistleblowing, sono documentate e conservate in conformità alle prescrizioni in materia di riservatezza e protezione dei dati, e in particolare in base ai principi di correttezza, liceità e trasparenza, di limitazione della conservazione, nonché di minimizzazione dei dati in conformità agli artt. 5 e 25 del Regolamento (UE) 2016/679 (GDPR), fornendo idonee informazioni al segnalante e alle persone coinvolte ai sensi degli artt. 13 e 14 del GDPR, nonché adottando misure appropriate a tutela dei diritti e delle libertà degli interessati. A tal fine, la Società fornisce agli Interessati coinvolti, apposita informativa sul trattamento dei dati personali effettuato in relazione all'acquisizione e alla gestione delle segnalazioni disciplinate dalla presente procedura.

La protezione della riservatezza è estesa all'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 della persona segnalante e degli altri soggetti tutelati dalla normativa.

L'identità del segnalante non può essere rivelata a persone diverse da quelle competenti a ricevere o a dare seguito alle segnalazioni.

La protezione riguarda non solo il nominativo del segnalante ma anche tutti gli elementi della segnalazione dai quali si possa ricavare, anche indirettamente, l'identificazione del segnalante.

La Società ha appositamente nominato e istruito al trattamento dei dati personali i soggetti autorizzati al trattamento anche ai sensi degli artt. 5, 24, 29 e 32 del GDPR e dell'art. 2- quaterdecies del D.lgs. 30 giugno 2003, n. 196. Inoltre, la Società, in linea con quanto previsto dall'articolo 13 del D.lgs. 24/2023, nonché in osservanza di quanto previsto dagli artt. 24 e 32 del GDPR, individua misure tecniche e organizzative idonee a garantire un livello di sicurezza adeguato agli specifici rischi derivanti dai trattamenti effettuati, sulla base di una valutazione d'impatto sulla protezione dei dati (c.d. DPIA).

Sauter Italia S.p.A.	Procedura di implementazione del sistema di Whistleblowing ex D. Lgs. 24/2023	Approvata il 15/12/2023
		Pag. 8 di 9

Ai fini del trattamento di dati personali relativi al ricevimento e alla gestione delle segnalazioni, la Società, in qualità di titolare del trattamento, nomina il Responsabile Whistleblowing, quale Responsabile del Trattamento e autorizza il CFO pro-tempore (deputy) quale soggetto che potrà eventualmente gestire le segnalazioni. Il trattamento dei dati personali verrà gestito nel rispetto dei principi di cui agli artt. 5 e 25 del Regolamento (UE) 2016/679 o agli artt. 3 e 16 del d.lgs. n. 51/2018, fornendo idonee informazioni al segnalante e alle persone coinvolte ai sensi degli artt. 13 e 14 del medesimo Regolamento (UE) 2016/679 o dell'art. 11 del citato d.lgs. n. 51/2018, nonché adottando misure appropriate a tutela dei diritti e delle libertà degli interessati (art. 13 co. 4 del Decreto)

Le segnalazioni e la relativa documentazione sono conservate per il tempo necessario al trattamento della segnalazione e comunque non oltre 5 anni a decorrere dalla data della comunicazione dell'esito finale della procedura di segnalazione, nel rispetto degli obblighi di riservatezza di cui alla normativa europea e nazionale in materia di protezione di dati personali. È necessario registrare e conservare per lo stesso periodo le segnalazioni anonime e la relativa documentazione.

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

Per quanto riguarda l'accesso ai dati personali, questi sono conosciuti dal Responsabile Whistleblowing nonché, qualora necessario ai fini della gestione da altre Funzioni aziendali e/o professionisti specializzati, anche esterni, eventualmente coinvolti, disciplinando con questi ultimi formale nomina a Responsabile del trattamento ai sensi dell'art. 28 del GDPR.

6. Tempistiche di gestione delle segnalazioni

Il Responsabile Whistleblowing deve dare riscontro al Segnalante secondo i seguenti termini:

- Entro **7 giorni** dalla data di ricezione della segnalazione, il soggetto ricevente conferma al Segnalante la presa in carico della segnalazione (avviso di ricevimento) e invita il Segnalante a monitorare la sua segnalazione sulla piattaforma per rispondere a possibili richieste di chiarimenti o approfondimenti.
- Entro **3 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, il soggetto ricevente comunica al Segnalante un riscontro rispetto alle attività di accertamento svolte per verificare le informazioni comunicate nella segnalazione. Il termine di 3 mesi può essere esteso a **6 mesi** se ricorrono giustificate e motivate ragioni, che devono essere adeguatamente formalizzate nel fascicolo della Segnalazione.

Il riscontro fornito entro 3 (o 6) mesi può coincidere con l'esito delle attività di accertamento. Qualora queste non fossero concluse, il ricevente invita il Segnalante a tenere monitorata la piattaforma fino a conoscere l'esito definitivo delle stesse.

7. Formazione

La Società stabilisce annualmente le modalità di erogazione della formazione ai dipendenti in tema di Whistleblowing, garantendo la partecipazione di tutti i dipendenti.

La Società garantisce altresì una sessione di formazione a tutti i dipendenti entro 6 mesi dall'implementazione del sistema di gestione delle segnalazioni e della contestuale approvazione delle procedure adottate.

Sauter Italia S.p.A.	Procedura di implementazione del sistema di Whistleblowing ex D. Lgs. 24/2023	Approvata il 15/12/2023
 Per un ambiente sostenibile.		Pag. 9 di 9

8. Flussi informativi verso l'organismo di vigilanza

La Società ha adottato il Modello di organizzazione gestione e controllo (MOGC) ex D.lgs. 231/2001, che pertanto è stato aggiornato come segue

- il riferimento al canale di segnalazione interna adottato, indicato anche nella procedura whistleblower;
- il divieto di ritorsione, quale tutela nei confronti del Segnalante e dei soggetti ad esso equiparati dalla normativa, come precisato nella procedura whistleblower;
- il sistema disciplinare, prevedendo sanzioni nei confronti di coloro che violano la disciplina su Whistleblowing.

Il Responsabile Whistleblowing è tenuto a trasmettere tempestivamente in originale all'Organismo di Vigilanza ("OdV") eventuali segnalazioni che hanno ad oggetto la commissione o la tentata commissione di uno dei reati previsti dal D.lgs. 231/2001, dalla Legge 146/06 o dall'art. 12, L. n. 9/2013, ovvero la violazione o l'elusione fraudolenta dei principi e delle prescrizioni del MOGC e/o dei valori e delle regole comportamentali del Codice Etico della Società, utilizzando criteri di riservatezza a tutela dell'efficacia degli accertamenti e della onorabilità delle persone interessate dalla segnalazione. L'OdV dovrà redigere il registro delle segnalazioni delle violazioni rilevanti ex D.lgs. 231/01 (Allegato 1), così da garantire la corretta tracciabilità e archiviazione della documentazione ricevuta.

9. Allegati

Allegato 1: Whistleblowing - Registro segnalazioni violazioni 231



Registro delle
segnalazioni