



Santeria® S.p.A.

P.IVA 07109250964 | C.F. 07109250964 | Sede Legale: via Paladini, 8 – 20133 Milano  
numero REA: MI-1936557 | Capitale Sociale: 500.000,00 I.V.

## **PROCEDURA WHISTLEBLOWING** **Santeria Spa**

Rev. 00 – 15.12.2023

### **INDICE:**

1. PREMESSA.
2. OGGETTO DELLA VIOLAZIONE.
3. CONTENUTO DELLA SEGNALAZIONE.
4. SOGGETTI LEGITTIMATI A SEGNALARE.
5. CANALI INTERNI DI SEGNALAZIONE.
6. CANALE ESTERNO DI SEGNALAZIONE.
7. DIVULGAZIONE PUBBLICA.
8. STRUMENTI DI TUTELA E PROTEZIONE DEL SEGNALANTE.
9. SISTEMA SANZIONATORIO.
10. DIVULGAZIONE.

### **1. PREMESSA**

Il D.Lgs. 10 marzo 2023 n. 24 (di seguito anche "Decreto" o "D.Lgs. n. 24/2023 ha recepito e attuato nell'ordinamento italiano la Direttiva UE 2019/1937 del Parlamento Europeo del Consiglio riguardante la "protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione Europea".

Il Decreto ha abrogato e contestualmente innovato la normativa in materia di whistleblowing, disciplinando i canali e le modalità di segnalazione, intensificando il sistema di tutele e garanzie accordato a chi effettua segnalazioni (i c.d. whistleblowers) e precisando le sanzioni applicabili in caso di violazione.

La procedura whistleblowing costituisce un fondamentale strumento di compliance aziendale, concesso ai dipendenti e ai collaboratori esterni di un ente al fine di segnalare la commissione di eventuali illeciti commessi in ambito aziendale attraverso modalità riservate e protette.

La procedura indicata nel presente documento (di seguito anche "Procedura") si fonda sulle disposizioni contenute nel D.Lgs. 10 marzo 2023 n. 24, sulle direttive fornite dall'Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC) all'interno delle "Linee Guida" adottate il 12



Santeria® S.p.A.

P.IVA 07109250964 | C.F. 07109250964 | Sede Legale: via Paladini, 8 – 20133 Milano  
numero REA: MI-1936557 | Capitale Sociale: 500.000,00 I.V.

luglio 2023, sulle indicazioni contenute nella "Guida Operativa" pubblicata da Confindustria il 27 ottobre del 2023, nonché sulle previsioni del Regolamento UE 2016/679 (G.D.P.R.) in materia di privacy e protezione dei dati.

La Procedura è stata approvata dal Consiglio di Amministrazione della Società in data 28/11/2023 e costituisce parte integrante del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo disponibile sul sito internet [www.santeria.milano.it](http://www.santeria.milano.it)

## 2. OGGETTO DELLA VIOLAZIONE

Attraverso la Procedura è possibile segnalare:

- violazioni delle disposizioni normative nazionali (illeciti penali, civili, amministrativi o contabili);
- condotte illecite che integrano le fattispecie di reato elencate nel D.Lgs. n. 231/2001;
- violazioni del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo o del Codice Etico adottati dalla Società;
- violazioni della normativa dell'Unione Europea rientranti in particolari settori (contratti pubblici; servizi, prodotti e mercati finanziari e prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo; sicurezza e conformità dei prodotti; sicurezza dei trasporti; tutela dell'ambiente; radio protezione e sicurezza nucleare; sicurezza degli alimenti e dei mangimi e salute e benessere degli animali; salute pubblica; protezione dei consumatori; tutela della vita privata e protezione dei dati personali e sicurezza delle reti e dei sistemi informativi);
- atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione Europea (ad esempio frodi, corruzione e qualsiasi altra attività illegale connessa alle spese dell'Unione Europea);
- atti od omissioni riguardanti il mercato interno, che compromettono la libera circolazione delle merci, delle persone, dei servizi e dei capitali (ad esempio violazioni della normativa UE in materia di concorrenza e di aiuti di Stato);
- atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni dell'Unione Europea nei settori suindicati.

Pertanto, la Procedura non potrà essere utilizzata per presentare segnalazioni legate a un interesse di carattere personale del segnalante (ad esempio vertenze di lavoro, discriminazioni, conflitti interpersonali tra colleghi, rivendicazioni economiche).



Santeria® S.p.A.

P.IVA 07109250964 | C.F. 07109250964 | Sede Legale: via Paladini, 8 – 20133 Milano  
numero REA: MI-1936557 | Capitale Sociale: 500.000,00 I.V.

### 3. CONTENUTO DELLA SEGNALAZIONE

Le segnalazioni devono contenere informazioni, compresi i fondati sospetti, su violazioni già commesse o non ancora commesse (ma che, sulla base di elementi concreti, potrebbero esserlo), nonché su condotte volte ad occultarle.

Per poter costituire oggetto di segnalazione, le violazioni devono essere state commesse nell'ambito di un contesto lavorativo e il segnalante deve esserne venuto a conoscenza in ragione delle funzioni svolte in ambito aziendale.

La Procedura, inoltre, può essere utilizzata per segnalare violazioni commesse nell'ambito di un rapporto lavorativo poi terminato oppure qualora il rapporto non sia ancora iniziato (ad esempio quando il segnalante apprende della violazione durante la fase di selezione, in altre fasi precontrattuali o durante il periodo di prova).

Le segnalazioni devono essere il più possibile circostanziate, precise e complete. In particolare, il whistleblower dovrà indicare puntualmente:

- generalità o comunque, qualora volesse restare anonimo, elementi idonei a consentire la comunicazione della ricezione della segnalazione e a comunicare l'esito dell'attività conseguente alla segnalazione);
- le circostanze di tempo e luogo in cui si è verificata la violazione;
- le modalità e le circostanze attraverso cui ha appreso della violazione;
- le generalità o altri elementi che consentano di individuare colui il quale ha commesso la violazione.

Potrebbe essere molto utile, peraltro, allegare documenti comprovanti la fondatezza dei fatti oggetto di segnalazioni ovvero indicare il nominativo di altri soggetti potenzialmente a conoscenza della violazione.

Tuttavia, la segnalazione non potrà essere considerata ammissibile qualora la stessa consista in una mera produzione di documenti senza che venga indicata e descritta la condotta illecita che si intende segnalare.

### 4. SOGGETTI LEGITTIMATI A SEGNALARE

Chiunque abbia appreso di una violazione in ragione dello svolgimento delle sue funzioni lavorative potrà utilizzare la Procedura per effettuare una segnalazione.

Non è dirimente avere un contratto di lavoro (sia esso a tempo determinato o indeterminato). Difatti, potranno presentare una segnalazione whistleblowing:

- Soci e Azionisti;
- Consiglio di Amministrazione e Amministratori;
- Società di revisione;
- Collegio Sindacale;
- Dipendenti;
- Consulenti esterni;
- Collaboratori;



Santeria® S.p.A.

P.IVA 07109250964 | C.F. 07109250964 | Sede Legale: via Paladini, 8 – 20133 Milano  
numero REA: MI-1936557 | Capitale Sociale: 500.000,00 I.V.

- Tirocinanti e Stagisti;
- Volontari;
- Qualsiasi altro soggetto che si relaziona con la Società.

## 5. CANALI INTERNI DI SEGNALAZIONE

Qualora un individuo decida di voler effettuare una segnalazione whistleblowing, in primo luogo dovrà necessariamente avvalersi di una delle modalità previste e descritte di seguito, le quali costituiscono i c.d. canali interni di segnalazione.

Al fine di presentare una segnalazione, il whistleblower potrà utilizzare la forma scritta o la forma orale.

La persona incaricata dalla società di ricevere le segnalazioni è l'Avv. Mariasole Mascia.

La Società a tal fine mette a disposizione i seguenti canali di comunicazione:

- Tramite posta elettronica all'indirizzo: [whistleblowing@santeriamilano.it](mailto:whistleblowing@santeriamilano.it) di proprietà dell'Avv. Mariasole Mascia.
- Tramite compilazione del web form sul sito istituzionale di Santeria S.p.a. ([www.santeria.milano.it](http://www.santeria.milano.it)).
- Tramite canale cartaceo, con posta raccomandata, all'indirizzo: c.a. Avv. Mariasole Mascia Via San Barnaba, 30 - 20122 MILANO, con la dicitura "riservata-non aprire", con la dicitura "riservata-non aprire".
- Tramite cassetta anonima posizionata all'interno della sede legale della società.
- Tramite telefono al n. 02 36798120 all'attenzione dell'Avv. Mariasole Mascia.

Quale che sia la modalità selezionata, la segnalazione dovrà essere indirizzata all'Avv. Mariasole Mascia, in quanto soggetto competente a gestire segnalazioni whistleblowing.

Qualora la segnalazione interna venga erroneamente presentata ad un soggetto diverso, quest'ultimo dovrà trasmettere, entro sette giorni dal suo ricevimento, la segnalazione alla persona incaricata di cui sopra, dando notizia della trasmissione al segnalante whistleblower.

L'Avv. Mariasole Mascia, incaricata alla ricezione delle segnalazioni, dovrà poi svolgere le seguenti attività:

- entro sette giorni dalla data di ricevimento della segnalazione, dovrà rilasciare al whistleblower l'avviso di ricevimento della stessa;
- dovrà, poi, protocollare la pratica, assegnandole un numero identificativo e utilizzando idonei strumenti che permettano di garantire la riservatezza della segnalazione e di tutti i soggetti coinvolti (segnalante e segnalato);
- successivamente, svolgerà verifiche, analisi e approfondimenti al fine di valutare la fondatezza della segnalazione;
- potrà, inoltre, mantenere l'interlocuzione con il segnalante, chiedendo anche eventuali integrazioni allo stesso;
- potrà formulare raccomandazioni in merito all'adozione delle necessarie azioni correttive sulle aree e sui processi aziendali interessati;



Santeria® S.p.A.

P.IVA 07109250964 | C.F. 07109250964 | Sede Legale: via Paladini, 8 – 20133 Milano  
numero REA: MI-1936557 | Capitale Sociale: 500.000,00 I.V.

- entro tre mesi dalla data dell'avviso di ricevimento della segnalazione, dovrà fornire un riscontro al whistleblower in merito all'attività svolta e all'esito della procedura;
- a conclusione della fase istruttoria, dovrà assumere la sua decisione, motivandola compiutamente.

All'esito di tutta questa attività, potrà:

- archiviare la segnalazione perché infondata, motivandone le ragioni;
- dichiarare fondata la segnalazione e rivolgersi agli organi/funzioni interne competenti per i relativi seguiti (ad esempio management aziendale, Direttore Generale, Ufficio Legale, HR).

L'Organismo di Vigilanza incaricato è tenuto a tracciare ed archiviare correttamente e compiutamente tutte le attività compiute a seguito della ricezione della segnalazione, al fine di dimostrare la corretta diligenza nel dare seguito a quanto denunciato dal whistleblower.

## 6. CANALE ESTERNO DI SEGNALAZIONE

Il whistleblower può, inoltre, presentare una segnalazione attraverso il canale c.d.

esterno gestito dall'Autorità Garante Anticorruzione (ANAC).

Il segnalante, infatti, può utilizzare il canale c.d. esterno ed interpellare l'ANAC se:

- la Società non ha predisposto un canale di segnalazione interno ovvero ne ha predisposto uno non conforme alla normativa;
- il segnalante ha già utilizzato il canale c.d. interno e la sua segnalazione non ha avuto alcun seguito;
- il segnalante ha fondati motivi per temere atti ritorsivi nei suoi confronti oppure per ritenere che alla sua segnalazione non avrebbe avuto seguito;
- il segnalante ha fondati motivi per ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

In tutti questi casi, il segnalante può rivolgersi all'ANAC attraverso la piattaforma presente sul sito istituzionale ([www.whistleblowing.anticorruzione.it/#/](http://www.whistleblowing.anticorruzione.it/#/)), le linee telefoniche e i sistemi di messaggistica vocale oppure, su richiesta del segnalante, tramite un incontro diretto.

## 7. DIVULGAZIONE PUBBLICA

Infine, al whistleblower è conferita un'ulteriore modalità per presentare la segnalazione di condotte illecite commesse in ambito aziendale: la divulgazione pubblica tramite la stampa, mezzi elettronici o altri mezzi in grado di raggiungere un elevato numero di persone (ad esempio i social network). Quest'ultimo strumento, però, può essere utilizzato soltanto quando:

- il segnalante ha già interpellato l'ANAC senza, però, aver ricevuto riscontro alcuno;
- il segnalante ha fondati motivi per ritenere che la violazione possa rappresentare un concreto, imminente e palese pericolo per il pubblico interesse;



Santeria® S.p.A.

P.IVA 07109250964 | C.F. 07109250964 | Sede Legale: via Paladini, 8 – 20133 Milano  
numero REA: MI-1936557 | Capitale Sociale: 500.000,00 I.V.

- il segnalante ha fondati motivi per ritenere che la segnalazione esterna possa comportare il rischio di atti ritorsivi nei suoi confronti ovvero possa non avere efficacia e seguito.

## 8. STRUMENTI DI TUTELA E PROTEZIONE DEL SEGNALANTE

Il D.Lgs. n. 24/2023 tutela il segnalante attraverso i seguenti strumenti:

- obbligo di riservatezza con riferimento alla sua identità;
- assoluto divieto di atti ritorsivi nei suoi confronti;
- limitazione della sua responsabilità per la rivelazione o la divulgazione di alcune categorie di informazioni protette, qualora ovviamente acquisite attraverso una modalità lecita.

All'obbligo di riservatezza sono tenuti i Gestori delle segnalazioni, l'ANAC e le Autorità amministrative a cui l'ANAC trasmette, per competenza, le segnalazioni esterne ricevute. Qualora l'identità del segnalante risulti indispensabile per garantire al soggetto accusato di difendersi, si potrà procedere solo previo consenso del segnalante. Quindi, il segnalante riceverà una comunicazione scritta nella quale si comunicheranno le ragioni per cui il disvelamento della sua identità è fondamentale e si chiederà allo stesso di prestare il consenso a rivelare i suoi dati personali. Qualora il whistleblower non presti il proprio consenso, la segnalazione non potrà avere alcun seguito.

Ulteriore strumento di tutela e protezione concesso al segnalante è l'assoluto divieto di atti ritorsivi nei suoi confronti, intesi come qualsiasi comportamento, atto od omissione, anche solo tentato o minacciato, che si verifichi nel contesto aziendale e che determini - in via diretta o indiretta - un danno ingiusto ai soggetti tutelati. Il Decreto stabilisce espressamente che gli atti ritorsivi sono nulli. Possono costituire atti ritorsivi, ad esempio:

- 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 coercizione, l'intimidazione, le molestie o l'ostracismo;
- la discriminazione o comunque il trattamento sfavorevole;
- la mancata conversione di un contratto di lavoro a termine in un contratto di lavoro a tempo indeterminato, qualora il lavoratore avesse una legittima aspettativa a detta conversione;
- la richiesta di sottoposizione ad accertamenti psichiatrici o medici.

Il soggetto al quale denunciare l'esistenza di presunti atti ritorsivi è l'ANAC.

Al segnalante whistleblower viene, poi, accordata una limitazione della sua responsabilità rispetto alla rivelazione e alla divulgazione di alcune categorie di informazioni, per le quali, invece, sussisterebbe responsabilità civile, penale amministrativa. Nello specifico, il segnalante non risponde per le seguenti condotte:

- rivelazione e utilizzazione del segreto d'ufficio (art. 326 c.p.);
- rivelazione del segreto professionale (art. 622 c.p.);



Santeria® S.p.A.

P.IVA 07109250964 | C.F. 07109250964 | Sede Legale: via Paladini, 8 – 20133 Milano  
numero REA: MI-1936557 | Capitale Sociale: 500.000,00 I.V.

- rivelazione dei segreti scientifici e industriali (art. 623 c.p.); violazione del dovere di fedeltà e di lealtà (art. 2105 c.c.);
- violazione delle disposizioni relative alla tutela del diritto d'autore;
- violazione delle disposizioni relative alla protezione dei dati personali;
- rivelazione o diffusione di informazioni sulle violazioni che offendono la reputazione della persona coinvolta.

Qualora il segnalante abbia acquisito determinate informazioni illecitamente, resta ferma la sua responsabilità in sede penale, civile, amministrativa e disciplinare.

Queste tutele, peraltro, sono concesse non solo al segnalante ma anche ad altri soggetti, quali:

- il facilitatore (la persona fisica che assiste il whistleblower nel processo di segnalazione e che lavora nel medesimo contesto lavorativo);
- le persone operanti nel medesimo contesto lavorativo del segnalante e che sono legati a esso da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado;
- colleghi di lavoro del segnalante che lavorano nel medesimo contesto lavorativo e che hanno con detta persona un rapporto abituale e corrente;
- enti di proprietà del segnalante;
- enti presso i quali il segnalante lavora.

## 9. SISTEMA SANZIONATORIO

Il D.Lgs. n. 24/2023 prevede una serie di sanzioni amministrative in capo ai trasgressori delle disposizioni stabilite in materia di whistleblowing.

Nello specifico, le sanzioni amministrative previste sono le seguenti:

- da 10.000 a 50.000 Euro quando viene accertato che la persona fisica individuata come responsabile dell'illecito ha commesso azioni ritorsive;
- da 10.000 a 50.000 Euro quando viene accertato che la persona fisica individuata come responsabile dell'illecito ha ostacolato la segnalazione o ha tentato di ostacolarla;
- da 10.000 a 50.000 Euro quando viene accertato che la persona fisica individuata come responsabile dell'illecito ha violato l'obbligo di riservatezza di cui all'art. 12 del D.Lgs. n. 24/2023 (restano comunque salve le sanzioni applicabili dal Garante per la protezione dei dati personali per profili di competenza in base alla disciplina in materia di dati personali);
- da 10.000 a 50.000 Euro quando viene accertato che non sono stati istituiti canali di segnalazione (in tal caso responsabile è considerato l'organo di indirizzo dell'Ente);
- da 10.000 a 50.000 Euro quando viene accertato che non sono state adottate procedure per l'effettuazione e la gestione delle segnalazioni ovvero che l'adozione di tali procedure non è conforme a quanto previsto dal Decreto (in tal caso responsabile è considerato l'organo di indirizzo dell'Ente);
- da 10.000 a 50.000 Euro quando viene accertato che non è stata svolta l'attività di verifica e analisi delle segnalazioni ricevute (in tal caso responsabile è considerato il Gestore delle segnalazioni);



Santeria® S.p.A.

P.IVA 07109250964 | C.F. 07109250964 | Sede Legale: via Paladini, 8 – 20133 Milano  
numero REA: MI-1936557 | Capitale Sociale: 500.000,00 I.V.

- da 500 a 2.500 Euro, quando viene accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità civile della persona segnalante per diffamazione calunnia nei casi di dolo o colpa grave.

Quindi, Il whistleblower dovrà presentare la segnalazione con diligenza e in buona fede e nel rispetto della ratio della normativa in materia e della Procedura aziendale elaborata. La segnalazione non dovrà essere pretestuosa, opportunistica e strumentale né potrà avere contenuto diffamatorio o calunnioso. Per il segnalante sono altresì fonte di responsabilità, in sede disciplinare e nelle competenti sedi, eventuali forme di abuso o utilizzo improprio della Procedura.

Il soggetto segnalato, invece, ha il divieto di compiere qualsiasi tipo di azioni discriminatorie, vessatorie o ritorsive nei confronti del whistleblower e di ostacolare lo svolgimento dell'attività di indagine da parte del Gestore delle segnalazioni.

In ogni caso, per l'applicazione di eventuali ed ulteriori sanzioni, si rimanda interamente alle disposizioni contenute nei Contratti Collettivi Nazionali del Lavoro applicabili ai singoli individui responsabili delle violazioni e ai Regolamenti Aziendali.

## 10. DIVULGAZIONE

La presente Procedura verrà comunicata a tutti i soggetti interessati dalla normativa tramite informativa mezzo e-mail, verrà consegnata fisicamente ai lavoratori e verrà pubblicata sul sito web aziendale.

È dovere di ciascun soggetto interessato dalla normativa prendere immediata visione della Procedura e apprenderne puntualmente gli elementi costitutivi.

Andrea Pontiroli  
Amministratore Delegato Santeria SpA