

Informazioni generali sul Whistleblowing

1. Premessa

L'introduzione nell'ordinamento nazionale di un'adeguata tutela del dipendente, pubblico e privato, che segnala condotte illecite dall'interno dell'ambiente di lavoro è prevista in molteplici convenzioni internazionali (ONU, OCSE, Consiglio d'Europa) ratificate dall'Italia, oltre che in raccomandazioni dell'Assemblea parlamentare del Consiglio d'Europa, talvolta in modo vincolante, altre volte sotto forma di invito ad adempiere.

L'articolo 2 della legge 179/17 – *“Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato”*, emanata il 30 novembre 2017 ed entrata in vigore il 29 dicembre 2017 – ha recepito tale sollecitazione relativamente al settore privato, inserendo all'interno dell'art. 6 del Decreto Legislativo 231/01 i commi 2 - bis, 2 - ter e 2 - quater, relativi all'istituzione di canali attraverso cui i dipendenti possono segnalare, senza timore di atti di ritorsione o di discriminazione, gli eventuali illeciti e violazioni commessi in azienda di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito del rapporto di lavoro.

In particolare, il comma 2 - bis prevede l'istituzione di canali che consentano ai dipendenti del Gruppo S.A.C.B.O. di presentare, a tutela dell'integrità dello stesso, segnalazioni circostanziate di possibili condotte illecite, rilevanti ai fini del Decreto Legislativo 231/01 e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, o di possibili violazioni dei modelli di Organizzazione e Gestione e Controllo delle Società del Gruppo, di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte. Tali canali devono garantire la riservatezza dell'identità del segnalante (*“Whistleblower”*) nelle attività di gestione della segnalazione, con modalità informatiche per almeno un canale di comunicazione.

La norma di legge prevede altresì il divieto di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione e sanzioni nei confronti di chi viola le misure di tutela del Whistleblower: ciò permette al dipendente di effettuare segnalazioni di illecito senza il timore di subire conseguenze pregiudizievoli, contribuendo all'emersione e alla prevenzione di rischi e situazioni compromettenti per le Società del Gruppo S.A.C.B.O.

2. Finalità del whistleblowing

Il Gruppo S.A.C.B.O. nello svolgimento delle proprie attività si ispira a principi di integrità etica e, consapevole degli obblighi di legge e degli effetti negativi delle pratiche corruttive nello sviluppo economico e sociale, è impegnato a prevenire il verificarsi di illeciti nello svolgimento delle proprie attività, contrastandone ogni possibile insorgenza. Per questa ragione riconosce l'importanza di avere, all'interno del Gruppo, una *“Procedura Whistleblowing”*, parte integrante del Modello Anticorruzione, che disciplini la segnalazione di condotte poste in essere durante il rapporto di lavoro. Tale Procedura è volta a stabilire il percorso attraverso cui effettuare una segnalazione di comportamenti illeciti, commissivi o omissivi, che costituiscano o possano costituire una violazione o un'induzione a violazione di leggi e regolamenti, valori e principi - sanciti nel Codice Etico del Gruppo S.A.C.B.O., nei Modelli Organizzativi 231 e relativo Catalogo dei Reati - dei principi di controllo interno, delle policy e norme aziendali, e/o che possano causare un danno di qualunque tipo alle Società del Gruppo.

3. Definizioni dei termini utilizzati

Ai fini del presente documento, i seguenti termini assumono i significati descritti:

- **Whistleblower o segnalante** – chi è testimone di un illecito o di un'irregolarità nell'ambito lavorativo e decide di segnalarlo. Il riferimento è alle "persone che rivestono funzioni di rappresentanza, amministrazione o direzione dell'ente o sua unità organizzativa dotata di autonomia gestionale e funzionale" nonché a dipendenti, collaboratori esterni facenti parte dell'organizzazione e terze parti che intrattengono rapporti con le Società del Gruppo S.A.C.B.O.;
- **Whistleblowing o segnalazione** – comunicazione del segnalante avente ad oggetto informazioni circostanziate di possibili condotte illecite, rilevanti ai sensi del Decreto 231 e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, o di possibili violazioni dei modelli di organizzazione e gestione delle Società del Gruppo e, di cui sia venuto a conoscenza in ragione delle funzioni svolte.
- **Segnalato** – il soggetto cui il segnalante attribuisce la commissione del fatto illecito/irregolarità oggetto della segnalazione;
- **Destinatari della segnalazione** – soggetti con il compito di ricevere, analizzare, verificare le segnalazioni, anche con l'eventuale supporto di altre funzioni dell'organizzazione.

4. Chi può segnalare

- Soggetti che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione del Gruppo;
- Dipendenti del Gruppo e collaboratori esterni facenti parte dell'organizzazione;
- Persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo del Gruppo;
- Le terze parti interessate che intrattengono rapporti commerciali con le Società del Gruppo S.A.C.B.O.

5. Oggetto della segnalazione

E' anzitutto necessario che le segnalazioni siano il più possibile circostanziate e offrano il maggior numero di elementi, al fine di consentire alle Società di effettuare le necessarie indagini e i dovuti accertamenti.

Non esiste una lista tassativa di reati o irregolarità che possono costituire l'oggetto del whistleblowing. Vengono considerate rilevanti le segnalazioni che riguardano ragionevoli e fondate evidenze relative a condotte illecite o irregolari a presunti reati siano essi consumati o tentati.

Tali segnalazioni a titolo esemplificativo e non esaustivo possono riguardare:

- Mancato rispetto dei valori aziendali e delle norme di comportamento descritte nel Codice Etico di Gruppo;
- Violazioni dei codici disciplinari di S.A.C.B.O. S.p.A. e BGYIS S.r.l.;
- Violazioni, richieste o induzioni alla violazione di norme di legge, regolamenti e procedure aziendali, con riferimento alle attività e agli interessi delle Società;
- Episodi di corruzione passiva (a danno delle Società del Gruppo e nell'interesse del singolo o della terza parte) e/o episodi di corruzione attiva (a vantaggio delle Società del Gruppo);
- Violazioni dei Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo di S.A.C.B.O. S.p.A. e di BGYIS S.r.l., anche a seguito di comportamenti a rischio reato/illecito previsti dagli stessi Modelli organizzativi;
- Rilievi, irregolarità e comportamenti censurabili.

La segnalazione non può riguardare, invece, rimostranze di carattere personale del segnalante o richieste che attengono alla disciplina del rapporto di lavoro o ai rapporti con il superiore gerarchico o i colleghi, per le quali occorre fare riferimento alla Direzione Risorse Umane.

6. Contenuto della segnalazione

Il whistleblower deve fornire tutti gli elementi utili a consentire le dovute ed appropriate verifiche ed accertamenti a riscontro della fondatezza dei fatti oggetto di segnalazione. A tal fine è particolarmente importante che la stessa includa:

- Una chiara e completa descrizione dei fatti oggetto di segnalazione e delle modalità con cui se ne è venuti a conoscenza;
- L'indicazione della data e del luogo in cui il fatto è stato commesso;
- Le generalità o altri elementi (quali, ad esempio: la qualifica ed il servizio in cui svolge l'attività) che consentano di identificare il soggetto che ha posto in essere i comportamenti segnalati;
- L'indicazione di altri soggetti che possono riferire sui fatti oggetto di segnalazione;
- L'indicazione di documenti che possono confermare la fondatezza di tali comportamenti;
- Ogni altra informazione che possa fornire un utile riscontro circa la sussistenza dei fatti segnalati.

Non verrà dato seguito a segnalazioni anonime o fondate su meri sospetti o voci: ciò in quanto è necessario tenere conto dell'interesse dei terzi oggetto delle informazioni riportate nella segnalazione, nonché evitare che le Società svolgano attività ispettive interne inutili e dispendiose.

E' obbligatorio per il segnalante dichiarare – nel fare la segnalazione – l'eventuale presenza di un conflitto di interessi.

7. Modalità operative

Il Gruppo, conformandosi a quanto previsto dalla norma, si è dotato di due canali per effettuare le segnalazioni, uno con modalità informatiche ed uno con modalità cartacee.

La piattaforma digitale Whistleblowing

Il Gruppo si è dotato di una piattaforma informatica che permette di inviare segnalazioni al "Comitato Whistleblowing", garantendo una segnalazione efficace e riservata. L'accesso alla piattaforma avviene al seguente indirizzo web:

<https://milanbergamoairport.segnalazioni.net>

Al fine di tutelare la riservatezza dell'identità del whistleblower il sistema che opera sulla piattaforma prevede l'attribuzione di uno pseudonimo al segnalante, separando i dati anagrafici dello stesso da quelli relativi alla segnalazione, ed assegnando agli stessi un codice univoco, che potrà essere utilizzato in seguito, solo per motivate esigenze di tipo normativo o procedurale, per collegare la segnalazione al segnalante.

Ai soggetti incaricati di indagare in merito alla fondatezza della denuncia la segnalazione perverrà quindi accoppiata con detto codice, senza indicazione dell'identità del segnalante.

La Casella di Posta

Il Gruppo SACBO, per ricevere le segnalazioni in forma cartacea ha individuato la Casella Postale n. 2 presso l'Ufficio postale di Orio al Serio. Tali segnalazioni, adeguatamente circostanziate e documentate come

revisione del 21/12/2018

descritto nei paragrafi n° 5 “Oggetto della segnalazione” e n° 6 “Contenuto della segnalazione”, potranno essere spedite all’indirizzo:

GRUPPO SACBO
UFFICIO POSTALE ORIO AL SERIO
CASELLA POSTALE N. 2
24050 ORIO AL SERIO (BG)

o consegnate al medesimo ufficio postale.

Nel ricordare che non verrà dato seguito alle segnalazioni anonime, si chiede al segnalante di riportare le proprie generalità e gli estremi di un documento di identità, nonché un recapito (telefonico o di posta elettronica) per un eventuale contatto.

Tutti i documenti, sia contenuti nella piattaforma digitale che cartacei, saranno classificati ai sensi della ISO 27001 “Sistema di Gestione della Sicurezza delle informazioni” come “strettamente riservati”.

8. Destinatari della segnalazione

La segnalazione è trasmessa al Comitato Whistleblowing, costituito dal Referente Anticorruzione di Gruppo, dagli Organismi di Vigilanza delle Società del Gruppo, dal Responsabile della funzione di Internal Audit e dal Presidente del Comitato Etico di Gruppo che hanno accesso all’informazione e decidono collegialmente.

I destinatari provvedono tempestivamente all’analisi preliminare delle segnalazioni al fine di verificare la presenza di dati ed informazioni utili a consentire una prima valutazione della stessa.

Nella fase istruttoria è consentito il coinvolgimento della funzione Internal Audit (IAU), quale funzione competente per le attività di verifica interna ed avvio di eventuali specifici audit nello svolgimento dell’istruttoria, nonché, per approfondimenti, dei Responsabili delle funzioni interessate dalla segnalazione.

Inoltre, per le eventuali attività investigative di approfondimento dell’istruttoria, si richiama, quale utile strumento operativo, l’art. 391 - nonies del Codice di Procedura Penale.

Ogni segnalazione che implica violazioni dei Codici Disciplinari delle Società del Gruppo (CCNL, Codice Etico, Regolamento disciplinare 231), comporta comunque il coinvolgimento della Direzione Risorse Umane per valutare, ove ne sussistano le condizioni, un potenziale iter disciplinare.

Nel caso in cui la segnalazione riguardi uno dei soggetti facenti parte del Comitato, lo stesso verrà escluso dall’esame della segnalazione.

9. Tutela dei soggetti coinvolti

Tutela del segnalante

Il whistleblower che segnala condotte illecite è tutelato in caso di adozione di misure discriminatorie, dirette o indirette, per motivi collegati alla segnalazione. Qualora il whistleblower sia un dipendente è esente da conseguenze pregiudizievoli aventi effetti sulle condizioni di lavoro, ovvero in ambito disciplinare.

La predetta tutela, tuttavia, non opera nei casi in cui la segnalazione riporti informazioni false rese con dolo e/o colpa grave.

Il Gruppo S.A.C.B.O., al fine di tutelare maggiormente il segnalante, estende la tutela nei suoi confronti fino al momento della sentenza definitiva per reati di diffamazione, calunnia o responsabilità civile extracontrattuale.

Il Gruppo S.A.C.B.O. si riserva il diritto di adottare le opportune azioni – disciplinari nel caso di dipendenti - contro chiunque ponga in essere, o minacci di porre in essere, atti di ritorsione contro coloro che abbiano presentato segnalazioni in conformità al presente documento; fatto salvo il diritto degli aventi causa di tutelarsi legalmente qualora siano state riscontrate in capo al segnalante responsabilità di natura penale o civile, connesse alla falsità di quanto dichiarato o riportato.

Tutela del segnalato

Durante l'attività di verifica e di accertamento di possibili non conformità, le persone oggetto delle segnalazioni potrebbero essere coinvolti o avvisati di questa attività; ma, in nessun caso, verrà avviato un procedimento unicamente a motivo della segnalazione, in assenza di concreti riscontri riguardo al contenuto della stessa. L'avvio del procedimento potrebbe avvenire eventualmente in base ad altre evidenze riscontrate e accertate a partire dalla segnalazione stessa.

10. Responsabilità dei soggetti coinvolti

Responsabilità del segnalante

Il presente documento, nell'ipotesi di segnalazione calunniosa o diffamatoria ai sensi del Codice Penale e dell'art. 2043 del Codice Civile, lascia impregiudicata la responsabilità penale, civile e disciplinare del whistleblower.

Il Gruppo S.A.C.B.O. potrà intraprendere le più opportune misure disciplinari e/o legali a tutela dei propri diritti, beni e della propria immagine, nei confronti di chiunque, in mala fede, abbia effettuato segnalazioni false, infondate o opportunistiche e/o al solo scopo di calunniare, diffamare o arrecare pregiudizio al segnalato o ad altri soggetti citati nella segnalazione.

Responsabilità del segnalato

Il segnalato, durante lo svolgimento dell'istruttoria, deve evitare di porre in essere comportamenti che possano esserle di ostacolo. In caso contrario il Gruppo S.A.C.B.O. si riserva la facoltà di avviare un iter disciplinare.