

HWG Sababa S.r.l. a socio unico Piazza Tre Torri 2, 20145 Milano (MI)	Regolamento Whistleblowing	COMPLIANCE/LEGAL	
		Rev. 03.00 Data: 01.12.2023	Pag. 1 di 15

Regolamento Whistleblowing

Approvato dal Consiglio di Amministrazione del 01.12.2023

HWG Sababa S.r.l. a socio unico Piazza Tre Torri 2, 20145 Milano (MI)	Regolamento Whistleblowing	COMPLIANCE/LEGAL	
		Rev. 03.00 Data: 01.12.2023	Pag. 1 di 15

Tabella dei Contenuti

1	PROPRIETÀ DEL DOCUMENTO	2
1.1	STORIA DEL DOCUMENTO	2
2	PREMESSA	3
3	DEFINIZIONI	3
4	WHISTLEBLOWING	4
4.1	PRINCIPI GENERALI	4
4.2	FINALITÀ	4
5	LA SEGNALAZIONE	4
5.1	OGGETTO DELLA SEGNALAZIONE E POSSIBILI SOGGETTI SEGNALANTI	4
5.2	CONTENUTO NECESSARIO DELLA SEGNALAZIONE	6
5.3	POSSIBILI MODALITÀ DELLA SEGNALAZIONE	6
5.4	CONFLITTI DI INTERESSE	7
5.5	TUTELA DEL SOGGETTO SEGNALANTE E DEI SOGGETTI AD ESSO ASSIMILATI	7
5.5.1	<i>Obbligo di riservatezza dell'identità del segnalante</i>	8
5.5.2	<i>Divieto di atti ritorsivi</i>	8
5.5.3	<i>Limitazioni di responsabilità per il segnalante</i>	8
5.6	TUTELA DEL SOGGETTO SEGNALATO	9
5.7	SANZIONI	9
6	LA RESPONSABILITÀ DEL SEGNALANTE	10
7	A CHI SEGNALARE (CANALI DELLA SEGNALAZIONE)	11
7.1	CANALE INTERNO – PIATTAFORMA “MY WHISTLEBLOWING” ZUCCHETTI (SEGNALAZIONE INTERNA)	11
7.2	CANALE INTERNO – SEGNALAZIONE ORALE (ATTRAVERSO SISTEMA IT DI MESSAGGISTICA VOCALE O RICHIESTA DI INCONTRO)	11
7.2.1	<i>Segnalazione orale tramite incontro con l'Ufficio Legal&Compliance</i>	11
7.2.2	<i>Il gestore delle segnalazioni (effettuate tramite il canale interno): l'Ufficio Legal&Compliance</i>	12
7.3	CANALE ESTERNO – ANAC	12
7.4	DIVULGAZIONE PUBBLICA	12
8	FASI DELL'ATTIVITÀ INTERNA DOPO LA RICEZIONE DELLA SEGNALAZIONE	13
9	TRATTAMENTO DEI DATI PERSONALI E OBBLIGO DI RISERVATEZZA.....	14

HWG Sababa S.r.l. a socio unico Piazza Tre Torri 2, 20145 Milano (MI)	Regolamento Whistleblowing	COMPLIANCE/LEGAL	
		Rev. 03.00 Data: 01.12.2023	Pag. 2 di 15

1 Proprietà del documento

Proprietà	Descrizione
Titolo del Documento	Regolamento Whistleblowing
Codifica	IRU04
Nome del File	Regolamento Aziendale IRU04 Regolamento whistleblowing v03.00
Classificazione del documento	PUBBLICO
Proprietà del documento	HWG Sababa S.r.l. COMPLIANCE/LEGAL
Autore	Francesca Tommasi
Data di creazione	02.03.2020
Modificato da	Francesca Tommasi – Deborah Salvagno
Versione	03.00
Data	01.12.2023
Stato	APPROVATO E RILASCIATO
Lingua	Italiano

1.1 Storia del documento

Versione	Data	Descrizione delle modifiche	Autore	Stato
01.00	02.03.2020	Prima versione	Francesca Tommasi	APPROVATO
02.00	08.03.2023	Nuova Sede sociale e nuovo Organigramma	Francesca Tommasi	APPROVATO
02.01	13.11.2023	Integrazione e allineamento con D.lgs. 24/2023 e fusione HWG S.r.l. e Sababa Security S.r.l.	Deborah Salvagno	APPROVATO
03.00	01.12.2023	Revisione finale fusione HWG S.r.l. e Sababa Security S.r.l.	Francesca Tommasi	APPROVATO

HWG Sababa S.r.l. a socio unico Piazza Tre Torri 2, 20145 Milano (MI)	Regolamento Whistleblowing	COMPLIANCE/LEGAL	
		Rev. 03.00 Data: 01.12.2023	Pag. 3 di 15

2 Premessa

Il presente “Regolamento whistleblowing” è parte integrante del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo (MOGC) adottato ai sensi del Decreto Legislativo 8 giugno 2001 n. 231 (d’ora in avanti “D. Lgs. 231/2001” o “Decreto”) da HWG Sababa S.r.l. (d’ora innanzi anche la “Società” o “HWG Sababa”) e approvato con delibera del Consiglio di Amministrazione della Società stessa.

3 Definizioni

- *Whistleblowing* termine, di origine anglosassone, utilizzato per identificare, da un lato, ai sensi del D.lgs. 24/2023 (art. 2, co. 1, lett. g), la persona fisica che effettua la segnalazione o la divulgazione pubblica di informazioni sulle violazioni di disposizioni normative nazionali o dell’Unione europea che ledono l’interesse pubblico o l’integrità dell’amministrazione pubblica o dell’ente privato acquisite nell’ambito del proprio contesto lavorativo; dall’altro lato, le misure volte a proteggere gli autori delle suddette segnalazioni (*il c.d. whistleblower letteralmente "suonatore di fischiello"*);
- Segnalante: ai sensi del D.lgs. 24/2023 (art. 2, co. 1, lett. g), la persona fisica che effettua la segnalazione o la divulgazione pubblica di informazioni sulle violazioni di disposizioni normative nazionali o dell’Unione europea che ledono l’interesse pubblico o l’integrità dell’amministrazione pubblica o dell’ente privato acquisite nell’ambito del proprio contesto lavorativo;
- Contesto lavorativo: ai sensi del D.lgs. 24/2023 (art. 2, co. 1, lett. i), s’intendono le attività lavorative o professionali, presenti o passate, svolte nell’ambito del contesto lavorativo, 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;
- Segnalazione: ai sensi del D.lgs. 24/2023 (art. 2, co. 1, lett. c), la comunicazione scritta od orale di informazioni sulle violazioni;
- Segnalato: il soggetto cui il segnalante attribuisce la commissione del fatto illecito/irregolarità oggetto della segnalazione;
- D.lgs. 231/2001 o Decreto: il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231 e successive modifiche e integrazioni;
- Destinatario della segnalazione: soggetto/i o organo dell’organizzazione privata (HWG Sababa) a ciò espressamente nominato e autorizzato dalla società e che ha il compito di ricevere, analizzare, verificare le segnalazioni (anche con l’eventuale supporto di altre funzioni dell’organizzazione);
- Dipendenti: sono i soggetti legati a HWG Sababa da un contratto di lavoro subordinato;
- MOGC: Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D.lgs. 231/2001;
- Organismo di Vigilanza o O.d.V.: Organismo previsto dall’art. 6 del Decreto, preposto alla verifica sul funzionamento e sull’osservanza del Modello;
- Partner o Collaboratori esterni: sono le controparti contrattuali di HWG Sababa, persone fisiche o giuridiche, con cui la Società addivenga ad una qualunque forma di collaborazione contrattualmente regolata;
- Reati o Reati presupposto: sono le fattispecie di reato alle quali si applica la disciplina prevista dal D.lgs. 231/2001, anche a seguito di sue successive modifiche o integrazioni;
- Soggetti Apicali: persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione della Società o di una sua unità dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché persone che esercitano, anche di fatto, la gestione o il controllo della Società;
- Soggetti Subordinati: persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui al punto precedente;
- Vertice della Società: Consiglio di amministrazione.

HWG Sababa S.r.l. a socio unico Piazza Tre Torri 2, 20145 Milano (MI)	Regolamento Whistleblowing	COMPLIANCE/LEGAL	
		Rev. 03.00 Data: 01.12.2023	Pag. 4 di 15

4 Whistleblowing

4.1 Principi generali

La “Legge 30 novembre 2017, n. 179 - 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” di cui l'art. 2 riguarda l'ambito privato, introduce nel nostro ordinamento (*riprendendole da un quadro giuridico internazionale*) una serie di misure di protezione dei lavoratori dipendenti che segnalano (*whistleblowing*) reati o irregolarità dei quali vengono a conoscenza nello svolgimento e/o comunque nell'ambito del rapporto di lavoro.

Tale normativa è stata integrata dal D.lgs. 24/2023 (“*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*”) che disciplina la protezione delle persone che segnalano violazioni di disposizioni normative nazionali o dell'Unione europea che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato, di cui siano venute a conoscenza in un contesto lavorativo pubblico o privato.

Lo strumento del “whistleblowing” contribuisce ad individuare e combattere la corruzione o qualsiasi forma di illecito, a tutelare l'immagine aziendale, a proteggere i Soci di HWG Sababa da danni economici, a consolidare la cultura della solidarietà interna, della legalità e della trasparenza anche secondo le previsioni di cui al Modello 231 e al Codice Etico aziendale, a rafforzare il sistema dei controlli interni e della gestione dei rischi, salvaguardando il soggetto segnalante da sanzioni, licenziamenti o discriminazioni collegate alla segnalazione.

4.2 Finalità

La finalità dell'istituto giuridico definito come “whistleblowing” è quella di consentire ad HWG Sababa di venire a conoscenza di situazioni di rischio o danno e di affrontare e risolvere il problema nel più breve tempo possibile.

Il “whistleblowing” si configura come uno strumento attraverso il quale i “soggetti segnalanti” possono segnalare una possibile frode, un reato, un illecito o qualunque condotta irregolare (*ivi compresa una violazione al MOGC aziendale*) commessa da persone appartenenti ad HWG Sababa (Soci, Amministratori, Personale dipendente, collaboratori) o comunque collegati (fornitori, clienti, consulenti) o che in qualsiasi modo intrattengano rapporti con HWG Sababa.

5 La segnalazione

5.1 Oggetto della segnalazione e possibili soggetti segnalanti

La segnalazione consiste in una comunicazione rivolta ai soggetti o strutture sotto specificate e relativa a:

- **Violazioni delle disposizioni normative nazionali** che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato, di cui i soggetti segnalanti siano venuti a conoscenza in un contesto lavorativo pubblico o privato. In tale categoria rientrano gli illeciti penali, civili, amministrativi o contabili (diversi rispetto a quelli specificamente individuati come violazioni del diritto UE, di cui sotto) laddove si concretizzano in:
 - o reati presupposto per l'applicazione della Normativa 231; oppure
 - o violazioni dei Modelli di organizzazione e gestione previsti dalla Normativa 231, anch'esse non riconducibili alle violazioni del diritto dell'UE;
- **Violazioni delle disposizioni normative dell'Unione europea** che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato ossia:
 - o illeciti commessi in violazione della normativa dell'UE indicata nell'Allegato 1 al D.lgs. 24/2023 e di tutte le disposizioni nazionali che ne danno attuazione. In particolare, si tratta di illeciti relativi ai seguenti settori: contratti pubblici; servizi, prodotti e mercati finanziari e prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo; sicurezza e conformità dei

HWG Sababa S.r.l. a socio unico Piazza Tre Torri 2, 20145 Milano (MI)	Regolamento Whistleblowing	COMPLIANCE/LEGAL	
		Rev. 03.00 Data: 01.12.2023	Pag. 5 di 15

prodotti; sicurezza dei trasporti; tutela dell'ambiente; radioprotezione 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 (es. frodi, corruzione e qualsiasi altra attività illegale connessa alle spese dell'Unione);
- atti od omissioni riguardanti il mercato interno, che compromettono la libera circolazione delle merci, delle persone, dei servizi e dei capitali, incluse le violazioni delle norme dell'UE in materia di concorrenza e di aiuti di Stato, di imposta sulle imprese e i meccanismi il cui fine è ottenere un vantaggio fiscale che vanifica l'oggetto o la finalità della normativa applicabile in materia di imposta sulle imprese;
- atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni dell'Unione Europea nei settori indicati ai punti precedenti (es. pratiche abusive come nel caso di un'impresa che opera sul mercato in posizione dominante, laddove tale impresa possa pregiudicare, con il proprio comportamento, una concorrenza effettiva e leale nel mercato interno tramite il ricorso alle cd. pratiche abusive - es. sconti target - contravvenendo alla tutela della libera concorrenza);
- episodi dei quali si è venuti a conoscenza e di cui si dispone di dettagli relativi a possibili illeciti o fenomeni di frode o corruzione;
- eventi documentati di mancato rispetto delle procedure del SGSI aziendale, del MOGC, del Codice Etico o condotte riconducibili a possibili commissioni dei reati presupposto di cui al D.lgs. 231/2001;
- episodi sufficientemente circostanziati che possano fare ipotizzare una "cattiva gestione o *mala gestio*" e/o relativi a situazioni che possono comportare rischi per HWG Sababa.

A titolo puramente esemplificativo, gli illeciti o le irregolarità segnalate potrebbero essere costituiti dai seguenti comportamenti:

- irregolarità amministrative e negli adempimenti contabili e fiscali;
- false dichiarazioni;
- violazione delle norme ambientali e di sicurezza sul lavoro,
- furti o uso illegale di beni/risorse informatiche di proprietà di HWG Sababa;
- falsificazione o alterazione di documenti;
- accettazione di denaro, beni e servizi o altro beneficio come incentivi per favorire fornitori;
- falsificazione di note spese (es. rimborsi gonfiati o per false trasferte);
- falsificazione delle presenze sul lavoro;
- frodi informatiche;
- frodi fiscali;
- sprechi di risorse aziendali di qualsiasi tipo (tempo, energia, IT, riscaldamento, ecc.);
- assunzioni non trasparenti (possibile conflitto di interesse);
- demansionamenti di Personale immotivati.

Si deve poi trattare di comportamenti, atti od omissioni di cui il segnalante sia venuto a conoscenza **nel contesto lavorativo (in senso ampio)**. Sono ricompresi, quindi, tra i possibili segnalanti:

- coloro che hanno (o hanno avuto o stavano per iniziare) un rapporto di lavoro in senso stretto con la società. Pertanto, la disciplina Whistleblowing si applica anche nel caso di segnalazioni che intervengano nell'ambito di un rapporto di lavoro poi terminato, se le informazioni sono state acquisite durante il suo svolgimento, nonché qualora il rapporto non sia ancora iniziato e le informazioni sulle violazioni siano state acquisite durante la selezione o in altre fasi precontrattuali;
- coloro che hanno instaurato con l'azienda altri tipi di rapporti giuridici diversi, ad esempio consulenti, collaboratori, volontari, tirocinanti, azionisti e persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza.

La segnalazione non può riguardare mere voci o sospetti e NON possono costituire oggetto di Whistleblowing:

- le segnalazioni legate a un **interesse personale del segnalante**, che attengono ai **propri rapporti individuali di lavoro**, ovvero inerenti ai **rapporti di lavoro con le figure gerarchicamente sovraordinate** (es. vertenze di lavoro, discriminazioni, conflitti interpersonali tra colleghi, segnalazioni su trattamenti

HWG Sababa S.r.l. a socio unico Piazza Tre Torri 2, 20145 Milano (MI)	Regolamento Whistleblowing	COMPLIANCE/LEGAL	
		Rev. 03.00 Data: 01.12.2023	Pag. 6 di 15

di dati effettuati nel contesto del rapporto individuale di lavoro in assenza di una lesione dell'interesse pubblico o dell'integrità dell'azienda);

- le segnalazioni in materia di **sicurezza e difesa nazionale**;
- le segnalazioni relative a **violazioni già regolamentate in via obbligatoria in alcuni settori speciali**, alle quali continua dunque ad applicarsi la disciplina di segnalazione specifica per quel settore (servizi finanziari, prevenzione riciclaggio, terrorismo, sicurezza nei trasporti, tutela dell'ambiente).

•
Eventuali segnalazioni NON rientranti nell'ambito della disciplina Whistleblowing saranno trattate come segnalazioni ordinarie (es. eventi documentati di mancato rispetto delle procedure del SGAI aziendale o del Codice Etico; episodi sufficientemente circostanziati che possano fare ipotizzare una "cattiva gestione o mala gestio" e/o relativi a situazioni che possono comportare rischi per l'azienda), ossia saranno inoltrate all'OdV e verrà dato un aggiornamento al segnalante.

5.2 Contenuto necessario della segnalazione

La segnalazione:

- deve essere effettuata in buona fede (condizione indispensabile per l'immunità);
- non deve assumere toni ingiuriosi o contenere offese personali o giudizi morali volti a offendere e/o ledere l'onore e/o il decoro personale e/o professionale della persona e/o delle persone a cui i fatti segnalati sono asseritamente ascritti;
- non può avere finalità puramente diffamatorie o calunniose;
- non deve contenere riferimenti ad aspetti della vita privata, senza alcun collegamento diretto o indiretto con l'attività aziendale svolta dal soggetto segnalato;
- non può contenere elementi di natura discriminatoria in quanto riferite ad orientamenti sessuali, religiosi o politici o all'origine razziale o etnica del soggetto segnalato.

Come chiarito dalla Guida Operativa di Confindustria (ottobre 2023), una segnalazione dev'essere il **più possibile circostanziata** (così chi la riceve è in grado di svolgere le opportune indagini, nel caso in cui la segnalazione risulti ammissibile e fondata). In particolare, essa **deve** contenere:

- i **dati identificativi della persona segnalante** (nome, cognome, luogo e data di nascita). Per poter effettuare una **segnalazione anonima**, comunque, è possibile utilizzare la **piattaforma informatica My Whistleblowing Zucchetti** (v. *oltre*);
- le **circostanze di tempo e di luogo** in cui si è verificato il fatto oggetto della segnalazione e, quindi, una descrizione dei fatti oggetto della segnalazione, specificando i dettagli relativi alle notizie circostanziali e ove presenti anche le modalità con cui si è venuti a conoscenza dei fatti oggetto della segnalazione;
- le **generalità o altri elementi** che consentano di **identificare il soggetto cui attribuire i fatti segnalati**;
- indicazione di **eventuali soggetti tutelati dalla normativa Whistleblowing** (v. par. "*Tutela del segnalante e dei soggetti ad esso assimilati*").

È altresì **utile** allegare alla segnalazione documenti che possano fornire elementi di fondatezza dei fatti oggetto di segnalazione, nonché l'indicazione di altri soggetti potenzialmente a conoscenza dei fatti.

5.3 Possibili modalità della segnalazione

La segnalazione può essere effettuata nei modi riassunti di seguito:

1. **CANALE INTERNO** – Utilizzando l'apposita piattaforma "My Whistleblowing" di Zucchetti, disponibile al link indicato sul website aziendale. Si tratta di un sistema riservato e tecnicamente protetto, dov'è possibile selezionare la sede nei confronti della quale effettuare la segnalazione, nonché una lingua tra italiano e inglese ed eventualmente la forma di segnalazione anonima;
2. **CANALE INTERNO** – Oralmente, su richiesta della persona segnalante, mediante un incontro diretto con l'ufficio a ciò addetto (in HWG Sababa, l'Ufficio Legal&Compliance), scrivendo all'indirizzo mail compliance@hwgsababa.com oppure telefonando al numero 045 493 2800 (centralino), chiedendo di essere messo in contatto con l'Ufficio Legal&Compliance. **In tal caso, per poter dare successivo riscontro al segnalante, a quest'ultimo è richiesto di indicare un recapito PEC o mail di riferimento;**
3. **CANALE ESTERNO** – Segnalazione all'ANAC, al link <https://www.anticorruzione.it/-/whistleblowing> **soltanto se ricorre una delle seguenti condizioni:**
 - a. nel contesto lavorativo non è prevista l'attivazione del canale interno come obbligatoria o, se

HWG Sababa S.r.l. a socio unico Piazza Tre Torri 2, 20145 Milano (MI)	Regolamento Whistleblowing	COMPLIANCE/LEGAL	
		Rev. 03.00 Data: 01.12.2023	Pag. 7 di 15

- prevista, non è stata attivata;
- b. la segnalazione non ha avuto seguito;
 - c. il segnalante ha fondati motivi di ritenere che se effettuasse la segnalazione interna questa non avrebbe seguito o che andrebbe incontro a ritorsioni;
 - d. il segnalante ha fondati motivi di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse;
4. **DIVULGAZIONE PUBBLICA – Se ricorre almeno una delle seguenti condizioni:**
- a. che si sia previamente utilizzato il canale interno e/o esterno, ma non vi sia stato riscontro o non vi sia stato dato seguito entro i termini previsti dal decreto;
 - b. che il segnalante ritenga sussistere fondati motivi di un “pericolo imminente e palese per il pubblico interesse”, considerato come una situazione di emergenza o di rischio di danno irreversibile, anche all’incolumità fisica di una o più persone, che richieda che la violazione sia tempestivamente svelata con ampia risonanza per impedirne gli effetti;
 - c. che il segnalante ritenga sussistere fondati motivi per ritenere che la segnalazione esterna possa comportare un rischio di ritorsione oppure non avere efficace seguito perché ad esempio potrebbe ricorrere un pericolo di distruzione delle prove o di collusione tra l’autorità preposta a ricevere la segnalazione e l’autore della violazione.

Resta ferma, in ogni caso, la possibilità di effettuare **denunce all’Autorità giudiziaria e contabile**, nei casi di loro competenza.

Le informazioni sul canale, sulle procedure e sui presupposti per effettuare le segnalazioni interne, nonché sul canale, sulle procedure e sui presupposti per effettuare le segnalazioni esterne sono esposte e rese facilmente visibili nei luoghi di lavoro, nonché accessibili sul sito web della società, al link <https://www.hwgsababa.com>

5.4 Conflitti di interesse

Possono presentarsi casi di **conflitto di interesse**: ad esempio, il gestore della segnalazione coincida con il segnalante. In tal caso:

- se a segnalare è un componente dell’Ufficio Legal&Compliance, la segnalazione dev’essere inviata all’OdV (e-mail: odv@hwgsababa.com);
- se a segnalare è l’OdV, la segnalazione dev’essere inviata al vertice aziendale (CEO Alessio Aceti, e-mail: alessio.aceti@hwgsababa.com).

5.5 Tutela del soggetto segnalante e dei soggetti ad esso assimilati

HWG Sababa intende tutelare sia il soggetto segnalante sia il soggetto segnalato.

HWG Sababa tutela il soggetto segnalante che denuncia i comportamenti illeciti – tramite i canali sotto descritti - da condotte ritorsive, discriminatorie o comunque sleali conseguenti alla segnalazione. La segnalazione non potrà costituire pregiudizio per il perseguimento del rapporto di lavoro.

Anche laddove i fatti segnalati dovessero risultare infondati e/o inconsistenti, sulla base delle valutazioni e indagini eseguite, il soggetto segnalante che abbia fatto la segnalazione in buona fede non sarà perseguibile.

In particolare, come previsto dal D.lgs. 24/2023, sono assicurate le seguenti **tutele per il segnalante** (per segnalazioni effettuate nel rispetto della disciplina):

- l’**obbligo di riservatezza** della sua identità;
- il **divieto di atti ritorsivi** nei suoi confronti (che, altrimenti, possono essere comunicati all’ANAC);
- a certe condizioni, la **limitazione della sua responsabilità** per la rilevazione o diffusione di alcune tipologie di informazioni protette (es. violazione normativa sulla protezione dei dati personali).

Tali misure di protezione – con alcune eccezioni (v. *oltre*) – si applica non solo al segnalante **ma anche ad altri soggetti che potrebbero essere destinatari di ritorsioni**, in ragione del proprio ruolo o del rapporto con/vicinanza al segnalante. In particolare, si tratta di:

- **facilitatore**, ovvero la persona fisica che assiste il segnalante nel processo di segnalazione, operante all’interno del medesimo contesto lavorativo e la cui assistenza deve essere mantenuta riservata;

HWG Sababa S.r.l. a socio unico Piazza Tre Torri 2, 20145 Milano (MI)	Regolamento Whistleblowing	COMPLIANCE/LEGAL	
		Rev. 03.00 Data: 01.12.2023	Pag. 8 di 15

- persone del **medesimo contesto lavorativo** del segnalante, denunciante o di chi effettua una divulgazione pubblica e che sono legate a essi da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado;
- **colleghi di lavoro** del segnalante, denunciante o di chi effettua 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** - in via esclusiva o in compartecipazione maggioritaria di terzi - del segnalante, denunciante o di chi effettua una divulgazione pubblica;
- **enti presso** i quali il segnalante, denunciante o chi effettua una divulgazione pubblica **lavorano**.

5.5.1 Obbligo di riservatezza dell'identità del segnalante

Tutela prevista per il segnalante, per le persone coinvolte e/o menzionate nella segnalazione e per i facilitatori. HWG Sababa garantisce la riservatezza della loro identità e di ogni altra informazione (inclusi i documenti eventualmente allegati) che possa ricondurre (direttamente o indirettamente) all'identità del whistleblower. Ciò in qualsiasi forma sia effettuata la segnalazione.

Nel caso di avvio di procedimento disciplinare contro il segnalato, **l'identità del segnalante non potrà essere rivelata**, nemmeno nel caso in cui la contestazione sia fondata in tutto o in parte sulla segnalazione e l'identità del whistleblower risulti indispensabile alla difesa del segnalato: in tale ultimo caso, l'identità del segnalante potrà essere rivelata solo previo consenso espresso di quest'ultimo. Ove tale consenso venga negato, la segnalazione non potrà essere utilizzata nel procedimento disciplinare (che non potrà essere avviato/proseguito in assenza di riferimenti ulteriori sui quali fondare la contestazione). HWG Sababa potrà, comunque, procedere con la denuncia all'Autorità giudiziaria (ove ne sussistano i presupposti).

Nell'ambito del procedimento penale, l'identità della persona segnalante è coperta dal segreto nei modi e nei limiti previsti dall'art. 329 del codice di procedura penale.

Nell'ambito del procedimento dinanzi alla Corte dei Conti, l'identità della persona segnalante non può essere rivelata fino alla chiusura della fase istruttoria.

5.5.2 Divieto di atti ritorsivi

Tutela prevista per il segnalante, per i facilitatori e per gli altri soggetti assimilati al segnalante.

HWG Sababa vieta qualsiasi atto ritorsivo (es. licenziamento, sospensione, retrocessione di grado, mutamento di funzioni, cambiamento del luogo di lavoro, coercizione, intimidazione, ecc.) nei confronti del segnalante (i quali, ove adottati, sono nulli).

Eventuali atti ritorsivi possono essere riportati all'ANAC. Affinché sia riconosciuta tale forma di tutela, il D.lgs. 24/2023 prevede le seguenti condizioni:

- che il segnalante/denunciante al momento della segnalazione o della denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o della divulgazione pubblica avesse "fondato motivo" di ritenere le informazioni veritiere e rientranti nel perimetro applicativo della disciplina;
- che la segnalazione, denuncia o divulgazione sia stata effettuata secondo la disciplina prevista dal Decreto.

Il segnalante perde tale la protezione:

- qualora sia accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale del segnalante per i reati di diffamazione o di calunnia o nel caso in cui tali reati siano commessi con la denuncia all'autorità giudiziaria o contabile;
- in caso di responsabilità civile per lo stesso titolo per dolo o colpa grave.

In entrambe le ipotesi alla persona segnalante o denunciante verrà irrogata da HWG Sababa una sanzione disciplinare.

5.5.3 Limitazioni di responsabilità per il segnalante

A certe condizioni, il D.lgs. 24/2023 prevede la **limitazione della responsabilità del segnalante** per la rilevazione o diffusione di alcune tipologie di informazioni.

In particolare, il segnalante non sarà chiamato a rispondere né penalmente, né in sede civile e amministrativa:

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

HWG Sababa S.r.l. a socio unico Piazza Tre Torri 2, 20145 Milano (MI)	Regolamento Whistleblowing	COMPLIANCE/LEGAL	
		Rev. 03.00 Data: 01.12.2023	Pag. 9 di 15

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

Tuttavia, quanto sopra si applica se la segnalazione, denuncia o divulgazione sia stata effettuata secondo la disciplina prevista dal Decreto e se sussistono **due condizioni**:

- al momento della rivelazione o della diffusione vi siano fondati motivi per ritenere che le informazioni siano necessarie per svelare la violazione oggetto di segnalazione;
- la segnalazione sia effettuata nel rispetto delle condizioni previste dal D.lgs. 24/2023 per beneficiare della tutela contro le ritorsioni (fondati motivi per ritenere veritieri i fatti segnalati, la violazione sia tra quelle segnalabili e siano rispettate le modalità e le condizioni di accesso alla segnalazione).

In ogni caso, non è esclusa la responsabilità per condotte:

- non collegate alla segnalazione;
- non strettamente necessaria a rivelare la violazione;
- che configurino un'acquisizione di informazioni o l'accesso a documenti in modo illecito.

Se l'acquisizione si configura come un reato, restano ferme la responsabilità penale e ogni altra responsabilità civile, amministrativa e disciplinare del segnalante.

5.6 Tutela del soggetto segnalato

HWG Sababa – al fine di prevenire ogni abuso in azienda del “whistleblowing” e di impedire delazioni, diffamazioni o divulgazione di fatti personali e privati del soggetto segnalato che potrebbero implicare un danno per la sua reputazione, discriminazioni, o altri svantaggi – evidenzia che le segnalazioni ingiuriose, diffamatorie o calunniose possono dare luogo a responsabilità disciplinare, civile e/o penale a carico del segnalante.

5.7 Sanzioni

Il D.lgs. 24/2023 prevede che:

- nelle ipotesi di **mancata istituzione del canale, di mancata adozione delle procedure o di adozione di procedure non conformi**, il responsabile è individuato nell'organo di indirizzo;
- nelle ipotesi in cui **non è stata svolta l'attività di verifica e analisi delle segnalazioni ricevute**, nonché **quando sia stato violato l'obbligo di riservatezza**, il responsabile è il gestore delle segnalazioni.

Come chiarito da Confindustria (Guida Operativa – ottobre 2023), la gestione delle segnalazioni rientra nelle prerogative riconducibili allo svolgimento dell'attività lavorativa del soggetto incaricato della gestione delle segnalazioni; pertanto, eventuali inadempimenti prevedono l'applicazione delle **sanzioni sancite da Contratto Collettivo Nazionale applicabile**.

Le **sanzioni amministrative pecuniarie applicabili dall'ANAC al responsabile** previste dal D.lgs. 24/2023 sono di seguito riportate:

- da 10.000 a 50.000 euro** quando accerta che la persona fisica individuata come responsabile abbia commesso ritorsioni;
- da 10.000 a 50.000 euro** quando accerta che la persona fisica individuata come responsabile abbia ostacolato la segnalazione o abbia tentato di ostacolarla;
- da 10.000 a 50.000 euro** quando accerta che la persona fisica individuata come responsabile abbia violato l'obbligo di riservatezza di cui all'art. 12 del d.lgs. n. 24/2023. Restano salve le sanzioni applicabili dal Garante per la protezione dei dati personali per i profili di competenza in base alla disciplina in materia di dati personali;
- da 10.000 a 50.000 euro** quando accerta che non sono stati istituiti canali di segnalazione; in tal caso responsabile è considerato l'organo di indirizzo;
- da 10.000 a 50.000 euro** quando accerta 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

HWG Sababa S.r.l. a socio unico Piazza Tre Torri 2, 20145 Milano (MI)	Regolamento Whistleblowing	COMPLIANCE/LEGAL	
		Rev. 03.00 Data: 01.12.2023	Pag. 10 di 15

- previsto dal decreto; in tal caso responsabile è considerato l'organo di indirizzo;
- f. **da 10.000 a 50.000 euro** quando accerta che non è stata svolta l'attività di verifica e analisi delle segnalazioni ricevute; in tal caso responsabile è considerato il gestore delle segnalazioni;
- g. **da 500 a 2.500 euro**, quando è accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità civile della persona segnalante per diffamazione o calunnia nei casi di dolo o colpa grave, salvo che la medesima sia stata già condannata, anche in primo grado, per i reati di diffamazione o di calunnia o comunque per i medesimi reati commessi con la denuncia all'autorità giudiziaria.

Inoltre, ai sensi dell'art. 21, comma 2, D.lgs. 24/2023: "I soggetti del settore privato di cui all'articolo 2, comma 1, lettera q), numero 3), prevedono nel sistema disciplinare adottato ai sensi dell'articolo 6, comma 2, lettera e), del decreto n. 231 del 2001, sanzioni nei confronti di coloro che accertano essere responsabili degli illeciti di cui al comma 1".

Pertanto, come disposto nel proprio **Sistema**, HWG Sababa ritiene **sanzionabili i seguenti soggetti**:

- il **soggetto segnalante** qualora sia stata accertata la sua responsabilità, anche con sentenza di primo grado, per i reati di diffamazione o di calunnia (o comunque per i medesimi reati commessi in connessione a denuncia) ovvero la sua responsabilità civile nei casi di dolo o colpa grave;
- il **Responsabile della struttura aziendale** che ha adottato misure discriminatorie/ritorsive nei confronti del soggetto segnalante;
- il **Responsabile Audit e Certificazioni** delle attività di verifica nel caso di mancato svolgimento delle attività di verifica e analisi;
- il **soggetto** che ha ostacolato o ha tentato di ostacolare la segnalazione;
- il **soggetto** che ha violato l'obbligo di riservatezza;
- il **soggetto responsabile per l'istituzione dei canali di segnalazione (organo di indirizzo)** e che non ha istituito tali canali o ha adottato procedure non conformi a quelle di cui agli articoli 4 e 5 D.lgs. 24/2023;
- **eventuali altri soggetti coinvolti** che non garantiscano i principi generali di tutela con particolare riferimento al rispetto della riservatezza dell'identità del soggetto segnalante;
- il **soggetto segnalato** che, a seguito dei risultati delle verifiche condotte dall'OdV e/o da HWG Sababa, è risultato aver posto in essere atti illeciti (di frode o corruzione) o più in generale attività non conformi al Codice Etico aziendale, al MOGC, alle procedure di cui al SGSI.

La gamma e la misura delle sanzioni si informa alla casistica e ai criteri illustrati nel Sistema Disciplinare, cui si rinvia.

Qualora all'esito delle verifiche effettuate a seguito delle segnalazioni siano stati rilevati elementi fondanti circa la commissione di un fatto illecito da parte di un dipendente, HWG Sababa potrà presentare denuncia all'Autorità Giudiziaria. Parimenti, qualora le risultanze delle verifiche effettuate abbiano evidenziato un comportamento illecito da parte di un terzo (es. un fornitore), HWG Sababa potrà procedere (fermo restando ogni ulteriore facoltà prevista per legge e per contratto) alla sospensione/chiusura dei rapporti.

6 La responsabilità del segnalante

La "protezione" prevista dalla normativa applicabile è destinata solo a chi segnala notizie rispettando i requisiti elencati dalla legge (e riportati nel presente Regolamento Whistleblowing) senza che ci sia alcun obbligo né sia ipotizzabile una tacita autorizzazione a svolgere improprie azioni di "indagine", per di più illecite. Pertanto, è giustificata solo la condotta che interviene in modo indiretto e marginale, concretizzandosi prevalentemente in un'attività di osservazione, di controllo e di contenimento delle azioni illecite altrui. HWG Sababa garantisce l'immunità e la protezione per il segnalante (*whistleblower*) quando lo stesso abbia riferito di fatti illeciti e/o corruttivi in buona fede. Si sottolinea come segnalazioni ingiuriose, diffamatorie o caluniose possono dare luogo a responsabilità civile e/o penale a carico del segnalante.

Le tutele che il D.lgs. 24/2023 prevede per il whistleblower (e, in alcuni casi, per i soggetti ad esso assimilati) non sono garantite quando è accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale della persona segnalante per i reati di diffamazione o di calunnia o comunque per i medesimi reati commessi con la

HWG Sababa S.r.l. a socio unico Piazza Tre Torri 2, 20145 Milano (MI)	Regolamento Whistleblowing	COMPLIANCE/LEGAL	
		Rev. 03.00 Data: 01.12.2023	Pag. 11 di 15

denuncia all'autorità giudiziaria o contabile ovvero la sua responsabilità civile, per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave; in tali casi alla persona segnalante o denunciante può essere irrogata una sanzione disciplinare.

Nell'ambito del procedimento penale, l'identità della persona segnalante è coperta dal segreto nei modi e nei limiti previsti dall'art. 329 del codice di procedura penale.

Nell'ambito del procedimento dinanzi alla Corte dei Conti, l'identità della persona segnalante non può essere rivelata fino alla chiusura della fase istruttoria.

7 A chi segnalare (canali della segnalazione)

Le segnalazioni possono essere effettuate tramite i vari canali di seguito descritti.

7.1 Canale interno – Piattaforma “My Whistleblowing” Zucchetti (segnalazione interna)

HWG Sababa indica come canale preferenziale diretto per le segnalazioni interne l'apposita **piattaforma “My Whistleblowing” Zucchetti**, disponibile al link riportato sul website aziendale.

Si tratta di un sistema informatico riservato e tecnicamente protetto, dov'è possibile selezionare la sede nei confronti della quale effettuare la segnalazione, nonché una lingua tra italiano e inglese ed eventualmente la forma di segnalazione anonima.

Le segnalazioni sono gestite dall'ufficio interno a ciò preposto (ossia l'Ufficio Legal&Compliance), che garantisce che tutte le segnalazioni ricevute saranno analizzate, valutate e riscontrate nei termini di legge; per ogni segnalazione sarà inviato idoneo riscontro al segnalante che potrà riguardare lo stato di avanzamento dell'istruttoria, i suoi risultati e le eventuali azioni intraprese.

Tale ufficio si occupa altresì di inviare le segnalazioni rientranti nell'ambito del Modello 231 all'Organismo di Vigilanza.

Nell'ottica di privilegiare la volontà del segnalante, è sempre possibile per quest'ultimo **ritirare la segnalazione** mediante apposita comunicazione da trasmettere attraverso il canale originariamente prescelto per l'inoltro della stessa. In tale caso, HWG Sababa si riserva di valutare la necessità e/o l'opportunità di proseguire comunque le indagini nei confronti del/i segnalato/i.

7.2 Canale interno – Segnalazione orale (attraverso richiesta di incontro o chiamata telefonica)

Il segnalante può altresì optare per:

- una segnalazione in forma orale telefonando al numero 045 493 2800 (centralino), chiedendo di essere messo in contatto con l'Ufficio Legal&Compliance. **In tal caso, per poter dare successivo riscontro al segnalante, a quest'ultimo è richiesto di indicare un recapito PEC o mail di riferimento;**
- richiedere (scrivendo a compliance@hwgsababa.com) un incontro con l'Ufficio Legal&Compliance. In tal caso l'incontro verrà fissato entro un termine ragionevole.

7.2.1 Segnalazione orale tramite incontro con l'Ufficio Legal&Compliance – Ulteriori dettagli

Quando, su richiesta della persona segnalante, la segnalazione è effettuata oralmente nel corso di un incontro con l'Ufficio Legal&Compliance, l'incontro deve tenersi in un luogo adatto ad assicurare la riservatezza del whistleblower.

Previo consenso della persona segnalante, l'incontro viene registrato; laddove il segnalante non acconsenta alla registrazione, viene redatto apposito verbale che dev'essere riletto e sottoscritto sia dal segnalante che dal personale dell'Ufficio Legal&Compliance. Ne viene consegnata una copia al whistleblower.

HWG Sababa S.r.l. a socio unico Piazza Tre Torri 2, 20145 Milano (MI)	Regolamento Whistleblowing	COMPLIANCE/LEGAL	
		Rev. 03.00 Data: 01.12.2023	Pag. 12 di 15

7.2.2 Il gestore delle segnalazioni (effettuate tramite il canale interno): l'Ufficio Legal&Compliance

La gestione del canale di segnalazione è affidata a un ufficio interno alla società (**Ufficio Legal&Compliance**), appositamente nominato, autonomo, dedicato e con personale specificamente formato per la gestione del canale di segnalazione.

Tale ufficio si occupa altresì di inoltrare le segnalazioni, se ritenuto necessario e/o opportuno, all'**Organismo di Vigilanza**. In particolare, l'OdV riceverà:

- immediata informativa su segnalazioni rilevanti in termini 231 affinché, nell'esercizio della sua attività di vigilanza, possa condividere le proprie eventuali osservazioni e partecipare all'istruttoria o comunque seguirne l'andamento;
- un aggiornamento periodici sull'attività complessiva di gestione delle segnalazioni, anche non 231, al fine di verificare il funzionamento del sistema whistleblowing e proporre all'ente eventuali necessità di suo miglioramento.

La segnalazione interna presentata ad un soggetto diverso da quello indicato sopra è trasmessa, entro sette giorni dal suo ricevimento, al soggetto competente, dando contestuale notizia della trasmissione alla persona segnalante.

Tale ufficio è iscritto a siti che quotidianamente informano su eventuali modifiche/aggiornamenti della normativa; inoltre, segue corsi di aggiornamento (webinar) ed effettua ricerche on-line per eventuali necessari approfondimenti.

7.3 Canale esterno – ANAC

Il segnalante può ricorrere al canale esterno (ANAC, al link <https://www.anticorruzione.it/-/whistleblowing>) qualora ricorra almeno una delle seguenti condizioni:

- a) nel contesto lavorativo non è prevista l'attivazione del canale interno come obbligatoria o, se prevista, non è stata attivata;
- b) la segnalazione non ha avuto seguito;
- c) il segnalante ha fondati motivi di ritenere che se effettuasse la segnalazione interna questa non avrebbe seguito o che andrebbe incontro a ritorsioni;
- d) il segnalante ha fondati motivi di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse;

Le segnalazioni cd "esterne" sono effettuate in forma scritta tramite piattaforma informatica ovvero in forma orale attraverso linee telefoniche o sistemi di messaggistica orale messi a disposizione dell'Autorità Anticorruzione ovvero ancora, su richiesta del/della segnalante, mediante un incontro diretto, da fissare e concordare con il personale addetto dell'Ufficio.

Tutte le informazioni necessarie a tal fine sono accessibili sul sito istituzionale dell'ANAC.

L'ANAC può non dare seguito alle segnalazioni che riportano violazioni di lieve entità e procedere alla loro archiviazione.

7.4 Divulgazione pubblica

Il segnalante può altresì optare per la divulgazione pubblica (tramite la stampa, mezzi elettronici o mezzi di diffusione in grado di raggiungere un numero elevato di persone) qualora ricorra almeno una delle seguenti condizioni:

- a) la persona segnalante ha previamente effettuato una segnalazione interna ed esterna ovvero ha effettuato direttamente una segnalazione esterna e non è stato dato riscontro entro i termini stabiliti in merito alle misure previste o adottate per dare seguito alle segnalazioni;
- b) la persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse;
- c) la persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che la segnalazione esterna possa comportare il rischio di ritorsioni o possa non avere efficace seguito in ragione delle specifiche circostanze del caso

HWG Sababa S.r.l. a socio unico Piazza Tre Torri 2, 20145 Milano (MI)	Regolamento Whistleblowing	COMPLIANCE/LEGAL	
		Rev. 03.00 Data: 01.12.2023	Pag. 13 di 15

concreto, come quelle in cui possano essere occultate o distrutte prove oppure in cui vi sia fondato timore che chi ha ricevuto la segnalazione possa essere colluso con l'autore della violazione o coinvolto nella violazione stessa.

8 Fasi dell'attività interna dopo la ricezione della segnalazione

Nell'ambito della gestione del canale di segnalazione interna, l'ufficio interno a cui è affidata la gestione del canale di segnalazione interna (o, se del caso, l'OdV) svolge le seguenti attività:

1. rilascia alla persona segnalante **avviso di ricevimento** della segnalazione **entro sette giorni** dalla data di ricezione;
2. [FASE EVENTUALE] inoltra la segnalazione:
 - i. (ove necessario e/o opportuno) all'OdV;
 - ii. In caso di conflitto di interessi, se a segnalare è un componente dell'Ufficio Legal&Compliance, la segnalazione dev'essere inviata all'OdV (e-mail: odv@hwgsababa.com); se a segnalare è l'OdV, la segnalazione dev'essere inviata al vertice aziendale (CEO Alessio Aceti, e-mail: alessio.aceti@hwgsababa.com). L'OdV e il vertice aziendale sono tenuti al rispetto, in tal caso, degli step seguenti;

Se la segnalazione è stata inviata/comunicata a soggetto diverso da quello autorizzato, la stessa è trasmessa, **entro sette giorni** dal suo ricevimento, al soggetto competente, dando contestuale notizia della trasmissione alla persona segnalante;

3. dà diligente seguito alle segnalazioni ricevute:
 - i. svolgendo i necessari controlli di procedibilità e di ammissibilità della segnalazione;
 - ii. laddove i suddetti controlli dovessero avere esito positivo, svolgendo l'attività istruttoria e definendo un piano di azione;
4. **mantiene le interlocuzioni** con la persona segnalante e può richiedere a quest'ultima, se necessario, integrazioni;

Nei casi in cui la segnalazione:

- **non dovesse passare i controlli di procedibilità e/o ammissibilità**, HWG Sababa potrà valutare l'opportunità di archivarla, chiedere ulteriori informazioni al segnalante (quando possibile) o, se del caso, trattarla come segnalazione ordinaria, gestendola secondo procedure interne per eventuali violazioni che non rientrano nell'ambito del Whistleblowing;
- risultasse procedibile e ammissibile ma dovesse rivelarsi **infondata**, verrà archiviata, motivandone le ragioni;
- risultasse procedibile e ammissibile e dovesse rivelarsi **fondata**, il soggetto incaricato della sua gestione dovrà rivolgersi agli organi/funzioni interne ad HWG Sababa competenti per i relativi seguiti (es. il management aziendale, Ufficio Legal&Compliance, risorse umane, ecc.) per la valutazione in ordine alle responsabilità individuali e agli eventuali successivi provvedimenti o procedimenti conseguenti.

5. In ogni caso, fornisce **riscontro** un riscontro al segnalante **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.

N.B. Ove l'attività istruttoria non dovesse essere conclusa entro il suddetto termine di tre mesi, tale riscontro avrà natura meramente interlocutoria sull'avanzamento dell'istruttoria medesima.

Pertanto, il riscontro di cui al presente punto 5 potrà riguardare:

- l'**avvenuta archiviazione** della segnalazione, motivandone le ragioni;
- l'**avvenuto accertamento della fondatezza** della segnalazione e la sua **trasmissione** agli organi interni competenti;
- l'**attività svolta fino a questo momento e/o l'attività che si intende svolgere**. In tale ultimo caso, il soggetto che gestisce la segnalazione si premurerà di comunicare al segnalante anche il **successivo esito finale** dell'istruttoria.

Nel caso in cui, durante il suddetto procedimento, il segnalante dovesse decidere di **ritirare la segnalazione**, HWG Sababa potrà valutare la necessità e/o l'opportunità di proseguire autonomamente l'attività istruttoria, con le conseguenze del caso che ne dovessero derivare.

HWG Sababa S.r.l. a socio unico Piazza Tre Torri 2, 20145 Milano (MI)	Regolamento Whistleblowing	COMPLIANCE/LEGAL	
		Rev. 03.00 Data: 01.12.2023	Pag. 14 di 15

In tutte le fasi, comunque, dev'essere tutelata la riservatezza dell'identità della persona segnalante, del segnalato e di tutte le persone coinvolte e/o menzionate nella segnalazione.

9 Trattamento dei dati personali e obbligo di riservatezza

HWG Sababa, in adempimento del GDPR e del D.lgs. 196/2003, garantisce la riservatezza di ogni segnalazione, dei contenuti della stessa e dell'identità del soggetto segnalante: pertanto le suddette informazioni non possono essere rivelate a persone non direttamente coinvolte nel processo di valutazione o indagine. Tutti coloro che ricevono o sono coinvolti nella gestione delle segnalazioni sono tenuti a tutelarne la riservatezza. Le segnalazioni non possono essere utilizzate oltre quanto necessario per dare adeguato seguito alle stesse.

Per ulteriori informazioni sulla tutela della riservatezza del soggetto segnalante (e, in alcuni casi, anche dei soggetti ad esso assimilati), si rinvia al par. 5.5.1.

I dati personali dei segnalanti, dei segnalati e di tutti i soggetti coinvolti nella "segnalazione" sono trattati nel rispetto della vigente normativa sulla protezione dei dati personali. Ogni informazione, segnalazione, report previsti nel Modello sono conservati dalla società per un periodo massimo di 5 anni a decorrere dall'esito finale della procedura di segnalazione.

Il trattamento dei dati personali relativi alle segnalazioni interne è effettuato dai soggetti a ciò autorizzati (Ufficio Legal&Compliance e, se necessario/opportuno, l'OdV): si precisa che, nello svolgimento di tale ruolo, l'azienda o – per le segnalazioni di sua competenza – l'OdV assumono la qualifica di Titolari del trattamento, ai sensi dell'art. 13, comma 4, D.lgs. 24/2023.

L'azienda, con l'assistenza di Zucchetti (in qualità di Responsabile del trattamento appositamente nominato ex art. 28 GDPR), ha svolto apposita valutazione d'impatto sulla protezione dei dati (DPIA), al fine di individuare le misure tecniche e organizzative idonee a garantire un livello di sicurezza adeguato agli specifici rischi derivanti dai trattamenti effettuati.

Le segnalazioni e la relativa documentazione non saranno conservate oltre al tempo necessario alla trattazione della segnalazione e, comunque, non oltre 5 anni dalla comunicazione dell'esito finale della procedura (art. 14, co. 1, D.lgs. 24/2023).

L'informativa privacy completa è consegnata al dipendente all'inizio del rapporto di lavoro e, comunque, anche per i terzi, è sempre consultabile sul website della società, al link: <https://www.hwgsababa.com>