

Rev. 2

S.E.M. SORGENTI EMILIANE MODENA S.P.A

**Modello di Organizzazione Gestione e Controllo
ai sensi del D.lgs. 231/01**

**PROCEDURA DI GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI
(WHISTLEBLOWING)**

D.lgs. 10.3.2023 n. 24 (G.U. 15.3.2023 n. 63) - 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 (Testo in vigore dal 30.3.2023).

*documento da pubblicare sul sito del Gruppo SEM S.p.a.
ed affiggere nei luoghi di lavoro*

INDICE

INDICE 2

1. SCOPO E CAMPO DI APPLICAZIONE 3

2. TERMINI DI VALIDITA’ 3

3. RESPONSABILITA’, AUTORITY, CANALI DI SEGNALAZIONE 3

4. RISPETTO DELLA RISERVATEZZA 5

5. COSA SI PUO’ SEGNALARE 6

6. COSA DEVE CONTENERE LA SEGNALAZIONE 6

7. ANALISI PRELIMINARE 7

8. APPROFONDIMENTI SPECIFICI 7

9. CONSERVAZIONE DELLA DOCUMENTAZIONE 8

1. SCOPO E CAMPO DI APPLICAZIONE

La presente procedura disciplina il processo di ricezione, analisi e trattamento delle segnalazioni di condotte illecite (in seguito le **Segnalazioni**) ovvero in contrasto con quanto previsto dal Codice Etico e dal Modello Organizzativo di S.E.M. S.P.A. (di seguito anche la **Società**) e dalla normativa nazionale e comunitaria, inviate da chiunque le riscontri, nel contesto professionale nel quale opera.

Le Segnalazioni possono riguardare anche violazioni non ancora commesse che il segnalante ha ragionevole motivo di ritenere che potrebbero esserlo, sulla base di elementi concreti e circostanziati, devono essere fatte con spirito di responsabilità ed avere carattere di interesse per il bene comune.

Le Segnalazioni riguardano, in particolare, i seguenti ambiti:

- presunte violazioni o induzione alla violazione di norme di legge o regolamento, nazionali o comunitarie, di prescrizioni del Codice Etico e delle procedure elaborate dalla Società nell'ambito della compliance 231;
- condotte illecite rilevanti ai sensi del D.lgs. 231/2001;
- violazioni, anche presunte, del Modello Organizzativo 231 della Società;
- illeciti civili, amministrativi, penali, contabili;
- irregolarità tali da costituire elementi sintomatici di possibili violazioni civili, penali, amministrative.

Destinatari della presente Procedura sono:

- i vertici aziendali ed i componenti degli organi sociali della Società;
- tutti i dipendenti della Società;
- i partner commerciali, i clienti, i fornitori, i consulenti, i collaboratori, i soci e, più in generale, chiunque sia in relazione d'interessi con la Società (di seguito i **Terzi**).

Le misure di salvaguardia approntate a tutela del *whistleblower* si applicano anche ai c.d. "facilitatori" (persone fisiche che assistono una persona segnalante nel processo di segnalazione, operanti all'interno del medesimo contesto lavorativo e la cui assistenza deve essere mantenuta riservata) ed ai parenti dei *whistleblowers*.

2. TERMINI DI VALIDITA'

La presente procedura assume validità dalla data di emissione. Ogni eventuale successivo aggiornamento del presente documento annulla e sostituisce, dalla data della sua emissione, tutte le versioni emesse precedentemente.

3. RESPONSABILITA', AUTORITA', CANALI DI SEGNALEZIONE

La responsabilità della gestione delle Segnalazioni di irregolarità è attribuita all'**Organismo di Vigilanza**, il quale dispone - per tale adempimento - di personale specificatamente qualificato. Qualora le Segnalazioni abbiano ad oggetto la condotta dell'Organismo di Vigilanza dovranno

essere indirizzate direttamente **all'Amministratore Unico della Società o comunque all'organo gestorio.**

Le segnalazioni sono effettuate **in forma scritta, anche con modalità informatiche** oppure **in forma orale.** Le segnalazioni interne in forma orale sono effettuate attraverso **linee telefoniche o sistemi di messaggistica vocale** ovvero, su richiesta della persona segnalante, **mediante un incontro diretto fissato entro un termine ragionevole.** In ipotesi di incontro diretto, il destinatario della Segnalazione redigerà un verbale scritto, che il Segnalante dovrà sottoscrivere.

Le segnalazioni scritte possono essere effettuate compilando apposito “*modulo per la segnalazione*” sul portale *Whistleblowing* della Società all'indirizzo web www.grupposem.it

Il modulo compilato può essere consegnato a mano od inviato per posta allo studio dell'Avv. Claudia Bonizzato in Rimini, Via Sigismondo Pandolfo Malatesta 27, quale componente ODV della Società.

A fronte della Segnalazione, in particolare, il soggetto che ne gestisce il processo:

- rilascia al segnalante un avviso di ricevimento della stessa, entro sette giorni dalla ricezione della segnalazione medesima;
- mantiene interlocuzioni con il *whistleblower* anche al fine di richiedergli integrazioni;
- provvede a dare riscontro entro 3 mesi dalla ricezione della Segnalazione.

Per quel che concerne i canali di segnalazione esterni, soggetto competente alla relativa gestione è l'**Autorità Nazionale Anticorruzione**, la quale è legittimata ad intervenire nel caso in cui:

- il segnalante abbia già effettuato una segnalazione interna ma la stessa non abbia avuto seguito o si sia conclusa con un provvedimento finale negativo;
- il *whistleblower* abbia fondati motivi di ritenere che, se effettuasse una segnalazione interna, alla stessa non sarebbe dato efficace seguito ovvero potrebbe esporlo al rischio di ritorsioni;
- il segnalante abbia fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

Le segnalazioni possono essere presentate all'ANAC con le stesse modalità (informatiche, scritte, orali) e secondo le medesime garanzie (riservatezza dei soggetti coinvolti) previste per le segnalazioni interne.

L'Autorità Anticorruzione – sentito il Garante per la protezione dei dati personali – è tenuta ad adottare apposite linee guida per la regolamentazione delle procedure di presentazione e gestione delle segnalazioni, così da garantire la riservatezza dell'identità del segnalante, del contenuto delle segnalazioni e della relativa documentazione.

Quale **ulteriore modalità di segnalazione è prevista la divulgazione pubblica**, la cui attivazione avviene a determinate condizioni:

- qualora sia effettuata una precedente segnalazione, interna ed esterna o direttamente esterna, alle condizioni e con le modalità previste, alla quale non sia dato adeguato seguito;
- qualora il segnalante nutra fondati motivi di ritenere che la violazione possa rappresentare un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse (ad esempio: situazione di emergenza o rischio di danno irreversibile);

- qualora il *whistleblower* abbia fondato motivo di ritenere che la segnalazione esterna possa comportare il rischio di ritorsioni o possa essere inefficace, considerate le circostanze del caso concreto (ad esempio, il rischio che vengano occultate o distrutte prove; che un'autorità sia collusa con l'autore della violazione o coinvolta nella violazione).

4. RISPETTO DELLA RISERVATEZZA

L'impatto della L. n. 179/2017 e del comma 2- bis dell'art. 6 del Decreto 231, come modificati dal D.lgs. 10 marzo 2023 n. 24, impone alla Società l'adozione di misure volte a proteggere il segnalante garantendo la riservatezza sulla sua identità nell'esecuzione delle attività di gestione della Segnalazione. **Il segnalante, da parte sua, deve indicare chiaramente se intende mantenere riservata la propria identità e beneficiare delle tutele normativamente previste a suo favore nel caso in cui segnali condotte illecite, anche solo tentate o presunte.**

L'identità ed i dati personali del segnalante non possono essere rivelati, salvo i casi in cui:

- vi sia il consenso espresso del segnalante;
- il disvelamento dell'identità personale del segnalante sia indispensabile per la difesa del soggetto a cui viene contestato l'addebito disciplinare;
- a seguito della segnalazione, interna o esterna, si sia aperto un procedimento disciplinare e la rivelazione dell'identità del segnalante sia indispensabile per la difesa della persona coinvolta.

I dati del segnalante devono essere raccolti, trattati e conservati al solo fine di gestire e dare seguito alle Segnalazioni (divulgazioni pubbliche o denunce) e per il tempo strettamente necessario.

Nel novero delle condotte costituenti ritorsione sono ricompresi:

- 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;
- Le note di merito negative o le referenze negative;
- L'adozione di misure disciplinari o di altra sanzione, anche pecuniaria;
- 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, laddove il lavoratore avesse una legittima aspettativa a detta conversione;
- Il mancato rinnovo o la risoluzione anticipata di un contratto di lavoro a termine;
- I danni, anche alla reputazione della persona, in particolare sui social media o i pregiudizi economici o finanziari, compresi la perdita di opportunità economiche e la perdita di redditi;
- 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 o nell'industria 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**.

Nel rispetto dell'articolo 6 del D.lgs. 231/2001, è previsto inoltre che:

- l'adozione di misure discriminatorie nei confronti dei soggetti segnalanti possa essere denunciata all'Ispettorato Nazionale del Lavoro, per i provvedimenti di propria competenza, oltre che dal segnalante, anche dall'organizzazione sindacale indicata dal medesimo;
- l'applicazione di sanzioni da 5.000 a 30.000 euro quando ANAC accerta che sono state commesse ritorsioni o quando accerta che la segnalazione è stata ostacolata o che si è tentato di ostacolarla o che è stato violato l'obbligo di riservatezza; da 10.000 a 50.000 euro quando accerta che non sono stati istituiti canali di segnalazione, 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 quelle normativamente previste; quando accerta che non è stata svolta l'attività di verifica e analisi delle segnalazioni ricevute;
- la cd. misura "*antiretaliation*" che sancisce la nullità del licenziamento ritorsivo o discriminatorio del segnalante;
- la nullità del mutamento di mansioni ai sensi dell'art. 2103 c.c. nonché di qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti del segnalante.

Nel caso di controversie legate all'irrogazione di sanzioni disciplinari o all'adozione di ulteriori misure organizzative con effetti negativi sulle condizioni di lavoro del segnalante (demansionamenti; licenziamenti; trasferimenti), ricade sul datore di lavoro l'onere di provare che esse sono fondate su ragioni estranee alla segnalazione stessa.

5. COSA SI PUO' SEGNALARE

Non esiste una lista dettagliata di fatti a cui attenersi per porre in essere la segnalazione, bensì devono essere segnalate tutte le situazioni e i comportamenti che ricadono negli ambiti dell'elenco di cui al paragrafo n.1 "Scopo e ambito di applicazione".

Qualora un dipendente dovesse ricevere una Segnalazione da altri soggetti (ad es. da altri dipendenti/terzi), lo stesso ha l'obbligo di ritrasmettere la Segnalazione ricevuta con immediatezza e con le modalità previste nei paragrafi seguenti, completa di tutta l'eventuale documentazione di supporto pervenuta, non trattenendone copia ed astenendosi dall'intraprendere alcuna iniziativa autonoma di analisi e/o approfondimento.

La mancata comunicazione di una Segnalazione ricevuta costituisce una violazione della presente procedura, con l'applicazione - da parte della funzione Risorse Umane - in caso di accertata malafede di tali condotte, delle conseguenti sanzioni disciplinari.

Il danno o il potenziale danno come conseguenza del fatto o del comportamento oggetto della segnalazione può essere di natura pubblica o privata e non deve riguardare rimostranze di carattere personale.

6. COSA DEVE CONTENERE LA SEGNALAZIONE

È importante che nella segnalazione ci siano gli elementi utili all'Organismo di Vigilanza per effettuare tutte le verifiche ed accertamenti necessari al fine di valutare la fondatezza dei fatti segnalati.

Come stabilito nelle direttive dell'Autorità Nazionale Anticorruzione, la segnalazione in sintesi deve contenere almeno le seguenti informazioni:

- i dati del segnalante;
- il luogo ed il periodo, anche indicativo, in cui si è verificato il fatto;
- la chiara descrizione del fatto;
- ogni altra informazione conosciuta o documento che possa confermare la fondatezza dei fatti segnalati.

Non è necessario che il segnalante sia certo dell'effettivo avvenimento dei fatti denunciati o dell'identità dell'autore, **è sufficiente che ritenga altamente probabile che si sia verificato il fatto.**

Non sono qualificate come “segnalazioni” la trasmissione di informazioni fondate su meri sospetti o voci. Sono fonte di responsabilità, in sede disciplinare e nelle altre competenti sedi, eventuali forme di abuso, quali le segnalazioni manifestamente opportunistiche e/o effettuate al solo scopo di danneggiare il denunciato o altri soggetti e ogni altra ipotesi di utilizzo improprio o di intenzionale strumentalizzazione dell'istituto oggetto della presente procedura.

7. ANALISI PRELIMINARE

In presenza di una Segnalazione, il destinatario dovrà inviare al segnalante, entro sette giorni, un avviso di avvenuta ricezione della Segnalazione.

Tutte le Segnalazioni sono oggetto di analisi preliminare da parte dall'Organismo di Vigilanza al fine di verificare la presenza di dati ed informazioni utili a consentire una prima valutazione della fondatezza della Segnalazione stessa. Tale fase dovrà concludersi in un arco temporale di 10 giorni dalla ricezione della segnalazione.

Nel caso in cui una Segnalazione risulti non adeguatamente circostanziata, l'Organismo di Vigilanza avrà facoltà di richiedere al segnalante ulteriori elementi di dettaglio, ai fini di una analisi approfondita della fattispecie segnalata.

Qualora, a conclusione della fase di analisi preliminare, emerga l'assenza di elementi sufficientemente circostanziati e/o l'infondatezza dei fatti richiamati nella Segnalazione, quest'ultima sarà archiviata con le relative motivazioni.

Diversamente, qualora a conclusione della fase di analisi preliminare emerga la fondatezza della Segnalazione, l'Organismo di Vigilanza avvierà attività ispettive ed approfondimenti specifici.

8. ATTIVITA' ISPETTIVE ED APPROFONDIMENTI SPECIFICI

Con riferimento a ciascuna Segnalazione, laddove, a seguito delle analisi preliminari, emergano o siano comunque desumibili elementi utili e sufficienti per una valutazione di fondatezza della Segnalazione, l'Organismo di Vigilanza provvederà a:

- avviare analisi specifiche, avvalendosi - se necessario - degli altri organismi di controllo della Società nonché coinvolgendo le funzioni aziendali interessate dalla Segnalazione;
- avvalersi, se necessario, di esperti o periti esterni alla Società;
- concordare con il Direttore Generale l'eventuale “piano d'azione” necessario per la rimozione delle debolezze di controllo rilevate;

- concordare con il Collegio Sindacale eventuali iniziative da intraprendere prima della chiusura della segnalazione stessa;
- richiedere l'avvio, d'intesa con l'Amministratore Unico, di un procedimento disciplinare nei confronti del segnalante, nel caso di segnalazioni in relazione alle quali vengano infine accertate la malafede del segnalante e/o l'intento meramente diffamatorio, eventualmente confermati anche dalla infondatezza della stessa segnalazione.

Questa fase, ad esclusione di particolari necessità di maggiori approfondimenti e/o coinvolgimento dell'autorità giudiziaria, dovrà concludersi entro 90 giorni dall'avvio degli approfondimenti.

L'Organismo di Vigilanza comunica i risultati degli approfondimenti e delle verifiche relative alla segnalazione all'Amministratore Unico.

9. CONSERVAZIONE DELLA DOCUMENTAZIONE

Al fine di garantire la gestione e la tracciabilità delle Segnalazioni e delle relative attività, l'Organismo di Vigilanza cura l'archiviazione di tutta la correlata documentazione di supporto e predispone un registro in formato elettronico su cui annotare in ordine cronologico tutte le segnalazioni ricevute con indicazione della: data di ricezione, soggetto segnalante, attività intraprese, data di chiusura del processo di valutazione. La documentazione delle Segnalazioni dovrà essere conservata per il tempo necessario agli approfondimenti specifici e comunque per un periodo non eccedente i 5 anni.