



SE.RI.MI. S.R.L.

Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo

WHISTLEBLOWING POLICY

Procedura per le segnalazioni di illeciti e irregolarità ai sensi del d.lgs

24/2023

SOMMARIO

1. PREMESSA	3
2. FONTE NORMATIVA E NATURA DELL'ISTITUTO	3
3. DEFINIZIONI	4
4. FINALITÀ DELLA WHISTLEBLOWING POLICY	5
5. OGGETTO E CONTENUTO DELLA SEGNALAZIONE	5
5.1 Oggetto della Segnalazione	5
5.2 Contenuto della Segnalazione	6
6. MODALITA' DISEGNALAZIONE.....	6
7. ATTIVITA' DI VERIFICA CONSEGUENTI ALLA SEGNALAZIONE.....	7
8. TUTELA DELLA RISERVATEZZA DEL SEGNALANTE E DIVIETO DI DISCRIMINAZIONE	8
9. RESPONSABILITA' DEL SEGNALANTE	9

1. PREMESSA

La presente Policy ha lo scopo di garantire un ambiente di lavoro in cui i dipendenti - o persone in posizione comparabile - possano segnalare comportamenti illegittimi posti in essere all'interno dell'azienda promuovendo una cultura aziendale caratterizzata da comportamenti corretti.

La Policy ha l'obiettivo di rafforzare i presidi già esistenti in tema di controlli interni, oltre a tutelare gli interessi di dipendenti, collaboratori e soci dagli effetti pregiudizievoli che possono derivare dalla violazione della normativa vigente.

La Policy definisce il sistema interno di segnalazioni di Se.Ri.Mi S.r.l. di seguito anche "Se.Ri.Mi o "la società" in conformità agli obblighi in materia previsti dalla normativa vigente.

2. FONTE NORMATIVA E NATURA DELL'ISTITUTO

La presente procedura costituisce parte integrante del **Modello** di Organizzazione, Gestione e Controllo di **Se.Ri.Mi** ed è predisposta in conformità alle previsioni di cui al **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.**

La normativa complessivamente prevede che vengano adottate specifiche procedure interne di segnalazioni al fine di garantire:

- a) la tutela della riservatezza dell'identità del segnalante e del presunto responsabile della segnalazione;
- b) la tutela del soggetto che effettua la segnalazione contro condotte ritorsive, discriminatorie o comunque sleali conseguenti la segnalazione;
- c) lo sviluppo di uno specifico canale di segnalazione, anonimo e indipendente, proporzionato alla natura e alle dimensioni del soggetto obbligato e distinti dalle ordinarie linee di reporting;
- d) misure deterrenti contro ogni informativa impropria.

3. DEFINIZIONI

(A) Whistleblowing

Ai sensi dell'art. 1 del d.lgs 24/2023, il "whistleblowing" (di seguito la "Segnalazione") consiste in qualsiasi «segnalazione di violazione di disposizioni normative nazionali o dell'Unione europea che ledono l'interesse o l'integrità dell'ente di cui si sia venuti a conoscenza in un contesto lavorativo».

La Segnalazione riguarda la possibile violazione del Modello e la commissione dei reati contemplati dal Decreto Legislativo 231 del 2001 (di seguito il "Decreto 231"), dalla normativa nazionali (illeciti amministrativi, contabili, civili e penali) e dalla normativa europea (illeciti che rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione europea relativi, tra gli altri, ad appalti pubblici, protezione dei consumatori, tutela della vita privata e protezione dei dati personali).

I destinatari della Whistleblowing Policy: i Whistleblower

Con l'espressione *whistleblower* (di seguito il "Segnalante") si fa riferimento all'art.3 del d.lgs. 24/2023, ossia:

- a) i lavoratori subordinati
- b) i lavoratori autonomi titolari di rapporti di collaborazione, liberi professionisti e consulenti;
- c) volontari e tirocinanti;
- d) soci e persone con funzioni amministrazione, direzione, controllo e vigilanza o rappresentanza anche qualora tali funzioni siano esercitate in via di mero fatto;
- e) persone appartenenti al medesimo contesto lavorativo del segnalante a lui legate da uno stabile legame affettivo o di parentela;
- f) colleghi di lavoro del segnalante a lui legati da un rapporto abituale e corrente;
- g) 'facilitatori', ovvero persone che assistono il segnalante nel processo di segnalazione, operanti anche all'interno del medesimo contesto lavorativo.

4. DESTINATARI

Destinatari della presente procedura sono:

- tutti i collaboratori, intesi come gli amministratori, i dirigenti, i dipendenti, volontari e tirocinanti e tutti coloro che, indipendentemente dalla qualificazione giuridica del rapporto, agiscono in nome o per conto e nell'interesse o vantaggio della Società;
- consulenti e liberi professionisti;

- tutti coloro che svolgono, anche di fatto, funzioni di gestione, amministrazione, direzione o controllo nella Società o in una sua autonoma funzione.

5. FINALITÀ DELLA WHISTLEBLOWING POLICY

Scopo principale della presente procedura è quello di favorire il flusso di informazioni in merito a possibili violazioni del Modello e, più in generale, a potenziali condotte illecite rilevanti ai sensi del Decreto 231, nonché **tutelare il Segnalante** da qualunque atto ritorsivo conseguente la Segnalazione e rimuovere i fattori che possono ostacolare o disincentivare la Segnalazione.

A tal fine, la presente *Whistleblowing Policy* disciplina analiticamente:

- l'oggetto e il contenuto della Segnalazione,
- le modalità di Segnalazione;
- le tutele previste per il Segnalante.

6. OGGETTO E CONTENUTO DELLA SEGNALAZIONE

6.1 Oggetto della Segnalazione

Ai sensi dell'art. 6 del Decreto 231 e dell'art. 1 del d.lgs 24/2023 le Segnalazioni possono - avere come oggetto:

- (a) possibili condotte illecite, rilevanti ai sensi del Decreto 231 e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti;
- (b) **possibili violazioni del diritto UE;**
- (c) **illeciti amministrativi, contabili, civili e penali;**
- (d) possibili violazioni del Modello adottato da Se.Ri.Mi;
- (e) **informazioni relative a condotte volte ad occultare le violazioni sopra indicate, attività illecite non ancora compiute ma che il segnalante ritenga ragionevolmente possano verificarsi in presenza di elementi concreti, precisi e concordanti;**

La Segnalazione deve essere:

- circostanziata;
- fondata su elementi di fatto precisi e concordanti (per tali intendendosi tutti gli elementi utili a procedere alle verifiche e controlli sulla fondatezza della Segnalazione, nonché ad individuare l'autore della violazione);
- **tipizzata e lesiva dell'interesse all'integrità dell'ente.**

Le Segnalazioni non devono quindi riguardare doglianze di carattere personale del Segnalante, doglianze relative al rapporto con il proprio superiore gerarchico o con i colleghi, possibili rivendicazioni rientranti nella disciplina del rapporto di lavoro e, in generale, non devono riguardare la commissione di reati non contemplati dal Decreto 231 e dal **d.lgs 24/2023**.

6.2 Contenuto della Segnalazione

Al fine di permettere lo svolgimento di appropriate verifiche e accertamenti sulle Segnalazioni, è necessario che il Segnalante fornisca informazioni complete e circostanziate contenenti, a titolo esemplificativo, i seguenti elementi, fermo restando che in ogni caso verrà mantenuta estrema riservatezza in merito all'identità del segnalante:

- generalità del soggetto segnalante e indicazione della posizione o funzione svolta nell'ambito della Società;
- data (o ove non possibile il periodo) in cui si è verificato il fatto oggetto di Segnalazione;
- il luogo in cui sono stati commessi i fatti oggetto della Segnalazione;
- descrizione completa dei fatti (o delle omissioni) oggetto di Segnalazione;
- se conosciuto, l'autore/gli autori della violazione, e ogni ulteriore elemento ad esso relativo (come, ad esempio, la qualifica e il servizio in cui svolge l'attività);
- l'indicazione di eventuali altri soggetti che possono riferire sui fatti oggetto di Segnalazione;
- l'indicazione di ogni eventuale documento ritenuto utile a confermare la fondatezza dei fatti;
- ogni ulteriore informazione che possa risultare utile al fine di verificare la sussistenza dei fatti segnalati.

7. MODALITA' DI SEGNALAZIONE

Il Segnalante potrà formulare la propria Segnalazione utilizzando una delle seguenti modalità:

- (A) **Mediante accesso alla piattaforma “WhistleTech” disponibile sul sito della Società: il whistleblower compila la segnalazione che sarà ricevuta dall’OdV**
- (B) **Mediante incontro diretto con l’OdV: su richiesta del segnalante da fissarsi entro un termine congruo**

Se.Ri.Mi si riserva la facoltà di modificare i canali già istituiti ovvero di introdurre nuovi canali in base agli esiti e valutazioni della prima prassi applicativa del *whistleblowing* all’interno della società, nonché in base agli orientamenti e trend che si formeranno in materia.

Le predette modalità di Segnalazione sono idonee a garantire la riservatezza del Segnalante.

Le Segnalazioni ricevute saranno archiviate in formato cartaceo o elettronico, in via riservata, a cura dell’Organismo di Vigilanza.

La presentazione della segnalazione non costituisce, di per sé, violazione degli obblighi derivanti dal rapporto contrattuale con la Società.

8. ATTIVITA’ DI VERIFICA CONSEGUENTI ALLA SEGNALAZIONE

Per la gestione delle attività di verifica, conseguenti alle segnalazioni, la società Se.Ri.Mi Srl si avvale di un Comitato Operativo Segnalazioni composto dall’ODV più due membri nominati dal Consiglio di Amministrazione.

A fronte della Segnalazione, mantenendo l’assoluto riserbo sull’identità del Segnalante, il Comitato Operativo Segnalazioni, in sigla COS, provvederà a svolgere le necessarie indagini e verifiche sulla fondatezza della Segnalazione.

In particolare, le verifiche comportano, tra l’altro, le seguenti attività:

- (i) In primo luogo, un’analisi preliminare sulla pertinenza e ricevibilità della Segnalazione, volta a verificare se la stessa riguardi eventuali condotte illecite rilevanti ai sensi del Decreto 231 e del **d.lgs 24/2023** e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, nonché possibili violazioni del Modello adottato da Se.Ri.Mi;
- (ii) qualora dall’analisi preliminare la Segnalazione risulti pertinente e vi siano sufficienti elementi per ritenere la Segnalazione, in tutto o in parte fondata, verranno successivamente avviate attività di analisi e verifica più dettagliate.

In ogni caso, la Segnalazione verrà trattata garantendo la riservatezza dell’identità del Segnalante.

Nell'ambito di tali attività, il COS, potrà effettuare ogni attività di verifica ritenuta opportuna, anche avvalendosi (in aggiunta al supporto e alla collaborazione di altre risorse aziendali) dell'ausilio di esperti, periti, consulenti esterni (quali ad esempio avvocati penalisti, commercialisti e altri professionisti), nonché interfacciarsi con organi di controllo esterni.

Ove ravvisi l'effettiva violazione delle disposizioni previste, indirizza la pratica ai competenti organi aziendali per i provvedimenti decisionali ritenuti opportuni.

9. TUTELA DELLA RISERVATEZZA DEL SEGNALANTE E DIVIETO DI DISCRIMINAZIONE

La presente procedura garantisce la riservatezza del Segnalante in ogni contesto successivo alla Segnalazione.

L'identità del Segnalante è protetta in tutte le fasi e in ogni contesto successivo alla segnalazione, ivi compreso l'eventuale procedimento disciplinare nei confronti del segnalato.

Inoltre, in conformità a quanto previsto dal combinato disposto dell'Art. 6 comma 2-*bis*, lettera c) del Decreto 231 e **dell'art. 17 del d.lgs 24/2023**:

- **è fatto divieto di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del Segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla Segnalazione;**
- **il Modello di Se.Ri.Mi prevede specifiche sanzioni (che si richiamano integralmente) per chi viola le misure di tutela del Segnalante;**
- **l'adozione di misure discriminatorie nei confronti del Segnalante può essere denunciata all'Ispettorato nazionale del lavoro, per i provvedimenti di propria competenza, oltre che dal Segnalante, anche dall'organizzazione sindacale indicata dal medesimo;**
- **il licenziamento ritorsivo o discriminatorio del Segnalante è nullo. Sono altresì nulli il mutamento di mansioni ai sensi dell'articolo 2103 del codice civile, nonché qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti del segnalante. È onere del datore di lavoro, in caso di controversie legate all'irrogazione di sanzioni disciplinari, o a demansionamenti, licenziamenti, trasferimenti, o sottoposizione del segnalante ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro, successivi alla presentazione della segnalazione, dimostrare che tali misure sono fondate su ragioni estranee alla segnalazione stessa.**

10. RESPONSABILITA' DEL SEGNALANTE

Resta inteso che la presente “*Whistleblowing policy*”, pur mirando a fornire la massima tutela al Segnalante, lascia impregiudicata la responsabilità penale e disciplinare del Segnalante nell’ipotesi di eventuali **segnalazioni calunniose o diffamatorie**, ai sensi del codice penale e dell’art. 2043 del Codice Civile.