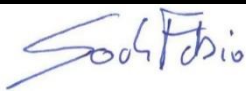
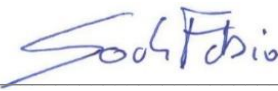


SEGNALAZIONI (Whistleblowing)

Data	Rev.	Verificato	Approvato
09/01/2024	1		
27/05/2024	2		

Riferimenti:

- ECOVADIS – How to Guide – Developing a Whistleblower Procedure_V.2 EN
- SA 8000:2014
- Federazione nazionale commercialisti: La disciplina del whistleblowing: indicazioni e spunti operativi per i professionisti del 12/02/21
- Decreto Legge 165 del 2001 e aggiornato al Marzo 2021
- Delibera EU 1937/2019
- Codice civile ex art. 2359
- L. 179/2017
- D.Lgs. 231/01
- Statuto dei Lavoratori - L.300/1970
- D.Lgs. 81/08
- ISO 14001:2015
- ISO 45001:2018
- ISO 9001:2015
- D.Lgs.24 del 10/03/23 “whistleblowing”
- PR-(P.O.S.I.12) Regolamento aziendale
- UNI Pdr 125 – Parità di genere

Documenti allegati:

- Mod.055 - Modulo Segnalazioni
- D.Lgs. 24 del 10/03/23

Note:

Rev.2 - Aggiornamento a seguito dell'adesione alla UNI/PdR 125:2022 per la parità di genere.

S.I.C.E. S.R.L. Via della Bonifica – Zona Ind.le n.2/4 53043 CHIUSI (SI)	Procedura P.O.S.I.10 SEGNALAZIONI (Whistleblowing)	Rev.2
		Pag. 2 di 7

Sommario:

1. Premessa	3
2. Scopo e Campo di applicazione	3
3. Definizioni	3
4. Segnalante	4
5. Canali di segnalazione interna	4
5.1 Posta ordinaria	5
5.2 Telefono	5
5.3 Cassetta interna	5
5.4 Documentazione utilizzabile	5
6. Segnalazioni anonime	5
7. Gestione del canale di segnalazione interna	6
8. Condizioni per l'effettuazione della segnalazione esterna	6
8.1 Segnalazioni esterne di ordine “Etico” – SA 8000.	6
9. Riservatezza - Trattamento dei dati personali	6
10. Divulgazioni pubbliche	7
11. Divieto di ritorsione	7

S.I.C.E. S.R.L. Via della Bonifica – Zona Ind.le n.2/4 53043 CHIUSI (SI)	Procedura P.O.S.I.10 SEGNALAZIONI (Whistleblowing)	Rev.2 Pag. 3 di 7
---	--	----------------------

1. Premessa

La presente procedura fa riferimento al D.Lgs. 24 del 10/03/23 di attuazione della Dir. UE 2019/1937 del Parlamento Europeo e del Consiglio del 23/10/2019, riguardante la protezione delle persone che segnalano:

- violazioni del Diritto dell'Unione;
- violazioni delle disposizioni normative nazionali.

Inoltre viene fatto riferimento alle modalità e termini per la segnalazione di violazioni relative a:

- violazioni del Codice Etico aziendale;
- violazioni del Modello di Organizzazione Gestione e controllo (MOG) ex-D.Lgs. 231;
- violazioni del Sistema di Gestione della Responsabilità Sociale secondo la SA 8000.
- violazioni del Sistema di Gestione della Parità di Genere secondo la UNI Pdr 125.

Restano fermi eventuali obblighi di legge, specie l'obbligo di denuncia all'Autorità Giudiziaria ovvero alle Autorità di Vigilanza, nonché in materia di trattamento dei dati personali e tutela della privacy previsti dalla normativa vigente.

Resta ferma la possibilità di effettuare segnalazioni

- in materia di sicurezza su luogo di lavoro come definito nel D.Lgs. 81;
- quanto indicato nei CCNL e nei contratti collettivi aziendali applicabili.

Nella redazione del presente si è seguito l'ordine dello stesso D.Lgs. 24 del 10/03/23.

2. Scopo e Campo di applicazione

La presente disciplina la protezione delle persone che segnalano violazioni che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'azienda, di cui siano venute a conoscenza nel contesto lavorativo.

Le disposizioni della presente non si applicano alle contestazioni, rivendicazioni o richieste legate ad un interesse di carattere personale della persona segnalante.

Eventualmente quest'ultime situazioni verranno prese in considerazione nell'ambito del Sistema di Gestione della Responsabilità Sociale, SA 8000 e Parità di Genere (UNI Pdr 125), qualora si riferiscano a:

- Lavoro Infantile;
- Lavoro Forzato o Obbligato;
- Salute e Sicurezza;
- Libertà di Associazione e Diritto alla Contrattazione Collettiva;
- Discriminazione;
- Pratiche Disciplinari;
- Orario di Lavoro;
- Retribuzione
- Parità di genere

Nel caso i cui la segnalazione non rientri in nessuno degli ambiti sopra detti, la segnalazione verrà gestita nel modo ordinario dal Responsabile interno per la Gestione del Sistema (integrato).

Si ricorda che il D.Lgs 81, relativo a tutto ciò che fa riferimento alla salute e sicurezza sul luogo di lavoro, definisce per Legge i canali di comunicazione utilizzabili dal personale e le responsabilità interne coinvolte, si ricorda che i primi diretti interessati ha dare il supporto necessario sono il preposto, il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza (RLS) e il Medico Competente.

Resta ferma l'applicazione delle disposizioni in materia di esercizio del diritto dei lavoratori di consultare i propri rappresentanti o i sindacati.

3. Definizioni

Le segnalazioni in questione dovranno essere strettamente inerenti pratiche illegali, illegittime o anche solo immorali,

S.I.C.E. S.R.L. Via della Bonifica – Zona Ind.le n.2/4 53043 CHIUSI (SI)	Procedura P.O.S.I.10 SEGNALAZIONI (Whistleblowing)	Rev.2 Pag. 4 di 7
---	---	----------------------

riscontrate come perpetrate all'interno dell'azienda, di cui il segnalante sia venuto a conoscenza per ragioni del suo ufficio.

Per violazione si intende:

- illeciti amministrativi, contabili, civili o penali;
- condotte illecite rilevanti ai sensi del D.Lgs.231;
- illeciti in: appalti pubblici; servizi, prodotti e mercati finanziari e prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo; sicurezza e conformità dei prodotti; sicurezza dei trasporti; tutela dell'ambiente; mangimi e salute e benessere degli animali; salute pubblica; sicurezza degli alimenti; protezione dei consumatori; tutela della vita privata e protezione dei dati personali e sicurezza delle reti e dei sistemi informativi;
- violazioni delle norme dell'Unione europea in materia di concorrenza e di aiuti di Stato, violazioni di norme in materia di imposta sulle società.

Le informazioni sulle violazioni includono i fondati sospetti sulle violazioni e quelle su condotte volte ad occultare tali violazioni.

La segnalazione interna, utilizzando i canali aziendali, è prevista sia scritta che orale.

Si prevede anche la possibile partecipazione di un facilitatore, come colui che assiste il segnalante, operante all'interno del medesimo contesto lavorativo e la cui assistenza viene mantenuta riservata.

4. Segnalante

Possono segnalare illeciti e violazioni:

- lavoratori subordinati;
- lavoratori autonomi che svolgono la propria attività lavorativa presso i soggetti del settore privato;
- liberi professionisti e consulenti che prestano la propria attività presso i soggetti del settore privato;
- volontari e tirocinanti, retribuiti e non retribuiti, che prestano la propria attività presso i soggetti del settore privato;
- azionisti (persone fisiche);
- per tutti i suddetti soggetti, la tutela si applica anche durante il periodo di prova e anteriormente o successivamente alla costituzione del rapporto di lavoro o altro rapporto giuridico;
- persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza, anche qualora tali funzioni siano esercitate in via di mero fatto.

Le misure di protezione si applicano anche:

- ai facilitatori;
- alle persone del medesimo contesto lavorativo della persona segnalante;
- alle persone che sono legate al segnalante da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado;
- ai colleghi di lavoro della persona segnalante che hanno con detta persona un rapporto abituale e corrente;
- agli enti di proprietà della persona segnalante o agli enti che operano nel medesimo contesto lavorativo.

5. Canali di segnalazione interna

Sentite le rappresentanze o le organizzazioni sindacali, sono attivati i canali di segnalazione, che garantiscono la riservatezza dell'identità della persona segnalante, della persona coinvolta e della persona comunque menzionata nella segnalazione, nonché del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione.

Per le segnalazioni riguardanti S.I.C.E. S.R.L., l'owner del processo di gestione delle segnalazioni *whistleblowing* è l'Avv. Daniela Rocchi (di seguito, il Gestore).

Conformemente alle prescrizioni del D. Lgs. 24, la Società mette a disposizione i seguenti canali di segnalazione:

- il canale di posta ordinaria, all'indirizzo Via Tevere n. 46, 00198 Roma, riportando la dicitura *"Riservata/personale al Gestore delle segnalazioni Avv. Daniela Rocchi"*;
- il canale telefonico, al numero +39 338.1661472.

Resta attivo anche il canale della cassetta interna, al Social Performance Team (SPT) per le tematiche etiche e al

S.I.C.E. S.R.L. Via della Bonifica – Zona Ind.le n.2/4 53043 CHIUSI (SI)	Procedura P.O.S.I.10 SEGNALAZIONI (Whistleblowing)	Rev.2 Pag. 5 di 7
---	---	----------------------

Coordinatore delle Politiche afferente al Comitato Guida per le tematiche relative alla Parità di genere.

Inoltre, su richiesta della persona segnalante, è possibile stabilire un incontro diretto fissato entro un termine ragionevole.

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

Qualora l'illecito si riferisca ad uno degli ambiti di cui al D.Lgs.231 è cura del Gestore delle segnalazioni trasmetterla all'Organismo di Vigilanza (OdV);

Qualora l'illecito si riferisca ad uno degli ambiti di cui al Sistema di Gestione per la Responsabilità Sociale, è cura del Gestore delle segnalazioni trasmetterla al Social Performance Team (SPT).

Qualora l'illecito si riferisca ad uno degli ambiti di cui al Sistema di Gestione per la Parità di genere, è cura del Gestore delle segnalazioni trasmetterla al coordinatore della politica membro del Comitato guida.

5.1 Posta ordinaria

La segnalazione può essere inoltrata per mezzo di posta ordinaria.

A protezione del segnalante è opportuno che egli provveda ad inserire la segnalazione in due buste chiuse:

- la prima con i dati identificativi del segnalante (con la fotocopia del documento di riconoscimento);
- la seconda con la segnalazione, in modo da separare i dati identificativi del segnalante dalla segnalazione.

Entrambe le buste dovranno poi essere inserite in una terza busta chiusa che rechi all'esterno la dicitura

“Riservata/personale al Gestore delle segnalazioni Avv. Daniela Rocchi”

Al momento del ricevimento la segnalazione è poi oggetto di protocollazione riservata, anche mediante autonomo registro, da parte del Gestore delle segnalazioni.

5.2 Telefono

La segnalazione può essere effettuata in forma orale, per telefono.

Il segnalante può contattare direttamente il Gestore delle segnalazioni al seguente numero: +39 338.1661472.

In quella sede potranno anche essere presi accordi per un eventuale incontro diretto fissandolo entro un termine ragionevole.

In caso di utilizzo del canale telefonico o di un incontro, sarà redatto un verbale dal Gestore delle segnalazioni che la persona segnalante può verificare, rettificare e confermare.

La verbalizzazione, sottoscritta o meno, verrà comunque protocollata.

5.3 Cassetta interna

Specificatamente per le segnalazioni relative al Sistema di gestione per la Responsabilità Sociale SA 8000 e Parità di Genere UNI Pdr 125, è messa a disposizione una cassetta interna aziendale dove è possibile conferire segnalazioni. Le chiavi sono unicamente in possesso del RLS, SPT, Coordinatore della politica per la parità di genere (membro del Comitato Guida).

5.4 Documentazione utilizzabile

Per facilitare l'inoltro della segnalazione scritta è allegato alla presente procedura un modulo che, qualora lo desideri, può essere utilizzato dal segnalante.

6. Segnalazioni anonime

Alla luce del D. Lgs. 24, fermo restando il diritto di effettuarla, la segnalazione anonima perde la sua valenza. Peraltro la segnalazione anonima porta con sé una serie di problemi che ne possono pregiudicare la gestione, come per esempio: difficoltà nel contestualizzare correttamente l'evento, impossibilità di acquisire maggiori elementi, impossibilità di migliorare in itinere l'indagine con un confronto con il segnalante, impossibilità di confrontarsi, informare il segnalante sull'evoluzione dell'indagine e concordare eventuali azioni.

Le segnalazioni anonime vengono comunque conservate e la gestione è soggetta agli obblighi di cui al Reg. UE

S.I.C.E. S.R.L. Via della Bonifica – Zona Ind.le n.2/4 53043 CHIUSI (SI)	Procedura P.O.S.I.10 SEGNALAZIONI (Whistleblowing)	Rev.2 Pag. 6 di 7
---	---	----------------------

679/2016 “privacy”.

La dove la segnalazione presenti informazioni adeguatamente circostanziate allora può essere tenuta in considerazione al fine di integrare le informazioni in possesso del Gestore delle segnalazioni, SPT, coordinatore della politica membro del Comitato Guida e di altri organismi di controllo nell'esercizio della propria attività di vigilanza.

7. Gestione del canale di segnalazione interna

Il Gestore delle segnalazioni svolge le seguenti attività:

- rilascia alla persona segnalante avviso di ricevimento della segnalazione entro sette giorni dalla data di ricezione;
- mantiene le interlocuzioni con la persona segnalante e possono richiedere a quest'ultima, se necessario, integrazioni;
- da diligente seguito alle segnalazioni ricevute;
- fornisce riscontro alla segnalazione 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;
- mette a disposizione informazioni chiare 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.

8. Condizioni per l'effettuazione della segnalazione esterna

L'Autorità nazionale anticorruzione (ANAC) ha attivato un canale di segnalazione esterna e la persona segnalante può effettuare una segnalazione esterna se, al momento della sua presentazione, ricorre una delle seguenti condizioni:

- non è prevista, nell'ambito del suo contesto lavorativo, l'attivazione obbligatoria del canale di segnalazione interna ovvero questo non è attivo o, anche se attivato, non è conforme a quanto previsto dall'articolo 4 del D. Lgs. 24;
- la persona segnalante ha già effettuato una segnalazione interna e la stessa non ha avuto seguito;
- la persona segnalante ha fondati motivi di ritenere che, se effettuasse una segnalazione interna, alla stessa non sarebbe dato efficace seguito ovvero che la stessa segnalazione possa determinare il rischio di ritorsione;
- la persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

Il canale esterno può essere attivato anche in situazioni nelle quali il segnalante ha fondati motivi per ritenere di essere stato destinatario di atti o comportamenti ritorsivi, anche solo tentati o minacciati, conseguenti ad una precedente segnalazione.

8.1 Segnalazioni esterne di ordine “Etico” – SA 8000.

Negli ambiti previsti dalla SA 8000 sopra indicati, qualora la segnalazione non fosse stata presa in carico dall'azienda, è riconosciuta la possibilità, per i lavoratori e le altre parti interessate, di comunicarla in forma scritta direttamente all'Ente di Certificazione per la SA 8000, al seguente indirizzo:

*IQNet Ltd - The International Certification Network
Bollwerk 31, CH-3011 Bern, Switzerland
Phone: +41 31 310 24 42, Fax: +41 31 310 24 49, e-mail: iqnetltd@iqnet.ch*

Qualora l'organismo di certificazione si dimostrasse carente nell'applicazione della procedura, è riconosciuta la possibilità, per i lavoratori e le altre parti interessate, di fare la segnalazione in forma scritta direttamente all'Ente di Accreditamento, al seguente indirizzo:

*SAAS - Social Accountability Accreditation Services
9 East 37th Street, 10th Floor, New York, NY 10016, United States of America
Phone: +1 (212) 391 2106, mail: saas@saasaccreditation.org*

9. Riservatezza - Trattamento dei dati personali

Il trattamento dei dati avviene con obbligo di riservatezza in conformità a quanto prescritto dal Reg. UE 2016/679 “privacy”, quindi:

- le segnalazioni non possono essere utilizzate oltre quanto necessario per dare adeguato seguito alle stesse;
- l'identità della persona segnalante e qualsiasi altra informazione da cui può evincersi, direttamente o indirettamente,

S.I.C.E. S.R.L. Via della Bonifica – Zona Ind.le n.2/4 53043 CHIUSI (SI)	Procedura P.O.S.I.10 SEGNALAZIONI (Whistleblowing)	Rev.2 Pag. 7 di 7
---	--	----------------------

tale identità non possono essere rivelate, senza il consenso espresso della stessa persona segnalante, a persone diverse da quelle competenti a ricevere o a dare seguito alle segnalazioni;

- nell'ambito del procedimento penale, l'identità della persona segnalante è coperta dal segreto nei modi e nei limiti previsti dall'articolo 329 del codice di procedura penale;
- nell'ambito del procedimento disciplinare, l'identità della persona segnalante non può essere rivelata.

10. Divulgazioni pubbliche

Il segnalante beneficia delle stesse protezioni anche in caso di divulgazioni pubbliche nei casi in cui:

- non sia dato riscontro alla segnalazione interna nei termini dovuti;
- vi sia fondato motivo di ritenere un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse;
- vi sia fondato motivo di ritenere che la segnalazione esterna possa comportare il rischio di ritorsioni, possano essere occultate o distrutte prove, oppure in cui vi sia fondato timore di collusione con l'autore della violazione.

11. Divieto di ritorsione

Il segnalante non può subire alcuna ritorsione, per esempio tipo:

- a) il licenziamento, la sospensione o misure equivalenti;
- b) la retrocessione di grado o la mancata promozione;
- c) il mutamento di funzioni, il cambiamento del luogo di lavoro, la riduzione dello stipendio, la modifica dell'orario di lavoro;
- d) la sospensione della formazione o qualsiasi restrizione dell'accesso alla stessa;
- e) le note di merito negative o le referenze negative;
- f) l'adozione di misure disciplinari o di altra sanzione, anche pecuniaria;
- g) la coercizione, l'intimidazione, le molestie o l'ostracismo;
- h) la discriminazione o comunque il trattamento sfavorevole;
- i) 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;
- j) il mancato rinnovo o la risoluzione anticipata di un contratto di lavoro a termine;
- k) i danni, anche alla reputazione della persona, in particolare sui social media, o i pregiudizi economici o finanziari, comprese la perdita di opportunità economiche e la perdita di redditi;
- l) 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;
- m) la conclusione anticipata o l'annullamento del contratto di fornitura di beni o servizi;
- n) l'annullamento di una licenza o di un permesso;
- o) la richiesta di sottoposizione ad accertamenti psichiatrici o medici.