



PROCEDURA SEGNALAZIONI

WHISTLEBLOWING

1. PREMESSA E SCOPO

In attuazione della Direttiva (UE) 2019/1937, è stato emanato il D.Lgs. n. 24 del 10 marzo 2023, 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”* (i cd. Whistleblower).

La normativa si applica ai soggetti sia del settore pubblico sia del settore privato. In particolare, le protezioni ai segnalanti sono estese anche a quei soggetti del settore privato che adottano Modelli di Organizzazione e Gestione ai sensi del decreto legislativo 231/2001.

Con il termine “Whistleblowing” si intende la segnalazione – ad opera di un soggetto venutone a conoscenza all’interno del proprio luogo di lavoro – di tutti quegli atti, comportamenti, omissioni, in violazione delle previsioni di cui al Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D.Lgs. 231/2001 nonché dei disposti normativi nazionali e dell’Unione Europea, tali da ledere l’interesse pubblico, l’integrità di un’amministrazione pubblica, di un ente privato.

S.E.I. SISTEMI DI SICUREZZA S.R.L. (di seguito definita “S.E.I.” o la “Società”), si è dotata sin dall’anno 2019 del Modello 231/01, così garantendo ai propri dipendenti un ambiente di lavoro sano e congruo ove sentirsi liberi di segnalare eventuali comportamenti illeciti.

La Società, con il presente documento *“Procedura segnalazioni Whistleblowing”*, intende rappresentare gli strumenti da utilizzare, nel contesto aziendale, per la segnalazione di comportamenti illeciti e, in particolare, scopo del documento è quello di:

- 1) identificare i soggetti che possono effettuare segnalazioni;
- 2) l’oggetto, i contenuti e le modalità di effettuazione della segnalazione;
- 3) descrivere le modalità operative per la presentazione e la gestione di segnalazioni, nonché per le eventuali conseguenti attività di accertamento;
- 4) informare il segnalante e il segnalato circa le tutele riconosciute e garantite;
- 5) le responsabilità dei soggetti coinvolti nella segnalazione.

2. RIFERIMENTI NORMATIVI

- 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;
- Regolamento UE n. 2016/679 sulla protezione dei dati personali (“GDPR”);
- D.Lgs. 10 marzo 2023 n. 24, *“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 recanti disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali”*;
- D.Lgs. 231/2001, *“Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica”*;
- Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo adottato da “S.E.I.” ai sensi del D.Lgs. 231/2001;



3. DEFINIZIONI E CAMPO DI APPLICAZIONE

La presente procedura si applica a:

- il personale dipendente, a qualsiasi titolo, della Società;
- coloro che intrattengono rapporti di lavoro, di collaborazione o d'affari con la Società (ivi compresi i collaboratori, gli stagisti, i somministrati, gli agenti, i lavoratori autonomi, i professionisti, i consulenti, che svolgono la propria attività lavorativa in favore della Società, i fornitori e i business partner), quando il rapporto giuridico è in corso, ovvero prima che il rapporto giuridico con la Società sia iniziato (se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite durante il processo di selezione o in altre fasi precontrattuali), nonché durante il periodo di prova o successivamente al suo scioglimento (se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite nel corso del rapporto stesso).

Modello 231	Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo adottato dalla Società che definisce un sistema strutturato ed organico di norme interne, procedure operative e attività di controllo, adottato allo scopo di prevenire comportamenti idonei a configurare fattispecie di reato e illeciti previsti dal D.Lgs. n. 231/2001.
Organismo di Vigilanza ("OdV")	Organismo di Vigilanza di S.E.I. nominato ai sensi del D. Lgs. n. 231/2001.
Segnalante	Persona fisica che effettua la segnalazione interna di informazioni su violazioni acquisite nell'ambito del proprio contesto lavorativo.
Segnalato	Persona alla quale la violazione è attribuita o come persona coinvolta nella violazione segnalata.
Facilitatore	Persona che assiste il segnalante nel processo di segnalazione, operante all'interno del medesimo contesto lavorativo e la cui assistenza è mantenuta riservata.
Segnalazione	Comunicazione scritta od orale di informazioni su violazioni, compresi i fondati sospetti riguardanti violazioni commesse o che, sulla base di elementi concreti, potrebbero essere commesse in S.E.I., nonché gli elementi riguardanti condotte volte ad occultare tali violazioni.
Segnalazioni in malafede	segnalazione fatta al solo scopo di danneggiare o, comunque, recare pregiudizio a un destinatario della segnalazione. Segnalazioni effettuate con dolo o colpa grave che si rivelano infondate.
Segnalazione interna	Comunicazione, scritta od orale, di informazioni su violazioni, presentata tramite il canale di segnalazione interna di cui al par. 6.1.



Segnalazione anonima	Segnalazione redatta senza l'indicazione dell'identità del segnalante, ovvero priva di elementi che consentano di identificare lo stesso.
Segnalazione non rilevante	Qualsiasi comunicazione ricevuta, avente ad oggetto comportamenti che non costituiscono violazioni. Sono considerate segnalazioni non rilevanti anche quelle comunicazioni aventi contenuti generici che, non consentono di compiere adeguate verifiche.
Violazioni	Comportamenti, atti od omissioni che ledono l'interesse pubblico o l'integrità di "S.E.I." e che consistono nelle condotte di cui al par. 4.
Ritorsione	Qualsiasi comportamento, atto od omissione, anche solo tentato o minacciato, posto in essere in ragione della segnalazione e che provoca o può provocare, alla persona segnalante, in via diretta o indiretta, un danno ingiusto, da intendersi come danno ingiustificato.

4. OGGETTO DELLE SEGNALAZIONI

Ai sensi del combinato disposto degli artt. 2, comma 1, lettera a) e 3, comma 2 del Decreto Whistleblowing, può costituire oggetto di Segnalazione ogni comportamento o situazione contrari al Modello 231, a regolamenti, direttive, policy e procedure interne adottate dalla Società e rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/2001.

Eventuali Segnalazioni non rilevanti sono da ritenersi ineseguibili e, pertanto, saranno archiviate.

In particolare, non sono rilevanti le Segnalazioni:

- relative a interessi di carattere personale aventi ad oggetto rivendicazioni o rimostranze relative ai rapporti con i colleghi;
- aventi toni ingiuriosi o contenenti offese personali o giudizi morali e volte a offendere o ledere l'onore e/o il decoro personale e/o professionale della persona o delle persone a cui i fatti segnalati sono riferiti;
- fondate su meri sospetti o voci inerenti fatti personali non costituenti illecito;
- aventi finalità puramente diffamatorie o caluniose;
- aventi natura discriminatoria, in quanto riferite ad orientamenti sessuali, religiosi e politici o all'origine razziale o etnica del Segnalato.

5. SEGNALAZIONE IN BUONA O IN MALA FEDE

5.1 Segnalazione in buona fede

Il Segnalante è invitato ad effettuare Segnalazioni che siano il più possibile circostanziate e aventi elementi oggettivi, al fine di consentire lo svolgimento delle dovute verifiche e il conseguimento di adeguati riscontri. Dopo aver effettuato la Segnalazione, il Segnalante che ravvisa la presenza di eventuali errori può darne immediata informazione inviandola nel canale preposto.



5.2 Segnalazione in mala fede

Sono da ritenersi effettuate in mala fede le Segnalazioni che si dovessero rivelare volutamente futili, false o infondate, con contenuto diffamatorio o comunque aventi ad oggetto informazioni deliberatamente errate o fuorvianti, al solo scopo di danneggiare la Società, il Segnalato o altri soggetti interessati dalla Segnalazione. In tal caso, la Società si riserva di attuare idonee sanzioni disciplinari nei confronti del Segnalante.

6. MODALITA' DI SEGNALAZIONE

6.1 Segnalazione interna

In conformità con quanto disposto dall'art. 4 del Decreto Whistleblowing, la Società ha predisposto canali interni di Segnalazione che consentono la presentazione delle Segnalazioni mediante una delle seguenti modalità alternative tra loro:

- in forma scritta: mediante invio di e-mail all'indirizzo di posta elettronica dell'OdV all'indirizzo slegaleverde@gmail.com. Il gestore provvederà a stampare l'e-mail, nonché a salvarla su chiavetta USB e a cancellarla dalla propria posta elettronica per non avere attacchi hacker o perdita di dati.
- tramite posta ordinaria, con l'invio di lettera postale presso l'OdV: Avv. Marielena Verde, Piazza A. De Gasperi n. 33 – 35131 Padova;
- in forma orale, mediante richiesta di incontro diretto con l'OdV, previa fissazione di appuntamento entro il termine di 10 giorni. In occasione dell'incontro, la segnalazione, previo consenso del segnalante, è documentata a cura dell'OdV mediante registrazione su un dispositivo idoneo alla conservazione e all'ascolto oppure mediante verbale. In quest'ultimo caso, il segnalante può verificare, rettificare e confermare il verbale dell'incontro mediante la propria sottoscrizione.

Chiunque riceva una Segnalazione al di fuori dei canali sopra indicati, provvede a recapitarla tempestivamente (e, comunque, entro 7 giorni dal ricevimento della segnalazione) in originale e con gli eventuali allegati all'OdV.

6.2 Segnalazione anonima

Le Segnalazioni anonime verranno prese in considerazione purché adeguatamente circostanziate e dettagliate.

Le Segnalazioni anonime limitano la possibilità per S.E.I. di investigare efficacemente.

I fattori rilevanti per valutare la Segnalazione anonima sono:

- la gravità della Violazione riportata,
- la credibilità dei fatti rappresentati,
- la possibilità di verificare la veridicità della Violazione da fonti attendibili.

Resta fermo il requisito della veridicità dei fatti o delle situazioni segnalate, a tutela del segnalato.

Tale segnalazione avverrà con l'invio di lettera postale all'indirizzo indicato al punto 6.1 lettera b).

7. CONTENUTO DELLA SEGNALAZIONE

Tutte le Segnalazioni devono essere circostanziate e fondate, in modo da consentire di approntare le dovute misure e di effettuare gli opportuni accertamenti e approfondimenti, anche mediante lo svolgimento di investigazioni e la formulazione di richieste di chiarimenti al Segnalante, laddove individuato. Il contenuto delle segnalazioni deve essere preciso e concordante.

Il Segnalante può consentire la propria identificazione, indicando le proprie generalità con i recapiti ove è possibile contattarlo (nome e cognome, indirizzo e-mail, numero di telefono), nonché posizione o funzione svolta nell'ambito dell'organizzazione.

Inoltre, la Segnalazione deve contenere i seguenti elementi:

- a) una chiara e completa descrizione dei fatti oggetto di segnalazione,



- b) circostanze di tempo e di luogo in cui sono stati commessi,
- c) informazioni e indicazioni utili a identificare il soggetto/i che ha/hanno posto/i in essere i fatti segnalati, nonché a fornire un riscontro circa la sussistenza dei fatti segnalati,
- d) l'indicazione di altri soggetti che possono riferire sui fatti oggetto di segnalazione,
- e) l'indicazione di documenti che possono confermare la fondatezza di tali fatti.

8. MODALITA' DI GESTIONE DELLA SEGNALAZIONE

8.1 Ricezione della Segnalazione e verifica preliminare

L'OdV avvisa il Segnalante del ricevimento della Segnalazione.

L'OdV svolge, quindi, una verifica preliminare circa la rilevanza ai sensi del D.Lgs. 231/2001, la sussistenza dei presupposti giuridici e di fatto, nonché la pertinenza e la presenza di elementi sufficienti per poter approfondire la Segnalazione.

Se la Segnalazione è rilevante ai sensi del D.Lgs. 231/2001, l'OdV la prende in carico e, se ci sono elementi sufficienti per approfondimenti, avvia formalmente la fase di accertamento (par. 8.2).

In caso di Segnalazione non rilevante ai sensi del D.Lgs. 231/2001 ovvero è mancante di elementi sufficienti per approfondimenti, l'OdV procede all'archiviazione della Segnalazione (par. 8.3).

8.2 Accertamento

La fase di accertamento si concretizza nell'effettuazione di verifiche mirate sulla Segnalazione, che consentano di individuare, analizzare e valutare gli elementi a conferma della fondatezza dei fatti segnalati, anche tramite richiesta di integrazioni al Segnalante, se individuato e se necessario.

L'organo incaricato dell'accertamento può avvalersi dell'ausilio di figure/funzioni di supporto e/o di professionisti/consulenti tecnici esterni, a seconda dell'oggetto della Segnalazione.

L'organo incaricato dell'accertamento ne assicura lo svolgimento in maniera equa ed imparziale.

Ogni persona coinvolta nell'indagine è informata - una volta completata l'istruttoria - in merito alle dichiarazioni rese e alle prove acquisite a suo carico ed è messo in condizione di poter controbattere alle stesse.

Se nel corso dell'accertamento emergono elementi oggettivi comprovanti la mancanza di buona fede da parte del Segnalante, ne è data immediata comunicazione all'organo amministrativo per valutare l'attivazione di eventuali procedure sanzionatorie a carico del Segnalante (par. 5.2). La Segnalazione è archiviata.

Se, all'esito dell'attività istruttoria, è accertata la fondatezza della Segnalazione, è redatta una relazione riepilogativa delle verifiche effettuate e delle evidenze emerse, al fine di condividere con l'organo amministrativo l'adozione di azioni sanzionatorie e/o la predisposizione di azioni correttive.

L'organo amministrativo valuta, inoltre, l'adozione di azioni a tutela della Società, anche in sede giudiziaria.

8.3 Archiviazione

La decisione in merito all'archiviazione della Segnalazione è formalizzata in apposito verbale contenente i motivi dell'archiviazione. Il verbale è condiviso con l'organo amministrativo.

La Segnalazione è archiviata se:

- non è rilevante;
- si riferisce a fatti di contenuto talmente generico da non permettere alcuna verifica in merito;
- è stata effettuata in mala fede;
- l'attività istruttoria ne ha provato l'infondatezza.



8.4 Tempi del processo di gestione della Segnalazione

Invio al Segnalante dell'avviso di ricevimento della Segnalazione	* entro 7 giorni dal ricevimento della Segnalazione
Riscontro alla Segnalazione	* entro 3 mesi (prorogabili fino a 6 mesi in caso di giustificate e motivate ragioni) dalla data dell'avviso di ricevimento * in mancanza dell'avviso di ricevimento, entro 3 mesi (prorogabili fino a 6 mesi in caso di giustificate e motivate ragioni) dalla scadenza del termine di 7 giorni dalla presentazione della Segnalazione
Riscontro alla richiesta di fissare un incontro diretto	* entro 7 giorni dal momento in cui è pervenuta la richiesta di incontro diretto
Fissazione del giorno dell'incontro diretto	* entro 10 giorni dal momento in cui è pervenuta la richiesta di incontro diretto * in casi di comprovata urgenza, entro 5 giorni dal momento in cui è pervenuta la richiesta di incontro diretto

9. TUTELE DEL SEGNALANTE

Le tutele accordate al Segnalante possono essere garantite dalla Società solo nel caso in cui siano rispettate le indicazioni fornite dalla Procedura. Non viene garantita alcuna protezione al Segnalante nel caso in cui egli abbia concorso alla realizzazione della condotta illecita. Quanto previsto dal presente articolo si applica anche nei casi di segnalazione anonima, se la persona segnalante è stata successivamente identificata e ha subito ritorsioni.

Le tutele accordate al Segnalante sono estese anche:

- * al Facilitatore;
- * alle persone del medesimo contesto lavorativo del Segnalante con uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado;
- * ai colleghi di lavoro del Segnalante che lavorano nel medesimo contesto lavorativo dello stesso e che hanno con detto segnalante un rapporto abituale e corrente;
- * agli enti di proprietà del Segnalante o per i quali egli lavora, nonché agli enti che operano nel medesimo contesto lavorativo.

9.1 Riservatezza

La Società garantisce la riservatezza dell'identità del Segnalante, del Segnalato e di eventuali altre persone coinvolte, nonché del contenuto della Segnalazione e della relativa documentazione, anche tramite il ricorso a strumenti di crittografia.

Le Segnalazioni non possono essere utilizzate oltre quanto necessario per dare adeguato seguito alle stesse. L'identità del Segnalante e qualsiasi informazione da cui essa possa evincersi, direttamente o indirettamente, non possono essere rivelate, senza il consenso espresso del Segnalante, a persone diverse da quelle competenti a ricevere o a dare seguito alle Segnalazioni ed espressamente autorizzate a trattare tali dati.

9.2 Divieto di ritorsione e misure di protezione

La Società non tollera alcun genere di minaccia, ritorsione, sanzione non motivata o discriminazione nei confronti del Segnalante, del Segnalato e di chi abbia collaborato alle attività di riscontro riguardo alla



fondatezza della Segnalazione. L'adozione di misure discriminatorie o ritorsive nei confronti del Segnalante potrà dare origine a procedimenti disciplinari nei confronti del responsabile.

A titolo esemplificativo e non esaustivo, costituiscono esempi di condotte ritorsive:

- 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 demerito 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 alla reputazione della persona, in particolare sui social media, o i pregiudizi economici o finanziari, comprese la perdita di opportunità economiche e/o 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.

10. TUTELE DEL SEGNALATO

L'inoltro e la ricezione di una Segnalazione non sono sufficienti ad avviare alcun procedimento disciplinare nei confronti del Segnalato.

Qualora si decida di procedere con l'attività di accertamento, il Segnalato potrà essere contattato e gli verrà assicurata la possibilità di fornire ogni eventuale e necessario chiarimento.

11. SANZIONI DISCIPLINARI

Possono essere applicate sanzioni disciplinari effettive, proporzionate e dissuasive:

- * nei confronti del Segnalato, se le Segnalazioni risultano fondate;
- * nei confronti del Segnalante, se sono effettuate Segnalazioni in mala fede;
- * nei confronti del responsabile, se sono violati i principi di tutela previsti dalla Procedura ovvero se sono state ostacolate o si è tentato di ostacolare le Segnalazioni.

Il procedimento disciplinare è avviato in applicazione del principio di proporzionalità, nonché del criterio di correlazione tra infrazione e sanzione e, comunque, nel rispetto delle modalità previste dalla normativa applicabile vigente.

Al fine di garantire imparzialità ed evitare conflitti di interesse, le decisioni circa eventuali misure disciplinari, denunce o altre azioni da intraprendere sono prese dall'OdV di concerto con la Governance aziendale.

12. TRATTAMENTO DATI PERSONALI

Ogni trattamento dei dati personali, previsto dalla Policy, deve essere effettuato a norma del Regolamento (UE) 2016/679 (GDPR) e del D.lgs. 30 giugno 2003, n. 196 (ss. mm. e ii.).

I dati personali che manifestamente non sono utili al trattamento di una specifica Segnalazione non sono raccolti o, se raccolti accidentalmente, sono cancellati immediatamente.

I diritti di cui agli articoli da 15 a 22 del GDPR possono essere esercitati nei limiti di quanto previsto dall'art. 23 del GDPR e 2-undecies del D.lgs. 30 giugno 2003, n. 196.

I trattamenti di dati personali relativi al ricevimento e alla gestione delle segnalazioni sono effettuati dalla Società in qualità di titolare del trattamento, nel rispetto dei principi di cui agli artt. 5 e 25 del GDPR, fornendo idonee informazioni al Segnalante e alle persone coinvolte ai sensi degli artt. 13 e 14 del GDPR, nonché adottando misure appropriate a tutela dei diritti e delle libertà degli interessati. A tal fine, la Società fornisce agli interessati coinvolti nell'ambito oggetto della presente Policy apposita informativa sul trattamento dei dati personali effettuato in relazione all'acquisizione e alla gestione delle segnalazioni disciplinate dalla presente Policy.

La Società ha appositamente nominato e istruito al trattamento dei dati personali i soggetti autorizzati al trattamento anche ai sensi degli artt. 5, 24, 29 e 32 del GDPR e dell'art. 2-quaterdecies del D.lgs. 30 giugno 2003, n. 196.

13. AGGIORNAMENTO

L'OdV aggiorna, la Procedura, per garantirne il costante allineamento alla prassi aziendale e alla normativa di riferimento.

14. INFORMAZIONE E FORMAZIONE

La Procedura è diffusa tramite caricamento sul sito aziendale, esposizione nelle bacheche aziendali e ogni altro strumento ritenuto opportuno.

La Società promuove un'attività di comunicazione, informazione e formazione in merito alla Procedura, per assicurare la più efficace applicazione della stessa e la più ampia conoscenza della disciplina in materia di Segnalazioni, del funzionamento e dell'accesso ai canali e agli strumenti messi a disposizione per effettuare Segnalazioni e dei provvedimenti applicabili in caso di Violazioni.

PADOVA,

14/12/2023