

SAN GIORGIO SEIGEN S.p.A.

Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo

REGOLAMENTO WHISTLEBLOWING

INDICE

| | |
|-----------|--|
| 1. | PREMESSA |
| 2. | FINALITÀ E CAMPO DI APPLICAZIONE |
| 3. | OGGETTO DELLA SEGNALAZIONE |
| 4. | CONTENUTI DELLA SEGNALAZIONE |
| 5. | DESTINATARI DELLA SEGNALAZIONE E MODALITÀ DI INVIO |
| 6. | TRATTAMENTO DELLE INFORMAZIONI |
| 7. | VERIFICA DELLA FONDATEZZA DELLA SEGNALAZIONE |
| 8. | FORME DI TUTELA DEL DIPENDENTE CHE SEGNALA ILLECITI |
| | 8.1 TUTELA DELL'ANONIMATO |
| | 8.2 DIVIETO DI DISCRIMINAZIONE |
| 9. | RESPONSABILITÀ DEL DIPENDENTE CHE SEGNALA ILLECITI |

1. PREMESSA

Il presente Regolamento è redatto in applicazione del Modello di SAN GIORGIO SEIGEN S.p.A. ed in particolare del capitolo V, paragrafo 5.11 del Modello stesso, così come aggiornato ai sensi della Legge n. 179/2017.

Nello svolgimento quotidiano delle attività lavorative è possibile ravvedere fatti o condotte illecite (o che appaiano tali). Coloro che segnalano tali fatti o condotte non solo favoriscono una repressione efficace, ma manifestano un coinvolgimento eticamente corretto ed una impostazione culturale che costituisce, essa stessa, il primo deterrente al fenomeno della commissione di reati.

Per timore di ripercussioni negative sulla propria posizione, tuttavia, i dipendenti non sempre segnalano queste situazioni agli organi legittimati ad intervenire: prevedere una tutela specifica dovrebbe incoraggiare un comportamento civico più virtuoso.

Il D.Lgs. 231/01 prevede ed impone l'adozione, da parte degli enti che si dotano di un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, di un sistema riservato di segnalazione di eventuali condotte che integrino reati-presupposto o violazione al Modello.

2. FINALITÀ E CAMPO DI APPLICAZIONE

Il presente documento descrive la procedura adottata da SAN GIORGIO SEIGEN S.p.A. per segnalare gli illeciti e per tutelare adeguatamente i soggetti che effettuano le segnalazioni. Le finalità della procedura sono le seguenti:

- fornire indicazioni e strumenti per effettuare le segnalazioni;
- prevedere le modalità per garantire la riservatezza e l'anonimato del segnalante nel rispetto della legge;
- fornire indicazioni sulle forme di protezione da possibili ritorsioni riservate ai soggetti che in buona fede segnalano cattive condotte o comportamenti illeciti.

La procedura si applica a tutti i dipendenti e collaboratori a qualsiasi titolo della Società, che intendono segnalare illeciti e a tutti i dipendenti che, con compiti e livelli di responsabilità diversi, intervengono nei procedimenti correlati alle segnalazioni.

3. OGGETTO DELLA SEGNALAZIONE

Non esiste una lista tassativa di reati o irregolarità da segnalare, ma vengono considerati rilevanti, ai fini della segnalazione, comportamenti che determinano rischi di commissione reati ex D. Lgs. 231/01 come individuati e previsti nel Modello di Organizzazione Gestione e Controllo della Società, comportamenti che vadano a violare il Codice Etico della Società ovvero comportamenti che vadano a violare procedure interne della Società medesima.

Inoltre, possono essere oggetto di segnalazione tutte le situazioni in cui, nel corso dell'attività professionale esercitata, si riscontri l'abuso da parte di un soggetto del potere a lui affidato al fine di ottenere vantaggi privati, nonché i fatti in cui – a prescindere dalla rilevanza penale – venga in evidenza un mal funzionamento della Società a causa dell'uso a fini privati delle funzioni attribuite.

La segnalazione riguarda situazioni di cui il soggetto sia venuto direttamente a conoscenza «in ragione del rapporto di lavoro» e possono comprendere, oltre a quanto appreso in virtù del ruolo ricoperto, anche le notizie acquisite in occasione e/o a causa dello svolgimento delle mansioni lavorative, seppure in modo casuale.

La segnalazione non riguarda invece doglianze di carattere personale del segnalante, rivendicazioni o istanze che rientrano nella disciplina del rapporto di lavoro, rapporti col superiore gerarchico o colleghi.

4. CONTENUTI DELLA SEGNALAZIONE

Il segnalante deve fornire tutti gli elementi utili alla ricostruzione del fatto e ad accertare la fondatezza di quanto segnalato. L'identità del segnalante, acquisita contestualmente alla segnalazione, viene successivamente disgiunta dalla segnalazione stessa, al fine di garantire la riservatezza. Le segnalazioni anonime, vale a dire prive di elementi che consentano di identificare il loro autore, anche se recapitate tramite le modalità previste dalla presente procedura, verranno trattate alla stregua delle altre segnalazioni anonime e prese in considerazione per ulteriori verifiche solo se relative a fatti di particolare gravità e con un contenuto che risulti adeguatamente dettagliato e circostanziato.

5. DESTINATARI DELLA SEGNALAZIONE E MODALITÀ DI INVIO

Chiunque venga a conoscenza di una violazione o presunta violazione del Modello o del Codice Etico potrà utilizzare i seguenti canali di comunicazione:

- un canale telematico di comunicazione diretta verso l'OdV (email: ODV@SGGROU.P.COM);
- una cassetta postale in stabilimento e una cassetta postale in palazzina, gestite esclusivamente dall'ODV.

Secondo quanto disposto dalla lett. b) comma 2 bis del citato art. 6 del D. lgs. n. 231/2001, è istituito un canale alternativo di segnalazione idoneo a garantire con modalità informatiche la riservatezza dell'identità del segnalante e rappresentato dagli indirizzi e-mail di seguito riportati, i quali sono personali, con accesso esclusivo dei singoli componenti dell'ODV:

- a.kaiser@vigilanza231.it
- avv.sara.cervetto@gmail.com
- grimaudoan@gmail.com

Con queste modalità di invio, l'identità del segnalante sarà conosciuta solo dall'Organismo di Vigilanza.

La segnalazione ricevuta da qualsiasi altro soggetto diverso dall'O.d.V. deve essere tempestivamente inoltrata dal ricevente all'O.d.V.

6. TRATTAMENTO DELLE INFORMAZIONI

Ricevuta la segnalazione, l'Organismo di Vigilanza ne cura la registrazione in forma riservata ed è responsabile della custodia della documentazione pervenuta. Per la successiva trattazione le segnalazioni sono associate ad un codice identificativo; nella documentazione vengono oscurate le generalità del segnalante e ogni altro elemento identificativo. L'identità del segnalante può essere rivelata solo nelle ipotesi previste dal successivo punto 8.1 (Tutela dell'anonimato). Il trattamento dei dati personali del segnalante e del segnalato avviene nel rispetto della normativa in materia di protezione dei dati personali. L'Organismo di Vigilanza assume anche l'incarico di Responsabile per il trattamento dei dati personali relativi alla presente procedura.

7. VERIFICA DELLA FONDATEZZA DELLA SEGNALAZIONE

La preliminare verifica sulla fondatezza dei fatti oggetto di segnalazione è affidata all'O.d.V. che vi provvede nel rispetto dei principi di imparzialità e riservatezza, effettuando ogni attività ritenuta opportuna (richiesta al segnalante di chiarimenti e/o di integrazione di informazioni e documenti, audizione personale e riservata del segnalante, audizione di eventuali altri soggetti che possono riferire sui fatti segnalati) e avvalendosi del supporto e della collaborazione delle competenti strutture aziendali.

Sulla base di questa prima valutazione, l'O.d.V. può decidere, in caso di evidente e manifesta infondatezza, di archiviare la segnalazione. In caso contrario, in relazione ai profili di illiceità riscontrati, l'O.d.V. provvederà se del caso anche con la richiesta di applicazione di sanzioni disciplinari come previsto nel MOGC.

La valutazione dell'O.d.V. dovrà concludersi entro 60 giorni dal ricevimento della segnalazione.

8. FORME DI TUTELA DEL DIPENDENTE CHE SEGNALE ILLECITI

La procedura prevede modalità per garantire:

- la tutela dell'anonimato;
- la sottrazione della segnalazione al diritto di accesso.

8.1 TUTELA DELL'ANONIMATO

Nell'ambito del procedimento disciplinare, l'identità del segnalante può essere rivelata solo nei casi in cui:

- vi sia il consenso espresso del segnalante;
- la segnalazione risulti infondata e sia stata effettuata in mala fede;
- la contestazione dell'addebito disciplinare risulti fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione e la conoscenza dell'identità del segnalante risulti "assolutamente indispensabile" alla difesa dell'incolpato, sempre che tale circostanza venga da quest'ultimo dedotta e comprovata in sede di audizione o mediante la presentazione di memorie scritte in sede contenziosa. Tutti coloro che ricevono o sono coinvolti nella gestione della segnalazione sono tenuti a tutelare comunque la riservatezza di tale informazione.

L'anonimato non è opponibile all'Autorità giudiziaria o amministrativa competente ad indagare sui fatti oggetto di segnalazione.

8.2 DIVIETO DI DISCRIMINAZIONE

Nei confronti del lavoratore che effettua una segnalazione ai sensi della presente procedura non è consentita, né tollerata alcuna forma di ritorsione o misura discriminatoria, avente effetti sulle condizioni di lavoro per motivi collegati direttamente o indirettamente alla segnalazione. Per misure discriminatorie si intendono le azioni disciplinari ingiustificate, le molestie sul luogo di lavoro ed ogni altra forma di ritorsione che determini condizioni di lavoro intollerabili.

9. RESPONSABILITÀ DEL DIPENDENTE CHE SEGNALE ILLECITI

La tutela del dipendente che segnala illeciti trova un limite nelle ipotesi di segnalazione calunniosa o diffamatoria, ai sensi del codice penale e degli artt. 2043 e 2059 del codice civile. Sono altresì fonte di responsabilità, in sede disciplinare e nelle altre competenti sedi, eventuali forme di abuso della presente procedura, quali le segnalazioni manifestamente opportunistiche e/o effettuate al solo scopo di danneggiare il segnalato o altri soggetti, e ogni altra ipotesi di utilizzo improprio o di intenzionale strumentalizzazione dell'istituto oggetto della presente procedura.

SAN GIORGIO SEIGEN S.p.A.

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'G. M. S. S. A.', written over the printed name of the company.