

Procedura Whistleblowing

per la gestione delle segnalazioni e la tutela del segnalante

PROCEDURA

1. PREMESSA

Il Gruppo SEV costituito dalle società S.E.V. Ambiente Srl, SEV 2.0 Srl Unipersonale e Eurofin Srl (di seguito anche denominato “S.E.V.”), ha disposto un canale di comunicazione interno per effettuare segnalazioni di violazioni effettive o sospette senza timore di subire ritorsioni e nel massimo rispetto delle tutele fornite al segnalante.

Le Società del Gruppo SEV adottano un Modello di Organizzazione Gestione e Controllo ai sensi del D.lgs 231/01 (MOGC) pertanto il canale di segnalazione interno è previsto nell’ambito del Modello. La presente procedura è da intendersi come allegato al MOGC.

2. NORMATIVA

- la Direttiva (UE) 2019/1937
- il Regolamento 2016/679 o GDPR
- Il decreto legislativo n. 24/2023 (di seguito il “**Decreto**”): ha attuato in Italia la Direttiva Europea n. 2019/1937 in materia di whistleblowing, abrogando o modificando le disposizioni in materia previste dalla legge n. 179/2017 per il settore pubblico e dal d.lgs. n. 231/2001 per quello privato;
- il D.lgs. 231/01 del 2001 recante disciplina sulla responsabilità amministrativa delle persone giuridiche
- lo Schema Linee Guida in materia di protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell’unione e protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali – procedure per la presentazione e gestione delle segnalazioni esterne – ANAC.

3. SCOPO E AMBITO DI APPLICAZIONE

La presente procedura ha lo scopo di:

- ✓ **Promuovere una cultura aziendale basata sulla trasparenza, responsabilità e integrità;**
- ✓ **Istituire e far conoscere il canale di segnalazione interno;**
- ✓ **Definire le responsabilità sul processo di gestione delle segnalazioni e il funzionamento del Comitato Interno Whistleblowing;**
- ✓ **Illustrare le tutele previste nei confronti del segnalante ed il sistema di protezione in conformità alla normativa;**
- ✓ **Illustrare il sistema sanzionatorio previsto dalla normativa a carico della Società e del segnalante.**

4. DEFINIZIONI

WHISTLEBLOWER o SEGNALANTE: persona fisica che effettua una segnalazione sulle violazioni acquisite nell'ambito del proprio contesto lavorativo

VIOLAZIONI: comportamenti, atti od omissioni, che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato

CONTESTO LAVORATIVO: le attività lavorative o professionali, presenti o passate, svolte nell'ambito della Società, attraverso le quali, indipendentemente dalla natura di tali attività, una persona acquisisce informazioni sulle violazioni e nel cui ambito potrebbe rischiare di subire ritorsioni in caso di segnalazione.

SEGNALAZIONE: comunicazione da parte del segnalante avente ad oggetto informazioni su una o più violazioni

SEGNALAZIONE INTERNA: la comunicazione, scritta od orale, delle informazioni sulle violazioni, presentata tramite il canale di segnalazione interno adottato dalla Società

SEGNALAZIONE ESTERNA: la comunicazione, scritta od orale, delle informazioni sulle violazioni, presentata tramite il canale di segnalazione esterna gestito dall'ANAC

DIVULGAZIONE PUBBLICA: rendere di pubblico dominio attraverso mezzi di stampa o elettronici le violazioni al fine di raggiungere un numero elevato di persone (incluso l'uso dei social network)

DENUNCIA ALL'AUTORITA' GIUDIZIARIA O CONTABILE: possibilità di rivolgersi all'Autorità Giudiziaria o Contabile competente, per la denuncia di condotte illecite di cui si è venuto a conoscenza nel contesto lavorativo pubblico o privato

RITORSIONE: qualsiasi comportamento, atto od omissione, anche solo tentato o minacciato, posto in essere in ragione della segnalazione che provoca o può provocare alla persona segnalante o alla persona che ha sporto la denuncia, in via diretta o indiretta, un danno ingiusto

COMITATO WHISTLEBLOWING: ufficio interno composto da più figure afferenti all'organizzazione aziendale della Società, incaricate di ricevere e gestire la segnalazione ivi comprese le attività istruttorie (di seguito anche indicato "Comitato").

ANAC: Autorità Nazionale Anticorruzione (<https://www.anticorruzione.it>)

FACILITATORE: persona fisica che assiste il segnalante nel processo di segnalazione, operante all'interno del medesimo contesto lavorativo e la cui assistenza deve essere mantenuta riservata

5. CARATTERISTICHE DELLA SEGNALAZIONE

A. CHI PUÒ SEGNALARE: IL SEGNALANTE O "WHISTLEBLOWER"

SEV in conformità alla normativa individua quali potenziali segnalanti:

STAKEHOLDER INTERNI:

- Tutti i dipendenti, a prescindere dall'inquadramento contrattuale e dalla funzione ricoperta;
- i soci e le persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza, anche di fatto;
- gli ex dipendenti

STAKEHOLDER ESTERNI:

- I lavoratori autonomi e i collaboratori, che forniscono beni o servizi o che realizzano opere in favore delle Società del Gruppo;
- I volontari e i tirocinanti, retribuiti e non retribuiti, che prestano la propria attività nel contesto lavorativo delle Società;
- I liberi professionisti e i consulenti che prestano la propria attività nei confronti delle Società;

ALTRI SOGGETTI A CUI SONO ESTESE LE TUTELE DEL SEGNALANTE

- Facilitatori
- Persone del medesimo contesto lavorativo con legame di parentela fino al quarto grado e legame affettivo stabile
- Colleghi di lavoro con rapporto abituale e corrente nel medesimo contesto lavorativo

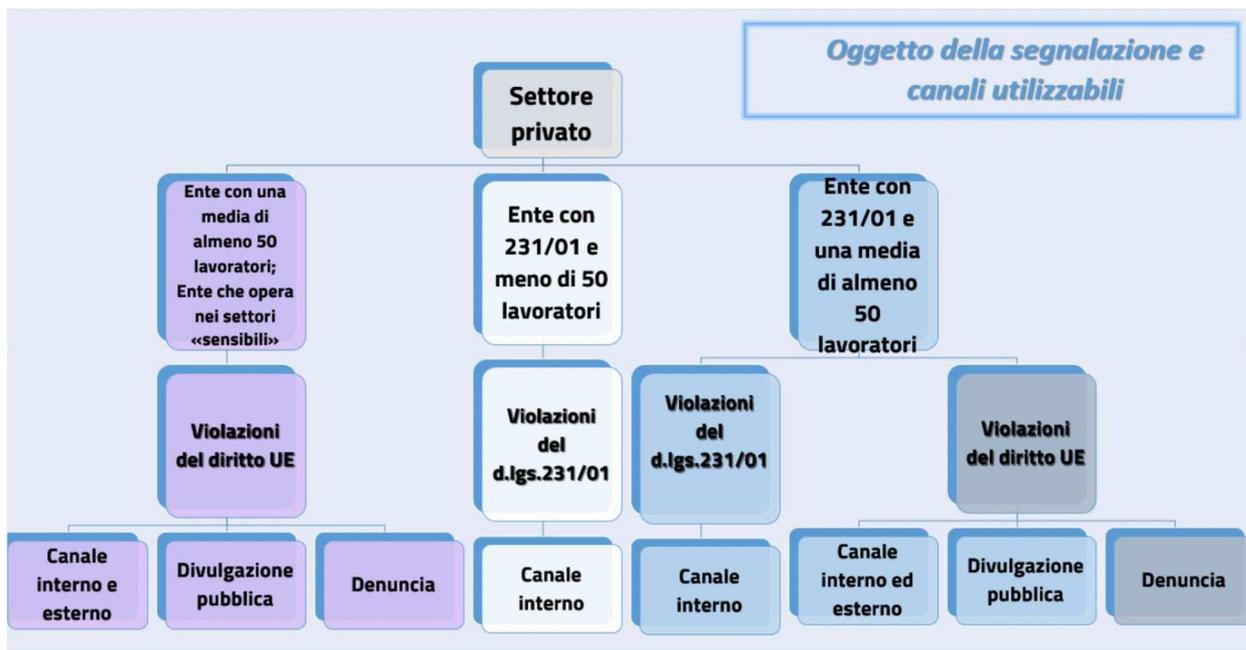
B. SEGNALAZIONI ANONIME

Nel caso della segnalazione anonima il contenuto è determinante ai fini della sua ammissibilità o “presa in carico”, verranno quindi prese in debita considerazione solo le segnalazioni circostanziate e corredate di evidenze.

Si applicano le tutele nei confronti del segnalante anonimo, successivamente identificato che abbia denunciato all'ANAC di aver subito delle ritorsioni.

C. OGGETTO DELLA SEGNALAZIONE: COSA SI PUÒ SEGNALARE?

Il Decreto differenzia l'oggetto della segnalazione in relazione alle caratteristiche dei soggetti giuridici coinvolti, nella tabella che segue è rappresentato sinteticamente cosa può essere segnalato e con quali canali:



(fonte della tabella: ANAC)

In linea generale la segnalazione può avere ad oggetto tutte le condotte rilevanti ai sensi del d.lgs. 231/01 o che implicano violazione, presunte o accertate, del Modello 231 o del Codice Etico, a cui si aggiungono:

- gli illeciti amministrativi, contabili, civili e penali che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato;
- gli illeciti che rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione europea o nazionali ovvero degli atti nazionali che costituiscono attuazione degli atti dell'Unione europea relativi ai seguenti settori: 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, radioprotezione e sicurezza nucleare, sicurezza degli alimenti e dei mangimi e salute e benessere degli animali; salute pubblica, protezione dei consumatori; tutela della vita privata e protezione dei dati personali e sicurezza delle reti e dei sistemi informativi;
- gli atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione europea;
- gli atti od omissioni riguardanti il mercato interno, comprese le violazioni delle norme dell'Unione europea in materia di concorrenza e di aiuti di Stato, nonché le violazioni riguardanti il mercato interno connesse ad atti che violano le norme in materia di imposta sulle società o i meccanismi il cui fine è ottenere un vantaggio fiscale che vanifica l'oggetto o la finalità della normativa applicabile in materia di imposta sulle società;
- gli atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni di cui agli atti dell'Unione nei suddetti settori;

A titolo esemplificativo e non esaustivo, la segnalazione può riguardare:

- Corruzione, attiva e passiva;
- Comportamenti volti ad ostacolare le attività di controllo delle Autorità di Vigilanza (ad es. omessa consegna di documentazione, presentazione di informazioni false o fuorvianti);
- Promessa o dazione di denaro, beni o servizi o altro beneficio volti a corrompere fornitori o clienti;
- Condotte illecite fiscali, contabili e finanziarie;
- Frodi fiscali;
- Violazioni dei diritti umani;
- Illeciti ambientali e in materia di salute e sicurezza dei lavoratori;
- Uso illecito dei dati personali o palesi violazioni della norma a tutela della privacy;
- Violazioni in materia di concorrenza e aiuti di stato;
- Violazioni del Codice Etico e delle regole contenute nel Modello di Organizzazione Gestione e Controllo.

A tutela della dignità e salute dei lavoratori, nonché dell'integrità morale e dei valori della Società e del Gruppo, viene data la possibilità di segnalare casi di molestie, abusi subiti sul luogo di lavoro e/o discriminazioni in relazione a sesso, etnia, fede religiosa, orientamento sessuale.

È sempre possibile che il segnalante prima di ricorrere al Comitato si confronti con il proprio superiore diretto che, tuttavia, compreso l'oggetto della segnalazione, se ricorrono i presupposti sarà tenuto ad inviarla al Comitato.

Le disposizioni di questa procedura **non si applicano** alle contestazioni, rivendicazioni o richieste legate ad un interesse di carattere personale della persona segnalante o della persona che ha sporto una denuncia all'autorità giudiziaria o contabile che attengono esclusivamente ai propri rapporti individuali di lavoro ovvero inerenti ai propri rapporti con le figure gerarchicamente sovraordinate.

D. COME DEVE ESSERE EFFETTUATA UNA SEGNALAZIONE.

Le segnalazioni devono prevedere preferibilmente i seguenti elementi:

- una descrizione completa dei fatti oggetto di segnalazione;
- se conosciute, le circostanze di tempo e di luogo in cui sono state commesse le violazioni o per le quali si ha presunzione;
- le generalità o gli elementi (qualifica, ufficio, attività svolta) del soggetto segnalato al fine di consentirne l'identificazione;
- indicazioni di eventuali testimoni o soggetti che possono riferire sui fatti oggetto di segnalazione;
- eventuali allegati o documenti che possono confermare la fondatezza dei fatti segnalati;
- ogni altra informazione che possa fornire un riscontro utile circa la sussistenza dei fatti.

Sono oggetto di segnalazioni e quindi **ammissibili**:

- le comunicazioni di ritorsioni che il segnalante ritiene di aver subito a seguito di una segnalazione.
- le presunte ritorsioni, anch'esse potenzialmente oggetto di segnalazione, vanno comunicate esclusivamente all'ANAC. Le rappresentanze sindacali non possono dare comunicazione all'ANAC di presunte ritorsioni in rappresentanza del soggetto segnalante.

Sono invece escluse e quindi **INAMISSIBILI le segnalazioni che:**

- ineriscono violazioni, condotte, omissioni, che il segnalante non ha fondato motivo di ritenere siano vere;
- risultano pretestuose, diffamatorie o calunniose;
- hanno natura discriminatoria, in quanto riferite a orientamenti sessuali, religiosi, politici o all'origine razziale o etnica del soggetto segnalato;
- risultano finalizzate esclusivamente a danneggiare il soggetto segnalato;
- concretizzano forme di abuso e/o strumentalizzazione della presente Procedura e dell'istituto del whistleblowing.

Si precisa che non potranno essere prese in considerazione segnalazioni inerenti esclusivamente:

- a contestazioni, rivendicazioni o richieste legate ad un interesse di carattere personale del segnalante
- le segnalazioni fondate su meri sospetti o voci di corridoio;
- le segnalazioni di violazioni in materia di sicurezza nazionale.
- ai rapporti individuali di lavoro o collaborazione del Segnalante con la Società, ovvero con figure gerarchicamente sovraordinate;
- ad aspetti della vita privata del soggetto segnalato, senza alcun collegamento diretto o indiretto con l'attività aziendale e/o professionale.

Si specifica, sin da ora, che le tutele accordate al segnalante dal Capo III del D.Lgs. 24/2023, e di seguito dettagliate, vengono meno qualora sia accertata, anche soltanto con sentenza di primo grado, la responsabilità penale dell'autore della segnalazione per i reati di calunnia, diffamazione o per altri reati in concreto riconducibili alla falsità della denuncia. Parimenti, le tutele a favore del segnalante non sono garantite nel caso in cui quest'ultimo sia ritenuto responsabile in sede civile per aver sporto segnalazioni in malafede, sorrette da dolo o colpa grave. Inoltre, in questi casi potrà essere irrogata apposita sanzione disciplinare.

6. MODALITÀ E CANALI DI SEGNALAZIONE

I CANALI DI SEGNALAZIONE

È bene precisare che il Decreto prevede potenzialmente più di una modalità di segnalazione:

Canale Interno

Canale istituito dalla Società e gestito dal Comitato.

Canale esterno ANAC

Il segnalante può ricorrere all'ANAC collegandosi al sito <https://www.anticorruzione.it> e accedendo ai servizi di segnalazione ivi istituiti ai sensi dell'articolo 7 del Decreto quando:

- il canale di segnalazione interno non è attivo oppure non rispetta i requisiti di legge (es. quando non garantisce la riservatezza);
- ha già effettuato una segnalazione interna senza ricevere riscontro;
- teme che la segnalazione possa determinare il rischio di ritorsione;
- teme che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

Divulgazione pubblica

Il segnalante può ricorrere alla divulgazione pubblica a mezzo stampa o media, social media quando:

- ha già effettuato una segnalazione interna e/o all' ANAC senza ricevere riscontro;
- teme che la segnalazione possa determinare il rischio di ritorsione;
- ritiene che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

Denuncia

Il Decreto in ultimo riconosce anche la facoltà al segnalante di denuncia delle condotte illecite configurabili come reati direttamente all' Autorità Giudiziaria.

6.1 IL CANALE INTERNO DI SEGNALAZIONE e MODALITA' DI GESTIONE DELLA SEGNALAZIONE

SEV ha approvato un'apposita modalità di segnalazione interna al quale il segnalante può ricorrere in relazione alla quale ed ai dettagli operativi si rinvia alla SEZIONE:

“Istruzioni per la gestione delle segnalazioni e tutela del segnalante Whistleblowing”.

È sempre possibile per il segnalante richiedere di essere ascoltato di persona, il suggerimento in questo caso è quello di accedere comunque alla piattaforma e inviare tale richiesta nei campi descrittivi al fine di tracciare la richiesta e mantenerne la riservatezza.

7. ARCHIVIAZIONE, TEMPI DI CONSERVAZIONE E REPORTING

Tutta la documentazione inerente alle segnalazioni ricevute è archiviata dal Comitato e conservata nel rispetto delle normative vigenti in materia di protezione dei dati personali. La documentazione relativa alla segnalazione verrà conservata per massimo 2 anni. I dati personali manifestamente inutili al trattamento di una specifica segnalazione non sono raccolti o, se raccolti accidentalmente, saranno immediatamente cancellati.

In ogni caso viene conservato il dato relativo alla data di ricezione della segnalazione, ai dati del segnalante, del segnalato, la motivazione delle segnalazioni.

il Comitato predispone con cadenza annuale il Report contenente l'indicazione delle Segnalazioni pervenute nel periodo di riferimento.

Nel Report è riportato lo "stato" di ciascuna Segnalazione (es. ricevuta, aperta, in lavorazione/chiusa, ecc.) e delle eventuali azioni intraprese (azioni correttive e provvedimenti disciplinari) nel rispetto delle norme sulla riservatezza del segnalante.

Il Rendiconto delle Segnalazioni è inviato a:

- Presidente del C.d.A. della Società interessata o all'A.U.;
- il Revisore Unico e l'O.d.V. della Società interessata.

Il Comitato è nominato per quanto al singolo componente dell'O.d.V. ed al Revisore Unico "responsabili del trattamento" e per quanto ai soggetti interni quali "persona autorizzata al trattamento" ai sensi del GDPR.

8. TUTELA E RESPONSABILITÀ DEL SEGNALANTE

8.1 Tutela della riservatezza

L'identità del segnalante e del segnalato e degli altri soggetti coinvolti (esempio facilitatore) sono protette in ogni contesto successivo alla segnalazione.

La violazione dell'obbligo di riservatezza è fonte di responsabilità disciplinare, fatta salva ogni ulteriore forma di responsabilità prevista dalla legge.

Deroghe alla tutela della riservatezza:

Consenso espresso del segnalante a rilevare la propria identità a soggetti diversi da quelli preventivamente autorizzati

Nel **procedimento penale**, l'identità del segnalante è coperta da segreto nei limiti dell'art. 329 cpp.

Nel **procedimento disciplinare attivato** contro il presunto autore della condotta segnalata l'identità del segnalante può essere rilevata al segnalato per consentirne la difesa solo previo consenso espresso del segnalante.

Nella gestione della segnalazione i dati personali del segnalante e di altri soggetti eventualmente coinvolti saranno trattati in piena conformità a quanto stabilito dalla normativa vigente in materia di protezione dei dati personali, incluso il Reg. UE 679/2016 ("GDPR") e il D. Lgs. 196/2003.

A tal fine la Società ha effettuato una valutazione di impatto sulla protezione dei dati (DPIA).

8.2 Tutela dalle ritorsioni

SEV, in ottemperanza agli obblighi di legge, ha adottato una rigorosa politica anti-ritorsione.

Non saranno tollerate ritorsioni inclusi, a titolo esemplificativo ma non esaustivo, i seguenti scenari:

- Licenziamento, sospensione o misure equivalenti;
- Retrocessione di grado o mancata promozione;
- Mutamento di funzioni, cambiamento del luogo di lavoro, riduzione dello stipendio, modifica dell'orario di lavoro;
- Sospensione della formazione o qualsiasi restrizione dell'accesso alla stessa;
- Note di demerito o referenze negative;
- Adozione di misure disciplinari o di altra sanzione, anche pecuniaria;
- Coercizione, intimidazione, molestie o ostracismo;
- Discriminazione o comunque trattamento sfavorevole;
- 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;
- Mancato rinnovo o risoluzione anticipata di un contratto di lavoro a termine;
- Danni, anche alla reputazione della persona, in particolare sui social media, o pregiudizi economici o finanziari, comprese la perdita di opportunità economiche e la perdita di redditi;
- 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;
- Conclusione anticipata o annullamento del contratto di fornitura di beni o servizi;
- Annullamento di una licenza o di un permesso;
- Richiesta di sottoposizione ad accertamenti psichiatrici o medici.

SEV ritiene fondamentale il benessere psico-fisico dei suoi dipendenti e collaboratori, e si impegna a tutelare qualunque soggetto che effettui una segnalazione in buona fede.

8.3 Condizioni per godere delle tutele

I segnalanti devono ragionevolmente credere che le informazioni sulle violazioni segnalate siano veritiere (non supposizioni, voci di corridoio o notizie di pubblico dominio).

Viene tutelata la buona fede del segnalante anche in caso di segnalazione inesatta per via di errori genuini (scarsa conoscenza delle norme giuridiche).

Il segnalante deve indicare chiaramente nell'oggetto della segnalazione che si tratta di una segnalazione whistleblowing.

Deve esserci uno stretto collegamento o consequenzialità tra la segnalazione e l'atto sfavorevole direttamente o indirettamente subito dal segnalante, per configurare la ritorsione.

Fatte salve le specifiche limitazioni previste, non è garantita la tutela del segnalante nel caso in cui sia stata accertata con sentenza di primo grado la responsabilità penale del segnalante per i reati di calunnia e diffamazione, ovvero la sua responsabilità civile per gli stessi reati nei casi di dolo o colpa grave.

In caso di accertamento delle responsabilità, alla persona segnalante o denunciante è anche irrogata una sanzione disciplinare.

9. SANZIONI DISCIPLINARI

I Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo, ex d.lgs. 231/01, adottati dalle Società del Gruppo SEV prevedono un sistema disciplinare che sanziona coloro che pongono in essere le condotte oggetto della segnalazione, nei confronti di coloro che violano le misure di tutela del segnalante, in conformità a quanto disposto dalle Linee Guida ANAC, nonché a coloro che a seguito di una segnalazione o della denuncia all'Autorità Giudiziaria o Contabile siano state condannate, anche solo con sentenza di primo grado, per i reati di calunnia o diffamazione o sia stata considerata responsabile in sede civile per i medesimi reati con dolo o colpa grave.

Qualora dalle attività di indagine condotte secondo la presente procedura dovessero emergere, a carico del Personale delle Società del Gruppo o di Terzi (consulenti, collaboratori, partner commerciali etc.), violazioni o illeciti, le Società del Gruppo agiranno tempestivamente per l'applicazione del Sistema Disciplinare.

Queste sanzioni mirano inoltre a garantire il rispetto delle misure di tutela del whistleblower e a promuovere un ambiente sicuro per coloro che decidono di segnalare violazioni o comportamenti illeciti.

10. FORMAZIONE E INFORMAZIONE

SEV si impegna a fornire a tutti i soggetti interessati, apposita attività di informazione e formazione periodica.

La presente procedura è pubblicata su:

- il sito internet
- il sistema intranet/bacheche, etc.

SEV assicura inoltre la formazione a tutti i dipendenti del Gruppo, anche attraverso gli strumenti di "e-learning" di cui il Gruppo è dotato.

Istruzioni per la gestione delle segnalazioni e tutela del segnalante Whistleblowing

Segnalazioni – Whistleblowing

Chi coinvolge?

Tutte le società del **Gruppo SEV** (di seguito **SEV**), soggette alla Direttiva (UE) 2019/1937.

La procedura verrà declinata per ciascuna Società in modo dettagliato e specifico.

A chi è rivolta?

- A tutti i dipendenti (lavoratori subordinati ed ex dipendenti)
- Ai soci in funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza
- Ai lavoratori autonomi che svolgono la propria attività presso le società del gruppo
- Ai volontari e i tirocinanti (retribuiti o non retribuiti) che prestano la propria attività presso le società del gruppo
- Ai liberi professionisti e i consulenti che prestano la propria attività presso le società del gruppo.

A cosa serve?

Garantire la protezione non solo per la tutela della riservatezza ma anche da eventuali misure ritorsive per i soggetti che si espongono con segnalazioni contribuendo all'emersione e alla prevenzione di rischi e situazioni pregiudizievoli per le società del gruppo e di riflesso per l'interesse pubblico collettivo.

Fornire linee guida e indicazioni operative al segnalante circa oggetto, contenuti, destinatari e modalità di gestione delle segnalazioni nonché circa le forme di tutela che vengono offerte in linea con i riferimenti normativi europei e locali

Quando effettuare una segnalazione?

Quando si viene a conoscenza di condotte illecite fondate o presunte basate su elementi di fatto precisi e concordanti riferite al contesto lavorativo. Oggetto di segnalazione possono essere le violazioni specifiche di norme nazionali e del diritto UE e/o fatti illeciti di diversa natura che ledono l'interesse pubblico o l'integrità delle società del Gruppo.

Non sono ricomprese tra le informazioni sulle violazioni segnalabili le notizie palesemente prive di fondamento, le informazioni che sono già totalmente di dominio pubblico, nonché

informazioni acquisite solo sulla base di indiscrezioni o fonti scarsamente attendibili (cd. voci di corridoio).

Chi riceve la segnalazione?

SEV ha nominato un Gestore Whistleblowing (di seguito Comitato) a livello centrale al quale è stata affidata la gestione delle segnalazioni riguardanti le Società del Gruppo e con l'incarico di coordinare con i referenti le segnalazioni.

Detto Comitato ha il compito di analizzare tutte le segnalazioni ricevute dalle Società del Gruppo SEV.

Il tutto in forza dei contratti inter-company in essere all'interno del Gruppo.

Il Comitato è composto dall'Organismo di Vigilanza ex d.lgs 231/01 e ss.mm. e, all'occorrenza, dalle seguenti funzioni: Resp. Risorse Umane, Resp. Finanziario, Resp. Amministrativo del Gruppo.

Le società hanno la facoltà di nominare un delegato (soggetto autorizzato), che agirà in coordinamento con il predetto, o suo coordinatore. Comitato - così come le funzioni eventualmente delegate - è nominato "persona autorizzata al trattamento" ai sensi della vigente normativa sulla protezione dei dati personali.

È sempre facoltà del segnalante in fase di trasmissione della segnalazione di escludere una o più funzioni quale destinatario della segnalazione tra quelle autorizzate.

Attività del Comitato Whistleblowing

Il Comitato, in via preliminare, effettua una valutazione circa la sussistenza dei requisiti essenziali della segnalazione al fine di valutarne la sua ammissibilità (istruttoria preliminare). In particolar modo, il Comitato verifica:

- se rientra o meno nel perimetro soggettivo e oggettivo della norma (chi ha segnalato e cosa ha segnalato);
- la presenza di elementi di fatto idonei a giustificare eventuali accertamenti o indagini ulteriori;
- che la segnalazione sia precisa e circostanziata e, quindi, non generica e non diffamatoria;
- che la documentazione eventualmente allegata alla segnalazione sia appropriata e coerente.

Dopo aver valutato la segnalazione come ammissibile, il Comitato svolge l'attività di indagine (investigazione) necessaria a dare seguito alla segnalazione, anche mediante audizioni e acquisizione di documenti, sempre nel rispetto dei principi di imparzialità e riservatezza.

Nel caso di violazioni del Codice Etico e del Modello di Organizzazione Gestione e Controllo viene sempre interessato anche l'Organismo di Vigilanza della Società Interessata, vincolato alla riservatezza. Eventuali ulteriori soggetti potranno essere coinvolti previa informativa e sottoscrizione del vincolo di riservatezza.

All'esito dell'istruttoria e, comunque, entro 3 mesi dalla data dell'avviso di ricevimento (notifica), il Comitato si impegna a fornire riscontro al segnalante, salvo estensione dei termini a 6 mesi se adeguatamente motivata.

Cosa non può essere oggetto di una segnalazione?

- (i) Le contestazioni, rivendicazioni o richieste legate ad un interesse di carattere personale della persona segnalante che attengono esclusivamente ai propri rapporti individuali di lavoro ovvero inerenti ai propri rapporti con le figure gerarchicamente sovraordinate.
- (ii) Le segnalazioni di violazioni in materia di sicurezza nazionale, nonché di appalti relativi ad aspetti di difesa o di sicurezza nazionale

Quali sono i canali interni per effettuare una segnalazione?

SEV, ha adottato le seguenti soluzioni.

I Canali di segnalazione: interno, esterno, divulgazione pubblica

La Società ha istituito dei canali di segnalazione interna 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.

Il segnalante dovrà utilizzare i seguenti canali interni messi a disposizione dalla Società:

a) **Canale scritto:** l'invio della segnalazione a mezzo di raccomandata a/r indirizzata all'attenzione del Gestore dei canali di segnalazione nella persona dell'avv. Andrea Casali presso il suo studio in Via Diaz 18, 37121 Verona (VR) (detto anche il "Gestore"). All'esterno la busta dovrà recare la dicitura "Riservata personale al Gestore delle segnalazioni del Gruppo SEV";

b) **Canale orale:**

Il Segnalante, in tal caso, potrà effettuare la propria segnalazione in uno dei seguenti modi:

1. richiedere apposito incontro diretto con il Gestore per effettuare di persona la propria segnalazione chiamando il numero 0459616946.

Si precisa che si deve procedere alla segnalazione whistleblowing utilizzando innanzitutto il canale interno.

Come effettuare una segnalazione whistleblowing

Il segnalante non deve inviare segnalazioni da propri account aziendali di posta elettronica.

I dati obbligatori della segnalazione sono titolo e oggetto della segnalazione e Società interessata.

È facoltà del segnalante indicare informazioni in merito all'identità del segnalante.

In ogni caso si ricorda che la segnalazione deve essere circostanziata indicando:

- Le circostanze di tempo e di luogo in cui si è verificato il fatto oggetto della segnalazione;
- La descrizione del fatto (anche in presenza di evidenza o con la possibilità di allegare documenti);
- Gli elementi che consentano di identificare il soggetto cui attribuire i fatti segnalati. La segnalazione, a pena di inammissibilità, deve contenere:
- I dati identificativi della persona segnalante nonché un recapito a cui comunicare i successivi aggiornamenti;
- Le generalità o gli altri elementi che consentano di identificare il/i soggetto/i ritenuto/i responsabile/i dei fatti segnalati;
- L'indicazione di eventuali altri soggetti che possano riferire sui fatti oggetto di segnalazione;
- L'indicazione di eventuali documenti che possano confermare la fondatezza di tali fatti;
- Ogni altra informazione che possa fornire un utile riscontro circa la sussistenza dei fatti segnalati.

Inviare la segnalazione solo quando si è certi del contenuto da inoltrare.

Entro tre mesi (salvo casi particolari) dall'avviso di ricevimento o notifica il segnalante riceverà l'esito della segnalazione.

Possono essere inviate anche segnalazioni in forma anonima. Tuttavia, Il Comitato si riserva di prendere in considerazione le segnalazioni anonime, al fine di avviare approfondimenti/istruttorie per l'accertamento di quanto segnalato, solo ove presentino informazioni precise, concordanti e adeguatamente circostanziate.

In ogni caso, le misure di protezione a tutela del segnalante si applicano solo se la persona segnalante venga successivamente identificata e abbia subito ritorsioni.

I dati e le informazioni trasmessi sono archiviati dal Comitato e conservati per un periodo di 2 anni.

Schema di funzionamento della segnalazione

Segnalazione - Istruttoria - Investigazione - Decisione - Azione - Risposta

In ogni caso:

- SEV promuove in tutto il processo i principi etici del rispetto dell'integrità e protezione del segnalante;



- SEV si impegna a proteggere la privacy di tutte le persone coinvolte;
- le segnalazioni sono archiviate in modo sicuro;
- tutte le segnalazioni sono soggette a istruttoria preliminare, il segnalante potrebbe essere ricontatti per approfondimenti dai soggetti autorizzati (comitato o funzioni delegate);
- la segnalazione rimane riservata.

Entrata in vigore e modifiche

La presente Procedura entrerà in vigore il 14 dicembre 2023. Con la sua entrata in vigore tutte le disposizioni in precedenza adottate in materia, in qualsiasi forma comunicate, devono intendersi abrogate, qualora incompatibili o difformi, poiché sostituite dalle presenti.

SEV provvederà alla necessaria pubblicità presso ciascun dipendente.

La presente Procedura resta comunque soggetta periodicamente a revisione.