

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO (D. LGS. N. 231/2001)

PROCEDURA WHISTLEBLOWING

Riunione del Consiglio di Amministrazione del 14 dicembre 2022

INDICE

1. Premesse e scopo.....	3
2. Ambito di applicazione	3
3. Destinatari	4
4. Oggetto della Segnalazione.....	4
5. Modalità operative	5
6. Requisiti della Segnalazione	5
7. Attività di verifica della fondatezza della Segnalazione	6
8. Tutela del Segnalante	7
9. Responsabilità del Segnalante.....	7

PROCEDURA WHISTLEBLOWING

1. Premesse e scopo

SIFÀ S.p.A. intende promuovere una cultura aziendale basata sull'integrità e sull'etica, caratterizzata da comportamenti corretti e da un buon sistema di corporate governance; per questa ragione la Società riconosce l'importanza di avere una normativa interna che disciplini la Segnalazione di Comportamenti Illegittimi (come *infra* definiti) da parte dei Destinatari (la "Procedura Whistleblowing").

Lo scopo della presente Procedura è quello di garantire un ambiente di lavoro in cui i dipendenti possano segnalare Comportamenti Illegittimi con la garanzia di essere pienamente tutelati contro atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del Segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla Segnalazione.

Una procedura di Whistleblowing efficace crea fiducia se:

- educa i dipendenti e le altre terze parti agli standard aziendali;
- favorisce un ambiente di lavoro caratterizzato da senso di appartenenza e legalità,
- fornisce una guida chiara sul processo di segnalazione;
- spiega come denunciare un'irregolarità;
- definisce i tipi di segnalazioni che possono essere inviate;
- delinea tutele o eventuali restrizioni legali.

La presente Procedura ha contenuto normativo e valore di strumento operativo. Ogni modifica e aggiornamento della Procedura è approvata dal Consiglio di Amministrazione della Società.

2. Ambito di applicazione

Il Whistleblowing (da ora in avanti "WB") è uno strumento attraverso il quale i dipendenti della Società e gli altri Destinatari del MOG segnalano a specifici individui o organismi una possibile frode, un reato, un illecito o qualunque condotta irregolare, commessa da altri soggetti appartenenti all'organizzazione.

I Destinatari sono le prime persone che vengono a conoscenza di eventuali situazioni di rischio e, pertanto, sono anche le prime persone in grado di segnalarle tempestivamente, prima che possano realizzarsi danni.

Lo scopo del WB è quello di permettere alle organizzazioni di affrontare il problema segnalato il prima possibile, rendendo note situazioni di rischio o di danno e contribuendo alla prevenzione e al contrasto di eventuali illeciti. La gestione virtuosa del WB contribuisce non solo a individuare e contrastare possibili illeciti e a diffondere la cultura dell'etica e della legalità all'interno delle organizzazioni, ma anche a creare un clima di trasparenza e un senso di partecipazione e appartenenza, generato dal superamento del timore dei dipendenti di subire ritorsioni da parte degli organi sociali o dei colleghi, o dal rischio di vedere inascoltata la propria segnalazione. La Segnalazione è anche un fattore fondamentale di funzionamento del percorso di crescita aziendale nell'ambito della sostenibilità sociale, concorrendo a rendere detto percorso maggiormente efficace ed efficiente.

La legge 30 novembre 2017 n. 179, in materia di disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato, ha introdotto una disciplina sulle segnalazioni di illeciti e irregolarità di gestione (c.d. *whistleblowing*), scegliendo quale strumento per dare concretezza alla nuova normativa il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo adottato dalla Società.

Con il termine **Segnalante** si indica il soggetto che, venuto a conoscenza di violazioni aventi rilevanza penale o irregolarità di gestione in ragione delle funzioni svolte, le segnala agli organi legittimati a intervenire.

La legge n. 179/2017 ha introdotto all'art. 6 del D. Lgs. n. 231/2001 tre nuovi commi che, oltre a prevedere il divieto di atti di ritorsione o discriminatori nei confronti del Segnalante e misure volte a tutelare lo stesso Segnalante contro questi atti, dispone che all'interno del MOG si debba provvedere a individuare: **(i)** uno o più canali – che devono **garantire la riservatezza dell'identità del segnalante** – che consentano ai soggetti in posizione apicale (persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente) o persone sottoposte alla direzione o vigilanza di questi ultimi di presentare segnalazioni circostanziate e fondate su elementi di fatti precisi e concordanti con riguardo a condotte illecite rilevanti ai sensi del Decreto oppure segnalazioni su violazioni a quanto disposto nel MOG, di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte; **(ii)** almeno un canale alternativo di segnalazione idoneo a **garantire, con modalità informatiche, la riservatezza dell'identità del Segnalante**.

3. Destinatari

La presente Procedura si applica a tutti i dipendenti, ai membri degli organi societari e ai collaboratori anche occasionali della Società. La stessa deve, inoltre, essere comunicata a qualsiasi persona che presta servizi per la Società, inclusi i consulenti e i fornitori di beni e servizi legati in base a un contratto.

4. Oggetto della Segnalazione

Le segnalazioni che rientrano nel perimetro del WB riguardano qualsiasi comportamento illegittimo che arrechi o che possa arrecare danno o pregiudizio alla Società.

Per Comportamento Illegittimo si intende qualsiasi azione o omissione, avvenuta nello svolgimento dell'attività lavorativa o che abbia un impatto sulla stessa che: **(i)** sia illecita, scorretta o immorale; **(ii)** violi le disposizioni normative e regolamentari (es. D. Lgs. 231/01); **(iii)** non sia conforme alle normative interne (es. Codice Etico).

A titolo meramente esemplificativo, si elencano alcune fattispecie di irregolarità che potrebbero essere oggetto di segnalazione: **(i)** percepire o dare indebitamente denaro o altre utilità a personale delle Pubbliche Amministrazioni, consulenti o fornitori; **(ii)** compiere attività disoneste o ingannevoli; **(iii)** falsificare dati e/o informazioni relative alla operatività aziendale.

Oggetto delle segnalazioni saranno quindi: **(i)** condotte illecite che integrano una o più fattispecie di reato da cui può derivare una responsabilità per l'ente ai sensi del Decreto; **(ii)** condotte che, pur non integrando alcuna fattispecie di reato, sono state poste in essere

contravvenendo a regole di condotta, procedure, protocolli o disposizioni contenute all'interno del MOG o dei documenti a esso allegati (es: Codice Etico).

Il WB, per contro, non può avere a oggetto questioni di carattere personale del Segnalante, rivendicazioni o istanze attinenti alla disciplina del rapporto di lavoro o rapporti col superiore gerarchico o con i colleghi.

5. Modalità operative

Il comma 2-bis dell'art. 6 del Decreto prevede che, per consentire l'inoltro delle Segnalazioni, l'ente debba mettere a disposizione del Segnalante uno o più canali di uso comune, nonché almeno un canale alternativo che, attraverso modalità informatiche, sia idoneo a garantire la riservatezza circa la sua identità.

A tali fine, SIFÀ S.p.A. garantisce quanto sopra attraverso i seguenti canali:

- invio di comunicazione in formato cartaceo (tramite posta ordinaria), indirizzandola esclusivamente all'attenzione dell'Organismo di Vigilanza, a uno o entrambi i seguenti indirizzi: **(i)** Prof. Avv. Ferdinando Del Sante, Piazza Vallisneri n. 5, 42121 Reggio Emilia, **(ii)** Avv. Stefano Domenichini, c/o Studio L&E, Via F.lli Cervi n. 59, 42124 Reggio Emilia;
- invio di mail alle caselle di posta personale dei membri esterni dell'Organismo di Vigilanza: ferdinando.delsante@italawyers.it, stefano.domenichini@studio.le.it. In questo caso, **è indispensabile che la Segnalazione sia inviata utilizzando una casella di mail personale (non quella con il dominio aziendale).**

I canali informativi sono resi pubblici dalla Società con mezzi idonei a garantirne la conoscenza da parte dei soggetti obbligati alle Segnalazioni.

6. Requisiti della Segnalazione

Il Segnalante ha il dovere di fornire tutti gli elementi utili a consentire all'Organismo di Vigilanza di procedere alle dovute e appropriate verifiche e accertamenti per agevolarlo nel compito di riscontrare la fondatezza di quanto segnalato.

A tal fine, è opportuno che il Segnalante fornisca all'Organismo di Vigilanza quanti più tra gli elementi di seguito elencati (ove ciò sia possibile, tutti):

- 1) le proprie generalità, con indicazione della posizione o funzione svolta nell'ambito dell'azienda;
- 2) una chiara e completa descrizione dei fatti oggetto di segnalazione e delle circostanze in cui il segnalante ne veniva a conoscenza;
- 3) le circostanze di tempo e di luogo in cui i fatti oggetto di segnalazione sono stati commessi;
- 4) le generalità dell'autore delle condotte illecite o delle irregolarità segnalate (o, in alternativa, altri elementi in grado di consentire l'identificazione del medesimo, quali ad esempio la qualifica rivestita o il servizio svolto in ambito aziendale);

- 5) le generalità di eventuali altri soggetti che possono riferire sulle condotte illecite o sulle irregolarità segnalate (o, in alternativa, altri elementi in grado di consentire l'identificazione degli stessi, quali ad esempio la qualifica rivestita o il servizio svolto in ambito aziendale);
- 6) l'allegazione di documenti a riprova di quanto segnalato (oppure, ove questi non siano nella disponibilità del Segnalante, l'indicazione degli estremi degli stessi, del luogo ove siano custoditi o del soggetto che li detenga);
- 7) ogni altra informazione che possa fornire un contributo utile all'attività di riscontro.

Le segnalazioni anonime, anche se recapitate tramite le modalità previste dal presente documento verranno prese in considerazione solo ove siano connotate da un contenuto adeguatamente dettagliato e circostanziato tale per cui si rende possibile far seguito a ulteriori verifiche.

7. Attività di verifica della fondatezza della Segnalazione

Il compito di verificare la fondatezza delle condotte illecite e/o delle irregolarità denunciate è di pertinenza dell'Organismo di Vigilanza.

Lo stesso organismo, una volta ricevuta direttamente o indirettamente la segnalazione, effettua ogni attività di verifica ritenuta utile, provvedendo:

- 1) a valutare in astratto il tenore di gravità degli illeciti e/o delle irregolarità denunciate e ne ipotizza le potenziali conseguenze pregiudizievoli;
- 2) a individuare le attività da svolgere per accertare se gli illeciti e/o le irregolarità denunciate siano stati effettivamente commessi;
- 3) a individuare, ove necessario, gli accorgimenti da adottare immediatamente per arginare il rischio di verificazione di eventi pregiudizievoli ovvero, ove questi si fossero già verificati, per limitarne quanto più possibile le conseguenze;
- 4) a effettuare le attività di accertamento circa l'effettiva commissione dell'illecito e/o dell'irregolarità, valutando a esempio l'opportunità di: (i) convocare il Segnalante per ottenere maggiori chiarimenti; (ii) convocare soggetti che nel corpo della Segnalazione sono indicati come persone informate sui fatti; (iii) acquisire documentazione utile o attivarsi per poterla rinvenire e acquisire; (iv) convocare, ove ritenuto opportuno, il soggetto indicato nella segnalazione come l'autore dell'irregolarità.

Qualora all'esito delle verifiche svolte si accerti che la Segnalazione risulta essere fondata, l'Organismo di Vigilanza provvede a trasmettere al Consiglio di Amministrazione il proprio parere affinché quest'ultimo individui i provvedimenti più opportuni da intraprendere in conseguenza dell'accaduto, ivi inclusi – sussistendone i presupposti – i provvedimenti disciplinari nei confronti degli autori degli illeciti e/o delle irregolarità, già previsti dal sistema disciplinare che costituisce parte integrante del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo della Società.

Allo stesso modo, l'Organismo di Vigilanza provvede, trasmettendo adeguata relazione al all'Amministratore Delegato e al Direttore Generale, ove accerti che la segnalazione, rivelatasi infondata in seguito agli opportuni accertamenti, appaia essere stata trasmessa in

ragione di una condotta del Segnalante viziata da dolo o colpa grave, affinché detto Organo valuti l'opportunità di intraprendere nei confronti del Segnalante, ai sensi del comma 2-bis lett. d) dell'art. 6 del Decreto, uno o più provvedimenti disciplinari tra quelli già previsti dal sistema disciplinare anzidetto.

8. Tutela del Segnalante

Coloro che effettuano Segnalazioni in buona fede sono **tutelati e garantiti contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione** ed è in ogni caso **assicurata la riservatezza dell'identità del segnalante**, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della Società o delle persone accusate erroneamente e/o in mala fede.

La Segnalazione si intende effettuata in buona fede quando la stessa è effettuata sulla base di una ragionevole convinzione fondata su elementi di fatto e circostanziati.

La violazione degli obblighi di riservatezza dei dati del Segnalante deve essere ritenuta alla stregua di una violazione del Modello di Organizzazione Gestione e Controllo ed è sanzionata ai sensi del sistema sanzionatorio e disciplinare di cui al Modello medesimo.

Il licenziamento ritorsivo o discriminatorio del soggetto segnalante è nullo e 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 per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla Segnalazione. 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.

L'adozione di misure discriminatorie nei confronti dei soggetti che effettuano le Segnalazioni 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.

9. Responsabilità del Segnalante

Resta valida la responsabilità penale e disciplinare del Segnalante nell'ipotesi di segnalazione calunniosa o diffamatoria ai sensi del Codice Penale e dell'art. 2043 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 denunciato o altri soggetti, e ogni altra ipotesi di utilizzo improprio o di intenzionale strumentalizzazione dell'istituto oggetto della presente procedura.