

POLICY WHISTLEBLOWING SIMEM SPA**Introduzione**

L'Unione Europea, con la Direttiva 2019/1937, ha rinnovato la normativa riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione, al fine di creare uno standard minimo per la protezione dei diritti degli informatori ("whistleblowers") in tutti gli Stati Membri. L'Italia ha attuato la Direttiva Europea con il D.lgs. 10 marzo 2023 n. 24 (di seguito il "Decreto").

Con l'adozione delle misure descritte nella presente Policy, la società SIMEM SPA (di seguito, la "Società") ha inteso conformarsi alle suddette prescrizioni normative, tenendo in considerazione ai fini di una loro corretta applicazione gli indirizzi forniti al riguardo da ANAC.

Ai sensi dell'art. 5, co. 1, lett. e) del Decreto, la presente Policy fornisce le informazioni sui canali, sulle procedure e sui presupposti per effettuare le segnalazioni interne ed esterne, con l'obiettivo di fornire al whistleblower, ovvero a chi segnala le violazioni, chiare indicazioni operative in merito all'oggetto, ai contenuti, ai destinatari, alle modalità di trasmissione delle segnalazioni, nonché alla riservatezza dell'identità del segnalante nel corso dell'intera procedura di segnalazione.

1. Soggetti segnalanti

Le segnalazioni possono essere effettuate dai seguenti soggetti:

- a) lavoratori subordinati, ivi compresi i lavoratori che svolgono:
 - l'attività a tempo parziale, intermittente, a tempo determinato, di somministrazione, di apprendistato, di lavoro accessorio (il cui rapporto di lavoro è disciplinato dal D.lgs. n. 81/2015);
 - prestazioni occasionali (ai sensi dell'art. 54-bis del D.L. n. 50/2017, conv. dalla Legge n. 96/2017);
- b) i lavoratori autonomi:
 - con contratto d'opera (art. 2222 c.c.);
 - con rapporto di collaborazione (di cui all'art. 409 c.p.c.), come i rapporti di agenzia, di rappresentanza commerciale ed altri rapporti di collaborazione che si concretino in una prestazione di opera continuativa e coordinata, prevalentemente personale, anche se non a carattere subordinato;
 - con rapporto di collaborazione che si concreta in prestazioni di lavoro esclusivamente personali, continuative e le cui modalità di esecuzione sono organizzate dal committente;
- c) i collaboratori che svolgono la propria attività lavorativa presso soggetti che forniscono beni o servizi o che realizzano opere in favore della Società;
- d) i liberi professionisti ed i consulenti che prestano la propria attività presso la Società;
- e) i volontari ed ai tirocinanti, retribuiti e non retribuiti, che prestano la propria attività presso la Società;
- f) l'azionista e le persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza, anche qualora tali funzioni siano esercitate in via di mero fatto presso la Società (ad esempio, componenti del CDA).

La tutela delle persone segnalanti (art. 6 della presente Policy) si applica anche qualora la segnalazione, la denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o la divulgazione pubblica di informazioni avvenga nei seguenti casi:

- a) quando il rapporto giuridico sopra descritto non è ancora iniziato, se le informazioni sulle violazioni

sono state acquisite durante il processo di selezione o in altre fasi precontrattuali;

- b) durante il periodo di prova;
- c) successivamente allo scioglimento del rapporto giuridico se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite nel corso del rapporto stesso.

La stessa tutela prevista per il *whistleblower* si estende anche al cd. facilitatore (persona fisica che assiste il segnalante nel processo di segnalazione, operante all'interno del medesimo contesto lavorativo), alle persone del medesimo contesto lavorativo del segnalante che sono legate ad esso da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado, colleghi del segnalante, che lavorano nel medesimo contesto lavorativo e che hanno con detta persona un rapporto abituale e corrente.

2. Oggetto della segnalazione e segnalazioni escluse

Comportano l'applicazione delle tutele previste dal Decreto le segnalazioni aventi ad oggetto:

- a) condotte illecite rilevanti ai sensi del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, o violazioni del Modello di organizzazione, gestione e controllo adottato da SIMEM SPA;
- b) violazioni di disposizioni nazionali o europee che consistono in illeciti riguardanti i 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;
- c) violazioni di disposizioni europee che consistono in: i) atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione; ii) atti ed omissioni riguardanti il mercato interno; iii) atti e comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni degli atti dell'Unione nei settori sopra richiamati.

Sono invece escluse dall'applicazione delle tutele del Decreto:

- 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 di lavoro con le figure gerarchicamente sovraordinate;
- le segnalazioni di violazioni già disciplinate da altre disposizioni dell'Unione europea o nazionali (a titolo esemplificativo le norme che hanno ad oggetto le segnalazioni nel settore dei servizi finanziari, o quelle in materia di abusi di mercato, di prevenzione del riciclaggio, ecc.).

3. Canali di segnalazione: interno, esterno, divulgazione pubblica

Il Decreto ha previsto un sistema diversificato di presentazione delle segnalazioni: attraverso un canale interno presso le società e gli enti, attraverso un canale esterno presso ANAC, ed attraverso la divulgazione pubblica. La regola è l'utilizzo del canale interno e, solo ove si verifichino particolari condizioni previste dal legislatore¹, allora i segnalanti possono fare ricorso al "canale esterno" attivato presso ANAC², o, a condizioni ancora

¹ I segnalanti possono utilizzare il **canale esterno** (ANAC) quando:

- non è prevista, nell'ambito del contesto lavorativo, l'attivazione obbligatoria del canale di segnalazione interna ovvero questo, anche se obbligatorio, non è attivo o, anche se attivato, non è conforme a quanto richiesto dalla legge;
- 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 potrebbe determinare un 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.

² <https://www.anticorruzione.it/-/whistleblowing>

più rigorose, alla divulgazione pubblica³, ferma restando la possibilità di effettuare denunce all'autorità giudiziaria.

La Società ha istituito un canale interno per la trasmissione e la gestione delle segnalazioni, che garantisce la riservatezza dell'identità della persona segnalante, dell'eventuale facilitatore, della persona coinvolta e della persona comunque menzionata nella segnalazione, nonché del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione.

4. Contenuto e modalità di presentazione delle segnalazioni

La **segnalazione whistleblowing** può essere effettuata qualora ricorrano le seguenti condizioni:

- quando si hanno informazioni, compresi i fondati sospetti, riguardanti una delle violazioni di cui all'art. 3 della presente Policy che siano state già commesse o che, sulla base di elementi concreti, potranno essere commesse;
- tali informazioni siano apprese, o i sospetti siano sorti, nell'ambito del contesto lavorativo.

Non potranno essere prese in considerazione e saranno conseguentemente archiviate le segnalazioni inerenti esclusivamente:

- a contestazioni, rivendicazioni o richieste legate ad un interesse di carattere personale del segnalante;
- 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;
- le informazioni che sono già totalmente di dominio pubblico, nonché le informazioni acquisite solo sulla base di indiscrezioni o vociferazioni scarsamente attendibili (cd. voci di corridoio).

Inoltre, non sono consentite segnalazioni:

- pretestuose, diffamatorie, calunniose o volte esclusivamente a danneggiare il segnalato;
- relative a violazioni che il segnalante sa non essere fondate.

Contenuti della segnalazione

La segnalazione deve contenere:

1. i **dati identificativi** della persona segnalante;
2. la **descrizione chiara, completa e circostanziata dei fatti** oggetto di segnalazione;
3. le **circostanze di tempo e di luogo** in cui si è verificato il fatto oggetto della segnalazione e, quindi, una descrizione dei fatti oggetto della segnalazione specificando i dettagli relativi alle notizie circostanziali

³ I segnalanti possono effettuare direttamente una **divulgazione pubblica** quando:

- la persona segnalante ha previamente effettuato una segnalazione interna ed esterna ovvero ha effettuato direttamente una segnalazione esterna e non è stato dato riscontro entro i termini stabiliti in merito alle misure previste o adottate per dare seguito alle segnalazioni;
- la persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse;
- la persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che la segnalazione esterna possa comportare il rischio di ritorsioni o possa non avere efficace seguito in ragione delle specifiche circostanze del caso concreto, come quelle in cui possano essere occultate o distrutte prove oppure in cui vi sia fondato timore che chi ha ricevuto la segnalazione possa essere colluso con l'autore della violazione o coinvolto nella violazione stessa.

e ove presenti anche le modalità con cui si è venuto a conoscenza dei fatti oggetto della segnalazione;

4. le **generalità** o gli altri elementi che consentano di identificare il/i soggetto/i ritenuto/i responsabile/i dei fatti segnalati;
5. l'indicazione di **eventuali altri soggetti** che possano riferire sui fatti oggetto di segnalazione;
6. l'indicazione di **eventuali documenti** che possano confermare la fondatezza di tali fatti;
7. **ogni altra informazione** che possa fornire un utile riscontro circa la sussistenza dei fatti segnalati.

Al fine di differenziarla da una segnalazione ordinaria il segnalante deve inoltre specificare che si tratta di una segnalazione di whistleblowing per la quale chiede che venga mantenuta riservata la propria identità e di beneficiare delle tutele previste dal Decreto.

Segnalazioni anonime

Non verranno prese in considerazione segnalazioni anonime ovvero segnalazioni dalle quali non è possibile ricavare l'identità del segnalante.

Modalità di segnalazione

Le **segnalazioni whistleblowing** possono essere effettuate con le seguenti modalità:

- a) **modalità orale:** il segnalante potrà lasciare un messaggio a mezzo linea telefonica al numero dedicato +3904421680040 specificando ogni contenuto della segnalazione; tale messaggio verrà recapitato ad ogni membro del comitato predisposto alla gestione delle segnalazioni whistleblowing SIMEM SPA;
- b) **modalità scritta:** il segnalante potrà far pervenire la segnalazione compilando l'apposito "Modello di segnalazione" (vedi Allegato 1 della presente Policy) ed inviandolo a mezzo posta raccomandata r.r. al Comitato Whistleblowing SIMEM SPA, Viale dell'Industria 24, 37046 Minerbe, apponendo la dicitura "RISERVATA AL COMITATO WHISTLEBLOWING SIMEM SPA".

Per garantire la riservatezza, in vista della protocollazione riservata della segnalazione a cura del gestore, è necessario che la segnalazione venga inserita in due buste chiuse: la prima con i dati identificativi del segnalante unitamente alla fotocopia del documento di riconoscimento; la seconda con il modulo di segnalazione, in modo da separare i dati identificativi del segnalante dalla segnalazione. Entrambe dovranno poi essere inserite in una terza busta chiusa che rechi all'esterno la dicitura "riservata al comitato whistleblowing SIMEM SPA".

Si precisa infine che il ricevimento delle segnalazioni viene sospeso nei periodi di festività.

5. Gestore delle Segnalazioni

Al fine di garantire un'adeguata gestione delle segnalazioni, la Società ha istituito un Comitato di Gestione delle segnalazioni (qui di seguito denominato Gestore) composto da tre professionisti con competenze specifiche e complementari:

- Dott. Paolo Scola Gagliardi – Consulente legale, responsabile dell'analisi delle segnalazioni sotto il profilo giuridico e della conformità normativa.
- Ing. Eros Cason – Consulente per la gestione dell'informatica aziendale, incaricato della gestione tecnica delle piattaforme di segnalazione e della sicurezza dei dati trasmessi;
- Avv. Giulia Bertaiola – Presidente dell'Organismo di vigilanza.

Il Gestore opera in modo indipendente e imparziale, garantendo la riservatezza delle segnalazioni e il rispetto

delle normative vigenti in materia di whistleblowing.

6 Gestione della segnalazione

Con la presente procedura è regolato il processo di ricezione, analisi e trattamento di segnalazioni di condotte illecite di cui il soggetto segnalante sia venuto a conoscenza nell'ambito del contesto lavorativo.

Nell'ambito della gestione del canale di segnalazione interna, la Società ed il Gestore della segnalazione (di seguito anche il "Gestore" o "Ricevente") operano nei modi di seguito indicati ed in conformità dei seguenti principi:

- vengono adottate le necessarie misure per tutelare la riservatezza del segnalante e delle persone coinvolte;
- le verifiche vengono condotte da persone dotate della necessaria preparazione e le attività vengono tracciate e archiviate correttamente;
- tutti i soggetti coinvolti nella valutazione mantengono la riservatezza delle informazioni ricevute, salvo diversa previsione di legge;
- le verifiche si svolgono garantendo l'adozione di misure opportune per la raccolta, l'utilizzo, la divulgazione e la conservazione di informazioni personali e assicurando che le esigenze dell'indagine siano bilanciate con quella della tutela della privacy;
- vengono garantite le opportune misure per gestire eventuali conflitti di interessi qualora la segnalazione riguardasse il Ricevente.

Ricezione della segnalazione

Nei casi di segnalazione il Ricevente comunicherà alla persona segnalante avviso di ricevimento della segnalazione entro **sette giorni** dalla data di ricezione. L'avviso sarà inviato al recapito indicato dal segnalante e, qualora non indicato, la segnalazione verrà archiviata.

Nel caso in cui la segnalazione sia stata erroneamente trasmessa/ricevuta a/da persona non incaricata a riceverla, e sia evidente che si tratti di segnalazione *whistleblowing*, sarà obbligo della Società di dare pronta evidenza del suo ricevimento al Gestore della segnalazione, in ogni caso entro 7 (sette) giorni da tale ricevimento, dando contestuale notizia di tale trasmissione al segnalante, fermi restando tutti gli obblighi di riservatezza previsti dalla presente policy anche in capo alla medesima (e conseguente sua responsabilità nel caso di violazione della stessa).

Il Gestore protocollerà la ricezione delle segnalazioni orali e scritte e conserverà i Modelli di segnalazione attraverso idonei strumenti che consentano di garantire la riservatezza, nell'osservanza di quanto previsto dalla normativa in materia di trattamento dei dati personali.

Gestione della segnalazione

Il Gestore delle segnalazioni è responsabile della gestione della segnalazione e può delegare a terzi lo svolgimento di una o più attività: a titolo esemplificativo qualora il segnalante richieda un incontro in presenza e ne solleciti l'urgenza potrà essere individuato, in accordo con il segnalante, un referente del Gestore all'interno dell'organizzazione della Società per l'incombente, fermo il rispetto delle norme che prescrivono la tutela della riservatezza del segnalante.

Le attività demandate al Gestore della segnalazione includono:

- esame della segnalazione: il Gestore effettua una verifica preliminare dei requisiti essenziali della segnalazione, quali la legittimazione del segnalante, la riconducibilità della segnalazione all'ambito di applicazione del Decreto, la completezza e la precisione della segnalazione sotto il profilo del suo contenuto;

- espletamento di istruttoria: in caso di esito positivo della verifica preliminare il Gestore avvia la fase istruttoria sui fatti segnalati, attraverso la raccolta di documenti e di informazioni, l'audizione di eventuali altri soggetti interni/esterni, il coinvolgimento di soggetti esterni (nel caso in cui sia necessario avvalersi dell'assistenza tecnica di professionisti terzi) o di altre funzioni aziendali, che hanno l'obbligo di collaborare con il gestore della segnalazione;
- interlocuzioni con il segnalante: il Gestore mantiene le interlocuzioni con il segnalante e può richiedere integrazioni, precisazioni e documenti.

Esito della segnalazione e riscontro al segnalante

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, il Gestore fornisce riscontro al segnalante in merito alla segnalazione, comunicando alternativamente:

- **l'archiviazione**, fornendo le ragioni della decisione, oppure
- la **fondatezza** della segnalazione e **le misure adottate** (l'invio agli organi interni della Società competenti per i relativi seguiti, oppure il rinvio all'Autorità competente per ulteriori indagini);
- **l'attività svolta e ancora da svolgere** nel caso di segnalazioni che comportino, ai fini delle verifiche, un'attività di accertamento di maggior tempo, fermo restando che l'esito della segnalazione dovrà comunque essere comunicato al Segnalante al termine delle attività del Gestore.

7. Protezione del segnalante e sua responsabilità

La protezione accordata dal Decreto al segnalante si articola su due piani diversi:

- a. obblighi di riservatezza: le segnalazioni non possono essere utilizzate oltre quanto necessario per dare adeguato seguito alle stesse e l'identità della persona segnalante e qualsiasi altra informazione da cui può evincersi, direttamente o indirettamente, 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, espressamente autorizzate a trattare tali dati ai sensi di legge.

Qualora alla segnalazione segua un procedimento disciplinare a carico del segnalato, l'identità della persona segnalante non può essere rivelata, ove la contestazione dell'addebito disciplinare sia fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla segnalazione, anche se conseguenti alla stessa. Qualora la contestazione sia fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione e la conoscenza dell'identità della persona segnalante sia indispensabile per la difesa dell'incolpato, la segnalazione sarà utilizzabile ai fini del procedimento disciplinare solo in presenza del consenso espresso della persona segnalante alla rivelazione della propria identità e previa comunicazione scritta delle ragioni di tale rivelazione.

Nell'ambito di un eventuale successivo 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, ossia fino a quando l'imputato non possa avere conoscenza degli atti compiuti durante le indagini preliminari.

- b. divieto di ritorsioni: i segnalanti non possono subire alcuna forma di ritorsione in ragione della segnalazione. In particolare, non possono essere sanzionati, demansionati, licenziati, trasferiti o sottoposti ad altra misura organizzativa che finisca con l'avere, direttamente o indirettamente, effetti negativi sulle condizioni di lavoro, ovvero effetti di discriminazione o ritorsione nei loro confronti. La violazione del divieto si traduce:
- nella nullità degli atti di ritorsione (fatta salva la dimostrazione da parte dell'autore della ritorsione che la condotta denunciata come ritorsiva non costituisce conseguenza della segnalazione;

- nella possibilità di denunciare il fatto all'ANAC, competente ad irrogare all'autore della ritorsione una sanzione amministrativa pecuniaria.

Trattamento dei dati personali

Al fine di garantire il diritto alla protezione dei dati personali delle persone segnalanti è previsto che l'acquisizione e gestione delle segnalazioni, ivi incluse le comunicazioni tra le autorità competenti, avvenga in conformità alla normativa di settore.

L'inosservanza degli obblighi di riservatezza può comportare responsabilità disciplinari, salve le eventuali ulteriori responsabilità previste dalla legge.

L'informativa relativa al trattamento dei dati personali a seguito della segnalazione whistleblowing è disponibile e viene allegata alla presente policy. (vedi Allegato 2 della Policy)

Le segnalazioni e la relativa documentazione sono conservate per il tempo necessario al trattamento della segnalazione e comunque non oltre 5 anni a decorrere dalla data della comunicazione dell'esito finale della procedura di segnalazione, nel rispetto degli obblighi di riservatezza e di protezione dei dati personali.

Responsabilità del segnalante

Il Decreto prevede che il segnalante non incorre in alcun tipo di responsabilità civile o penale derivante dalla rivelazione di informazioni in qualche misura "riservate" solo nei casi in cui ricorrono due condizioni:

- a) al momento della rivelazione il segnalante deve avere fondati motivi per ritenere che le informazioni sono necessarie per far scoprire la violazione. Il segnalante deve ragionevolmente ritenere, non in base a semplici illazioni, che quelle informazioni devono svelarsi perché indispensabili per far emergere la violazione, e non deve diffonderle per ulteriori e diverse ragioni (ad esempio, gossip, fini vendicativi, opportunistici o scandalistici);
- b) il segnalante deve avere fondato motivo di ritenere che le informazioni sulle violazioni sono veritiere e che si tratta di violazioni segnalabili ai sensi del Decreto.

Il Decreto lascia impregiudicata 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 procedura di segnalazione whistleblowing, quali le segnalazioni manifestamente infondate e/o effettuate al solo scopo di danneggiare il segnalato o altri soggetti, e ogni altra ipotesi di utilizzo improprio o di intenzionale strumentalizzazione della procedura stessa.

8. Entrata in vigore e modifiche

La presente policy entrerà in vigore il 15/12/2023. 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.

Tutti i dipendenti possono proporre, quando ritenuto necessario, integrazioni motivate alla presente policy; le proposte verranno esaminate dalla Direzione Generale della Società.

La presente policy resta comunque soggetta periodicamente a revisione.

ALLEGATO 1

MODULO PER LE SEGNALAZIONI "WHISTLEBLOWING"

Il presente modulo deve essere utilizzato dal Soggetto Segnalante per effettuare la segnalazione di una violazione effettiva o potenziale della normativa di riferimento.

Si ricorda che un'adeguata compilazione del modulo è essenziale per la corretta gestione della procedura e per l'ammissibilità della segnalazione stessa.

Il modulo può essere inviato in busta chiusa a mezzo *posta raccomandata* a:

Att.ne Comitato Whistleblowing SIMEM SPA

Gestore delle segnalazioni Whistleblowing

Viale dell'Industria 24, 37046

Minerbe (VR)

A) INFORMAZIONI PRELIMINARI

A.1. A quale area/ufficio dell'azienda si riferisce la segnalazione?

- ☐ Collegio Sindacale
- ☐ Amministratore delegato
- ☐ Amministrazione, Finanza e Controllo (CFO)
- ☐ Sistemi informativi
- ☐ Sales & Marketing
- ☐ Operations
- ☐ Risorse Umane
- ☐ Acquisti
- ☐ Sicurezza Ambientale
- ☐ Certificazioni e Qualità
- ☐ Altro (da specificare)

.....

A.2. Hai già segnalato i fatti o gli atti in oggetto al Responsabile dell'Area coinvolta o ad altri soggetti?

- ☐ SÌ
- ☐ NO

A.3. Se hai già segnalato, chi sono i soggetti che hai coinvolto e quale è stato l'esito?

.....

A.4. Hai un tuo interesse personale collegato agli atti o ai fatti comunicati? Se sì, quale?

.....

B) COMPILA LA TUA SEGNALAZIONE

B.1. Chi è la persona o le persone a cui la violazione si riferisce (Es. Nome, Cognome, Qualifica o altra informazione utile all'identificazione)?

.....

B.2. Quali Società del gruppo sono coinvolte?

.....

B.3. Indica in quale ambito ricade la circostanza che intendi segnalare (si veda per approfondimenti la normativa interna in materia). Ad esempio, essa può consistere in un'azione o omissione che, seppure non penalmente rilevante, è potenzialmente in grado di favorire la commissione di un reato?

- ☐ Reati con la Pubblica Amministrazione
- ☐ Reati Societari
- ☐ Reati Informatici

- ☐ Diritto d'autore
- ☐ Salute e Sicurezza sul luogo di lavoro
- ☐ Abusi di mercato
- ☐ Prevenzione riciclaggio e finanziamento del terrorismo
- ☐ Ricettazione
- ☐ Privacy
- ☐ Processi operativi inerenti attività disciplinate dalla normativa
- ☐ Trattamento illecito dei dati
- ☐ Reati Ambientali
- ☐ Impiego di cittadini stranieri il cui soggiorno è irregolare
- ☐ Reati Tributari
- ☐ Criminalità/reati transnazionali
- ☐ Antitrust e pratiche commerciali scorrette
- ☐ Danno/frode ai clienti
- ☐ Danno/frode alla Società
- ☐ Reati in materia di strumenti di pagamento
- ☐ Frode in competizioni sportive e scommesse
- ☐ Problematiche inerenti il rapporto di lavoro, misure discriminatorie e molestie
- ☐ Violazione di Modello organizzativo/divieti/disposizioni aziendali/procedurali
- ☐ Violazioni di leggi, regolamenti, codici di condotta e altre violazioni
- ☐ Altro (specificare)

.....

B.4. Descrizione dell'evento (fatto o omissione) che intendi segnalare (descrivi quello che è successo)

.....

B.5. Quando si è verificato l'evento che intendi segnalare (data/periodo)?

.....

B.6. In che luogo si è verificato l'evento che intendi segnalare?

.....

B.7. Con che modalità sei venuto a conoscenza dell'evento?

- ☐ Ho partecipato al fatto assieme al Segnalato
- ☐ Sono una vittima
- ☐ Ho assistito di persona
- ☐ Mi è stato riferito da un partecipante al fatto assieme al Segnalato, da una persona/vittima che ha assistito
- ☐ Altro (specificare)

.....

B.8. Ci sono eventuali altri soggetti che possono confermare o riferire altri elementi relativi all'evento? Se sì, quali (Nome, Cognome, Qualifica)?

.....

B.9. Sei a conoscenza dell'eventuale dimensione economica del fatto segnalato? Se sì, sai quantificarla?

.....

B.10. Puoi fornirci informazioni aggiuntive?

C) DATI DEL SEGNALANTE

C.1. Cognome e nome

.....

C.2. Data e luogo di nascita

.....

C.3. Indirizzo di residenza

.....

C.4. Numero di telefono / indirizzo email

.....

C.5. Unità organizzativa di appartenenza

.....

C.6. Desidero prestare il consenso alla rivelazione dell'identità qualora fosse necessaria:

☐ SI

☐ NO

C.7. Desidero essere ricontattato attraverso i contatti forniti per eventuali aggiornamenti sull'avanzamento dell'istruttoria ovvero per maggiori informazioni/ dettagli in relazione alla segnalazione effettuata

☐ SI

☐ NO

Data

La tua segnalazione sarà gestita assicurando la riservatezza dei tuoi dati, di quelli del segnalato e delle informazioni inerenti alle condotte segnalate, nella misura in cui le stesse potrebbero influire sulla tutela dei tuoi dati e conformemente alle disposizioni normative a garanzia degli autori della segnalazione.

Per conoscere finalità e modalità del trattamento di tali dati, nonché i tempi di conservazione degli stessi, ti invitiamo a prendere visione della Policy relativo ai sistemi interni di segnalazione e dell'informativa sul trattamento e protezione dei dati personali disponibili nell'apposita sezione del portale o del sito internet aziendale.

Eventuali allegati a supporto

ALLEGATO 2

INFORMATIVA TRATTAMENTO DATI PERSONALI SEGNALANTI

INFORMATIVA SUL TRATTAMENTO DEI DATI PERSONALI EX ARTI. 13-14 DEL REGOLAMENTO (UE) 2016/679 NELL'AMBITO DELLA POLICY WHISTLEBLOWING

Con la presente informativa SIMEM SPA (di seguito la "Società") intende fornire le indicazioni previste dagli articoli 13 e 14 del Regolamento (UE) 2016/679 (o "*General Data Protection Regulation*" - "*GDPR*"), in merito al trattamento dei dati personali effettuati dalla Società nell'ambito della propria "Policy Whistleblowing", adottata in conformità al D. lgs. 10 marzo 2023 n. 24¹ e, segnatamente, di tutte le attività e adempimenti connessi al funzionamento del sistema aziendale per la gestione delle segnalazioni *whistleblowing*.

Le informazioni che seguono vengono rese ai soggetti "segnalanti" e a tutti gli altri soggetti potenzialmente "interessati", quali, ad esempio, le persone indicate come possibili responsabili delle condotte illecite, eventuali soggetti "facilitatori" (come definiti dalla normativa di riferimento), nonché ogni altro soggetto a diverso titolo coinvolto nella "Policy Whistleblowing".

1. Titolare del trattamento Il Titolare del trattamento dei dati personali è la Società.

2. Categorie di dati personali trattati e finalità di trattamento

Secondo l'impostazione della disciplina in oggetto, i dati personali potranno essere acquisiti dalla Società in quanto contenuti nelle segnalazioni *whistleblowing*, ovvero negli atti e documenti a queste allegati, pervenute alla stessa attraverso i canali previsti dalla suddetta Policy.

La ricezione e la gestione di tali segnalazioni potrà dare luogo, a seconda del loro contenuto, al trattamento delle seguenti categorie di dati personali:

- a) dati personali comuni di cui all'art. 4, punto 1, del GDPR, tra i quali, ad esempio, i dati anagrafici (nome, cognome, data e luogo di nascita), i dati di contatto (numero telefonico fisso e/o mobile, indirizzo postale/e-mail), il ruolo/mansione lavorativa;
- b) dati personali "particolari" di cui all'art. 9 del GDPR, tra i quali, ad esempio, le informazioni relative a condizioni di salute, opinioni politiche, convinzioni religiose o filosofiche, orientamento sessuale o appartenenza sindacale;
- c) dati personali "giudiziari" di cui all'art. 10 del GDPR, relativi a condanne penali e reati, o a connesse misure di sicurezza.

Riguardo alle suddette categorie di dati personali, **si rimarca l'importanza che le segnalazioni inoltrate risultino prive di informazioni manifestamente irrilevanti ai fini della disciplina di riferimento**, invitando in particolare i soggetti segnalanti ad astenersi dall'utilizzare dati personali di natura "particolare" e "giudiziaria" se non ritenuti **necessari ed imprescindibili** ai fini delle stesse, in ottemperanza all'art. 5 del GDPR.

Le suddette informazioni verranno trattate dalla Società - Titolare del trattamento - secondo le disposizioni prescritte dal D. lgs. n. 24/2023 e, pertanto, in via generale, **al fine di effettuare le necessarie attività istruttorie volte a verificare la fondatezza dei fatti oggetto di segnalazione e l'adozione dei conseguenti provvedimenti**. Inoltre, i dati potranno essere utilizzati dal Titolare del trattamento per **finalità connesse ad esigenze di difesa o accertamento di propri diritti** nel contesto di procedimenti giudiziari, amministrativi o stragiudiziali e nell'ambito di contenziosi civili, amministrativi o penali sorti in relazione alla segnalazione effettuata.

3. Basi giuridiche del trattamento dei dati personali

La base giuridica del trattamento dei dati personali è principalmente costituita **dall'adempimento ad un obbligo legale** a cui è soggetto il Titolare del trattamento - art. 6, par. 1, lett. c) del GDPR - che, in particolare, in forza della normativa sopra menzionata, è tenuto ad implementare e gestire canali informativi dedicati alla ricezione delle segnalazioni di condotte illecite lesive dell'integrità della Società e/o dell'interesse pubblico.

¹ Decreto legislativo recante attuazione della Direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio del 23 ottobre 2019.

Il trattamento di dati personali **"particolari"**, eventualmente inclusi nelle segnalazioni, si fonda **sull'assolvimento di obblighi e sull'esercizio di diritti specifici del Titolare del trattamento e dell'interessato in materia di diritto del lavoro**, ai sensi dell'art. 9, par. 2, lett. b) del GDPR.

Quanto alla finalità di accertare, esercitare o difendere un diritto in sede giudiziaria, la relativa base giuridica del trattamento di dati personali è costituita dal **legittimo interesse del Titolare** in tal senso, di cui all'art. 6, par. 1, lett. f), del GDPR; per la medesima finalità, i trattamenti di dati personali di natura **"particolare"**, se presenti, si fondano sull'art. 9, par. 2, lett. f) del GDPR.

4. Natura del conferimento dei dati personali

Il conferimento dei dati personali è obbligatorio in quanto, conformemente alla "Policy Whistleblowing" aziendale, non vengono prese in considerazione segnalazioni anonime, ovvero segnalazioni dalle quali non è possibile ricavare l'identità del segnalante. I dati personali conferiti saranno trattati per gestire la segnalazione secondo i limiti e con le garanzie di riservatezza imposti dalla normativa di riferimento.

5. Modalità di trattamento e periodo di conservazione dei dati personali

Il trattamento dei dati personali inclusi nelle segnalazioni inoltrate in conformità alla "Policy Whistleblowing" verrà effettuato dai soggetti "incaricati-autorizzati" dalla Società e sarà improntato ai principi di correttezza, liceità e trasparenza, di cui all'art. 5 del GDPR.

Il trattamento dei dati personali potrà essere effettuato in modalità analogiche e/o informatiche/telematiche, funzionali a memorizzarli, gestirli e trasmetterli, comunque in applicazione di adeguate misure, di tipo fisico, tecnico ed organizzativo, atte a garantire la loro **sicurezza e la riservatezza in ogni fase della procedura, ivi compresa l'archiviazione della segnalazione e dei relativi documenti** - fatto salvo quanto previsto dall'art. 12 del D. lgs. n. 24/2023 - con particolare riferimento all'identità del segnalante, delle persone coinvolte e/o comunque menzionate nelle segnalazioni, del contenuto delle stesse e relativa documentazione.

Le segnalazioni ricevute dalla Società, unitamente agli atti e documenti acclusi, verranno conservate per il tempo necessario alla gestione delle stesse e, in ogni caso, come prevede la normativa, **per un periodo non eccedente cinque anni dalla data delle comunicazioni dei relativi esiti finali**. Successivamente a tale termine, le segnalazioni verranno eliminate dal sistema, oppure conservate in forma anonimizzata.

Coerentemente con le indicazioni fornite al paragrafo 1, i dati personali inclusi nelle segnalazioni manifestamente irrilevanti ai fini delle stesse verranno immediatamente cancellati.

6. Ambiti di comunicazione e trasferimento dei dati personali

Oltre che dalle figure interne specificatamente autorizzate dal Titolare i dati personali raccolti potranno essere trattati, nell'ambito della "Policy Whistleblowing" e nel perseguimento delle finalità indicate, anche dai seguenti soggetti terzi, formalmente designati quali Responsabili del trattamento qualora si rilevino le condizioni previste dall'art. 28 del GDPR:

- fornitori di servizi di consulenza ed assistenza nell'implementazione della "Policy Whistleblowing";

Sussistendone gli estremi, i dati personali potranno essere trasmessi all'Autorità Giudiziaria e/o Organi di Polizia che ne facciano richiesta nel contesto di indagini giudiziarie.

I dati personali verranno trattati all'interno dello Spazio Economico Europeo (SEE) e conservati nel rispetto degli obblighi di riservatezza e di protezione dei dati personali.

In nessun caso i dati personali saranno oggetto di diffusione.

7. Diritti dell'interessato

Ciascun soggetto interessato ha il diritto di esercitare i diritti di cui agli articoli 15 e seguenti del GDPR, al fine di ottenere dal Titolare del trattamento, ad esempio, l'accesso ai propri dati personali, la rettifica o la cancellazione degli stessi o la limitazione del trattamento che li riguarda, ferma restando la possibilità, in mancanza di soddisfacente riscontro, di proporre reclamo all'Autorità Garante per la protezione dei dati personali.

Per l'esercizio di tali diritti, è necessario inoltrare specifica richiesta in forma libera al seguente recapito del Titolare: privacy@simem.com, ovvero trasmettere al medesimo indirizzo il modulo disponibile sul sito *web* dell'Autorità Garante per la protezione dei dati personali.

Al riguardo, si informa che i predetti diritti in capo agli interessati al trattamento di dati personali potranno venire limitati ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 2-*undecies* del D. lgs. 30 giugno 2003, n. 196 ("Codice *privacy*", come modificato dal D. lgs. n. 101/2018), per il tempo e nei limiti in cui ciò costituisca una misura necessaria e proporzionata, qualora dal loro esercizio possa derivare un pregiudizio concreto ed effettivo alla riservatezza dell'identità dei soggetti segnalanti.

In tali fattispecie, gli interessati avranno comunque facoltà di rivolgersi all'Autorità Garante affinché quest'ultima valuti se ricorrono i presupposti per agire con le modalità previste dall'articolo 160 del D. lgs. n. 196/2003.