

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE,

GESTIONE E CONTROLLO EX D. LGS. N. 231/01

PROCEDURA WHISTLEBLOWING

ai sensi del Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n.231

Emissione	Data	04.08.2021
Approvazione	Data	04.08.2021
Approvazione ODV	Data	16.09.2021

Versione

Prima emissione	04.08.2021
Revisione	30.09.2022
Revisione	04.10.2023

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE

INDICE

1 Premesse	3
2 Destinatari	3
3 Scopo ed ambito di applicazione	4
4 Contenuto delle Segnalazioni	4
5 Modalità di Segnalazione	6
5.1 Riservatezza	6
5.2 Ricezione e conservazione delle Segnalazioni e relative indagini	7
5.3 Provvedimenti Correttivi	7
5.4 Conservazione della documentazione	8
6 Garanzie e tutele	8
6.1 La tutela dell'identità del Segnalante	8
6.2 Misure di protezione	9

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE

1. Premesse

In accordo con quanto stabilito dai valori del *Codice Etico e di Comportamento*, la *Società Calzaturificio Sasseti S.r.l.* intende promuovere una cultura aziendale caratterizzata da condotte corrette e irreprensibili.

La *Società Calzaturificio Sasseti S.r.l.* si impegna a condurre le proprie attività secondo le previsioni di legge e seguendo rigorosi standard etici e morali.

Obiettivi di questa procedura sono:

- Disciplinare il processo di trasmissione, ricezione, analisi e gestione delle SEGNALAZIONI (c.d. Whistleblowing) su informazioni, adeguatamente circostanziate, riferibili al personale dell'Ente e/o a terzi relative a violazioni di leggi e regolamenti, codice etico, modello 231 adottato.

La procedura è anche finalizzata a dare attuazione al Decreto Legislativo 13.03.2023 n. 24 di recepimento della Direttiva UE 2019/1937 riguardante la "protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione".

- offrire la possibilità a dipendenti, collaboratori e fornitori/partner (whistleblower) di presentare segnalazioni in merito ad accadimenti di particolare gravità e delicatezza;
- assicurare che le segnalazioni vengano trattate in maniera seria e appropriata, al fine di prevenire i rischi e le situazioni pregiudizievoli;
- assicurare che ogni persona che faccia, in buona fede, delle segnalazioni sia protetta contro ritorsioni o rappresaglie.

2. Destinatari

I destinatari della procedura sono:

- i vertici aziendali e i componenti dell'organo sociale e dell'Organismo di Vigilanza;
- i dipendenti, gli ex dipendenti e i candidati a posizioni lavorative, i soci, i clienti nonché – a livello non esaustivo – i partner, i fornitori, i consulenti, i collaboratori nello svolgimento della propria attività presso il Calzaturificio Sasseti S.r.l., che entrino in

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE

possesso di informazioni su violazioni come definite nella presente Procedura.

Rientrano, altresì, tra i destinatari, i soggetti fisici e giuridici, non ricompresi nelle precedenti categorie, ma ai quali si applicano le misure di protezione previste dalla presente Procedura.

Le previsioni del presente documento si applicano anche alle Segnalazioni anonime, purché adeguatamente circostanziate e come meglio definite nel presente atto.

3. Scopo e ambito di applicazione

La Procedura ha lo scopo di disciplinare il processo di trasmissione, ricezione, analisi e gestione delle Segnalazioni, compresa l'archiviazione e la successiva cancellazione sia delle Segnalazioni sia della documentazione ad essa correlata, con le modalità indicate nel presente documento.

La Procedura si applica alla soc. Calzaturificio Sasseti S.r.l. che ne garantisce la corretta e costante applicazione, nonché la massima diffusione sia interna che esterna.

Sono considerate rilevanti le segnalazioni che riguardano comportamenti, rischi, reati o irregolarità, consumati o tentati, a danno dell'interesse pubblico.

La segnalazione può riguardare azioni od omissioni:

- 5) penalmente rilevanti;
- b) poste in essere in violazione dei Codici di comportamento (ad es. Codice etico, modello 231/01) o di altre disposizioni o regolamenti aziendali sanzionabili;
- c) suscettibili di arrecare un pregiudizio patrimoniale o reputazionale all'Ente o ai dipendenti o ad altri soggetti che svolgono la loro attività presso l'azienda.

4. Contenuto delle Segnalazioni

Il whistleblower è tenuto a fornire tutti gli elementi utili a consentire agli uffici competenti di procedere alle dovute e appropriate verifiche a riscontro della fondatezza dei fatti oggetto di segnalazione. A tal fine, la segnalazione deve preferibilmente contenere i seguenti elementi:

- a) generalità del soggetto che effettua la segnalazione con indicazione della posizione o funzione svolta nell'ambito dell'azienda;
- b) la chiara e completa descrizione dei fatti oggetto di segnalazione;
- c) se conosciute, le circostanze di tempo e di luogo in cui sono stati commessi;

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE

- d) se conosciute, le generalità o altri elementi (come la qualifica e il servizio in cui svolge l'attività) che consentano di identificare il soggetto che ha posto in essere il fatto oggetto di segnalazione;
- e) l'indicazione di eventuali altri soggetti che possono riferire sui fatti oggetto di segnalazione;
- f) l'indicazione di eventuali documenti che possono confermare la fondatezza di tali fatti;
- g) ogni altra informazione che possa fornire un utile riscontro circa la sussistenza dei fatti segnalati

Le segnalazioni rilevano comportamenti non corretti, commissioni di reato, pericoli o altri seri rischi che possano danneggiare l'azienda e che potrebbero ripercuotersi sul funzionamento e la performance delle attività della stessa. In particolare, sono considerate rilevanti le segnalazioni che riguardano comportamenti, rischi, reati o irregolarità, consumati o tentati, a danno dell'interesse della società, quali ad esempio:

- attività illecite;
- azioni penalmente rilevanti;
- situazioni di conflitto d'interesse;
- frodi finanziarie (ad esempio manipolazioni contabili, azioni non in linea con le procedure di controllo interne, appropriazione indebita di beni aziendali o dichiarazioni fraudolente);
- abuso d'ufficio o corruzione (ad esempio conflitto d'interessi, corruzione, sponsorizzazioni e donazioni, regali o pagamenti volti ad ottenere facilitazioni di varia natura);
- violazione delle leggi in materia di concorrenza (per esempio fissazione dei prezzi, scambio di informazioni *price sensitive*, collusione);
- attività che possano arrecare grave pregiudizio all'ambiente e/o alla salute e sicurezza delle persone;
- attività che, violando, leggi, accordi o regolamenti di varia natura, costituiscano una condotta gravemente scorretta (ad esempio pratiche discriminatorie, sfruttamento del lavoro minorile, violazione dei diritti umani);
- azioni od omissioni suscettibili di arrecare un pregiudizio agli utenti o ai dipendenti o ad altri soggetti che svolgono la loro attività presso l'azienda;
- azioni rilevanti ai sensi del D.Lgs 231/01.

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE

5 Modalità delle Segnalazioni

Le segnalazioni sono effettuate, a mezzo mail, all'indirizzo slccompliance231@gmail.com ovvero, a mezzo posta al seguente indirizzo:

Avv. Fabio Calaciura, Corso Tacito n. 8, 05100 Terni - C.a. Presidente dell'Organismo di Vigilanza 231 (OdV 231).

Al fine di assicurare l'anonimato del segnalante si procederà ad installare due cassette postali, entrambe intestate all'ODV, nei pressi delle cartelle marcatempo.

Le segnalazioni devono preferibilmente contenere i seguenti elementi:

- generalità del soggetto che effettua la segnalazione, salvo quanto indicato nella successiva clausola 5.1 - 'Riservatezza';
- chiara e completa descrizione dei fatti oggetto di segnalazione;
- se conosciute, le circostanze di tempo e di luogo in cui sono stati commessi;
- se conosciute, le generalità o altri elementi (come la qualifica) che consentano di identificare il soggetto/i che ha/hanno posto/i in essere i fatti segnalati;
- indicazione di eventuali altri soggetti che possono riferire sui fatti oggetto di segnalazione;
- indicazione di eventuali documenti che possono confermare la fondatezza di tali fatti;
- ogni altra informazione che possa fornire un utile riscontro circa la sussistenza dei fatti segnalati.

Resta inteso che le questioni riguardanti le condizioni e l'ambiente di lavoro – quali, a titolo esemplificativo, conflitti fra colleghi e manager, sanzioni disciplinari, adeguato e corretto pagamento degli stipendi – di norma, dovranno essere risolte con i diretti responsabili e/o con l'ufficio Risorse Umane, salvo che la questione non sia particolarmente grave ai sensi di quanto riportato all'art. che precede.

Le segnalazioni inserite nelle cassette postali insistenti negli edifici sede di lavoro, previo controllo giornaliero delle stesse, verranno trasmesse dall'I.A. all'Organismo di Vigilanza (slccompliance231@gmail.com) dall'indirizzo di posta elettronica creata a tale scopo, ovvero internalaudit@silvanossassetti.it.

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE

5.1 Riservatezza

Tutte le comunicazioni saranno anonime e confidenziali, ad eccezione dei casi in cui, a fronte di disposizioni di legge, l'anonimato non possa essere mantenuto: a titolo meramente esemplificativo e non esaustivo, in casi di indagini penali, tributarie o amministrative.

Domande di approfondimento o conseguenti indagini supplementari non potranno avvenire senza che sia comunicata la propria identità.

Le questioni e le segnalazioni presentate in base alla presenti policy saranno trattate dalla *Calzaturificio Sasseti S.r.l.* in maniera confidenziale, ad eccezione di quanto necessario per condurre indagini accurate.

L'identità dell'autore della denuncia sarà mantenuta, in ogni caso, confidenziale.

5.2 Ricezione e conservazione delle segnalazioni e relative indagini

Reclami e segnalazioni saranno presentate all'OdV, il quale dovrà:

- a. registrare ogni reclamo e segnalazione;
- b. valutarne la serietà e la credibilità;
- c. procedere nell'individuare i provvedimenti necessari, in collaborazione con la Direzione generale/Amministrazione, salvo l'ipotesi in cui la segnalazione riguardi un membro dell'ufficio stesso.

Qualora possibile, reclami o segnalazioni potranno essere risolti senza ricorrere a indagini.

L'OdV potrà, a sua totale discrezione, consultarsi con qualsiasi membro della direzione, nonché coinvolgere auditor esterni, investigatori e/o consulenti legali che contribuiscano alle indagini e all'analisi dei relativi risultati.

L'OdV potrà decidere di presentare, preventivamente, la relazione di indagine davanti al Consiglio di Amministrazione, in relazione alla gravità, ai soggetti coinvolti e nella rilevanza della violazione.

5.4 Provvedimenti correttivi

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE

Se dalle analisi sulle aree e processi aziendali esaminati emerge la necessità di formulare raccomandazioni volte all'adozione di opportune azioni di rimedio, l'Ente dovrà definire un piano di azioni correttiva

5.5 Trattamento dei dati personali e conservazione della documentazione

Ogni trattamento dei dati personali è effettuato nel rispetto degli obblighi di riservatezza di cui all'art. 12 del d.lgs. n. 24/2023 ed in conformità alla normativa sulla protezione dei dati personali di cui al Regolamento (UE) 2016/679 (Regolamento Generale sulla Protezione dei Dati – GDPR), al decreto legislativo 30 giugno 2003 n. 196 e al decreto legislativo 18 maggio 2018 n. 51.

La tutela dei dati personali è assicurata oltre che al Segnalante (per le segnalazioni non anonime), al Facilitatore nonché alla Persona coinvolta o menzionata nella segnalazione.

Ai possibili interessati viene resa un'informativa sul trattamento dei dati personali attraverso la pubblicazione sul portale dedicato.

Al fine di garantire la gestione e la tracciabilità delle Segnalazioni e delle attività conseguenti, la Funzione Audit cura la predisposizione e l'aggiornamento di tutte le informazioni riguardanti le Segnalazioni ed assicura la conservazione di tutta la correlata documentazione di supporto per il tempo strettamente necessario alla loro definizione, e comunque per non più di 5 anni, decorrenti dalla data di comunicazione dell'esito finale della Segnalazione all'Organismo di Vigilanza.

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

Gli originali delle segnalazioni pervenute in forma cartacea sono conservati in apposito ambiente protetto.

6 Garanzie e tutele

6.1 La tutela dell'identità del Segnalante

Le Segnalazioni non possono essere utilizzate oltre quanto necessario per dare adeguato seguito alle stesse.

Fatti salvi gli obblighi di legge, l'identità del Segnalante e qualsiasi altra informazione da cui può evincersi, direttamente o indirettamente, tale identità non possono essere rivelate, senza il

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE

consenso espresso dello stesso, a persone diverse da quelle competenti a ricevere o a dare seguito alle Segnalazioni, espressamente autorizzate a trattare tali dati ai sensi degli artt. 29 e 32, par. 4, del Regolamento (UE) 2016/679 (Regolamento Generale sulla Protezione dei Dati – GDPR) e dell’art. 2 -*quaterdecies* del decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196 (Codice in materia di protezione dei dati personali).

In particolare, l’identità del Segnalante e qualsiasi altra informazione da cui può evincersi, direttamente o indirettamente, tale identità possono essere rivelate solo previo consenso espresso dello stesso:

- nell’ambito del procedimento disciplinare, qualora la contestazione sia fondata, in tutto o in parte, sulla Segnalazione e la conoscenza dell’identità del Segnalante sia indispensabile per la difesa dell’incolpato;

- nell’ambito del procedimento instaurato in seguito a Segnalazioni interne o esterne, se la rivelazione dell’identità del Segnalante o di qualsiasi altra informazione da cui può evincersi, direttamente o indirettamente, tale identità è indispensabile anche ai fini della difesa della Persona coinvolta.

A tal fine, in tali casi è data preventiva comunicazione scritta, al Segnalante delle ragioni della rivelazione dei dati riservati.

La riservatezza è garantita anche a chi segnala prima dell’inizio o successivamente alla cessazione del rapporto di lavoro, ovvero nel periodo di prova, qualora dette informazioni siano state acquisite nell’ambito del contesto lavorativo oppure nella fase selettiva o precontrattuale.

È altresì garantita la riservatezza sull’identità delle Persone coinvolte e/o menzionate nella Segnalazione, nonché sull’identità e sull’assistenza prestata dai Facilitatori, con le medesime garanzie previste per il Segnalante.

6.2 Misure di protezione

Nei confronti del Segnalante è vietato il compimento di atti ritorsivi, intesi come qualsiasi comportamento, atto od omissione, anche solo tentato o minacciato, posto in essere in ragione della Segnalazione interna o esterna/Divulgazione pubblica/denuncia, che provoca o può provocare al Segnalante, in via diretta o indiretta, un danno ingiusto.

La protezione è garantita anche al Segnalante anonimo, che ritiene di aver subito ritorsioni ed è stato successivamente identificato.

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE

Le misure di protezione si applicano nei limiti e alle condizioni previste dal capo III del d.lgs. n. 24/2023 e sono estese anche a:

- le categorie di Segnalanti che non rientrano nell'ambito di applicazione oggettivo e/o soggettivo previsto dal d.lgs. n. 24/2023;
- i Facilitatori, le persone del medesimo contesto lavorativo del Segnalante che sono legate ad esso da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado, i colleghi di lavoro del Segnalante che lavorano nel medesimo contesto lavorativo e che hanno con esso un rapporto abituale e corrente;
- gli enti di proprietà del Segnalante o per i quali lo stesso lavora nonché gli enti che operano nel medesimo contesto lavorativo del Segnalante.

Chi ritiene di aver subito una ritorsione in ragione della Segnalazione può comunicarlo ad ANAC. Gli atti ritorsivi eventualmente assunti in ragione della Segnalazione sono nulli e le persone che sono state licenziate a causa della Segnalazione hanno diritto a essere reintegrate nel posto di lavoro in attuazione della disciplina applicabile al lavoratore.

Oltre ad eventuali azioni disciplinari, la presente policy lascia impregiudicata la responsabilità penale e disciplinare del whistleblower nell'ipotesi di segnalazione calunniosa o diffamatoria ai sensi del Codice Penale 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 policy, 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 di intenzionale strumentalizzazione dell'istituto oggetto della presente procedura.