



Seda International Packaging Group

## Procedura Whistleblowing *Gestione delle Segnalazioni*

Revisione	Descrizione e motivo della revisione			
0	Prima edizione			

  

	Nome	Funzione	Data	Firma
<b>Elaborata da:</b>	Giovanni De Liso e Federica La Rocca	Group HR & Organization e Legal Affairs	8 Gennaio 2024	
<b>Approvata da:</b>	Dott. Gianfranco D'Amato	Amministratore Delegato	8 Gennaio 2024	

## 1. OBIETTIVO E SCOPO

La presente procedura ha lo scopo di disciplinare la gestione delle segnalazioni, di regolamentare i canali di segnalazione attivati da Seda International Packaging Group S.p.A. (di seguito “**SIPG**”) per sé e per le sue controllate italiane, il relativo funzionamento e definire l’oggetto delle segnalazioni rilevanti ai sensi del D.Lgs. 10 marzo 2023, n. 24 (di seguito “**D.Lgs. n. 23/2024**” o “**Decreto Whistleblowing**”). Tale procedura, così come sopra rappresentata, costituisce un ulteriore dettaglio del complessivo sistema di gestione delle segnalazioni adottato a livello di Gruppo Seda (per tale intendendosi sia le società controllate italiane sia quelle estere), disciplinato dalla “Linea Guida Whistleblowing” a cui si rinvia per il dettaglio.

## 2. AMBITO DI APPLICAZIONE

La presente procedura si applica a tutte le società del Gruppo Seda aventi sede in Italia ed al loro personale, nonché a tutti i soggetti che con esse entrano in contatto (es.: fornitori, subappaltatori, clienti).

## 3. RIFERIMENTI

- Codice Etico del Gruppo Seda;
- D.Lgs. 10 marzo 2023, n. 24 in attuazione della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2019, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell’Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali;
- Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231 e s.m.i., Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell’articolo 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300;
- Decreto Legislativo n. 30 giugno 2003, n. 196: Codice in materia di protezione dei dati personali;
- Regolamento Europeo 2016/679 (“**GDPR**”): relativo alla protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali, nonché alla libera circolazione di tali dati e che abroga la direttiva 95/46/CE (Regolamento generale sulla protezione dei dati) e ai Provvedimenti dell’Autorità Garante in materia di protezione dei dati personali;
- Linee Guida emanate dall’ANAC ai sensi dell’art. 10 del Decreto Whistleblowing 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;
- Direttiva UE 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio del 23 ottobre 2019 riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell’Unione.

#### 4. DEFINIZIONI

- **Codice Etico del Gruppo Seda:** strumento di governance che costituisce un elemento essenziale del sistema di controllo preventivo. Il Codice Etico del Gruppo Seda, infatti, mira a raccomandare, promuovere o vietare determinati comportamenti cui possono essere collegate sanzioni proporzionate alla gravità delle eventuali infrazioni commesse.
- **Contesto lavorativo:** le attività lavorative o professionali, presenti o passate, svolte nell'ambito dei rapporti di cui all'articolo 3, commi 3 o 4, del Decreto Whistleblowing, 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 o di divulgazione pubblica o di denuncia all'autorità giudiziaria o contabile ai sensi del D.Lgs. n. 24/2023.
- **Divulgazione pubblica o divulgare pubblicamente:** rendere di pubblico dominio informazioni sulle violazioni tramite la stampa o mezzi elettronici o comunque tramite mezzi di diffusione in grado di raggiungere un numero elevato di persone ai sensi del D.Lgs. n. 24/2023.
- **Facilitatore:** persona fisica che fornisce assistenza al segnalante per l'effettuazione della segnalazione, operante all'interno del medesimo contesto lavorativo<sup>1</sup> e la cui assistenza deve essere mantenuta riservata ai sensi del D.Lgs. n. 24/2023.
- **Gestore della segnalazione ("Gestore"):** i soggetti, individuati dalla Società, competenti per la gestione delle segnalazioni Whistleblowing, ai sensi del D.Lgs. n. 24/2023 e della normativa in materia di tutela dei dati personali. Il Gestore delle segnalazioni del Gruppo Seda è il Comitato Etico composto da:
  - Responsabile della Funzione Legal Affairs di Gruppo;
  - Responsabile della Funzione HR & Organization di Gruppo;
  - Presidente dell'Organismo di Vigilanza della capogruppo Seda International Packaging Group S.p.A. (soggetto esterno autonomo ed indipendente).
- **Informazioni sulle violazioni:** informazioni, compresi i fondati sospetti, riguardanti violazioni commesse o che, sulla base di elementi concreti, potrebbero essere commesse nell'organizzazione con cui la persona segnalante o colui che sporge denuncia all'autorità giudiziaria o contabile intrattiene un rapporto giuridico nell'ambito del contesto lavorativo, nonché gli elementi riguardanti condotte volte ad occultare tali violazioni ai sensi del D.Lgs. n. 24/2023.
- **Organismo di Vigilanza ("OdV"):** l'organismo interno di controllo istituito ai sensi del Decreto 231, preposto alla vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza del Modello nonché al relativo aggiornamento.

---

<sup>1</sup> Ai sensi dell'art. 2, lettera i) del D.Lgs. n. 24/2023 per contesto lavorativo si intende l'insieme delle "attività lavorative o professionali presenti" o passate.

- **Persona coinvolta:** la persona fisica o giuridica menzionata nella segnalazione interna o esterna ovvero nella Divulgazione pubblica come persona alla quale la Violazione è attribuita o come persona comunque implicata nella Violazione segnalata o Divulgata pubblicamente.
- **Portale informatico:** canale di segnalazione informatico gestito da un applicativo ad hoc disponibile al link <https://sedagroup.integrityline.com> , dedicato alla ricezione di segnalazioni.
- **Ritorsione:** qualsiasi comportamento, atto od omissione, anche solo tentato o minacciato, posto in essere in ragione della segnalazione, della denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o della Divulgazione pubblica e che provoca o può provocare alla persona segnalante o alla persona che ha sporto la denuncia, in via diretta o indiretta, un danno ingiusto (per un maggiore dettaglio si rimanda alla norma art. 17 comma 4 del D.Lgs. 24/2023).
- **Riscontro:** comunicazione alla persona segnalante di informazioni relative al seguito che viene dato o che si intende dare alla segnalazione ai sensi del D.Lgs. n. 24/2023.
- **Segnalante:** la persona fisica che effettua la segnalazione o la divulgazione pubblica di informazioni sulle violazioni acquisite nell'ambito del proprio contesto lavorativo ai sensi del D.Lgs. n. 24/2023.
- **Segnalato:** la persona fisica o giuridica menzionata nella segnalazione interna o esterna ovvero nella Divulgazione pubblica come persona alla quale la violazione è attribuita o come persona comunque implicata nella violazione segnalata o divulgata pubblicamente ai sensi del D.Lgs. n. 24/2023.
- **Segnalazione:** la comunicazione scritta od orale di informazioni sulle violazioni ai sensi del D.Lgs. n. 24/2023.
- **Violazioni:** comportamenti, atti od omissioni che siano idonei a ledere l'interesse pubblico o l'integrità del Gruppo Seda ai sensi del D.Lgs. n. 24/2023.
- **Whistleblowing:** lo strumento volto a consentire, alle persone specificamente individuate dall'art. 3, comma 3, del Decreto Whistleblowing, l'effettuazione di segnalazioni di condotte illecite inerenti "violazioni di disposizioni normative nazionali o dell'Unione europea che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente".

## 5. CANALI INTERNI PER LE SEGNALAZIONI

Il personale delle società del Gruppo Seda può segnalare i comportamenti ritenuti illeciti o contrari ai principi ed alle regole del Codice Etico del Gruppo Seda, nonché le Violazioni rilevanti ai sensi del Decreto Whistleblowing, utilizzando i canali di comunicazione di seguito indicati:

- ▶ <https://sedagroup.integrityline.com>: che garantisce la sicurezza e la protezione dei dati dell'identità del Segnalante attraverso un sistema di criptazione delle comunicazioni, la riservatezza della Persona coinvolta e della persona comunque menzionata nella Segnalazione, nonché del contenuto della Segnalazione e della relativa documentazione, in linea con quanto previsto dal Decreto Whistleblowing;
- ▶ indirizzo di posta tradizionale: al Comitato Etico del Gruppo presso Seda International Packaging Group S.p.A. Corso Salvatore D'Amato, 73 (80022) Arzano – Napoli, Italia;

► incontro diretto con il Comitato Etico.

Il primo canale è di tipo informatico ed è gestito da un applicativo ad hoc che garantisce i requisiti di riservatezza grazie ad un sistema di sicurezza caratterizzato, tra l'altro, anche dall'uso di sistemi di crittografia e consente segnalazioni anche anonime.

Il secondo canale è di tipo cartaceo e consente l'inoltro anche di segnalazioni "anonime", nel caso in cui il Segnalante non intenda rilevare il proprio nome e cognome. A tal fine, i segnalanti dovranno indicare sulla busta della comunicazione la dicitura: *"Segnalazione Whistleblowing – non aprire; all'attenzione del Comitato Etico di Seda International Packaging Group S.p.A. Corso Salvatore D'Amato, 73 (80022) Arzano – Napoli, Italia"*. Le comunicazioni che perverranno con tale dicitura verranno protocollate dai soggetti competenti a ricevere le comunicazioni aziendali e inviate tempestivamente - senza essere in alcun modo aperte - direttamente al Comitato Etico in quanto unico soggetto autorizzato alla loro apertura. 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 la 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 gestore della segnalazione. La segnalazione è poi oggetto di protocollazione riservata, anche mediante autonomo registro, da parte del Gestore.

Si avverte che, in assenza della summenzionata espressa dicitura, la Segnalazione non potrà essere ricevuta e gestita in conformità a quanto disposto dal D.Lgs. 24/2023.

Il terzo canale permette al Segnalante di richiedere un incontro diretto, fisico o virtuale, con Comitato Etico al fine di comunicargli direttamente l'oggetto della Segnalazione. Suddetto incontro viene fissato tramite apposita e-mail all'indirizzo [codeofethics@sedagroup.com](mailto:codeofethics@sedagroup.com) specificando il nome della società del Gruppo Seda oggetto della Segnalazione.

In caso di Segnalazione verbale, il Comitato Etico trascrive integralmente quanto riferito dal Segnalante e sottopone il rapporto al Segnalante per apportare eventuali modifiche e firmarlo per accettazione.

Il Comitato Etico supporta il Segnalante al fine di riportare il contenuto della Segnalazione all'interno del canale informatico delle segnalazioni e avvia il processo di verifica come descritto ai successivi paragrafi.

## 6. SOGGETTI SEGNALANTI: "CHI" DEVE/PUÒ SEGNALARE

Con specifico riferimento alle previsioni del Decreto Whistleblowing e alle tutele connesse, possono effettuare una Segnalazione tutti coloro che operano nel "Contesto lavorativo" del Gruppo Seda in qualità di:

- lavoratori subordinati di una delle Società appartenenti al Gruppo;

- lavoratori autonomi che svolgono la propria attività lavorativa presso una delle società del Gruppo;
- coloro che hanno un rapporto di collaborazione professionale con la società (es. fornitori), liberi professionisti (es. avvocati, commercialisti, notai, etc.) e i consulenti che prestano la propria attività presso una delle società del Gruppo;
- volontari e i tirocinanti, retribuiti e non retribuiti che svolgono la propria attività presso una delle società del Gruppo;
- azionisti e persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza, anche qualora tali funzioni siano esercitate in via di mero fatto, presso una delle società del Gruppo.

Possono effettuare segnalazioni utilizzando i canali sopra descritti, inoltre, tutti i soggetti che, sulla base di accordi contrattuali, entrano in rapporti di lavoro con il Gruppo Seda. Tra questi, a titolo di esempio: tutto il personale delle società appaltatrici o subappaltatrici che svolgono attività per conto del Gruppo Seda, i fornitori, i clienti, partner commerciali o agenti.

Possono altresì effettuare segnalazioni coloro che segnalino o divulghino Informazioni acquisite nell'ambito di un rapporto di lavoro con il Gruppo Seda nel frattempo terminato, nonché nei casi in cui il rapporto di lavoro non è ancora iniziato laddove le Informazioni riguardanti una violazione siano state acquisite durante il processo di selezione o altre fasi delle trattative precontrattuali.

Nel caso di segnalazioni ai sensi del Decreto Whistleblowing, rientrano tra i soggetti meritevoli di tutela (di cui al successivo paragrafo 11 della presente Procedura):

- i Facilitatori;
- le persone del medesimo Contesto lavorativo del Segnalante e che sono legate ad esso da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado;
- i colleghi di lavoro del Segnalante e che lavorano nel medesimo Contesto lavorativo dello stesso e che hanno con detto soggetto un rapporto abituale e corrente;
- gli enti di proprietà della persona Segnalante o per i quali le stesse persone lavorano, nonché gli enti che operano nel medesimo Contesto lavorativo.

## **7. DESTINATARIO DELLE SEGNALAZIONI: A "CHI" SEGNALARE**

Tutte le segnalazioni inviate per il tramite dei canali sopra descritti sono indirizzate, ricevute ed esaminate dal Comitato Etico del Gruppo, così come previsto dalle Linee Guida Whistleblowing di Gruppo a cui si rimanda (vedere paragrafo 6).

## **8. OGGETTO DELLE SEGNALAZIONI: "COSA" SEGNALARE**

Oltre alle possibili segnalazioni previste dalle Linee Guida Whistleblowing di Gruppo (a cui si rimanda al paragrafo 7), ai sensi del Decreto Whistleblowing devono essere considerate le Violazioni "rilevanti" (che consentono cioè, l'applicazione delle misure di tutela indicate nel successivo

paragrafo 11) tutti quei comportamenti, atti od omissioni che siano idonei a ledere l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato. In particolare, è possibile distinguere tre categorie:

1. Violazioni di disposizioni nazionali ed 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;
2. 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;
3. Violazioni di disposizioni nazionali che consistono in: condotte illecite rilevanti ai sensi del D.lgs. 231/2001 o Violazioni dei Modelli 231. Tali illeciti e condotte non devono rientrare nelle categorie dei precedenti punti 1. e 2.

Le segnalazioni devono contenere i seguenti elementi minimi:

- soggetto Segnalante (solo nel caso in cui il soggetto non decida di effettuare una Segnalazione anonima);
- oggetto della Segnalazione (il fatto accaduto o la violazione ritenuta);
- il soggetto Segnalato (ove presente);
- la società del Gruppo cui la Segnalazione riguarda;
- i riferimenti temporali del fatto oggetto di Segnalazione.

Il Segnalante deve, poi, arricchire la Segnalazione quanto più possibile con ulteriori elementi che possano facilitare le attività di Riscontro della Segnalazione (ad es.: documenti da allegare, foto, audio messaggi, riferimenti a persone coinvolte, indicazioni temporali di dettaglio, ecc.).

**Sono assolutamente vietate segnalazioni infondate e non veritiere effettuate con dolo o colpa grave.**

In tali casi, fermo restando che potranno essere applicate sanzioni disciplinari da parte dell'ANAC così come previsto dall'art. 21 comma 1 lett. C) del D.Lgs. 24/2023, la Società del Gruppo Seda interessata potrà applicare sanzioni disciplinari in conformità a quanto previsto dal Sistema Disciplinare di cui al Modello ex D.Lgs. 231/01.

Salvo quanto previsto dall'articolo 20 del D.Lgs. 24/2023, quando è accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale della persona segnalante per i reati di diffamazione o di calunnia o comunque per i medesimi reati commessi con la denuncia all'autorità giudiziaria o contabile ovvero la sua responsabilità civile, per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave, le tutele al Decreto Legislativo 24/2023 non sono garantite e alla persona segnalante o denunciante è applicata una sanzione disciplinare.

Esulano dal perimetro di applicazione del Decreto Whistleblowing (e non consentono, pertanto, l'applicazione delle misure di tutela indicate nel successivo paragrafo 11) le rivendicazioni, contestazioni, richieste di carattere personale del Segnalante relative ai propri rapporti di lavoro.

Non saranno prese in considerazione le segnalazioni che non siano supportate da elementi precisi e concordanti tali da consentire al Comitato Etico di effettuare le dovute verifiche. Ad ogni modo, il Comitato Etico è in ogni caso libero di effettuare verifiche collegate a segnalazioni che non integrino i requisiti così come descritti qualora lo ritenga opportuno.

Il Gruppo incentiva tutto il personale, in caso di segnalazioni, ad indicare le proprie generalità in ragione delle tutele assicurate al Segnalante dalla normativa.

## **9. GESTIONE OPERATIVA DELLA SEGNALAZIONE**

Ricevuta la Segnalazione, il Comitato Etico:

- assicura l'invio di un avviso di ricevimento della Segnalazione al Segnalante entro sette giorni dalla data di ricevimento;
- assicura un diligente seguito, mantenendo, ove possibile, l'interlocuzione con il Segnalante e richiedendo integrazioni, ove necessario;
- fornisce un adeguato Riscontro, entro tre mesi dalla data della Segnalazione;
- se la Segnalazione appare a prima vista manifestamente infondata o generica, tale da non consentire la comprensione dei fatti, o corredata da documentazione inadeguata o inconcludente, la Segnalazione viene archiviata;
- se la Segnalazione appare rientrante nell'ambito dei requisiti previsti dal Decreto Whistleblowing, avvia l'indagine sui fatti o i comportamenti segnalati per valutarne la sussistenza;
- informa il Segnalante dell'esito della Segnalazione al termine dell'indagine e comunque entro il termine di tre mesi dalla data della Segnalazione.

Nel caso in cui la Segnalazione non sia adeguatamente circostanziata, il Gestore può richiedere ulteriori elementi al Segnalante attraverso il Portale informatico, oppure, in base al canale interno scelto, l'indirizzo di posta ordinaria dedicato, o anche di persona se il Segnalante ha richiesto un incontro diretto.

Inoltre, per lo svolgimento di eventuali ulteriori indagini che si rendessero necessarie o opportune, il Gestore potrà avvalersi del supporto delle strutture aziendali più idonee alla luce del caso concreto ovvero di auditor, consulenti, soggetti esterni alla Società. In questo caso, il Gestore trasmette alla struttura competente solo le Informazioni necessarie. Nel caso di Segnalazione anonima, il Gruppo Seda, in conformità a quanto previsto dal Decreto Whistleblowing, potrebbe non essere in grado di dare seguito alla Segnalazione tramite l'invio di un avviso di ricevimento della Segnalazione e con eventuali successive interlocuzioni.



Sulla base dei risultati, verranno condivise con le funzioni aziendali competenti le azioni proposte, che possono comportare:

- misure volte a superare le criticità dei processi rilevate a seguito della Segnalazione;
- eventuali proposte di azioni nei confronti del Segnalato nel caso in cui la Segnalazione risulti fondata;
- eventuali proposte di azioni nei confronti del Segnalante nel caso in cui emerga che la Segnalazione sia stata fatta con dolo o in malafede.

### **9.1. SEGNALAZIONI RELATIVE A VIOLAZIONI DEL MODELLO 231 E FLUSSI ALL'ODV**

Con riferimento alle società del Gruppo Seda che adottano Modelli di organizzazione e gestione ai sensi del D.Lgs. 231/2001, le Violazioni rilevanti ai sensi della normativa di cui al D.lgs. 231/2001, nonché le Violazioni dei Modelli, si possono segnalare per il tramite dei soli canali di Segnalazione interni.

Nel rispetto dell'obbligo di riservatezza previsto dal Decreto Whistleblowing e dalle procedure aziendali applicabili, la ricezione di eventuali segnalazioni aventi ad oggetto Violazioni del Modello e/o comportamenti illeciti integranti le fattispecie di reato presupposto del Decreto Legislativo 231/2001, anche potenziali, sono comunicate tempestivamente all'Organismo di Vigilanza della Società interessata, da parte del Comitato Etico, secondo quanto previsto nelle apposite procedure interne per il ricevimento delle segnalazioni e per la loro gestione.

In particolare, nel caso in cui la Segnalazione, una volta analizzata, risulti aver prodotto effettivamente una violazione, il Comitato Etico provvede a darne tempestiva informativa *ad hoc* all'OdV. Al contrario, gli fornirà un'informativa semestrale.

Qualora l'OdV della Società interessata riceva segnalazioni, provvederà ad inoltrarle al Comitato Etico entro 7 giorni dal loro ricevimento, dando altresì contestuale notizia della trasmissione al Segnalante ove possibile.

## **10. OBBLIGHI DI RISERVATEZZA**

I membri del Comitato Etico sono soggetti ad uno specifico obbligo di riservatezza in merito alle segnalazioni che ad essi pervengano per i canali sopra descritti.

Pertanto, è fatto divieto assoluto a chiunque venga a conoscenza del contenuto di una Segnalazione, anche solo accidentalmente, di divulgarne il contenuto a qualsiasi persona, inclusi soggetti esterni alle società del Gruppo Seda (es.: parenti, familiari o amici).

## **11. TUTELA DEL SEGNALANTE**

Il Gruppo Seda agisce in modo da garantire i segnalanti contro qualsiasi forma di Ritorsione, discriminazione o penalizzazione, assicurando altresì la riservatezza dell'identità del Segnalante, nel rispetto e nei limiti del GDPR e del Codice in materia di protezione dei dati personali (es.: l'Autorità inquirente può accedere alle segnalazioni ove espressamente autorizzata dal Magistrato

competente) e la tutela dei diritti delle società del Gruppo Seda o delle persone coinvolte, nonché la reputazione del/dei Segnalato/i ove illegittimamente lese.

Al riguardo, il Gruppo Seda ha previsto opportune misure per garantire che solo il Comitato Etico possa avere accesso alle suddette comunicazioni.

La gestione delle segnalazioni da parte del Comitato Etico è disciplinata dalle specifiche istruzioni operative di cui al precedente paragrafo 9 della presente Procedura che garantiscono la tutela della riservatezza del Segnalante e delle altre persone coinvolte o comunque menzionate dalla Segnalazione<sup>2</sup>.

Le società devono prevedere specifici “obblighi di riservatezza” (vedi paragrafo 10) a tutela del Segnalante affinché non possa divenire oggetto di ritorsioni, discriminazioni o, comunque, penalizzazioni connesse alla Segnalazione.

Inoltre, l'eventuale licenziamento che sia stato ritenuto ritorsivo o discriminatorio del soggetto Segnalante è da ritenersi nullo come qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti del Segnalante.

Infine, quale ulteriore misura a tutela del Segnalante, si stabilisce che è onere del Datore di Lavoro, in caso di controversie legate all'applicazione 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. Le suddette misure di tutela si estendono ai terzi connessi con il Segnalante (ad es., suoi colleghi o parenti; soggetti giuridici legati da rapporti lavorativi con il Segnalante). Per quanto riguarda invece gli altri soggetti (indicati al paragrafo 6 della presente procedura) meritevoli di protezione, ricade in capo a quest'ultimi l'onere di provare che il comportamento, l'atto o omissione è stato posto in essere a causa della Segnalazione, avente dunque carattere ritorsivo.

Con specifico riguardo al Decreto Whistleblowing, sono previsti i seguenti casi in cui il Segnalante non ha diritto di tutela:

- qualora sia accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale del Segnalante per i reati di diffamazione o di calunnia o nel caso in cui tali reati siano commessi con la denuncia all'autorità giudiziaria o contabile;
- in caso di responsabilità civile per lo stesso titolo per dolo o colpa grave.

In entrambe le ipotesi al Segnalante verrà applicata una sanzione disciplinare.

---

<sup>2</sup> Ai sensi dell'art. 2 comma 1 lett. l) del Decreto Whistleblowing, per Persona coinvolta si intende la persona fisica o giuridica menzionata nella Segnalazione interna o esterna ovvero nella Divulgazione pubblica come persona alla quale la Violazione è attribuita o come persona comunque implicata nella Violazione segnalata o Divulgata pubblicamente.

Non è, peraltro, esclusa la responsabilità penale, civile o amministrativa per tutti quei comportamenti, atti od omissioni non collegati alla Segnalazione, o che non sono strettamente necessari a rivelare la violazione.

Costituisce motivo di applicazione dei provvedimenti sanzionatori, previsti dal Sistema Disciplinare (allegato ai Modelli 231 delle società del Gruppo Seda), la violazione di quanto previsto dal D.Lgs. n. 24/2023 in materia di segnalazioni di condotte illecite. In particolare, sono sanzionabili disciplinarmente i casi in cui è accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità civile del Segnalante per diffamazione o calunnia nei casi di dolo o colpa grave, salvo che il medesimo sia stato già condannato, anche in primo grado, per i reati di diffamazione o di calunnia o comunque per i medesimi reati commessi con la denuncia all'autorità giudiziaria o contabile, ferme restando le sanzioni amministrative ANAC ai sensi dell'art 21 del citato Decreto Whistleblowing.

Infine, 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, la Segnalazione sarà utilizzabile ai fini del procedimento disciplinare solo in presenza del consenso espresso del Segnalante alla rivelazione della propria identità.

## **12. TRATTAMENTO DEI DATI PERSONALI**

Il trattamento dei dati personali raccolti nell'ambito del procedimento di Segnalazione viene svolto nel pieno rispetto della normativa privacy, coerentemente con quanto previsto dal Decreto Whistleblowing, tenuto conto dell'equo bilanciamento tra i diritti del Segnalato ed il diritto alla riservatezza dell'identità del Segnalante mettendo in atto le misure tecniche e organizzative previste nella presente procedura adeguate a garantire la sicurezza dei dati personali in conformità alla normativa vigente. Ai sensi del Decreto Whistleblowing, è fatto salvo che, l'esercizio dei diritti da parte del Segnalante o del Segnalato (soggetti "interessati" ai sensi della normativa privacy), in relazione ai propri dati personali trattati nell'ambito del processo di Whistleblowing, può essere limitato per garantire la tutela dei diritti e delle libertà altrui, con la precisazione che in nessuna circostanza può essere permesso al Segnalato di avvalersi dei propri diritti per ottenere Informazioni sull'identità del Segnalante.

## **13. CONSERVAZIONE DELLE SEGNALAZIONI E DELLA DOCUMENTAZIONE CORRELATA**

Le segnalazioni e la relativa documentazione devono, infine, essere conservate per il tempo necessario al trattamento delle stesse e comunque, ai sensi del Decreto Whistleblowing, non oltre cinque anni a decorrere dalla data di comunicazione dell'esito finale della procedura o per il diverso termine di conservazione di legge. La decorrenza dei termini di conservazione discende dall'esito finale della Segnalazione (i.e. archiviazione diretta, risultanze dell'istruttoria finale; trasmissione alle Autorità competenti, etc.); sarà pertanto il Comitato Etico ad autorizzare la cancellazione e/o la distruzione di eventuale documentazione cartacea ed informatica conservata.

#### 14. CANALE ESTERNO PER LE SEGNALAZIONI E DIVULGAZIONE PUBBLICA

Fermo restando che l'azienda si impegna a rispondere ad ogni segnalazione e a non avere comportamenti ritorsivi, secondo quanto previsto dal Decreto Whistleblowing, il Segnalante può ricorrere al canale di segnalazione esterno istituito dall'ANAC, disponibile nell'apposita sezione sul sito internet di ANAC, solo per le Violazioni previste dal Decreto Whistleblowing (ad eccezione di quelle che afferiscono a Violazioni del D.Lgs. 231/2001), e laddove sussistano i seguenti presupposti stabiliti dal Decreto Whistleblowing, ossia:

- mancata attivazione dei canali interni;
- la Segnalazione, effettuata in conformità alle previsioni di cui al Decreto Whistleblowing e della presente procedura, non ha avuto seguito;
- ha fondati motivi di ritenere che, se effettuasse la Segnalazione interna, questa non avrebbe seguito o che andrebbe incontro a ritorsioni. In ordine ai fondati motivi, si specifica che il Segnalante deve poter ritenere ragionevolmente sulla base di circostanze concrete allegare ed Informazioni effettivamente acquisibili e, quindi, non su semplici illazioni, che, se effettuasse una Segnalazione interna:
  - alla stessa non sarebbe dato efficace seguito. Ciò si verifica quando, ad esempio, il responsabile ultimo nel Contesto lavorativo sia coinvolto nella violazione, vi sia il rischio che la violazione o le relative prove possano essere occultate o distrutte, l'efficacia delle indagini svolte dalle autorità competenti potrebbe essere altrimenti compromessa o anche perché si ritiene che ANAC sarebbe più indicata a affrontare la specifica violazione, soprattutto nelle materie di propria competenza;
  - questa potrebbe determinare il rischio di Ritorsione (ad esempio anche come conseguenza della violazione dell'obbligo di riservatezza dell'identità del Segnalante).
- ha fondati motivi di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse. Si pensi, ad esempio, al caso in cui la Violazione richieda un intervento urgente, per salvaguardare la salute e la sicurezza delle persone o per proteggere l'ambiente.

Sempre ai sensi del Decreto Whistleblowing, il Segnalante può, altresì, effettuare una divulgazione pubblica delle Informazioni sulle Violazioni previste dal Decreto Whistleblowing (ad eccezione di quelle che afferiscono a Violazioni del D.Lgs. 231/2001), di cui sia venuto a conoscenza nel Contesto lavorativo, solo al ricorrere delle seguenti condizioni stabilite dallo stesso Decreto Whistleblowing, ossia:

- il Segnalante ha previamente utilizzato il canale interno o esterno, ma non vi sia stato Riconcontro o non vi sia stato dato seguito nei termini previsti;
- il Segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente e palese per il pubblico interesse;

- il Segnalante ha fondato motivo di ritenere che la Segnalazione esterna possa comportare il rischio di ritorsioni, o che possa non avere efficace seguito in ragione di specifiche circostanze del caso concreto.

Nella divulgazione pubblica, ove il soggetto riveli volontariamente la propria identità, non viene in rilievo e, quindi, non è garantita la tutela della riservatezza, ferme restando tutte le altre forme di protezione previste dal Decreto Whistleblowing per il Segnalante. Laddove, invece, divulghi Violazioni utilizzando, ad esempio, uno pseudonimo o un nickname, che comunque non ne consente l'identificazione, non potranno essere garantite le tutele previste dal Decreto Whistleblowing. Al divulgatore, nel caso di disvelamento successivo, saranno comunque garantite le tutele previste in caso di ritorsioni.

## **15. COMUNICAZIONE A TUTTO IL PERSONALE**

Ciascuna società italiana del Gruppo Seda provvederà a comunicare la presente procedura a tutto il personale tenuto alle segnalazioni e ad individuare idonee modalità per informare i soggetti terzi con cui opera.