

**Somec S.p.A.**

**Procedura  
di Whistleblowig**

## INDICE

1.	Premessa.....	3
2.	Destinatari.....	3
3.	Descrizione degli acronimi.....	4
4.	Responsabilità organizzative.....	4
5.	Garanzie e procedura .....	5
	5.1. Oggetto e contenuto della Segnalazione .....	5
	5.2. Modalità per effettuare la segnalazione .....	6
	5.3. I destinatari della Segnalazione .....	7
	5.4. Tutela del Segnalante .....	8
6.	Procedura .....	9
	6.1. Gli adempimenti dei destinatari della Segnalazione .....	9
	6.2. Durata della fase istruttoria .....	10
	6.3. Reporting periodico .....	10
	6.4. Protezione dei dati e archiviazione della documentazione .....	10

## 1. PREMESSA

La presente procedura, che costituisce parte integrante del Modello 231, è volta a disciplinare le modalità di segnalazione di comportamenti illeciti o di irregolarità in ambito aziendale, in particolare, attraverso la previsione di canali informativi idonei a garantire la ricezione, l'analisi ed il trattamento delle segnalazioni nonché di sistemi di protezione del segnalante contro misure discriminatorie o, comunque, penalizzanti nell'ambito del rapporto di lavoro.

La Legge n. 179 del 30 novembre 2017 avente ad oggetto le *“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 ampliato al settore privato l'istituto del *whistleblowing*.

In particolare, l'art. 2 della Legge n. 179/2017, modificando l'articolo 6 del Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231, ha inserito nell'ambito del D.Lgs. 231/2001 la disciplina della tutela del soggetto segnalante illeciti o irregolarità di cui è venuto a conoscenza in ragione delle funzioni svolte nell'ambito di un rapporto di lavoro privato, aggiungendo tre nuovi commi all'art. 6 (relativo alle indicazioni sul contenuto dei modelli organizzativi) che forniscono indicazioni specifiche sui modelli organizzativi che devono prevedere:

- specifici canali informativi dedicati alle Segnalazioni, di cui almeno uno con modalità informatiche, tali da garantire la riservatezza dell'identità del Segnalante;
- il divieto di atti di ritorsione o discriminatori nei confronti del Segnalante;
- l'inserimento all'interno del sistema disciplinare del modello organizzativo, di sanzioni nei confronti di chi viola le misure di tutela del segnalante, nonché di chi effettua con dolo o colpa grave Segnalazioni poi rivelatesi infondate.

Da ultimo, con la pubblicazione del D.lgs. 24/2023 in Gazzetta Ufficiale del 15 marzo 2023 è stata recepita anche in Italia la Direttiva 2019/1937 sul whistleblowing che ha introdotto una disciplina strutturata per garantire la protezione degli *“informatori/segnalanti o whistleblowers”* i.e. delle persone che segnalano violazioni di disposizioni normative nazionali o dell'Unione europea che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato, di cui siano venute a conoscenza in un contesto lavorativo pubblico o privato.

## 2. DESTINATARI

I Destinatari della presente procedura sono:

- i vertici aziendali ed i componenti degli organi sociali;
- i dipendenti;
- coloro che, pur non rientrando nella categoria dei dipendenti, operano per conto di Somec S.p.A. (*breviter*, Somec o la Società) e sono sotto il controllo e la direzione della Società (a titolo esemplificativo e non esaustivo: lavoratori somministrati, lavoratori con contratto di collaborazione coordinata e continuativa...);
- i partner, i clienti, i fornitori, i consulenti con contratto libero professionale, i collaboratori, i soci e, più in generale, chiunque sia in relazione d'interessi con la Società (*“Terzi”*).

### 3. DESCRIZIONE DEGLI ACRONIMI

Definizione/ Acronimo	Descrizione	Fonte
Whistleblowing	Istituto finalizzato a regolamentare e facilitare il processo di segnalazione di illeciti o di altre irregolarità di cui il soggetto segnalante (c.d. " <i>whistleblower</i> ") sia venuto a conoscenza e che prevede, per quest'ultimo, significative forme di tutela	Interna
Segnalante o Whistleblower	Chiunque svolga un compito o funzione all'interno o per conto della Società che decida di segnalare una condotta illecita o una violazione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo di cui sia venuto a conoscenza in ragione delle funzioni svolte; rientrano, inoltre tra i segnalanti anche i c.d. facilitatori, i terzi connessi con le persone segnalanti e che potrebbero rischiare ritorsioni in un contesto lavorativo, quali colleghi o parenti delle persone segnalanti; e, da ultimo, i soggetti giuridici di cui le persone segnalanti sono controllanti ex articolo 2359 c.c., per cui lavorano o a cui sono altrimenti connesse in un contesto lavorativo	Interna/Esterna
Segnalato	Il soggetto cui il Segnalante attribuisce la commissione del fatto illecito/irregolarità rappresentato nella segnalazione	Interna
Segnalazione	Comunicazioni circostanziate del Segnalante che hanno ad oggetto, di violazioni, (i.e. di comportamenti, atti od omissioni) che ledono l'integrità della Società e che consistono in illeciti amministrativi, contabili, civili o penali, condotte illecite rilevanti ai sensi del D.lgs. 231/2001, o violazioni del modello di organizzazione e gestione, illeciti che rientrano nell'ambito di applicazione di discipline normative unionali o nazionali degli atti dell'Unione europea o nazionali.	Interna/Esterna
Canale informativo	Canale individuato dall'organizzazione quale mezzo interno o esterno all'organizzazione stessa, attraverso cui veicolare le segnalazioni	Interna/Esterna/ Pubblica

### 4. RESPONSABILITÀ ORGANIZZATIVE

Il Consiglio di Amministrazione di Somec è responsabile di assicurare la piena implementazione della presente procedura, quale parte integrante del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo istituito ai sensi del D.Lgs. 231/2001.

L'Organismo di Vigilanza è il soggetto identificato quale destinatario della Segnalazione, con il compito di ricevere, analizzare, verificare (anche con il supporto di altre funzioni dell'organizzazione) e chiudere le Segnalazioni.

Il Consiglio di Amministrazione è coinvolto dall'Organismo di Vigilanza per eventuali profili di responsabilità disciplinare.

## 5. GARANZIE E PROCEDURA

### 5.1 Oggetto e contenuto della Segnalazione<sup>1</sup>

La Procedura si applica, in particolare, alle Segnalazioni aventi ad oggetto:

- presunte violazioni del Modello di Organizzazione e Controllo adottato da Somec ai sensi del d.lgs. 231/2001;
- comportamenti che recano il rischio di commissione di un illecito o di un reato, anche se non incluso tra i reati presupposto previsti dal d.lgs. 231/2001<sup>2</sup>;
- presunte violazioni, istigazioni o induzioni alla violazione di norme di legge o regolamento, di procedure interne, del codice etico della Società;
- denunce, provenienti da Terzi aventi ad oggetto presunti rilievi, irregolarità e fatti censurabili;
- *complaints* (esposti) riguardanti tematiche di contabilità, controlli;
- illeciti in materia di 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;
- atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'UE;
- atti od omissioni riguardanti il mercato interno dell'UE;
- atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni degli atti dell'UE nei settori indicati nei numeri 3), 4) e 5) del Trattato dell'Unione.

La Segnalazione non deve riguardare lamentele di carattere personale. Il Segnalante non deve utilizzare l'istituto per scopi meramente personali o per ritorsioni. Parimenti, le Segnalazioni non devono avere ad oggetto rivendicazioni contrattuali o sindacali – salvo che non si basino sulla violazione di norme di legge, regolamento, o di procedure adottate da Somec - le quali, semmai, rientrano nella più generale disciplina del rapporto di lavoro/collaborazione o dei rapporti con il superiore gerarchico o con i colleghi. Non rientrano nell'ambito di applicazione della Procedura nemmeno le segnalazioni aventi ad oggetto reclami commerciali.

La Segnalazione deve contenere tutti gli elementi utili ad accertare la fondatezza dei fatti oggetto della comunicazione, onde consentire all'Organismo di Vigilanza di procedere alle dovute verifiche.

A tal fine, la Segnalazione deve contenere i seguenti elementi:

- una chiara e completa descrizione dei fatti oggetto di Segnalazione;
- se conosciute, le circostanze di tempo e di luogo in cui siano stati commessi i fatti segnalati;
- se conosciute, le generalità o altri elementi che consentano di identificare il soggetto o i soggetti che abbiano posto in essere i fatti segnalati (es. qualifica o il settore in cui svolge l'attività);

---

<sup>1</sup> I fatti illeciti oggetto delle segnalazioni possono comprendere non solo delitti contro la pubblica amministrazione ma anche tutte le situazioni in cui si riscontrino comportamenti impropri di un funzionario pubblico. In base all'articolo 54 bis, però, la segnalazione deve avere ad oggetto "condotte illecite" e deve avvenire nell'interesse dell'integrità della pubblica amministrazione. Anche per il settore privato si prevede (D. Lgs. 231/2001 articolo 6) "*di presentare, a tutela dell'integrità dell'ente, segnalazioni circostanziate di condotte illecite*". In tal modo si restringe l'ambito della tutela. Il TAR ha infatti chiarito che "l'istituto del whistleblowing non è utilizzabile per scopi essenzialmente di carattere personale o per contestazioni o rivendicazioni inerenti al rapporto di lavoro nei confronti di superiori. Questo tipo di conflitti infatti sono disciplinati da altre normative e da altre procedure" (TAR Campania, sez. VI, sentenza n. 3880/18).

<sup>2</sup> Si fa riferimento ad illeciti amministrativi, contabili, civili o penali che non rientrano nei numeri 3), 4), 5) e 6) del Trattato sull'Unione Europea.

- l'indicazione di eventuali altri soggetti che siano a conoscenza o possano riferire sui fatti oggetto di Segnalazione;
- eventuali documenti che possano confermare la fondatezza dei fatti riportati;
- ogni altra informazione che possa fornire un utile riscontro circa la sussistenza dei fatti segnalati.

Per quanto attiene all'indicazione delle generalità del Segnalante, nonché l'indicazione della sua posizione o funzione aziendale, questi non sono elementi necessari, in quanto saranno oggetto di verifica anche le segnalazioni rese in forma assolutamente anonima.

Qualora il Segnalante non desideri mantenere l'anonimato, si raccomanda di indicare altresì un recapito differente dall'indirizzo e-mail aziendale, al quale egli preferisca ricevere eventuali comunicazioni dai Riceventi.

Eventuali Segnalazioni che non rispettino i requisiti di cui sopra non saranno prese in considerazione.

La presente Procedura riporta un modello di Modulo per la Segnalazione delle condotte illecite, che potrà essere utilizzato a discrezione del Segnalante per la trasmissione della Segnalazione inviata alla casella di posta elettronica dedicata. In ogni caso, l'Organismo di Vigilanza valuterà e verificherà anche le Segnalazioni che non vengono inoltrate mediante il predetto modulo.

## 5.2 Modalità per effettuare la segnalazione

Le segnalazioni possano essere effettuate attraverso tre diversi canali di segnalazione:

1. interna
2. esterna
3. tramite divulgazione pubblica

Le tre tipologie di segnalazione devono necessariamente essere utilizzate in modo progressivo e sussidiario, nel senso che il segnalante può effettuare:

1. una segnalazione esterna solo se non ha potuto effettuare una segnalazione interna o se questa non ha avuto esito;
2. una divulgazione pubblica solo dopo aver effettuato una segnalazione interna e/o esterna senza esito.

### Segnalazione Interna<sup>3</sup>

Somec mette a disposizione un apposito modulo di segnalazione, il cui utilizzo rende più agevole il rispetto della presente procedura.

La segnalazione può essere presentata anche con dichiarazione diversa da quella prevista nel modulo, purché contenente gli elementi essenziali indicati in quest'ultimo.

Le segnalazioni devono essere indirizzate all'Organismo di Vigilanza tramite comunicazione diretta da inoltrarsi secondo le seguenti modalità:

- all'indirizzo di posta elettronica certificata dedicato: [wbsomec@pec.net](mailto:wbsomec@pec.net) accessibile al solo Organismo di Vigilanza;
- posta ordinaria: in tal caso, per poter usufruire della garanzia della riservatezza, è necessario che la segnalazione, indirizzata allo Studio Legale VBGA, sito in Milano, via Dante n. 7, venga inserita in una busta chiusa che rechi all'esterno la dicitura *"riservata personale per l'Organismo di Vigilanza"*.

Le segnalazioni interne possono essere effettuate anche oralmente, su richiesta della persona segnalante, mediante un incontro diretto fissato entro un termine ragionevole.

---

<sup>3</sup> Si precisa che le condotte illecite rilevanti ai sensi del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231 o le violazioni del Modello di organizzazione e gestione adottato da Somec possono essere segnalate solo internamente.

La segnalazione in forma orale, previo consenso della persona segnalante, è documentata a cura dell'Organismo di Vigilanza, mediante registrazione su un dispositivo idoneo alla conservazione e all'ascolto oppure mediante trascrizione integrale. In caso di trascrizione, la persona segnalante può verificare, rettificare o confermare il contenuto della trascrizione mediante la propria sottoscrizione.

Tutte le segnalazioni ricevute, indipendentemente dal canale utilizzato, sono archiviate a cura dell'Organismo a tutela della riservatezza del segnalante. La segnalazione ricevuta per posta interna viene protocollata sempre a cura dell'Organismo di Vigilanza.

### Segnalazione Esterna

Ai *Whistleblower* è anche garantito un canale di segnalazione esterna gestito dall'Autorità Nazionale Anticorruzione - ANAC - (il "Canale di Segnalazione Esterna"), indipendentemente dal numero di lavoratori impiegati dai soggetti del settore pubblico o privato.

I Whistleblower possono rivolgersi al Canale di Segnalazione Esterna:

- se è stata presentata una segnalazione attraverso il Canale di Segnalazione Interna, ma la segnalazione non ha avuto seguito;
- se vi è giustificato motivo di ritenere che la segnalazione attraverso il Canale di Segnalazione Interna non sarà efficace o sarà oggetto di ritorsione;
- in caso di pericolo imminente o palese per l'interesse pubblico.

### Pubblica

Per completezza si precisa che la denuncia di illeciti disciplinati dal diritto nazionale o europeo può sempre essere effettuata anche pubblicamente, ad esempio, all'autorità giudiziaria.

## **5.3 I destinatari della Segnalazione**

Al fine di garantire la tutela della riservatezza dell'identità del Segnalante, la Società ritiene che il flusso di gestione delle Segnalazioni debba essere rivolto all'Organismo di Vigilanza ai sensi del D.Lgs. 231/2001.

A tal fine, Somec ha provveduto ad istituire un indirizzo di posta elettronica di esclusiva pertinenza dell'Organismo di Vigilanza: [odv@somecgroup.com](mailto:odv@somecgroup.com)

## 5.4 Tutela del Segnalante

Somec garantisce i Segnalanti<sup>4</sup> contro qualsiasi azione ritorsiva o comportamenti diretti o indiretti che siano da chiunque posti in essere in ragione della Segnalazione (indipendentemente dal fatto che la stessa si riveli fondata)<sup>5</sup>.

In particolare:

- il Segnalante può – in proprio o tramite la propria organizzazione sindacale di riferimento – denunciare all'Ispettorato nazionale del lavoro, per i provvedimenti di propria competenza, qualunque azione discriminatoria che dovesse subire in seguito all'avvenuta Segnalazione;
- è nullo il licenziamento ritorsivo o discriminatorio del Segnalante;
- sono nulli anche qualunque mutamento di mansioni ai sensi dell'art. 2103 c.c., nonché qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti del Segnalante.

Sono poi garantite al segnalante misure di sostegno quali informazioni, assistenza e consulenze a titolo gratuito sulle modalità di segnalazione e sulla protezione dalle ritorsioni offerta dalle disposizioni normative nazionali e da quelle dell'Unione europea, sui diritti della persona coinvolta, nonché sulle modalità e condizioni di accesso al patrocinio a spese dello Stato.

È inoltre prevista l'adozione nei confronti del segnalante di misure, anche provvisorie, necessarie ad assicurare la tutela alla situazione giuridica soggettiva azionata, ivi compresi:

- il risarcimento del danno
- la reintegrazione nel posto di lavoro
- l'ordine di cessazione della condotta che costituisce ritorsione
- la dichiarazione di nullità degli atti adottati in esecuzione della condotta che costituisce ritorsione.

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, il Datore di lavoro è tenuto a dimostrare che l'adozione di tali misure siano fondate su ragioni estranee alla Segnalazione stessa.

---

<sup>4</sup> Il decreto legislativo estende inoltre la protezione ai facilitatori (es associazioni, famiglia del segnalante), ai colleghi che operano all'interno del medesimo contesto lavorativo del segnalante, agli enti di proprietà del segnalante o in cui il segnalante lavora.

<sup>5</sup> Il divieto di ritorsione (art. 17) può verificarsi nelle seguenti ipotesi:

- il licenziamento, la sospensione o misure equivalenti;
- la retrocessione di grado o la mancata promozione;
- il mutamento di funzioni, il cambiamento del luogo di lavoro, la riduzione dello stipendio, la modifica dell'orario di lavoro;
- la sospensione della formazione o qualsiasi restrizione dell'accesso alla stessa;
- le note di merito negative o le referenze negative;
- l'adozione di misure disciplinari o di altra sanzione, anche pecuniaria;
- la coercizione, l'intimidazione, le molestie o l'ostracismo;
- la discriminazione o comunque il trattamento sfavorevole;
- la mancata conversione di un contratto di lavoro a termine in un contratto di lavoro a tempo indeterminato, laddove il lavoratore avesse una legittima aspettativa a detta conversione;
- il mancato rinnovo o la risoluzione anticipata di un contratto di lavoro a termine;
- i danni, anche alla reputazione della persona, in particolare sui social media, o i pregiudizi economici o finanziari, comprese la perdita di opportunità economiche e la perdita di redditi;
- l'inserimento in elenchi impropri sulla base di un accordo settoriale o industriale formale o informale, che può comportare l'impossibilità per la persona di trovare un'occupazione nel settore o nell'industria in futuro.



Verranno, altresì, prese in considerazione anche le Segnalazioni anonime. Tuttavia, le Segnalazioni anonime recano con sé il rischio che non sia possibile svolgere più approfondite indagini per chiarire gli eventi ed eventualmente condurre all'adozione di provvedimenti, non solo sanzionatori, ma, ove occorra, anche di denuncia alle autorità. Pertanto, ove possibile, si raccomanda di firmare le Segnalazioni.

Infatti, tutte le informazioni ricevute nell'ambito della Segnalazione saranno trattate dai Riceventi di volta in volta coinvolti in modo riservato evitando che soggetti terzi ne possano venire a conoscenza.

In particolare, i fatti oggetto della Segnalazione, ivi inclusi i nominativi dei soggetti che sono coinvolti (così come qualunque elemento in grado di rivelare o ricostruire l'identità) non saranno diffusi dall'Organismo di Vigilanza, il quale potrà condividere le informazioni ricevute solamente nella misura in cui ciò sia assolutamente necessario per il compimento di indagini e accertamenti sui fatti stessi. In particolare, è fatto assoluto divieto all'Organismo di Vigilanza di comunicare il nome del Segnalante, con le limitate eccezioni di seguito individuate:

- la rivelazione del nome del Segnalante sia ritenuta imprescindibile nell'ambito delle indagini interne in merito ai fatti oggetto della Segnalazione, fermo in ogni caso che tale rivelazione debba avvenire adottando misure di protezione adeguate volte ad impedirne la diffusione;
- alla presenza di eventuali indagini o procedimenti avanti all'autorità giudiziaria;
- qualora emerga che la Segnalazione sia consapevolmente infondata ovvero riferita a soggetti che il Segnalante sapeva essere estranei ai fatti oggetto della Segnalazione,
- nel caso in cui la Segnalazione abbia portato all'adozione a carico di soggetti estranei di provvedimenti disciplinari o all'instaurazione contro di essi di un procedimento avanti all'autorità giudiziaria.

Sempre a tutela del segnalante Somec assicura, quindi, la riservatezza in ordine all'identità del segnalante, che non può essere rivelata o divulgata, senza il suo consenso espresso<sup>6</sup>, a persone diverse rispetto a quelle competenti a ricevere o a dare seguito alla segnalazione. In caso di rivelazione dell'identità del segnalante è poi prevista la previa comunicazione scritta delle ragioni della rivelazione dei dati riservati.

Una tutela analoga a quella del segnalante è inoltre garantita anche alle persone coinvolte e a quelle persone menzionate nella segnalazione, tra cui anche il segnalato stesso.

Tutti i soggetti coinvolti hanno infine diritto a un ricorso effettivo, a un giudice imparziale, alla presunzione di innocenza e a un più generale diritto di difesa.

Somec garantisce adeguata protezione dalle forme di abuso della presente procedura, quali segnalazioni infondate, effettuate con dolo o colpa grave, ovvero manifestamente opportunistiche e/o compiute al solo scopo di danneggiare il denunciato o altri soggetti, e ogni altra ipotesi di utilizzo improprio o di intenzionale strumentalizzazione della presente Procedura, sia in fase di accertamento, che successivamente alla conclusione dell'accertamento.

## 6. PROCEDURA

### 6.1. Gli adempimenti dei destinatari della Segnalazione

L'Organismo di Vigilanza provvede a ricevere la Segnalazione e, qualora quest'ultima sia conforme ai requisiti richiesti dal paragrafo 4.1, provvede ad aprire l'istruttoria; l'Organismo di Vigilanza provvede a spiegare per iscritto le motivazioni sottese all'eventuale rifiuto di procedere ad una indagine interna. L'Organismo di Vigilanza, entro sette giorni dal ricevimento della segnalazione, informa il Segnalante della presa in carico della stessa; l'Organismo di Vigilanza informa, altresì, il Consiglio di Amministrazione della ricezione della segnalazione.

---

<sup>6</sup> Tale obbligo è già previsto dall'art. 54 bis, comma 3, del D.Lgs. 165/2001; la principale novità riguarda tuttavia la necessità che il consenso sia **espresso**, come richiesto dalla Direttiva.

All'esito delle verifiche l'Organismo di Vigilanza informa il Segnalante di quanto appreso dall'indagine e, successivamente, della chiusura dell'istruttoria.

L'Organismo di Vigilanza, nella conduzione dell'istruttoria, può chiedere chiarimenti al Segnalante e/o a eventuali altri soggetti coinvolti nella Segnalazione, con l'adozione delle necessarie cautele.

L'Organismo di Vigilanza è tenuto a verificare la fondatezza delle circostanze rappresentate nella Segnalazione attraverso lo svolgimento di attività che ritiene opportune, compresa l'audizione di eventuali altri soggetti che possono riferire sui fatti segnalati, nel rispetto dei principi di imparzialità, riservatezza e tutela dell'identità del Segnalante.

L'Organismo di Vigilanza, sulla base di quanto appreso dalle indagini, può decidere, in caso di evidente e manifesta infondatezza e di colpa grave o dolo del Segnalante, di archiviare la Segnalazione e di trasmettere l'informativa al Consiglio di Amministrazione che valuta l'opportunità di avviare il procedimento disciplinare; qualora, invece, l'Organismo di Vigilanza ravvisi elementi di non manifesta infondatezza del fatto, la Segnalazione viene gestita coinvolgendo i seguenti soggetti:

- il Consiglio di Amministrazione e il Responsabile della funzione in cui si è verificato il fatto per l'acquisizione di elementi istruttori, sempre con l'adozione delle necessarie cautele per tutelare la riservatezza del Segnalante;
- eventualmente, ove ritenuto opportuno, l'autorità giudiziaria per i profili di rispettiva competenza.

## **6.2 Durata della fase istruttoria**

A seconda della diversa natura delle problematiche, non è possibile definire precise tempistiche per le indagini. L'Organismo di Vigilanza si impegna, tuttavia, a chiudere l'istruttoria entro 60 giorni dalla ricezione della Segnalazione.

## **6.3 Reporting periodico**

L'Organismo di Vigilanza predispose, con cadenza semestrale, un Rendiconto contenente l'indicazione delle Segnalazioni

- (i) pervenute nel periodo di riferimento;
- (ii) pervenute nei mesi precedenti, ma non ancora archiviate nel periodo di riferimento;
- (iii) archiviate nel periodo di riferimento.

Nel Rendiconto è riportato lo "status" di ciascuna Segnalazione (es. ricevuta, aperta, proposta per l'archiviazione, archiviata, in fase di accertamento/audit, ecc.) e delle eventuali azioni intraprese.

L'Organismo di Vigilanza procede a trasmettere il rendiconto delle Segnalazioni a: (i) il Presidente del Consiglio di Amministrazione, (ii) l'Amministratore Delegato, (iii) il Collegio Sindacale.

## **6.4 Protezione dei dati e archiviazione della documentazione**

Ogni informazione, segnalazione, report inviato all'Organismo è conservato da quest'ultimo in un apposito data base (informatico o cartaceo) per un periodo di anni 10 nel rispetto della normativa sulla privacy come prescritto dal *Regolamento Privacy 2018 UE 2016/679*.

L'accesso al data base è consentito esclusivamente all'Organismo di Vigilanza che valuterà, di volta in volta, la eventuale segnalazione al Consiglio di Amministrazione ed al Collegio Sindacale.

### **Allegati:**

1. Allegato 1 – Modulo di segnalazione

**ALLEGATO 1 – Modulo per la segnalazione**

<b>Condotta Segnalata</b>	
Chiara e completa descrizione dei fatti	
Circostanze di tempo e di luogo in cui sono stati commessi i fatti	
Autore della condotta	
Eventuali altri soggetti a conoscenza del fatto o che possano riferire sui fatti	
Eventuali documenti che possano confermare la fondatezza dei fatti riportati	
Altre informazioni che possa fornire un utile riscontro circa la sussistenza dei fatti	
<b>Dati del Segnalante</b>	
Nome e cognome	
Qualifica aziendale	
Numero di telefono	
e-mail	

Luogo e data

Firma

## **INFORMATIVA PER IL TRATTAMENTO DEI DATI PERSONALI EX ART. 13 DEL REGOLAMENTO (UE) 2016/679 PER LE SEGNALAZIONI EFFETTUATE AI SENSI DELLA NORMATIVA SUL CD. “WHISTLEBLOWING”**

La informiamo che, ai sensi dell'art. 13 del Regolamento UE 2016/679 (di seguito “**Regolamento**” o “**GDPR**”), i suoi dati personali potranno essere raccolti e trattati nell'ambito delle attività di segnalazione di fenomeni illeciti e comportamenti sospetti che possano costituire una violazione delle norme che disciplinano le attività di SOMEC S.p.A. (*breviter*, Somec o la Società), nonché delle regole di comportamento contenute nel Codice Etico e nel Modello di gestione, di organizzazione e di controllo ex D.lgs. 231/2001 (di seguito “**Segnalazione Whistleblowing**”) da parte di SOMEC S.p.A., con sede legale in Via Palù 30, San Vendemiano (TV), Codice Fiscale e Partita IVA: 04245710266 (di seguito “**SOMEC**” o la “**Società**”) e saranno trattati dalla medesima, in qualità di Titolare del trattamento.

Il presente documento non sostituisce ma integra l'informativa ai dipendenti già consegnata in precedenza. Ai sensi dell'art. 13(4) del Regolamento, non è necessario ripetere le medesime informazioni già fornite all'interessato nell'informativa sopra richiamata.

### **1. Titolare del trattamento**

Il Titolare del trattamento dei Suoi dati personali, ovvero il soggetto che definisce le modalità e finalità del trattamento dei Suoi dati personali è Somec come sopra definito. Per qualunque informazione inerente al trattamento dei dati personali da parte di Somec può scrivere al seguente indirizzo: Somec S.p.A. Via Palù 30, San Vendemiano (TV).

### **2. Categorie e tipi di dati personali oggetto del trattamento**

I dati personali oggetto di trattamento potrebbero essere, solamente qualora decida di rivelare la sua identità, i suoi dati anagrafici (tra i quali a titolo esemplificativo e non esaustivo, nome, cognome, indirizzo e-mail, ecc.) nonché i dati identificativi del soggetto segnalato. Inoltre, nel contesto delle segnalazioni potrebbero essere rivelati dati rientranti nelle cd. “categorie particolari” di dati personali ai sensi dell'art. 9 del GDPR, ovvero dati idonei a rivelare l'origine razziale ed etnica, le convinzioni religiose, filosofiche o di altro genere, le opinioni politiche, l'adesione a partiti, sindacati, associazioni od organizzazioni a carattere religioso, filosofico, politico o sindacale, nonché i dati personali idonei a rivelare lo stato di salute e la vita sessuale e dati cd. giudiziari ai sensi dell'art.10 del GDPR (ovvero dati relativi a condanne penali e reati). In generale, La invitiamo a non fornire tali categorie di dati Suoi o di terzi, salvo che ciò non sia strettamente necessario ai fini della Segnalazione.

### **3. Finalità e base giuridica del trattamento dei dati personali**

I Suoi dati personali saranno trattati, nei limiti sopra indicati, al fine di ricevere, analizzare e gestire la Segnalazione *Whistleblowing*. La base giuridica che giustifica tale trattamento è l'art. 6(1)(f) del Regolamento), ossia il legittimo interesse del Titolare a conoscere e/o reprimere (i) le condotte illecite perpetrate all'interno della Società, (ii) eventuali violazioni del Modello di gestione, di organizzazione e di controllo ex d.lgs. 231/2001 di Somec, nonché del Codice Etico della Società, e (iii) tutte le altre notizie rilevanti per la Società collegate alle condotte sopra descritte. Inoltre, qualora il Titolare dovesse ritenere fondata la Segnalazione *Whistleblowing*, il Titolare potrà utilizzarne il contenuto per effettuare opportune indagini finalizzate all'accertamento dei fatti. In tale caso, le basi giuridiche per il trattamento dei dati personali contenuti nelle segnalazioni andrà individuata negli artt. 6 (1)(c) (“[...] *il trattamento è necessario per adempiere un obbligo legale [..]*”) e, per le particolari categorie di dati personali, l'art. 9(2)(f) del GDPR (“[...] *il trattamento è necessario per accertare, esercitare o difendere un diritto in sede giudiziaria o ogniqualevolta le autorità giurisdizionali esercitano le loro funzioni giurisdizionali [..]*”).

### **4. Destinatari e trasferimento dei dati**

I Suoi dati personali e, più in generale, tutti i dati personali comunicati con la Segnalazione *Whistleblowing*, unitamente alla documentazione a supporto della medesima, potrebbero essere condivisi, nella misura strettamente necessaria, con i seguenti soggetti obbligati alla riservatezza:

- a) il Legal & Corporate Affairs;
- b) eventuali consulenti legali esterni, con i quali la Società ha stipulato contratti per il trattamento dei dati ai sensi dell'art. 28 del GDPR e che, quindi, agiscono in qualità di responsabili del trattamento, che possano fornire attività di consulenza alla Società relativamente alle attività di gestione della Segnalazione *Whistleblowing*;
- c) soggetti, enti o autorità – autonomi titolari del trattamento - a cui sia obbligatorio comunicare i Suoi Dati Personali in forza di disposizioni di legge o di ordini delle autorità.

## **5. Trasferimento dei dati extra UE**

I Suoi dati personali non saranno trasferiti al di fuori dello Spazio Economico Europeo.

## **6. Conservazione dei dati**

I Suoi dati saranno conservati solo per il tempo necessario ai fini per cui sono raccolti, rispettando il principio di minimizzazione di cui all'articolo 4(1)(c) del GDPR e, in particolare, per il termine di prescrizione dei reati oggetto della Segnalazione *Whistleblowing*.

Maggiori informazioni sono disponibili presso il Titolare contattabile ai recapiti sopra indicati.

## **7. Modalità di trattamento dei dati**

Il trattamento dei dati avverrà tramite supporti e/o strumenti informatici, manuali e/o telematici, con logiche strettamente correlate alle finalità del trattamento e comunque garantendo la riservatezza e sicurezza dei dati stessi e nel rispetto del Regolamento.

Il trattamento dei dati sarà effettuato con logiche di elaborazione correlate alle finalità di cui alla presente informativa, comunque, in modo da garantire la sicurezza e la riservatezza dei dati con particolare riferimento ai dati del "segnalante" che di norma saranno protetti.

## **8. I Suoi diritti**

Lei ha il diritto di chiedere al Titolare, in qualunque momento, maggiori informazioni sul trattamento dei suoi dati personali, l'accesso ai suoi dati personali, la rettifica o la cancellazione degli stessi o di opporsi al loro trattamento, ha inoltre diritto di richiedere la limitazione del trattamento nei casi previsti dall'art. 18 del Regolamento.

In particolar modo, per quanto riguarda il Suo diritto di opporsi al trattamento effettuato sulla base del legittimo interesse della Società, ai sensi dell'art. 21(1) del Regolamento, esso potrà essere esercitato precisando i motivi connessi alla sua specifica situazione personale che giustificano l'opposizione in questione.

Si precisa che, in tali casi, il Titolare si asterrà dal trattare ulteriormente i dati personali salvo che vi siano "*motivi legittimi cogenti per procedere al trattamento che prevalgono sugli interessi, sui diritti e sulle libertà dell'interessato oppure per l'accertamento, l'esercizio o la difesa di un diritto in sede giudiziaria*".

Le richieste vanno rivolte per iscritto al Titolare mediante raccomandata al seguente indirizzo: Somec SpA, Via Palù 30, San Vendemiano (TV).

In ogni caso lei ha sempre diritto di proporre reclamo all'autorità di controllo competente (Garante per la Protezione dei dati personali), ai sensi dell'art. 77 del Regolamento, qualora ritenga che il trattamento dei suoi Dati Personali sia contrario alla normativa in vigore, o di adire le opportune sedi giudiziarie (ex art. 79 del Regolamento).