

PROCEDURA PER LE SEGNALAZIONI DI ILLECITI E IRREGOLARITÀ

1. PREMESSA

La Simos Service S.r.l., con i principi etici, in attuazione dell'impegno verso la legalità, riconoscendone l'alta funzione sociale, intende rispettare la vigente normativa in materia di segnalazioni (whistleblowing), da un lato, incentivando le segnalazioni e, dall'altro, tutelando, la persona segnalante. La segnalazione, infatti, è un atto di manifestazione di senso civico, attraverso cui la persona segnalante contribuisce all'emersione e alla prevenzione di violazioni ovvero comportamenti, atti od omissioni che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o della Simos Service S.r.l.,

2. DEFINIZIONI

Con l'espressione "**A.N.A.C.**" si intende l'Autorità Nazionale Anticorruzione.

Con l'espressione "**dare seguito**" si intende l'azione intrapresa dal Responsabile delle Segnalazioni e dal destinatario di cui al successivo articolo 13 per valutare la sussistenza dei fatti segnalati, l'esito delle indagini e le eventuali misure adottate.

Con l'espressione "**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.

Con l'espressione "**persona segnalante**" (Whistleblower) si intende la persona fisica che effettua la segnalazione o la divulgazione pubblica di informazioni sulle violazioni di disposizioni normative nazionali o dell'Unione europea che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o della Simos Service S.r.l., di cui siano venute a conoscenza in un contesto lavorativo.

Con l'espressione "**riscontro**" si intende la comunicazione alla persona segnalante di informazioni relative al seguito che viene dato o che si intende dare alla segnalazione.

Con l'espressione "**segnalazione**" o "**segnalare**" (Whistleblowing) si intende la comunicazione scritta od orale di informazioni sulle violazioni. Attraverso la segnalazione la persona segnalante fornisce informazioni, compresi i fondati sospetti, riguardanti violazioni commesse, o che, sulla base di elementi concreti, potrebbero essere commesse nella Simos Service S.r.l., ivi inclusi gli elementi riguardanti condotte volte ad occultare tali violazioni.

3. RIFERIMENTI

- Direttiva EU 1937/2019
- D.Lgs. 24/2023
- Codice Etico

4. SCOPO E FINALITÀ DEL DOCUMENTO

Scopo del presente documento è quello di rimuovere i fattori che possono ostacolare o disincentivare il ricorso all'istituto, quali i dubbi e le incertezze circa la procedura da seguire e i timori di ritorsioni o discriminazioni.

5. OGGETTO DELLA SEGNALAZIONE

La segnalazione, scritta od orale, contiene informazioni sulle violazioni, ovvero quei comportamenti, atti od omissioni che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o della Simos Service S.r.l., e che, tra gli altri, possono consistere in illeciti amministrativi, contabili, civili o penali, condotte illecite rilevanti ai sensi del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, o violazioni del Modello di Organizzazione e Gestione della Conformità adottato dalla Società.

Le informazioni oggetto della segnalazione ricomprendono anche i fondati sospetti, riguardanti violazioni commesse o che, sulla base di elementi concreti, potrebbero essere commesse nella Simos Service S.r.l., nonché gli elementi riguardanti condotte volte ad occultare tali violazioni.

Non devono essere oggetto di segnalazione lamenti di carattere personale del segnalante o rivendicazioni/istanze che rientrano nella disciplina del rapporto di lavoro o rapporti col superiore gerarchico o colleghi, per le quali occorre fare riferimento all'Ufficio Risorse Umane con le modalità stabilite.

6. CONTENUTO DELLE SEGNALAZIONI

La persona segnalante deve fornire tutti gli elementi utili a consentire agli uffici competenti di procedere alle dovute ed appropriate verifiche ed accertamenti a riscontro della fondatezza dei fatti oggetto di segnalazione. Le segnalazioni anonime, vale a dire prive di elementi che consentano di identificare il loro autore, verranno prese in considerazione solo se relative a fatti di particolare gravità e con un contenuto che risulti adeguatamente dettagliato e circostanziato. Resta fermo il requisito della veridicità dei fatti o situazioni segnalati, a tutela delle persone coinvolte.

7. PERSONE CHE POSSONO FARE LA SEGNALAZIONE

Possono fare la segnalazione:

- coloro che prestano la propria opera per la Simos Service S.r.l., quali, ad esempio i lavoratori subordinati, i lavoratori autonomi, i titolari di un rapporto di collaborazione, i lavoratori o i collaboratori di appaltatori o fornitori, i liberi professionisti e i consulenti, i volontari e i tirocinanti, retribuiti e non retribuiti.
- I soci.
- Le persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza, anche qualora tali funzioni siano esercitate in via di mero fatto.

Oltre che in costanza del rapporto giuridico che le legittima, le segnalazioni possono essere fatte:

- a) quando il rapporto giuridico 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.

8. MODALITÀ

La Simos Service S.r.l., mette a disposizione delle persone segnalanti un applicativo software accessibile attraverso la rete Internet. L'applicativo software garantisce assoluta riservatezza e crittografia dei dati della persona segnalante, della persona coinvolta e della segnalazione, in quanto accessibili esclusivamente da coloro che sono legittimati a riceverli.

Le segnalazioni sono effettuate in forma scritta, anche con modalità informatiche, oppure in forma orale. Le segnalazioni interne in forma orale sono effettuate attraverso linee telefoniche o sistemi di

messaggistica vocale ovvero, su richiesta della persona segnalante, mediante un incontro diretto fissato entro un termine ragionevole.

9. RESPONSABILE DELLE SEGNALAZIONI

Tutte le segnalazioni pervengono al Responsabile delle Segnalazioni cui è affidata la gestione del canale di segnalazione. La funzione di Responsabile delle Segnalazioni è affidata all'avvocato Elisa Benvenuta persona esterna rispetto all'organizzazione aziendale, che garantisce adeguato grado di autonomia ed è in possesso delle competenze e capacità necessarie ad adempiere il compito.

10. COMPITI DEL RESPONSABILE DELLE SEGNALAZIONI

Spetta al Responsabile delle segnalazioni:

- a) rilasciare alla persona segnalante avviso di ricevimento della segnalazione entro sette giorni dalla data di ricezione;
- b) mantenere le interlocuzioni con la persona segnalante e richiedere a quest'ultima, se necessario, integrazioni;
- c) dare diligente seguito alle segnalazioni ricevute, potendo accedere alle informazioni della Società e con la collaborazione e il supporto di tutte le funzioni aziendali;
- d) fornire riscontro alla segnalazione 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;
- e) definire i contenuti ed assicurarsi, con la collaborazione ed il supporto delle funzioni aziendali, che siano messe a disposizione informazioni chiare sul canale, sulle procedure e sui presupposti per effettuare le segnalazioni interne, nonché sul canale, sulle procedure e sui presupposti per effettuare le segnalazioni esterne. Le suddette informazioni sono esposte e rese facilmente visibili nei luoghi di lavoro, nonché accessibili alle persone che pur non frequentando i luoghi di lavoro, rientrano tra coloro i quali possono fare segnalazioni. Tali informazioni sono pubblicate anche in una sezione dedicata del sito www.simosservice.it

11. FACILITATORE

La persona segnalante può farsi assistere da un "facilitatore" ovvero una persona fisica che assiste una persona segnalante nel processo di segnalazione, operante all'interno del medesimo contesto lavorativo e la cui assistenza deve essere mantenuta riservata.

12. ATTIVITA' DI VERIFICA DELLA FONDATEZZA DELLA SEGNALAZIONE

La gestione e la verifica sulla fondatezza delle circostanze esposte nella segnalazione spettano al Responsabile della Segnalazione che, avvalendosi dei destinatari individuati secondo le indicazioni del successivo art. 13 e delle funzioni aziendali ritenute necessarie, vi provvede nel rispetto dei principi di imparzialità e riservatezza, effettuando ogni attività ritenuta opportuna.

A tal fine, il Responsabile delle Segnalazioni oltre che avvalersi del supporto e della collaborazione delle competenti strutture aziendali, all'occorrenza, può anche avvalersi degli organi di controllo della Società e, ove necessario, di specialisti esterni.

13. DESTINATARI DELLA SEGNALAZIONE

L'Amministratore Unico individua e definisce i soggetti cui devono essere inoltrate le segnalazioni in relazione alle specifiche circostanze della segnalazione, alle materie oggetto della segnalazione e delle competenze, capacità e poteri del destinatario.

Il Responsabile della segnalazione si assicura che il destinatario competente sia informato e che attivamente si adoperi per dare seguito alla segnalazione ricevuta.

Nel caso in cui un destinatario sia coinvolto nella segnalazione, viene interessato il suo responsabile gerarchico, ove la segnalazione coinvolga l'Amministratore Unico dovrà essere investito il Sindaco Revisore. Nel caso in cui non fosse possibile inoltrare la segnalazione al Sindaco Revisore, ed il Responsabile delle Segnalazioni non è in grado o non ha adeguati poteri per dare seguito, questa dovrà essere inoltrata all'A.N.A.C.

Elenco dei destinatari

MATERIA	DESTINATARIO
Corruzione	Organismo di Vigilanza
Istigazione alla corruzione	Organismo di Vigilanza
Furto	Amministrazione
Comportamenti che violino disposizioni normative nazionali o dell'Unione Europea, che ledono l'interesse pubblico o la integrità di una amministrazione pubblica e di Simos Service S.r.l.	Organismo di Vigilanza
Mobbing	Risorse Umane
Reati contro la pubblica Amministrazione (concussione, malversazione, traffico di influenze illecite)	Organismo di Vigilanza/ Amministratore Unico
Assenteismo	Risorse Umane
Comportamento violento o molesto	Risorse Umane
Violazione del Codice Etico	Organismo di Vigilanza
Violazione procedure di gara ed altri affidamenti	Organismo di Vigilanza
Violazione di procedure di selezione ed assunzione del personale	Risorse Umane
Conflitto di interessi	Organismo di Vigilanza
Diffusione di informazioni riservate/violazioni obbligo di riservatezza	Organismo di Vigilanza
Violazioni del Modello Organizzativo 231	Organismo di Vigilanza
Violazione delle norme sulla salute e sicurezza sul lavoro	Risorse Umane
Violazione delle norme sulla tutela della vita privata e protezione dei dati personali e sicurezza delle reti e dei sistemi informativi	Amministrazione
Indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato o di un ente pubblico per il conseguimento di erogazioni pubbliche	Organismo di Vigilanza/ Amministratore Unico

14. FORME DI TUTELA DELLA PERSONA SEGNALANTE

OBBLIGHI DI RISERVATEZZA SULL'IDENTITÀ DELLA PERSONA SEGNALANTE.

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

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 (destinatari) o a dare seguito alle segnalazioni, espressamente autorizzate a trattare tali dati.

Nell'ambito del 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.

Nell'ambito del procedimento disciplinare, 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 cui dovrà essere data comunicazione scritta delle ragioni della rivelazione dei dati riservati.

È dato avviso alla persona segnalante mediante comunicazione scritta delle ragioni della rivelazione dei dati riservati, quando la rivelazione della identità della persona segnalante e delle informazioni è indispensabile anche ai fini della difesa della persona coinvolta.

Restando ferme le prescrizioni la persona coinvolta può essere sentita, ovvero, su sua richiesta, è sentita, direttamente in presenza fisica, ovvero in videoconferenza ed anche mediante procedimento cartolare attraverso l'acquisizione di osservazioni scritte e documenti.

DIVIETO DI RITORSIONE NEI CONFRONTI DELLA PERSONA SEGNALANTE

Coloro che effettuano segnalazioni non possono subire alcuna ritorsione.

Di seguito sono indicate talune fattispecie che, qualora siano riconducibili ad una attività di segnalazione, a norma dell'art. 17 Co.4 del D.Lgs. 24/2023 costituiscono ritorsioni:

- a) il licenziamento, la sospensione o misure equivalenti;
- b) la retrocessione di grado o la mancata promozione;
- c) il mutamento di funzioni, il cambiamento del luogo di lavoro, la riduzione dello stipendio, la modifica dell'orario di lavoro;
- d) la sospensione della formazione o qualsiasi restrizione dell'accesso alla stessa;
- e) le note di merito negative o le referenze negative;
- f) l'adozione di misure disciplinari o di altra sanzione, anche pecuniaria;
- g) la coercizione, l'intimidazione, le molestie o l'ostracismo;
- h) la discriminazione o comunque il trattamento sfavorevole;
- i) 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;
- l) il mancato rinnovo o la risoluzione anticipata di un contratto di lavoro a termine;
- m) 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;
- n) 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;
- o) la conclusione anticipata o l'annullamento del contratto di fornitura di beni o servizi;

- p) l'annullamento di una licenza o di un permesso;
- q) la richiesta di sottoposizione ad accertamenti psichiatrici o medici.

La vigente normativa prevede le presunzioni:

- a) che i comportamenti, atti o omissioni vietati siano stati attuati a causa della segnalazione, della divulgazione pubblica o della denuncia all'autorità giudiziaria o contabile.
- b) che il danno sia conseguenza della segnalazione, divulgazione pubblica o denuncia all'autorità giudiziaria o contabile.

L'onere di provare che tali condotte o atti sono motivati da ragioni estranee alla segnalazione, alla divulgazione pubblica o alla denuncia è a carico di colui che li ha attuati.

Nei confronti del dipendente che effettua una segnalazione ai sensi della presente procedura non è consentita, né tollerata alcuna forma di ritorsione o misura discriminatoria, diretta o indiretta, avente effetti sulle condizioni di lavoro per motivi collegati direttamente o indirettamente alla denuncia.

SALVAGUARDIA DELLA PERSONA SEGNALANTE

La persona segnalante può comunicare all'ANAC le ritorsioni che ritiene di avere subito.

L'ANAC informa l'Ispettorato nazionale del lavoro, per i provvedimenti di propria competenza.

In ogni caso, a norma di Legge, gli atti assunti in violazione dell'articolo 17 D.Lgs. 24/2023 sono nulli.

ESTENSIONE DELLA PROTEZIONE

Le misure di protezione previste dal D.Lgs. 24/2023, si applicano anche:

- a) ai facilitatori;
- b) alle persone del medesimo contesto lavorativo della persona segnalante, di colui che ha sporto una denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o di colui che ha effettuato una divulgazione pubblica e che sono legate ad essi da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado;
- c) ai colleghi di lavoro della persona segnalante o della persona che ha sporto una denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o effettuato una divulgazione pubblica, che lavorano nel medesimo contesto lavorativo della stessa e che hanno con detta persona un rapporto abituale e corrente;
- d) agli enti di proprietà della persona segnalante o della persona che ha sporto una denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o che ha effettuato una divulgazione pubblica o per i quali le stesse persone lavorano, nonché agli enti che operano nel medesimo contesto lavorativo delle predette persone.

15. RESPONSABILITÀ DELLA PERSONA SEGNALANTE

La presente procedura lascia impregiudicata la responsabilità penale e disciplinare della persona segnalante nell'ipotesi di segnalazione calunniosa o diffamatoria ai sensi del codice penale e dell'art. 2043 del codice civile.

Sono altresì fonte di responsabilità, in sede disciplinare e nelle altre competenti sedi, eventuali forme di abuso della presente policy, quali le segnalazioni manifestamente opportunistiche e/o effettuate al solo scopo di danneggiare la persona coinvolta o altri soggetti, e ogni altra ipotesi di utilizzo improprio o di intenzionale strumentalizzazione dell'istituto oggetto della presente procedura.

16. LIVELLI DI SEGNALAZIONE

SEGNALAZIONE ALL'ANAC

La persona segnalante può effettuare una segnalazione all'ANAC se, al momento della sua presentazione, ricorre una delle seguenti condizioni:

- a) il canale di segnalazione interna non è attivo;
- b) ha già effettuato una segnalazione interna e la stessa non ha avuto seguito;
- c) ha fondati motivi di ritenere che, se effettuasse una segnalazione interna, alla stessa non sarebbe dato efficace seguito ovvero che la stessa segnalazione possa determinare il rischio di ritorsione;
- d) ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

DIVULGAZIONE

La persona segnalante può effettuare una divulgazione pubblica, beneficia della protezione prevista dalla Legge se, al momento della divulgazione pubblica, ricorre una delle seguenti condizioni:

- a) la persona segnalante ha previamente effettuato una segnalazione interna ed esterna ovvero ha effettuato direttamente una segnalazione esterna, come da norma e non è stato dato riscontro nei termini in merito alle misure previste o adottate per dare seguito alle segnalazioni;
- b) la persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse;
- c) 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.

17. DOCUMENTAZIONE

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

Se per la segnalazione si utilizza una linea telefonica registrata o un altro sistema di messaggistica vocale registrato, la segnalazione, previo consenso della persona segnalante, è documentata a cura del personale addetto 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.

Se per la segnalazione si utilizza una linea telefonica non registrata o un altro sistema di messaggistica vocale non registrato la segnalazione è documentata per iscritto mediante resoconto dettagliato della conversazione a cura del personale addetto. La persona segnalante può verificare, rettificare e confermare il contenuto della trascrizione mediante la propria sottoscrizione.

Quando, su richiesta della persona segnalante, la segnalazione è effettuata oralmente nel corso di un incontro con il personale addetto, essa, previo consenso della persona segnalante, è documentata a cura

del personale addetto mediante registrazione su un dispositivo idoneo alla conservazione e all'ascolto oppure mediante verbale.

In caso di verbale, la persona segnalante può verificare, rettificare e confermare il verbale dell'incontro mediante la propria sottoscrizione.

18. DATI PERSONALI

Ogni trattamento dei dati personali, compresa la comunicazione tra le autorità competenti deve essere effettuato a norma del regolamento (UE) 2016/679, del decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196 e del decreto legislativo 18 maggio 2018, n. 51.

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

I diritti di cui agli articoli da 15 a 22 del regolamento (UE) 2016/679 non possono essere esercitati con richiesta al titolare del trattamento ovvero con reclamo ai sensi dell'articolo 77 del Regolamento qualora dall'esercizio di tali diritti possa derivare un pregiudizio effettivo e concreto alla riservatezza dell'identità della persona segnalante.

I trattamenti di dati personali relativi al ricevimento e alla gestione delle segnalazioni sono effettuati dalla Simos Service S.r.l., e dal Responsabile delle segnalazioni, in qualità di titolari del trattamento, nel rispetto dei principi di cui agli articoli 5 e 25 del regolamento (UE) 2016/679 o agli articoli 3 e 16 del decreto legislativo n. 51 del 2018, fornendo idonee informazioni alle persone segnalanti e alle persone coinvolte ai sensi degli articoli 13 e 14 del medesimo regolamento (UE) 2016/679 o dell'articolo 11 del citato decreto legislativo n. 51 del 2018, nonché adottando misure appropriate a tutela dei diritti e delle libertà degli interessati.

Ciascun titolare provvede ad individuare e mettere in atto misure tecniche e organizzative idonee a garantire un livello di sicurezza adeguato agli specifici rischi derivanti dai trattamenti effettuati, sulla base di una valutazione d'impatto sulla protezione dei dati.

Gli eventuali fornitori esterni sono designati responsabili del trattamento ed il rapporto è disciplinato ai sensi dell'articolo 28 del regolamento (UE) 2016/679.

19. CHIUSURA

Questa procedura è approvata dalla Amministratore Unico che ne dà comunicazione all'Assemblea dei Soci. Il Responsabile della Conformità cura l'aggiornamento e la diffusione.

Torgiano, 11.10.2023