

SEA Vision S.r.l.

POLITICA DI WHISTLEBLOWING

Approvato dal Consiglio di Amministrazione
di SEA Vision S.r.l. in data 18/01/2021

Normativa di riferimento

Il 29 dicembre 2017 è entrata in vigore la legge n. 179 “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”¹.

Il provvedimento ha integrato l'ambito di applicazione del D. lgs. 231/01 (di seguito il “Decreto”) nonché del modello organizzativo estendendo la procedura c.d. di “Whistleblowing” al settore privato.

La legge mira a salvaguardare l'integrità dell'Ente proteggendo da ritorsioni coloro che segnalano condotte illecite e/o violazioni del codice etico e/o del modello di cui siano venuti a conoscenza durante lo svolgimento della propria attività lavorativa.

In particolare, è stato previsto che il modello debba prevedere:

1. uno o più canali che (i) consentano ai soggetti Apicali, ai loro sottoposti e a tutti coloro che, di fatto, svolgono funzioni di gestione e controllo della Società, di presentare, a tutela dell'integrità dell'ente, segnalazioni circostanziate di condotte illecite, rilevanti ai sensi del Decreto 231/2001 e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, o di violazioni del modello, di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte; (ii) garantiscano la riservatezza dell'identità del segnalante nelle attività di gestione della segnalazione;
2. almeno un canale alternativo di segnalazione idoneo a garantire, con modalità informatiche, la riservatezza dell'identità del segnalante;
3. il divieto di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione;
4. l'introduzione di un sistema sanzionatorio idoneo a perseguire la violazione delle misure poste a tutela del segnalante, nonché chi effettua, con dolo o colpa grave, segnalazioni che si rivelano infondate;
5. la possibilità per il segnalante o l'organizzazione sindacale di denunciare all'Ispettorato nazionale del lavoro l'adozione di misure discriminatorie nei confronti dei soggetti che effettuano le segnalazioni;
6. la nullità del licenziamento ritorsivo o discriminatorio, nonché del mutamento di mansioni ai sensi dell'articolo 2103 del codice civile, nonché qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti del segnalante;
7. l'onere a carico del datore di lavoro, 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, di dimostrare che tali misure sono fondate su ragioni estranee alla segnalazione stessa.

¹ Pubblicata sulla Gazzetta Ufficiale, Serie Generale n. 291 del 14 dicembre 2017. A seguito dell'entrata in vigore della suddetta Legge, Confindustria ha emanato, a gennaio 2018, una Nota Illustrativa dal titolo “La disciplina in materia di whistleblowing” in cui si illustrano i principali contenuti della L.179/17 di maggiore interesse per le imprese

Le segnalazioni devono dunque essere effettuate con spirito di responsabilità, avere carattere di interesse per l'integrità dell'ente nonché rientrare nelle tipologie di non conformità per cui il sistema è implementato.

Scopo della Politica di whistleblowing

SEA Vision S.r.l. e le Società controllate da quest'ultima (come definite nel Modello di SEA Vision S.r.l.) fanno parte del Gruppo Sea Vision (di seguito anche solo il "**Gruppo**"). Il Gruppo è fermamente impegnato ad assicurare che i comportamenti adottati nell'organizzazione della propria attività d'impresa siano conformi ad un'etica condivisa in ambito lavorativo e, per tale ragione, incentiva la collaborazione dei lavoratori, in primo luogo, nonché degli altri soggetti che a vario titolo interagiscono con il Gruppo, per favorire l'emersione di fenomeni corruttivi, anche attraverso la previsione di sistemi che consentano di segnalare, in condizioni di sicurezza, eventuali illeciti e/o irregolarità (c.d. "wrongdoing") di cui i Destinatari siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte.

Il Gruppo SEA Vision, nello spirito di dare concreta applicazione all'art. 6 comma 2-bis lett. a) e b) del Decreto, come introdotto dalla Legge 179/2017, individua linee di condotta operative tese a tutelare i Destinatari del Modello adottato da SEA Vision S.r.l. che segnali eventuali condotte illecite.

Pertanto, le modalità operative di esecuzione e di controllo delle attività sono definite in conformità alle disposizioni del Modello di SEA Vision.

Oltre ciò, la presente Politica di Whistleblowing (di seguito "**Politica**") si pone i seguenti obiettivi:

- favorire un ambiente di lavoro sano e caratterizzato da senso di appartenenza e legalità, tutelando chiunque segnali le condotte illecite di cui sia venuto a conoscenza in ragione del rapporto di lavoro;
- dare attuazione alla legge 30 novembre 2017, n. 179 «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».

Destinatari e contenuto della segnalazione

I Destinatari della presente Politica sono:

- i soggetti Apicali ed i componenti degli organi sociali di SEA Vision S.r.l. e delle Società del Gruppo SEA Vision;
- i Dipendenti di SEA Vision S.r.l. e delle Società del Gruppo SEA Vision;
- i partner commerciali, i clienti, i Fornitori, i Consulenti, i Collaboratori, i Soci e, più in generale, chiunque sia in relazione d'interessi con il Gruppo SEA Vision.

I Destinatari a conoscenza di fatti potenzialmente oggetto di segnalazione sono invitati ad effettuare le segnalazioni con tempestività mediante le modalità di seguito descritte, astenendosi dall'intraprendere iniziative.

Il segnalante deve fornire tutti gli elementi utili a consentire all'Organismo di Vigilanza di procedere alle dovute ed appropriate verifiche ed agli accertamenti a riscontro della fondatezza dei fatti oggetto di segnalazione.

A tal fine, la segnalazione deve preferibilmente contenere i seguenti elementi:

- generalità del soggetto che effettua la segnalazione, con indicazione della posizione o funzione svolta;
- una chiara e completa descrizione dei fatti oggetto di segnalazione;
- se conosciute, le circostanze di tempo e di luogo in cui sono stati commessi i fatti;
- se conosciute, le generalità o altri elementi (come la qualifica e il servizio in cui svolge l'attività) che consentano di identificare il soggetto/i che ha/hanno posto/i in essere i fatti segnalati;
- l'indicazione di eventuali altri soggetti che possono riferire sui fatti oggetto di segnalazione;
- l'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.

Le segnalazioni anonime, vale a dire prive di elementi che consentano di identificare il loro autore, purché recapitate tramite le modalità previste dalla presente Politica, verranno prese in considerazione ove si presentino adeguatamente circostanziate e rese con dovizia di particolari, siano tali cioè da far emergere fatti e situazioni relazionandoli a contesti determinati (esempio indicazioni di nominativi o qualifiche particolari, menzione di uffici specifici, procedimenti o eventi particolari, ecc.).

Resta fermo il requisito della veridicità dei fatti o situazioni segnalati, a tutela del denunciato.

Modalità e destinatari della segnalazione

I Destinatari inviano le segnalazioni secondo le modalità di seguito esposte, non appena vengono a conoscenza degli eventi che le hanno generate.

Qualora uno dei soggetti sopra elencati dovesse ricevere una segnalazione da altri soggetti (ad esempio Dipendenti di soggetti terzi), lo stesso ha l'obbligo di trasmettere la segnalazione medesima, con immediatezza ed in via esclusiva, sempre secondo le modalità di seguito esposte, completa di tutta la eventuale documentazione di supporto pervenuta, non trattenendone copia ed astenendosi dall'intraprendere iniziative autonome di analisi e/o approfondimento.

La mancata comunicazione di una segnalazione ricevuta da uno dei soggetti sopra elencati costituisce una violazione della presente Politica (oltre che del Codice Etico e del Modello) con la possibilità, in caso di accertata malafede, dell'irrogazione da parte dell'Organo Amministrativo di eventuali sanzioni disciplinari, come previsto nella Parte Generale del Modello.

Le segnalazioni provenienti dai Destinatari del Modello e da soggetti terzi possono essere inviate, anche in forma anonima:

- in formato cartaceo (tramite posta ordinaria) indirizzata all'Organismo di Vigilanza di SEA Vision S.r.l.; Via Treves n.9E, 27100, Pavia (PV), scrivendo sulla busta la dicitura "Riservata";
- in formato elettronico tramite posta elettronica al seguente indirizzo: odv@seavision.it.

Gestione della segnalazione

Ricevuta la segnalazione, l'Organismo di Vigilanza, in composizione collegiale, compie un'analisi preliminare volta ad accertare:

- che la segnalazione risulti sufficientemente circostanziata e in ogni caso idonea ad individuare la condotta illecita nonché l'autore della stessa;
- che la condotta denunciata sia "rilevante"² ai sensi del D.Lgs. 231/01 e/o;
- comporti una violazione del Modello.

Nello svolgimento della suddetta analisi preliminare l'Organismo di Vigilanza potrà avvalersi - per specifici aspetti trattati nelle segnalazioni- del supporto di tutte le funzioni aziendali per quanto di competenza.

L'Organismo di Vigilanza potrà altresì richiedere ulteriori chiarimenti direttamente al segnalante, in tutti i casi in cui sia stato possibile accertare/riscontrare l'identità di quest'ultimo, al fine di circostanziare ancor più chiaramente il fatto denunciato e ricercare maggiori fonti di prova afferenti alla condotta contestata e, in primo luogo, per comprendere se la segnalazione è veritiera o pretestuosa.

In ogni caso, l'Organismo di Vigilanza si impegna a fornire un primo riscontro al segnalante entro 30 giorni dalla ricezione della segnalazione.

Le attività di cui sopra saranno espletate attraverso un'indagine tempestiva e accurata, nel rispetto dei principi di imparzialità, equità e riservatezza nei confronti di tutti i soggetti coinvolti.

Qualora a conclusione della fase di analisi preliminare emerga l'assenza di elementi sufficientemente circostanziati o l'infondatezza dei fatti richiamati, la segnalazione sarà archiviata con le relative motivazioni.

Laddove, a seguito delle analisi preliminari emergano o siano comunque desumibili elementi utili e sufficienti per valutare fondata la segnalazione, verrà avviata la successiva fase degli approfondimenti specifici.

² Ai sensi del D. lgs. 231/01, così come integrato dalla L. 179/2017, la segnalazione può dirsi rilevante quando il segnalante non ha agito non proprio esclusivo interesse bensì con l'intento di tutelare l'integrità dell'Ente. In concreto, ciò equivale ad affermare che la segnalazione deve necessariamente riportare:

- la commissione di uno dei reati presupposto di cui al D. lgs. 231/2001 e/o;
- la violazione delle prescrizioni contenute nel Modello 231 e/o del Codice Etico nonché di tutti i provvedimenti interni adottati dalla Società al fine di tutelare la propria integrità.

Segnatamente, l'Organismo di Vigilanza provvederà a:

- a. richiedere ulteriori informazioni ai soggetti menzionati nella segnalazione sui fatti in oggetto della stessa;
- b. svolgere audit specifici aventi ad oggetto i fatti segnalati;
- c. concordare con il management responsabile della funzione interessata dalla segnalazione, l'eventuale "action plan" necessario per la rimozione delle debolezze di controllo rilevate;
- d. concordare con l'Organo Amministrativo (e/o con le altre funzioni interessate) eventuali iniziative da intraprendere a tutela degli interessi del Gruppo SEA Vision (ad esempio, azioni giudiziarie, sospensione/cancellazione di Fornitori dall'elenco dei Fornitori del Gruppo SEA Vision);
- e. richiedere, se possibile, l'avvio di un procedimento disciplinare nei confronti del segnalante, nel caso di segnalazioni in relazione alle quali siano accertate la malafede del segnalante e/o l'intento meramente diffamatorio, eventualmente confermati anche dalla infondatezza della stessa segnalazione;
- f. alla conclusione dell'approfondimento svolto, sottoporre i risultati alla valutazione dell'Organo Amministrativo, o al Collegio Sindacale, a seconda dell'oggetto della segnalazione, e sempre che il segnalato non figuri fra i rispettivi membri, affinché vengano intrapresi i più opportuni provvedimenti;
- g. concludere l'istruttoria in qualunque momento se, nel corso dell'istruttoria medesima, sia accertata l'infondatezza della segnalazione;
- h. concordare con l'Organo Amministrativo e/o il collegio sindacale, eventuali iniziative da intraprendere prima della chiusura della segnalazione stessa.

Le attività sopra descritte non devono necessariamente essere svolte in maniera sequenziale. Inoltre, nella loro esecuzione, oltre a quanto stabilito nella presente Politica, l'Organismo di Vigilanza si impegna al pieno rispetto dei principi stabiliti nel Codice Etico e nella Politica Anticorruzione adottati dal Gruppo SEA Vision.

Con riferimento alle segnalazioni per le quali non sia stato possibile accertare l'identità del segnalante ma che siano comunque adeguatamente circostanziate e rese con dovizia di particolari, l'Organismo di Vigilanza procede con la trattazione, con le modalità sopra riportate.

Qualora siano ricevute segnalazioni riguardanti l'Organo Amministrativo o i singoli componenti dello stesso, l'Organismo di Vigilanza dovrà informare il Collegio Sindacale. Nel caso di comportamenti penalmente rilevanti l'Organismo di Vigilanza informa tempestivamente gli organi societari per l'adozione delle opportune azioni.

Informazione periodica

L'Organismo di Vigilanza riferisce, nell'ambito delle attività di reporting, all'Organo Amministrativo e su base periodica verso l'Organo Amministrativo e il collegio sindacale, sul numero e sulla tipologia di segnalazioni ricevute e ne tiene conto ai fini dell'aggiornamento del

Modello. Inoltre, con cadenza almeno annuale l'Organismo di Vigilanza fornisce un report riepilogativo delle segnalazioni che gli siano pervenute. Tale report contiene gli esiti delle analisi, inclusa l'adozione (o la mancata adozione) di provvedimenti disciplinari.

Le risultanze dell'attività istruttoria, delle verifiche effettuate e delle decisioni assunte dall'Organismo di Vigilanza dovranno essere tracciate e archiviate a cura dello stesso.

Infine, l'Organismo di Vigilanza è tenuto a comunicare costantemente con l'Organo Amministrativo in merito all'attuazione ed al rispetto della presente Politica.

Qualora la segnalazione riguardi una Società controllata (come definita nel Modello di SEA Vision), essa sarà inoltrata, a cura dell'Organismo di Vigilanza di SEA Vision S.r.l., all'Organismo di Vigilanza e/o all'organo di controllo della Società controllata, qualora nominato, oggetto della segnalazione affinché si attivi per svolgere i relativi controlli.

Tutela e responsabilità del Segnalante

Nessuna ritorsione o discriminazione, diretta o indiretta, può derivare in capo a chi abbia in buona fede effettuato una segnalazione. Inoltre, sono previste sanzioni nei confronti di chi viola le misure di tutela del segnalante. Sono previste sanzioni nei confronti del segnalante, ove possibile, nel caso di segnalazioni effettuate con dolo o colpa grave o che si dovessero rivelare false, infondate, con contenuto diffamatorio o comunque effettuate al solo scopo di danneggiare il Gruppo, il segnalato o altri soggetti interessati dalla segnalazione. Il Gruppo SEA Vision potrà inoltre intraprendere le opportune iniziative anche in sede giuridica.

La tutela del segnalante sarà supportata anche da un'efficace attività di sensibilizzazione e comunicazione per i dipendenti sui diritti e gli obblighi relativi alla divulgazione delle azioni illecite. L'Organismo di Vigilanza svolge - con periodicità stabilita dallo stesso - attività di vigilanza su licenziamenti o altre misure adottate dalla società (e.g. demansionamenti e trasferimenti) che possano avere natura ritorsiva o discriminatoria nei confronti dei segnalanti.

Tutela del Segnalato

La segnalazione in quanto tale non è sufficiente ad avviare alcun procedimento disciplinare verso il segnalato. Qualora, a seguito di concreti riscontri acquisiti a riguardo della segnalazione, si decida di procedere con l'attività istruttoria, il segnalato potrà essere contattato e gli verrà assicurata la possibilità di fornire ogni eventuale e necessario chiarimento.

Tutela della riservatezza e conservazione della documentazione

Tutti coloro che sono coinvolti a qualsiasi titolo nella gestione delle segnalazioni (ad esempio, anche altre strutture/organi/terzi per lo svolgimento delle attività istruttorie) sono tenuti a garantire la massima riservatezza su soggetti e fatti segnalati ad eccezione dei casi di seguito indicati:

- il segnalante incorra nella responsabilità penale a titolo di calunnia o diffamazione ai sensi delle disposizioni del Codice penale;

- il segnalante incorra in responsabilità extracontrattuale ai sensi dell'art. 2043 del codice civile;
- in presenza di eventuali indagini o procedimenti avviati dall'Autorità Giudiziaria.

Nell'ambito del procedimento disciplinare l'identità del 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, e qualora 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 di consenso del segnalante alla rivelazione della sua identità.

Il segnalato non ha diritto a ottenere le indicazioni circa l'origine della segnalazione né tanto meno di ricevere indicazioni circa i dati personali del segnalante.

Trattamento dei dati ai fini privacy

Il trattamento dei dati personali delle persone coinvolte e/o citate nelle segnalazioni deve essere tutelato nel rispetto della normativa vigente in materia di privacy.

In particolare, ai sensi dell'art. 4, 1.7 del Regolamento (UE) 2016/679 (General Data Protection Regulation, di seguito "**GDPR**"), il titolare per il trattamento dei dati personali (di seguito anche solo "**Titolare del trattamento**") con finalità di gestione delle segnalazioni, è individuato nella persona giuridica SEA Vision S.r.l.

Il Titolare del Trattamento, ai sensi dell'art. 37 del sopra citato Regolamento, ha nominato un Responsabile per la Protezione dei Dati (RPD)/ "Data Protection Officer" (DPO) affidando il relativo incarico in outsourcing ad un soggetto dotato di tutte le competenze professionali previste ex lege, il quale assicura che il trattamento dei dati avvenga in osservanza del GDPR, della normativa di adeguamento nazionale e delle istruzioni impartite dal titolare del trattamento.

Conservazione della documentazione

Al fine di garantire la gestione e la tracciabilità delle segnalazioni e delle relative attività, l'Organismo di Vigilanza cura l'archiviazione di tutta la documentazione di supporto della segnalazione per un periodo di 2 anni dalla chiusura della segnalazione. Gli eventuali dati personali e sensibili contenuti nella segnalazione, inclusi quelli relativi all'identità del segnalante o di altri individui, verranno trattate nel rispetto delle norme per la protezione dei dati personali, in particolare del Regolamento (UE) 2016/679 (GDPR).

Sistema disciplinare

L'inosservanza dei principi contenuti nella seguente Politica di Whistleblowing comporta l'applicazione delle misure sanzionatorie contenute nel sistema disciplinare adottato ai sensi del D.Lgs. 231/2001 in base alle specifiche modalità ivi previste

Aggiornamento della Politica di Whistleblowing

La presente politica e i canali di segnalazione saranno oggetto di revisione periodica per garantire il costante allineamento alla normativa di riferimento nonché in funzione dell'operatività e della esperienza maturata.