

---

## Procedura Segnalazioni per Abusi Molestie e Illeciti

### 1. Scopo

Lo scopo principale è quello di fornire indicazioni al personale di S.I.E.M. SRL, ai suoi collaboratori e alle parti interessate esterne per segnalazione:

violazione di specifiche normative nazionali e dell'Unione Europea – ai sensi dell'art. 5, comma I, lett. e) del D.Lgs. N. 24/2023 e sulla loro corretta gestione nella S.I.E.M. SRL;

UNI PdR 125/2022 Abusi e molestie di genere,

D.lgs. N. 231/01 Illeciti o presunti tali.

### 2. Riferimenti normativi

#### 2.1 RIFERIMENTI NORMATIVI ESTERNI

Decreto Legislativo 8 giugno 2001 n. 231 (“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”);

Regolamento (UE) n. 2016/679 (Regolamento Generale sulla Protezione dei Dati – GDPR);

Decreto Legislativo 30 giugno 2003 n. 196 (Codice in materia di protezione dei dati personali) e successive modifiche ed integrazioni, tra cui il Decreto Legislativo 10 agosto 2018, n. 101, nonché le collegate disposizioni legislative;

Direttiva (UE) 2019/1937 riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione (cd. Whistleblowing);

Decreto Legislativo 10 marzo 2023 n. 24, pubblicato in GU in data 15.03.2023, recante il recepimento della Direttiva (UE) 2019/1937.

UNI PdR 125/2022 Abusi e molestie di genere;

#### 2.2 RIFERIMENTI NORMATIVI INTERNI

Codice Etico e per la parità di genere;

Regolamento aziendale;

Politica, procedura.

### 3. Finalità Della Segnalazione

Tutela dell'interesse pubblico o dell'integrità della S.I.E.M. SRL (la segnalazione non costituisce uno strumento per tutelare interessi personali) ed in merito all'UNI.PdR n. 125/2022 tutelare i lavoratori/ci in caso di abuso o molestie sul luogo di lavoro.

### 4. Chi può segnalare

Sono legittimate le persone che lavorano nel contesto lavorativo della S.I.E.M. SRL:

- 
- i lavoratori subordinati (compresi i lavoratori a tempo determinato, con contratto di lavoro a tempo
  - i lavoratori autonomi e titolari di rapporti di collaborazione coordinata e continuativa ex art. 409 cpc, nonché i titolari di rapporti di collaborazione “organizzata dal committente”, ex art. 2 D.lgs. n. 81/2015;
  - i lavoratori o i collaboratori che forniscono beni o servizi ovvero che realizzano opere a favore di terzi;
  - i liberi professionisti e consulenti;
  - i volontari e tirocinanti, anche non retribuiti
  - gli azionisti e le persone con funzioni di amministrazione direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza, anche se svolgano tali funzioni in via di mero fatto.

## 5. Quando si può segnalare

- quando il rapporto giuridico è in corso;
- durante il periodo di prova;
- quando il rapporto non è ancora iniziato.

## 6. Cosa si può segnalare

L'oggetto della segnalazione deve riguardare le violazioni che rientrano nell'ambito di applicazione di cui all'art. 2 del D.Lgs. n. N. 24/2023 e della UNI.PdR 125/2022.

La normativa definisce violazioni tutti quei comportamenti, atti od omissioni che siano idonei a ledere l'interesse pubblico o l'integrità della società, di cui i segnalanti siano venuti a conoscenza nell'ambito del contesto lavorativo e che consistono in:

- condotte illecite rilevanti ai sensi del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, o violazioni dei modelli di organizzazione e gestione ivi previsti;
- illeciti che rientrano nel decreto n. 24/2023, 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;
- atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione di cui all'articolo 325 del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea specificati nel diritto derivato pertinente dell'Unione europea;
- atti od omissioni riguardanti il mercato interno, di cui all'articolo 26, paragrafo 2, del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea, comprese le violazioni delle norme dell'Unione europea in materia di concorrenza e di aiuti di Stato, nonché le violazioni riguardanti il mercato interno connesse ad atti che violano le norme in materia di impostazione sulle società o meccanismi il cui fine è ottenere un vantaggio fiscale che vanifica l'oggetto o la finalità della normativa applicabile in materia di impostazione sulle società;
- atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni di cui agli atti dell'Unione

Per espressa previsione legislativa, le disposizioni in materia di denuncia delle irregolarità non si applicano (art. 1, D.Lgs. n. 24/2023):

- alle contestazioni, rivendicazioni o richieste legate ad un interesse di carattere personale della persona segnalante o della persona che ha sporto una denuncia all'autorità giudiziaria o contabile che attengono

---

esclusivamente ai propri rapporti individuali di lavoro o di impiego pubblico, ovvero inerenti ai propri rapporti di lavoro o di impiego pubblico con le figure gerarchicamente sovraordinate;

- alle segnalazioni di violazioni laddove già disciplinate in via obbligatoria dagli atti dell'Unione europea o nazionali indicati nella parte II dell'allegato al presente decreto ovvero da quelli nazionali che costituiscono attuazione degli atti dell'Unione europea indicati nella parte II dell'allegato alla direttiva (UE) 2019/1937, seppur non indicati nella parte II dell'allegato al presente decreto;
- alle segnalazioni di violazioni in materia di sicurezza nazionale, nonché di appalti relativi ad aspetti di difesa o di sicurezza nazionale, a meno che tali aspetti rientrino nel diritto derivato pertinente dell'Unione europea.

In merito all'UNI PdR 125 posso essere segnalate discriminazioni, abusi e molestie di genere:

- Molestie a sfondo sessuale;
- Molestie psicologiche;
- Mobbing;
- Equità remunerativa;
- Genitorialità/maternità;
- Sviluppo della carriera, crescita e inclusione.

## **7. Elementi Necessari Alla Segnalazione**

È necessario che la segnalazione sia il più possibile circostanziata al fine di consentire la valutazione dei fatti da parte dei soggetti competenti a ricevere e gestire le segnalazioni.

È necessario che risultino chiare:

- le circostanze di tempo e di luogo in cui si è verificato il fatto oggetto della segnalazione;
- la descrizione del fatto;
- le generalità o altri elementi che consentono di identificare il soggetto cui attribuire i fatti segnalati.
- È utile allegare documenti che possano fornire elementi di fondatezza dei fatti oggetto di segnalazione.

## **8. Modalità di Trasmissione Della Segnalazione**

In conformità a quanto previsto dalla normativa, il segnalatore potrà far pervenire la propria segnalazione: tramite il <https://www.siemenergia.it/reclami-e-segnalazioni/> oppure con le seguenti modalità:

- in forma cartacea, al seguente indirizzo: S.I.E.M. SRL con sede in via Don Antonino Cataldo 7, Carini (PA) alla cortese attenzione del Amministratore Ruffino Giuseppina;
- in forma orale, su richiesta della persona segnalante, mediante richiesta di appuntamento al tel. 091/2737625;
- attraverso la denuncia all'Autorità giurisdizionale.

Il canale interno è prioritario rispetto a quello esterno

La persona segnalante può effettuare una segnalazione esterna se, al momento della presentazione, ricorre una delle seguenti condizioni:

- la persona segnalante ha già effettuato una segnalazione interna e la stessa non ha avuto seguito;

- la persona segnalante ha fondati motivi di ritenere sulla base di circostanze concrete che – se effettuasse una segnalazione interna – alla stessa non sarebbe dato efficace seguito ovvero che la stessa possa determinare rischio di ritorsione;
- la persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

## 9. Trattamento Delle Segnalazioni Anonime

Sono segnalazioni anonime quelle da cui non è possibile ricavare l'identità del segnalante. Le stesse sono equiparate a segnalazioni ordinarie, se circostanziate, e il segnalante non potrà beneficiare delle misure di protezione previste dal D.Lgs.n. 24/2023.

Nel caso pervengano segnalazioni anonime, qualora esse contengano elementi che le rendono circostanziate o relative a fatti di particolare gravità, è possibile richiedere tramite lo stesso canale ulteriori elementi per consentire un maggiore approfondimento dando un termine di 15 giorni. Se il segnalante rivela successivamente la propria identità, vi è obbligo di applicare le misure di protezione predisposte dal Dlgs n. 24/2023.

## 10. Chi Gestisce la Segnalazione

Nel rispetto dell'art 4 D.lgs. n.24/2023 e della UNI PdR 125/2022, le segnalazioni verranno ricevute e gestite da un comitato autonomo interno.

## 11. Tutela del Segnalante

Secondo l'art 17 del D.Lgs 24/2023 sono previste regole volte a impedire o rendere nulli gli effetti di atti o provvedimenti volti a punire il segnalante per aver rivelato informazioni (licenziamento, la sospensione, mancata promozione, il mutamento di funzioni, l'addebiementi disciplinari, la conclusione anticipata o l'annullamento del contratto di adozione di beni o servizi). Inoltre, è prevista anche la tutela da ritorsioni si applichi anche ad altri soggetti che – pur non avendo trasmesso direttamente la segnalazione – sono comunque ritenuti meritevoli di protezione. Rientrano in tale categoria le persone che assistono il segnalante nel processo di segnalazione e la cui attività deve rimanere riservata, i soggetti terzi connessi con il segnalante quali ad esempio colleghi e familiari, ed ai soggetti giuridici connessi al segnalante. La tutela viene meno in caso di accertata responsabilità del segnalante per i reati di calunnia e/o diffamazione.

## 12. Tutela del Segnalato

La segnalazione non è sufficiente ad avviare alcun procedimento disciplinare verso il segnalato. A seguito di concreti riscontri acquisiti e di attività d'istruttoria si contatterà il segnalato al quale verrà garantito il diritto di fornire ogni eventuale necessario chiarimento.

## 13. Tutela della Privacy

Gli eventuali dati personali e sensibilità contenuti nella segnalazione, incluse quelle relative alla identità del segnalante o di altri individui, verranno trattati nel rispetto delle norme per la protezione dei dati personali e della Policy GDPR adottata dalla Società.

Le segnalazioni sono gestite dalla società S.I.E.M. SRL delle prescrizioni normative in materia di denuncia di irregolarità (Legge n. 179/2017, Direttiva UE n. 1937/2019, D.Lgs. n. 24/2023) e di delibera n. 311 del 12 luglio 2023 da parte dell'Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC).

#### **14. Apparato Sanzionatorio**

Sono fonte di responsabilità, in sede disciplinare e nelle altre competenti sedi, eventuali forme di abuso della presente procedura, quali segnalazioni che si rivelino infondate, effettuate con dolo o colpa grave, ovvero quelle manifestamente opportunistiche e/o compiute al solo scopo di danneggiare il denunciato o altri soggetti, nonché ogni altra ipotesi di utilizzo improprio o di intenzionale strumentalizzazione della presente Procedura. Sono analogamente sanzionate anche tutte le accertate violazioni delle misure poste a tutela del segnalante compresi tutti gli atti discriminatori adottati dalla Società nei confronti del segnalante medesimo.

Le sanzioni disciplinari saranno proporzionate all'entità e gravità dei comportamenti illeciti accertati e potranno anche giungere alla risoluzione del rapporto di lavoro ovvero di consulenza, nel rispetto delle disposizioni di legge applicabili nonché delle normative di CCNL del settore di riferimento.

Per le sanzioni si richiama Il Sistema disciplinare del Modello di Gestione e Controllo ex D.lgs. N. 231/2001.

Il licenziamento ritorsivo o discriminatorio del soggetto segnalante è nullo, come nulli sono il cambiamento di mansioni e ogni altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata in conseguenza della segnalazione. È a carico della S.I.E.M. SRL in caso di controversie sull'irrogazione di sanzioni o su demansionamenti, licenziamenti, trasferimenti, misure organizzative con effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro, successivi alla segnalazione, dimostrare la legittimità dei provvedimenti adottati. Qualora il segnalante sia un dipendente della Società che ritiene di aver subito una discriminazione per il fatto di aver presentato una segnalazione può notizia circostanziata dell'avvenuta discriminazione alle organizzazioni sindacali di riferimento, all'Ispettorato Nazionale del Lavoro, o direttamente all'Autorità Nazionale Anticorruzione – ANAC tramite l'apposita procedura di Whistleblowing presente sul suo sito istituzionale comunicare.