

SENTINEL CH. SPA		
Tipo di documento: Modello di organizzazione, gestione e controllo	Codice: MOGC	Rev.03 del 08.12.2023
Titolo: Modello di organizzazione, gestione e controllo		Pag. 1 di 45

Modello di Organizzazione Gestione e Controllo

SENTINEL CH. S.p.A.

Via Robert Koch 2
20152 Milano - Italia

Tel. +39 02 36217 1
Fax +39 02 36217 464

Web site: <https://www.sentinel diagnostics.com/it/>

REVISIONE	DESCRIZIONE DELLA REVISIONE	DATA
01	<p>Novità normative anno 2012: reati corruzione, corruzione privata e impiego di personale privo del permesso di soggiorno</p> <p>Novità normative anno 2013: (DL 93 del 14 agosto 2013) in materia di frode informatica con sostituzione dell'identità digitale, utilizzo care di credito.</p> <p>Novità introdotte con Dlgs 4.03.2014 n. 39 in materia di reati contro la persona</p> <p>Novità introdotte con la L. 186 del 15.12.2014, con introduzione del reato di autoriciclaggio.</p> <p>Novità introdotte con L 68 del 22.05.2015 in materia di reati ambientali</p> <p>Novità introdotte con L 69 del 25.05.2015 in materia di reati societari</p> <p>Creazione dei settori di attività Marketing ed Eventi e Congressi.</p> <p>Aggiornamenti Procedure Sistema Qualità e Sistema Integrato Ambiente e Sicurezza</p>	14.02.2018

SENTINEL CH. SPA		
Tipo di documento: Modello di organizzazione, gestione e controllo	Codice: MOGC	Rev.03 del 08.12.2023
Titolo: Modello di organizzazione, gestione e controllo		Pag. 2 di 45

02	<p>Novità introdotte:</p> <ul style="list-style-type: none"> - dal D.Lgs. 15.03.2017, n. 38 art. 4, con il quale è stato introdotto il nuovo reato di Istigazione alla corruzione tra privati, di cui all' Articolo 2635 bis c.c.; - dalla Legge 161/17, con la quale è stata inserita nel novero dei reati previsti e puniti dal D.Lgs 231/01 il reato di Xenofobia e Razzismo, modificato dal D.Lgs. n. 21/2018; - dalla Legge 197/17 del 15.11.2017 in materia di Whistleblowing con la quale sono stati ampliati i requisiti minimi necessari alla efficacia del Modello di Organizzazione Gestione e Controllo, inserendo tra di essi un sistema di tutela dei segnalanti di eventuali reati; - dalla approvazione del nuovo Codice Etico di Confindustria Dispositivi Medici, che entrerà in vigore dal 01.01.2019 e che apporta importanti modifiche in tema di sponsorizzazione indiretta degli eventi formati per i professionisti sanitari, controllo preventivo degli eventi di formazione, grazie al Sistema di Valutazione delle Conferenze (SVC), piattaforma attiva dal 1° luglio, full transparency nella pubblicazione dei contributi delle imprese, che entrerà in vigore a partire da gennaio 2021 sui dati del 2020; - dalla modifica del reato di abusi di mercato (Art. 187-quinquies TUF) [articolo modificato dal D.Lgs. n. 107/2018]; - dalla modifica dei Reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro (Art. 25-septies, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo modificato L. n. 3/2018]; - dalla introduzione del reato di Attività organizzate per il traffico illecito di rifiuti (art. 452-quaterdecies c.p.) [introdotto dal D.Lgs. n. 21/2018]; - dalla introduzione del reato di Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati (Art. 25-quaterdecies, D.Lgs. n. 231/2001), articolo aggiunto dalla L. n. 39/2019; - dalle modifiche in tema di reati di Corruzione per l'esercizio della funzione (art. 318 c.p.) [modificato dalla L. n. 3/2019], Peculato, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione e istigazione alla corruzione di membri delle Corti internazionali o degli organi delle Comunità europee o di assemblee parlamentari internazionali o di organizzazioni internazionali e di funzionari delle Comunità europee e di Stati esteri (art. 322-bis c.p.) [modificato dalla L. n. 	27.12.2019
----	--	------------

SENTINEL CH. SPA		
Tipo di documento: Modello di organizzazione, gestione e controllo	Codice: MOGC	Rev.03 del 08.12.2023
Titolo: Modello di organizzazione, gestione e controllo		Pag. 3 di 45

	3/2019] Traffico di influenze illecite (art. 346-bis c.p.) [modificato dalla L. 3/2019] - dalla introduzione del reato di Violazione delle norme in materia di Perimetro di sicurezza nazionale cibernetica (art. 1, comma 11, D.L. 21 settembre 2019, n. 105).	
03	<p>Novità introdotte dal D.Lgs 75 del 14 luglio 2020 in materia di Reati Tributari.</p> <p>Novità introdotte dal D. Lgs. 156/2022 - Disposizioni correttive e integrative del decreto legislativo 14 luglio 2020, n. 75, di attuazione della direttiva (UE) 2017/1371, relativa alla lotta contro la frode che lede gli interessi finanziari dell'Unione mediante il diritto penale; Modifiche alla rubrica e al testo dell'art.322-bis c.p., (peculato, concussione, etc.), modifica del comma 1-bis Art. 25- quinquiesdecies (reati tributari), inserimento dell'art.301 del DPR n.43/1973 (Delle misure di sicurezza patrimoniali. Confisca) che hanno interessato gli Artt. 24, 25 , 25-quinquiesdecies e 25- sexesdecies D. Lgs. 231/01.</p> <p>Novità introdotte dalla LEGGE 9 marzo 2022, n. 22 che ha inserito gli art. 25- septiesdecies e 25-duodevicies che sanzionano i reati di furto, appropriazione indebita, ricettazione, riciclaggio, esportazione illecita, dispersione, distruzione, deterioramento, depauperamento, devastazione, saccheggio, di beni culturali o paesaggistici.</p> <p>Del D. Lgs. 150/2022 - Attuazione della legge 27 settembre 2021, n. 134 per l'efficienza del processo penale. Modifiche agli articoli del Codice penale 640 Truffa e 640-ter Frode informatica che hanno interessato gli Artt. 24, 24-bis e 25-octies.1 D. Lgs. 231/01</p> <p>Novità introdotta dal Decreto Legislativo n. 24/2023 che ha introdotto la nuova disciplina in materia di whistleblowing in Italia</p>	08/12/2023

SENTINEL CH. SPA		
Tipo di documento: Modello di organizzazione, gestione e controllo	Codice: MOGC	Rev.03 del 08.12.2023
Titolo: Modello di organizzazione, gestione e controllo		Pag. 4 di 45

Sommarrio

1. IL DECRETO LEGISLATIVO N. 231/2001	7
1.1. La responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni.	7
1.2. Tipologia dei reati	7
1.3. Le sanzioni per la società	8
1.4 Il Modello di organizzazione gestione e controllo	8
2. MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO ADOTTATO DA SENTINEL CH. S.p.A.	9
2.1. Sentinel CH. S.p.A.	9
2.2. Adozione del Modello	10
3. COSTRUZIONE, AGGIORNAMENTO E GESTIONE DEL MODELLO	10
3.1. L’Analisi del contesto aziendale (As is Analysis)	11
3.2. L’analisi e la progettazione del sistema di controllo (Gap Analysis)	11
3.3. Composizione del Modello	13
3.4. Adozione e modifiche del Modello	13
3.5. Diffusione del Modello e Attività formativa	13
4. MODELLO E CODICE ETICO	14
5. ORGANISMO DI VIGILANZA SENTINEL CH. S.p.A.	14
5.1. Principali requisiti dell’Organismo di Vigilanza	14
5.2. Regolamento dell’Organismo di Vigilanza	15
5.3 Nomina e composizione	15
5.4 Cause di ineleggibilità ed incompatibilità	16
5.5 Durata dell’incarico e cause di cessazione	16
5.6 Poteri dell’Organismo di Vigilanza	17
5.7 Reporting nei confronti degli organi societari	17
5.8 Flussi informativi	18
5.9 Le risorse finanziarie	18
5.10 Deliberazioni dell’Organismo di Vigilanza	18
6. WHISTLEBLOWING	19
6.1 DESTINATARI	19
6.2 OGGETTO DELLA SEGNALAZIONE	20

SENTINEL CH. SPA		
Tipo di documento: Modello di organizzazione, gestione e controllo	Codice: MOGC	Rev.03 del 08.12.2023
Titolo: Modello di organizzazione, gestione e controllo		Pag. 5 di 45

6.3 FORMA E CONTENUTI DELLA SEGNALAZIONE	20
6.4 CANALI DI SEGNALAZIONE INTERNA	21
Segnalazione scritta tramite posta cartacea	21
Segnalazione in forma orale tramite comunicazione telefonica	21
Segnalazione tramite richiesta di incontro diretto	22
6.5 SEGNALAZIONE ANONIMA	22
6.6 SEGNALAZIONE ESTERNA E DIVULGAZIONE PUBBLICA	22
6.7 PROCESSO DI GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI PER CANALI INTERNI	22
6.8 RICEZIONE E REGISTRAZIONE DELLA SEGNALAZIONE	23
6.9 VALUTAZIONE PRELIMINARE E CLASSIFICAZIONE DELLA SEGNALAZIONE	23
6.10 VERIFICHE E INDAGINI INTERNE	24
6.11 RISCONTRO ALLA SEGNALAZIONE	24
6.12 CONCLUSIONE DEL PROCESSO	24
6.13 ESCALATION IN CASO DI SEGNALAZIONI RIGUARDANTI I VERTICI AZIENDALI	24
6.14 REPORTING AI VERTICI AZIENDALI	25
6.15 CONSERVAZIONE DELLE SEGNALAZIONI E DELLA RELATIVA DOCUMENTAZIONE	25
6.16 PRINCIPI GENERALI E TUTELE	25
6.17 RISERVATEZZA	26
6.18 DIVIETO DI RITORSIONE	26
6.19 LIMITAZIONE DI RESPONSABILITÀ DELLA PERSONA SEGNALANTE	26
6.20 MISURE DI SOSTEGNO	27
6.21 TRATTAMENTO DEI DATI PERSONALI	27
7. SISTEMA DISCIPLINARE	28
7.1 I SOGGETTI DESTINATARI DEL SISTEMA DISCIPLINARE	28
7.2 PROPORZIONALITA' DELLE SANZIONI	28
7.3 I COMPORTAMENTI RILEVANTI	29
7.4 IL PROCEDIMENTO DISCIPLINARE	30
7.5 LE MISURE NEI CONFRONTI DEI DIPENDENTI E DEI DIRIGENTI	31
7.6 LE MISURE NEI CONFRONTI DI AMMINISTRATORI E SINDACI	31
7.7 LE MISURE NEI CONFRONTI DI COLLABORATORI, CONSULENTI, PARTNER E FORNITORI ..	32
8. LA COMUNICAZIONE E LA DIFFUSIONE DEL MODELLO	32
9. LA FORMAZIONE	33
10. ALLEGATI	33

SENTINEL CH. SPA		
Tipo di documento: Modello di organizzazione, gestione e controllo	Codice: MOGC	Rev.03 del 08.12.2023
Titolo: Modello di organizzazione, gestione e controllo		Pag. 6 di 45

Allegato A: Organigramma Aziendale.....	34
Allegato B: Scheda di Analisi Generale.....	35
Allegato C: Scheda di Analisi Settori di Attività	36
Allegato D: Scheda di Analisi Reati	37
Allegato E: Codice Etico	38
Allegato F: Modulo Segnalazione Whistleblowing	39
Allegato G: Informativa GDPR Segnalazione Whistleblowing.....	42
Allegato H: Modulo Registro Segnalazione whistleblowing	45

SENTINEL CH. SPA		
Tipo di documento: Modello di organizzazione, gestione e controllo	Codice: MOGC	Rev.03 del 08.12.2023
Titolo: Modello di organizzazione, gestione e controllo		Pag. 7 di 45

1. IL DECRETO LEGISLATIVO N. 231/2001

1.1. La responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni.

Il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231, di seguito “Decreto”, ha introdotto nell’ordinamento giuridico italiano un particolare regime di responsabilità degli Enti Collettivi¹ per i reati commessi nel loro interesse o a loro vantaggio da persone fisiche che:

- rivestano funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione degli Enti stessi o di una loro unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale;
- esercitino, anche, di fatto, la gestione e il controllo degli Enti medesimi;
- siano sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati.

Tale responsabilità, che si aggiunge a quella penale a carico della persona fisica, viene accertata dal giudice penale e mira a coinvolgere nella punizione, oltre ovviamente al soggetto che ha commesso il reato, anche gli Enti che abbiano tratto vantaggio dal reato stesso o nel cui interesse il reato sia stato commesso.

All’Ente sono comminate sanzioni pecuniarie, interdittive (quali l’interdizione dall’esercizio dell’attività, la sospensione o revoca di licenze o concessioni, il divieto di contrarre con la Pubblica Amministrazione, l’esclusione o revoca di finanziamenti e contributi, il divieto di pubblicizzare beni e servizi) o misure accessorie (come ad esempio la pubblicazione della sentenza di condanna).

Se il reato è solo tentato, le sanzioni pecuniarie e le sanzioni interdittive sono ridotte da un terzo alla metà, mentre nei casi in cui l’Ente impedisca volontariamente il compimento dell’azione o la realizzazione dell’evento, l’irrogazione di sanzioni è esclusa.

Gli Enti aventi la sede principale nel territorio dello Stato rispondono anche in relazione ai reati commessi all’estero, purché nei loro confronti non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il fatto.

1.2. Tipologia dei reati

Il Decreto, nel tempo, ha subito integrazioni e modifiche.

Attualmente gli Enti possono rispondere amministrativamente solo in caso di commissione di uno di questi gruppi di reati:

- a) Reati commessi nei rapporti con la Pubblica Amministrazione, come richiamati dagli art. 24 e 25, D.Lgs. 231/01;
- b) Reati di falso nummario, ossia falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento, come richiamati dall’ art. 25-bis, D.Lgs. 231/01;
- c) Reati di criminalità organizzata, come richiamati dall’art. 24-ter D. Lgs. 231/01;
- d) Reati societari, come richiamati dall’art. 25-ter, D.Lgs. 231/01;
- e) Reati con finalità di terrorismo o di eversione dell’ordine democratico, come richiamati dall’art. 25-quater, D.Lgs. 231/01;

¹ Le disposizioni di cui al D. Lgs. 231/2001 si applicano agli enti forniti di personalità giuridica, alle società e associazioni anche prive di personalità giuridica.

Alla luce dell’interpretazione giurisprudenziale, nella platea dei destinatari del decreto figurano anche società di diritto privato che esercitino un pubblico servizio – per esempio in base a un rapporto concessorio - e società controllate da pubbliche amministrazioni.

In particolare, le Sezioni Unite della Cassazione con la sentenza 28699 del 2010 hanno ritenuto le S.p.A. a partecipazione mista pubblico-privata soggetta al decreto 231.

SENTINEL CH. SPA		
Tipo di documento: Modello di organizzazione, gestione e controllo	Codice: MOGC	Rev.03 del 08.12.2023
Titolo: Modello di organizzazione, gestione e controllo		Pag. 8 di 45

- f) Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili , come richiamati dall'art. 25-quater-1, D.Lgs. 231/01;
- g) Delitti contro la personalità individuale, come richiamati dall'art. 25-quinquies, D.Lgs. 231/01;
- h) Reati di abuso di mercato, come richiamati dall'art. 25-sexies, D.Lgs. 231/01;
- i) Reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme della salute e sicurezza sul lavoro, come richiamati dall'art. 25-septies, D.Lgs. 231/01;
- j) Ricettazione, riciclaggio, autoriciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, come richiamati dall'art. 25-octies, D.Lgs. 231/01;
- k) Reati in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti, come richiamati dall'art. 25 – octies.1;
- l) Reati in materia di violazione del diritto d'autore, come richiamati dall'art. 25 novies;
- m) Reati transnazionali, come richiamati dalla Legge 16 marzo 2006, n. 146, artt. 3 e 10;
- n) Reati contro l'industria ed il commercio, come richiamati dall'art. 25 bis-1 D. Lgs. 231/01;
- o) Reati informatici e trattamento illecito di dati, come richiamati dall'art. 24 bis D.Lgs 231/01;
- p) Reato di induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria, come richiamati dall'art. 24-decies D.Lgs 213/01;
- q) Reati ambientali, come richiamati dall'art. 25 undecies D.Lgs 231/01;
- r) Reati di frode informatica con sostituzione dell'identità digitale e utilizzo carte di credito;
- s) Reati di impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare, come richiamati dall'art. 25-duodecies D.Lgs. 231/01;
- t) Reati di razzismo e xenofobia, come richiamati dall'art. 25-terdecies D.Lgs. 231/01;
- u) Reati di frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo, esercitati a mezzo di apparecchi vietati, come richiamati dall'art. 25-quaterdecies D.Lgs. 231/01;
- v) Reati tributari, come richiamati dall'art. 25- quinquiesdecies D.Lgs.231/01;
- w) Contrabbando, come richiamati dall'art. 25 – sexiesdecies D.Lgs 231/01;
- x) Reati contro il patrimonio culturale, come richiamati dall'Art. 25-septiesdecies D.Lgs 231/01;
- y) Reato di riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici, come richiamati dall'art. 25 duodevicies D.Lgs 231/01.

Per l'elencazione dettagliata dei singoli reati si rimanda alla Parte Speciale I del presente Modello.

1.3. Le sanzioni per la società

Le sanzioni previste dal Decreto a carico dell'Ente, in caso di commissione di uno o più dei reati di cui sopra, sono:

- sanzioni pecuniarie;
- sanzioni interdittive:
- interdizione dall'esercizio dell'attività;
- sospensione o revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
- divieto di contrattare con la pubblica amministrazione, salvo che per ottenere prestazioni di pubblico servizio;
- esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi ed eventuale revoca di quelli già concessi;
- divieto di pubblicizzare beni o servizi;
- confisca;
- pubblicazione della sentenza.

1.4 Il Modello di organizzazione gestione e controllo

SENTINEL CH. SPA		
Tipo di documento: Modello di organizzazione, gestione e controllo	Codice: MOGC	Rev.03 del 08.12.2023
Titolo: Modello di organizzazione, gestione e controllo		Pag. 9 di 45

Anche nel caso in cui uno dei soggetti legati, a vario titolo, all'Ente abbia commesso un reato previsto dal D.lgs. n. 231/2001, nell'interesse e/o a vantaggio dell'Ente, è possibile, secondo la legge, che l'Ente vada esente da qualsivoglia responsabilità quando si verificano le seguenti condizioni:

- l'Organo Amministrativo abbia adottato ed abbia efficacemente attuato, prima della commissione del fatto illecito, un Modello di Organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire la realizzazione dei Reati indicati nel D.lgs. n. 231/01
- la società abbia affidato ad un organo indipendente, dotato di poteri di iniziativa e di controllo, il compito di vigilare sul funzionamento e sull'efficace osservanza del Modello in questione, nonché di provvedere al suo aggiornamento (Organismo di Vigilanza);
- la società abbia provato che non vi sia stato omesso o insufficiente controllo da parte dell'Organismo di Vigilanza;
- in ogni caso, le persone che hanno commesso l'illecito abbiano agito fraudolentemente, aggirando le misure di controllo.

Perché abbia l'effetto di esonero di responsabilità dell'Ente, il Modello previsto dal Decreto deve comunque soddisfare i seguenti requisiti minimi:

- individuare le attività nel cui ambito esiste la possibilità che vengano commessi i Reati (attività sensibili o aree di rischio);
- prevedere specifici protocolli diretti a prevenire i Reati;
- individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie e di comunicazione delle informazioni idonee ad impedire la commissione dei Reati;
- prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento ed osservanza del Modello;
- introdurre un sistema disciplinare, idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

2. MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO ADOTTATO DA SENTINEL CH. S.p.A.

2.1. Sentinel CH. S.p.A.

Sentinel CH. S.p.A. è un'azienda italiana con un profondo background di conoscenze nello sviluppo e produzione di kit diagnostici destinati ai laboratori di analisi mediche di ospedali, cliniche e case di cura.

Dal 1983 Sentinel CH. S.p.A. privilegia i valori della qualità e della sicurezza attraverso lo sviluppo della tecnologia e dell'innovazione ed in più di vent'anni di attività è riuscita ad affermare la sua presenza sul mercato di oltre 50 paesi.

Sentinel CH. S.p.A. è fra le prime aziende del settore ad aver seguito la Direttiva Europea 98/79/CE sui dispositivi medico-diagnostici in vitro e ne ha fatto la base per la progettazione dei suoi prodotti al fine di assicurare il rispetto dei requisiti essenziali di sicurezza e ridurre al minimo il rischio per il paziente.

La Società ha inoltre adottato un sistema di gestione per la qualità conforme alle norme ISO 9001:2008, ISO 13485:2003 e ISO 13485:2003 CMDCAS, è dotata di un sistema di controllo di gestione e di un sistema integrato di gestione della sicurezza OHSAS 18001 ed ambientale 140001.

La società, impegnata da sempre a coniugare le esigenze di ottimizzazione della crescita economica con i principi fondamentale dell'etica e degli affari, ha ritenuto opportuno adottare un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo con il quale definire un sistema strutturato di controlli e di regole alle quali attenersi per perseguire lo scopo sociale in piena conformità alle vigenti disposizioni di legge.

Il presente documento, elaborato ed approvato dal Consiglio di Amministrazione, rappresenta il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, adottato sensi del richiamato Decreto 231/2001.

SENTINEL CH. SPA		
Tipo di documento: Modello di organizzazione, gestione e controllo	Codice: MOGC	Rev.03 del 08.12.2023
Titolo: Modello di organizzazione, gestione e controllo		Pag. 10 di 45

La Società si è dotata di un sistema di corporate governance di tipo tradizionale, al vertice del quale è posto un Consiglio di Amministrazione (di seguito anche “CdA”), quale organo dotato di funzioni di supervisione strategica e di gestione. Il CdA ha nominato al suo interno vari consiglieri delegati, con funzione esecutive, per le attività di gestione ordinaria e coordinamento di tutte le funzioni aziendali.

La Società, ha istituito funzioni aziendali di controllo interne quali risk management, legal and compliance, internal audit. Un controllo esterno è esercitato, ex lege, dal Collegio Sindacale, dal revisore dei conti, nonché dall’Organismo di Vigilanza nominato ai sensi del Decreto 231.

2.2. Adozione del Modello

Il Modello adottato da Sentinel è stato predisposto recependo le istanze contenute nel Decreto e tenendo in debita considerazione le indicazioni contenute nelle Linee Guida di Confindustria Dispositivi Medici.

Scopo del presente Modello è quello di configurare un sistema strutturato ed organico di procedure e di attività di controllo idonee a ridurre ad un livello accettabile i rischi di commissione dei reati ed integrate con i Sistemi di Qualità e Sicurezza già esistenti.

Tale finalità è stata realizzata attraverso l’individuazione dei processi a rischio presenti in azienda, la valutazione dell’idoneità dei presidi già esistenti e l’individuazione delle eventuali integrazioni necessarie.

L’adozione del Modello costituisce un valido strumento di sensibilizzazione di tutti coloro che operano in nome e per conto della Società, affinché tengano comportamenti corretti e lineari nell’espletamento delle proprie attività, tali da limitare il rischio di commissione dei reati previsti dal Decreto stesso.

In particolare, attraverso l’adozione del Modello, la Società si è proposta di perseguire le seguenti principali finalità:

- rendere consapevoli i soggetti Apicali, i Sottoposti e tutti coloro che operano in nome e per conto della Società nelle aree di attività a rischio-reato o sensibili che intrattengono rapporti d’affari con la Società, del rischio di poter incorrere nella commissione di illeciti che possono portare alla irrogazione di sanzioni penali sia nei loro confronti che nei confronti della Società;
- ribadire che condotte contrarie alla legge, alle regole ed ai principi stabiliti nel Modello e nel Codice Etico sono fortemente osteggiati e condannati dalla Società;
- consentire alla Società di vigilare sulle attività a rischio al fine di intervenire tempestivamente per prevenire o contrastare la commissione dei reati presupposto previsti dal Decreto e che comporterebbero una colpa di organizzazione a carico della Società;

Per tali motivi Sentinel CH. S.p.A. dà la più ampia diffusione del presente Modello e del Codice Etico e chiede che anche i propri partner commerciali ne prendano visione, accettando i principi e le regole in esso contenuti.

3. COSTRUZIONE, AGGIORNAMENTO E GESTIONE DEL MODELLO

La realizzazione del presente Modello è stata preceduta da una serie di attività di analisi specificamente individuate ed attuate per l’Azienda, riassunte nelle Schede operative “Analisi Generale”, “Analisi Settori di Attività” e “Analisi Reati”, allegate al presente Modello.

Dette attività di analisi sono state attuate in conformità a quanto disposto dall’art. 6, co. 2, del D. Lgs. n. 231/2001 ed in particolare:

- a) è stato operato un esame del contesto economico, geografico e sociale in cui opera la Società e del clima etico presente in azienda;

SENTINEL CH. SPA		
Tipo di documento: Modello di organizzazione, gestione e controllo	Codice: MOGC	Rev.03 del 08.12.2023
Titolo: Modello di organizzazione, gestione e controllo		Pag. 11 di 45

- b) con riferimento all'identificazione dei rischi (*As is analysis*), è stata svolta l'analisi del contesto aziendale per evidenziare dove (in quale area/settore di attività) e secondo quali modalità si possono verificare eventi pregiudizievoli per gli obiettivi indicati dal D.Lgs 231/01;
- c) si è provveduto all'individuazione delle regole e delle procedure interne, anche non codificate, idonee alla limitazione dei rischi di commissione reato (*As is Analysis*), attraverso l'esame di tutte le procedure interne adottate dalla Società ed intervistando le figura chiave dei vari processi, al fine di evidenziare eventuali buone prassi, non codificate, che prevedono controlli sulle attività e sui processi decisionali maggiormente a rischio
- d) con riferimento alla progettazione del sistema di controllo (*Gap analysis*) sono state esaminate le procedure per la programmazione della formazione ed attuazione delle decisioni aziendali ai fini della valutazione dell'efficacia dei controlli preventivi esistenti. A tale scopo è stato adottato il parametro del "rischio accettabile", in forza del quale il rischio si considera tale laddove il reato sia attuato mediante l'elusione fraudolenta del Modello. In tale ottica sono state ritenute idonee, ai fini della valida prevenzione dei reati di cui al D.Lgs 231/01, tutte quelle procedure in grado di:
- escludere che un qualunque soggetto operante all'interno dell'ente possa giustificare la propria condotta adducendo l'ignoranza delle direttive aziendali;
 - evitare che, nella normalità dei casi, il reato possa essere causato dall'errore umano (dovuto anche a negligenza o imperizia) nella valutazione delle direttive aziendali.

3.1. L'Analisi del contesto aziendale (As is Analysis)

Le analisi di cui al punto b) del paragrafo che precede hanno evidenziato la presenza di alcuni settori particolarmente a rischio, indicati nell'Allegato D al presente Modello e meglio specificati nella Parte Speciale II del medesimo.

Partendo dall'analisi del contesto aziendale, nelle aree sensibili si è proceduto alla valutazione dell'impatto che la commissione in astratto di un reato presupposto può avere nella Società. Si è valutato, quindi, il rischio potenziale e ove persisteva il rischio reale ovvero della probabilità che, alla luce dei sistemi di controllo preventivo presenti in azienda, sia concretamente possibile che il reato sia commesso.

Il rischio finale è valutato poi tenendo conto dell'impatto, ovvero il possibile danno derivante dalla realizzazione di un reato in termini di sanzioni, di conseguenze economiche, di perdita di clienti, di conseguenze interdittive, di danni di immagine

In caso di rischio reale medio o alto, vengono indicate le misure di controllo da attuare al fine di raggiungere un livello di rischio minimo accettabile.

3.2. L'analisi e la progettazione del sistema di controllo (Gap Analysis)

L'analisi attuata sui sistemi di controllo presenti in Sentinel CH. S.p.A. è improntata sulla verifica dell'esistenza di sistemi di controllo preventivo improntati ai seguenti principi:

- "Ogni operazione, transazione, azione deve essere: verificabile, documentata, coerente e congrua": per ogni operazione vi deve essere un adeguato supporto documentale su cui si possa procedere in ogni momento all'effettuazione di controlli che attestino le caratteristiche e le motivazioni dell'operazione ed individuino chi ha autorizzato, effettuato, registrato, verificato l'operazione stessa.
- "Nessuno può gestire in autonomia un intero processo": il sistema garantisce l'applicazione del principio di separazione di funzioni, per cui l'autorizzazione all'effettuazione di un'operazione, è sotto la responsabilità di persona diversa da chi contabilizza, esegue operativamente o controlla l'operazione.

Inoltre, all'interno di Sentinel CH. S.p.A. è stato deciso che:

- a nessuno devono essere attribuiti poteri illimitati;

SENTINEL CH. SPA		
Tipo di documento: Modello di organizzazione, gestione e controllo	Codice: MOGC	Rev.03 del 08.12.2023
Titolo: Modello di organizzazione, gestione e controllo		Pag. 12 di 45

- i poteri e le responsabilità devono essere chiaramente definiti e conosciuti all'interno dell'organizzazione;
- i poteri autorizzativi e di firma devono essere coerenti con le responsabilità organizzative assegnate;
- il sistema di controllo deve documentare (attraverso la redazione di verbali) l'effettuazione dei controlli, anche di supervisione.

Alla luce di tale analisi è emerso nella sostanza che:

- Il Sistema organizzativo risulta adeguatamente formalizzato e chiaro, soprattutto per quanto attiene all'attribuzione di responsabilità, alle linee di dipendenza gerarchica ed alla descrizione dei compiti, con specifica previsione di principi di controllo quali, ad esempio, la contrapposizione di funzioni. Nell'ambito del sistema organizzativo, attenzione potrà essere prestata ai sistemi premianti dei dipendenti. Tali sistemi possono costituire un metodo trasparente ed oggettivo per indirizzare le attività del personale operativo e manageriale verso l'efficiente conseguimento degli obiettivi aziendali.
- Le Procedure manuali ed informatiche (sistemi informativi) sono in grado di regolamentare lo svolgimento delle attività, prevedendo gli opportuni punti di controllo (quadrature; approfondimenti informativi su particolari soggetti quali agenti, consulenti, intermediari). Una particolare efficacia preventiva riveste lo strumento di controllo rappresentato dalla separazione di compiti fra coloro che svolgono fasi (attività) cruciali di un processo a rischio. In questo campo, specifico interesse ricopre l'area della gestione finanziaria, dove il controllo procedurale si avvale di strumenti consolidati nella pratica amministrativa, fra cui abbinamento firme; riconciliazioni frequenti; supervisione; separazione di compiti con la già citata contrapposizione di funzioni, ad esempio fra la funzione acquisti e la funzione finanziaria. Particolare attenzione è riposta sui flussi finanziari non rientranti nei processi tipici aziendali, soprattutto se si tratta di ambiti non adeguatamente proceduralizzati e con caratteri di estemporaneità e discrezionalità. In ogni caso sono sempre salvaguardati i principi di trasparenza, verificabilità, inerenza all'attività aziendale.
- I poteri autorizzativi e di firma sono assegnati in coerenza con le responsabilità organizzative e gestionali definite, prevedendo, quando richiesto, una puntuale indicazione delle soglie di approvazione delle spese.
- Il Sistema di controllo di gestione è in grado di fornire tempestiva segnalazione dell'esistenza e dell'insorgere di situazioni di criticità generale e/o particolare. Funzionale a questo è la definizione di opportuni indicatori per le singole tipologie di rischio rilevato ed i processi di *risk assessment* interni alle singole funzioni aziendali.
- La Comunicazione al personale e sua formazione sono due importanti requisiti del modello ai fini del suo buon funzionamento. Con riferimento alla comunicazione, essa riguarda ovviamente il codice etico ma anche gli altri strumenti quali i poteri autorizzativi, le linee di dipendenza gerarchica, le procedure, i flussi di informazione e tutto quanto contribuisca a dare trasparenza nell'operare quotidiano. La comunicazione è stata impostata all'interno di Sentinel CH. S.p.A. in modo tale da essere capillare, efficace, autorevole (cioè emessa da un livello adeguato), chiara e dettagliata, periodicamente ripetuta. Accanto alla comunicazione, è stato sviluppato un adeguato programma di formazione rivolto al personale delle aree a rischio, appropriatamente tarato in funzione dei livelli dei destinatari, che illustri le ragioni di opportunità, oltre che giuridiche, che ispirano le regole e la loro portata concreta.

Le attività di analisi svolte hanno dato origine ad una Scheda Operativa Analisi Reati e ad una Scheda Operativa Analisi Settori di Attività, allegate al presente Modello, nelle quali sono evidenziate le aree e le potenziali attività a rischio ed i correttivi ed i presidi adottati dalla Società per arginare i rischi di commissione dei reati.

L'Organismo di Vigilanza provvede a segnalare al vertice aziendale eventuali necessità di revisione della Mappatura e di conseguenza del Modello Organizzativo.

SENTINEL CH. SPA		
Tipo di documento: Modello di organizzazione, gestione e controllo	Codice: MOGC	Rev.03 del 08.12.2023
Titolo: Modello di organizzazione, gestione e controllo		Pag. 13 di 45

3.3. Composizione del Modello

Il Modello di organizzazione e gestione adottato dalla Società consiste in un sistema strutturato ed organico di linee di comportamento, di regole, di flussi informativi e di strumenti funzionale a dotare la Società di un efficace sistema organizzativo e di gestione, ragionevolmente idoneo ad individuare e prevenire le condotte penalmente rilevanti previste dal D. Lgs. n. 231/2001.

Esso si compone di:

- una Parte Generale, che illustra il contenuto del Modello Organizzativo di Gestione e Controllo in adesione alle disposizioni del D. Lgs 231/01, il funzionamento dell'Organismo di Vigilanza e il sistema sanzionatorio, facendo peraltro rinvio al Codice Etico;
- una Parte Speciale 1, diretta ad illustrare le fattispecie di reato maggiormente a rischio ed i settori di attività in cui dette fattispecie possono, in astratto, essere commesse;
- una Parte Speciale 2, diretta ad individuare e specificare i protocolli, le procedure, i principi di comportamento e le regole generali adottate dalla Società per la prevenzione dei reati di cui al Decreto.

Costituisce, infine, parte integrante del Modello, il Codice Etico che contiene i principi generali a cui deve improntarsi la condotta di tutti coloro che operano ai vertici della Società, in posizione subordinata o di tutti i collaboratori ed i partner che con la società hanno relazioni commerciali o di altro tipo.

3.4. Adozione e modifiche del Modello

Nel rispetto di quanto stabilito dal Decreto, l'adozione, gli aggiornamenti e le modifiche del Modello sono di competenza del Consiglio di Amministrazione.

Rientrano nella competenza Consiglio di Amministrazione anche l'eventuale revisione ed aggiornamento delle procedure. L'Organismo di Vigilanza deve essere informato tempestivamente delle modifiche che il Management intende apportare alle procedure. Su tali modifiche l'Organismo di Vigilanza può formulare ogni osservazione ritenuta utile o necessaria e suggerire al Consiglio di Amministrazione un aggiornamento del Modello.

3.5. Diffusione del Modello e Attività formativa

La Società, completata l'adozione formale del Modello, ha organizzato un'importante attività volta a diffondere i contenuti in tutta l'azienda, grazie ad appositi programmi di formazione e di sensibilizzazione alle regole di comportamento e ai protocolli istituiti dal Modello.

Con le sue iniziative di diffusione, di informazione e di formazione, la Società ribadisce come il rispetto del Modello sia imprescindibile per ogni componente aziendale e non senza distinzioni di sorta.

Ogni apicale, ogni dipendente, così come ogni soggetto che agisca per conto di Sentinel CH. S.p.A. dovrà far proprio il suo sistema normativo ed etico.

A tal fine, la Società promuove la conoscenza del Modello e la rapida diffusione dei suoi aggiornamenti.

Le iniziative di comunicazione e di formazione comprendono:

- l'inserimento del Modello nel sito internet aziendale;
- l'inserimento del Modello nel circuito interno (intranet aziendale);
- la distribuzione del Modello ai nuovi assunti al momento dell'inserimento in azienda;
- l'effettuazione di corsi di formazione e di aggiornamento

SENTINEL CH. SPA		
Tipo di documento: Modello di organizzazione, gestione e controllo	Codice: MOGC	Rev.03 del 08.12.2023
Titolo: Modello di organizzazione, gestione e controllo		Pag. 14 di 45

La Società, inoltre, promuove la conoscenza, il rispetto e la diffusione del proprio Modello anche presso i collaboratori esterni e partner commerciali attraverso, ad esempio, le informazioni rese disponibili sul proprio sito internet.

La Società inserisce nei contratti con i propri collaboratori esterni apposite clausole volte a rispettare il proprio sistema di valori e di norme, prevedendo, altresì, la possibile risoluzione del rapporto negoziale.

4. MODELLO E CODICE ETICO

L'azienda è dotata di un Codice Etico inteso come strumento di portata generale che compendia l'insieme dei valori e delle regole di condotta cui la società intende fare costante riferimento nell'esercizio delle attività imprenditoriali.

Il Codice Etico adottato dalla Società viene diffuso capillarmente a tutti i dipendenti, ai partner ed ai collaboratori della Società ed il suo contenuto è oggetto di specifica formazione in favore dei dipendenti della Società

5. ORGANISMO DI VIGILANZA SENTINEL CH. S.p.A.

A completamento dei controlli già esistenti ed in osservanza a quanto disposto dall'art. 6 del D.lgs 231/01, Sentinel CH. S.p.A. ha deciso di dotarsi di un Organismo di Vigilanza al quale sono assegnati i seguenti compiti:

- vigilanza sull'effettività del modello, che si sostanzia nella verifica della coerenza tra i comportamenti concreti ed il modello istituito;
- disamina in merito all'adeguatezza del modello, ossia della sua reale (e non meramente formale) capacità di prevenire, in linea di massima, i comportamenti non voluti;
- analisi circa il mantenimento nel tempo dei requisiti di solidità e funzionalità del modello;
- cura del necessario aggiornamento in senso dinamico del modello, nell'ipotesi in cui le analisi operate rendano necessario effettuare correzioni ed adeguamenti. Tale cura, di norma, si realizza in due momenti distinti ed integrati:
 - presentazione di proposte di adeguamento del modello verso gli organi/funzioni aziendali in grado di dare loro concreta attuazione nel tessuto aziendale;
 - follow-up, ossia verifica dell'attuazione e dell'effettiva funzionalità delle soluzioni proposte.

Si tratta di un organismo della Società posto in posizione di terzietà e di indipendenza rispetto agli altri organi che la compongono, in un ruolo di staff al CdA e in una posizione la più elevata possibile all'interno dell'organigramma aziendale.

5.1. Principali requisiti dell'Organismo di Vigilanza

L'Organismo di Vigilanza è un organo composto da un minimo di 1 e da un massimo di 3 membri, dei quali uno con funzione di Presidente.

L'Organismo di Vigilanza è nominato dal CdA tra persone, sia interne sia esterne, che rispondono a requisiti di:

- autonomia e indipendenza
- professionalità
- continuità d'azione
- onorabilità
- assenza di conflitti di interesse.

L'autonomia dell'OdV è garantita dall'assenza di forme di interferenza, condizionamento, o pressione da parte di qualunque componente della Società, dal mancato coinvolgimento in attività operative e gestionali, dal riconoscimento

SENTINEL CH. SPA		
Tipo di documento: Modello di organizzazione, gestione e controllo	Codice: MOGC	Rev.03 del 08.12.2023
Titolo: Modello di organizzazione, gestione e controllo		Pag. 15 di 45

di un budget adeguato alla necessità e dimensioni dell'azienda in cui opera, dall'autonomia decisionale nello svolgimento delle proprie funzioni, da un congruo compenso ai componenti.

L'indipendenza dell'OdV è l'assenza di qualsiasi legame che possa compromettere la terzietà del controllore dall'oggetto del controllo.

Il connotato della Professionalità si riferisce al bagaglio di strumenti e tecniche che l'Organismo deve possedere per poter svolgere efficacemente l'attività assegnata. Si tratta di tecniche specialistiche proprie di chi svolge attività "ispettiva", ma anche consulenziale.

Per poter dare la garanzia di efficace e costante attuazione di un modello così articolato e complesso quale è quello delineato, soprattutto nelle aziende di grandi e medie dimensioni, si rende necessario che non vi siano conflitti di interesse: la vigilanza sul Modello deve essere assegnata ad una struttura esterna, priva, come detto, di mansioni operative che possano portarla ad assumere decisioni con effetti economico-finanziari. Ciò non esclude, peraltro, che questa struttura possa fornire, come già detto, anche pareri consultivi sulla costruzione del Modello, affinché questo non nasca già con punti di debolezza o falle in riferimento ai reati che si intende evitare: pareri consultivi, infatti, non intaccano l'indipendenza e l'obiettività di giudizio su specifici eventi.

Ancora, l'Organismo di Vigilanza deve poter operare nel tempo in modo non sia discontinua e con una periodicità tale da consentire all'OdV di ravvisare per tempo eventuali situazioni rischiose.

Infine, i componenti dell'Organismo di Vigilanza non dovranno avere funzioni di membro del CdA, né vincoli di parentela con membri del CdA, né dovranno essere legati alla Società da interessi economici (es. partecipazioni azionarie) o coinvolti in qualsiasi situazione che possa generare conflitto di interessi, fatto salvo il pagamento del compenso da parte della Società. Non potranno essere nominati componenti dell'Organismo di Vigilanza coloro i quali abbiano riportato una condanna – anche non definitiva – per uno dei reati previsti dal Decreto.

Ove il Presidente o un componente dell'Organismo incorrano in una delle cause di incompatibilità predetta, il CdA, esperiti gli opportuni accertamenti e sentito l'interessato, stabilisce un termine non inferiore a 30 giorni entro il quale deve cessare la situazione d'incompatibilità. Trascorso tale termine senza che la predetta situazione sia cessata, il CdA deve revocare il mandato.

5.2. Regolamento dell'Organismo di Vigilanza

Il presente modello individua le regole principali in forza delle quali l'Organismo di Vigilanza nominato ai sensi del D.Lgs 231/01 è chiamato ad operare.

La definizione degli aspetti attinenti all'operatività dell'Organismo (es.: calendarizzazione delle attività, format delle verbalizzazioni, la determinazione delle cadenze temporali dei controlli) sono oggetto di apposita regolamentazione che verrà adottata in autonomia dall'Organismo di Vigilanza.

Il Regolamento viene adottato dall'Organismo di Vigilanza all'unanimità. Ogni modifica può essere effettuata unicamente dall'Organismo tramite la medesima procedura.

5.3 Nomina e composizione

L'Organismo di Vigilanza è un organo composto da un minimo di 1 (monocratico) ed un massimo di 3 membri (collegiale), dei quali uno con funzione di Presidente.

L'Organismo di Vigilanza collegiale nomina al suo interno il Presidente che ha il compito di espletare le formalità relative alla convocazione, alla fissazione degli argomenti da trattare ed allo svolgimento delle riunioni collegiali.

La nomina dell'Organismo di Vigilanza deve essere formalmente comunicata da parte del Consiglio di Amministrazione a tutti i livelli aziendali, mediante la diffusione di un comunicato interno che illustri i poteri ed i compiti dell'organismo di Vigilanza, nonché la sua collocazione gerarchica ed organizzativa e le finalità della sua costituzione.

SENTINEL CH. SPA		
Tipo di documento: Modello di organizzazione, gestione e controllo	Codice: MOGC	Rev.03 del 08.12.2023
Titolo: Modello di organizzazione, gestione e controllo		Pag. 16 di 45

5.4 Cause di ineleggibilità ed incompatibilità

I componenti dell'Organismo di Vigilanza non dovranno avere funzioni di membro del Consiglio di Amministrazione, né vincoli di parentela con membri del Consiglio di Amministrazione, né dovranno essere legati alla Società da interessi economici (es. partecipazioni azionarie) o coinvolti in qualsiasi situazione che possa generare conflitto di interessi, fatto salvo il pagamento del compenso da parte della Società.

Non potranno essere nominati componenti dell'Organismo di Vigilanza coloro i quali abbiano riportato una condanna – anche non definitiva – per uno dei reati previsti dal Decreto.

Ove un componente dell'Organismo incorra in una delle cause di ineleggibilità e/o incompatibilità suddette, il Consiglio di Amministrazione, esperiti gli opportuni accertamenti e sentito l'interessato, stabilisce un termine non inferiore a 30 giorni entro il quale deve cessare la situazione di ineleggibilità e/o incompatibilità. Trascorso tale termine senza che la predetta situazione sia cessata, il Consiglio di Amministrazione deve revocare il mandato.

5.5 Durata dell'incarico e cause di cessazione

Salvo quanto previsto di seguito per il primo mandato conferito, l'incarico ha la durata di un anno, dal 1 gennaio al 31 dicembre del medesimo anno.

Il primo incarico conferito potrà avere durata inferiore all'anno ed avrà comunque scadenza al 31 dicembre immediatamente successivo.

L'incarico può essere rinnovato.

Se allo scadere dell'incarico il Consiglio di amministrazione non avrà provveduto al rinnovo del mandato o ad una nuova nomina, l'Organismo di Vigilanza, resterà in carica sino alla data della delibera del Consiglio di Amministrazione che stabilisce il conferimento di nuovo incarico o il rinnovo di quello precedente.

L'Organismo di Vigilanza non può essere revocato se non per giusta causa. Sarà comunque sempre possibile la revoca per:

- Esistenza di una condanna penale, anche non passata in giudicato a carico del componente l'Organismo di Vigilanza per aver personalmente commesso uno dei reati di cui al Decreto o comunque che abbia comminato a carico del membro dell'Organismo di Vigilanza una pena che importa l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici, ovvero l'interdizione temporanea dagli uffici direttivi delle persone giuridiche e delle imprese;
- Grave negligenza nell'espletamento della funzione;
- Licenziamento per giusta causa o cessazione volontaria, da parte di un membro dell'OdV, del rapporto di dipendenza o collaborazione con la Società;
- L'interdizione o l'inabilitazione, ovvero una grave infermità che renda il membro dell'Organismo di Vigilanza inidoneo a svolgere le proprie funzioni, ovvero un'infermità che comunque comporti l'assenza dal luogo di lavoro per un periodo superiore a sei mesi;
- Il verificarsi di una delle cause di incompatibilità e ineleggibilità di cui al punto precedente;
- Una sentenza di condanna della Società ai sensi del Decreto, passata in giudicato, ove risulti dagli atti "l'omessa o insufficiente vigilanza" da parte dell'Organismo secondo quanto previsto dall'art. 6, comma 1, lett. d), del Decreto.

In caso di revoca dell'Organismo di Vigilanza, il Consiglio di Amministrazione provvederà, contestualmente alla revoca e comunque senza ritardo, a nominare il nuovo Organismo di Vigilanza in sostituzione di quello cui sia stato revocato il mandato, al fine di assicurare continuità di azione allo stesso.

SENTINEL CH. SPA		
Tipo di documento: Modello di organizzazione, gestione e controllo	Codice: MOGC	Rev.03 del 08.12.2023
Titolo: Modello di organizzazione, gestione e controllo		Pag. 17 di 45

In caso di rinuncia, sopravvenuta incapacità, morte, revoca o decadenza del membro unico dell'Organismo di Vigilanza, il Consiglio di Amministrazione provvederà senza indugio a conferire un nuovo incarico che avrà scadenza comunque al 31 dicembre.

In caso di rinuncia, sopravvenuta incapacità, morte, revoca o decadenza del Presidente, subentra a questi il membro più anziano, il quale rimane in carica fino alla data in cui il Consiglio di Amministrazione abbia deliberato la nomina del nuovo Presidente dell'Organismo.

La rinuncia da parte dei componenti dell'Organismo di Vigilanza può essere esercitata in qualsiasi momento con preavviso di almeno 3 mesi, previa comunicazione al Consiglio di Amministrazione per iscritto, con copia conoscenza agli altri componenti dell'Organismo di Vigilanza, se collegiale, ed al Collegio Sindacale.

5.6 Poteri dell'Organismo di Vigilanza

All'Organismo di Vigilanza vengono attribuiti tutti i poteri e le capacità di indagine necessari all'espletamento della sua funzione. Le attività dell'Organismo non devono essere preventivamente autorizzate da alcun organo della Società.

Nei limiti e nel rispetto delle leggi vigenti (privacy, obblighi di riservatezza, etc.) l'Organismo di Vigilanza può relazionarsi in modo diretto e continuativo con tutte le funzioni aziendali ed è autorizzato al reperimento della documentazione e delle informazioni necessarie all'espletamento della sua funzione. A tal fine, l'Organismo di Vigilanza deve poter avere libero accesso a tutta la documentazione aziendale e la possibilità di acquisire dati ed informazioni rilevanti dai soggetti responsabili, senza restrizioni e senza la necessità di alcun consenso preventivo.

L'Organismo di Vigilanza ha la facoltà di richiedere, attraverso i soggetti competenti, la convocazione degli organi societari per motivi urgenti.

Verifica periodicamente la mappa delle aree sensibili e, se necessario, la adegua ai mutamenti aziendali. A tal fine, all'OdV devono essere segnalate da parte del management e da parte degli addetti alle attività di controllo nell'ambito delle funzioni aziendali, le eventuali situazioni che possano esporre la Società a rischio di reato.

Tutte le comunicazioni devono avvenire esclusivamente per iscritto.

Può disporre delle verifiche a sorpresa, anche mediante il contributo di professionisti esterni, nelle aree sensibili ritenute a rischio; Si osserva, tuttavia, che le attività di controllo sono demandate alla responsabilità primaria del management operativo e sono considerate parte integrante di ogni processo aziendale (c.d. "controllo di linea").

L'Organismo si coordina con le altre funzioni aziendali e con gli organi di controllo (anche attraverso apposite riunioni) per uno scambio di informazioni che abbia come oggetto primario le aree sensibili.

La mancata collaborazione con l'Organismo di Vigilanza costituisce illecito disciplinare da parte del dipendente dissenziente.

Per l'esecuzione delle sue attività, l'Organismo di Vigilanza può avvalersi delle prestazioni di collaboratori, anche esterni, rimanendo sempre direttamente responsabile dell'esatto adempimento degli obblighi di vigilanza e controllo derivanti dal Decreto.

Ai collaboratori è richiesto il rispetto degli obblighi di diligenza e riservatezza previsti per i componenti dell'Organismo di Vigilanza.

5.7 Reporting nei confronti degli organi societari

Con cadenza almeno annuale l'Organismo di Vigilanza presenta al Consiglio di Amministrazione un report scritto in merito all'attività svolta, allo stato di attuazione del Modello, alle violazioni riscontrate. Presenta inoltre il piano di attività previsto per l'anno successivo e l'eventuale programma di formazione del personale al fine di garantire la conoscenza del Modello e dei Protocolli.

SENTINEL CH. SPA		
Tipo di documento: Modello di organizzazione, gestione e controllo	Codice: MOGC	Rev.03 del 08.12.2023
Titolo: Modello di organizzazione, gestione e controllo		Pag. 18 di 45

L'OdV, valutando le circostanze concrete, comunicherà i risultati dei propri accertamenti ai responsabili delle funzioni aziendali, qualora dalle attività scaturissero aspetti suscettibili di miglioramento. In tale fattispecie sarà necessario che l'OdV ottenga dai predetti un piano delle azioni, con relativa tempistica, per le attività suscettibili di miglioramento, nonché le specifiche delle modifiche operative necessarie per realizzare l'implementazione del processo.

5.8 Flussi informativi

Ogni funzione aziendale, i consulenti ed i partner sono tenuti ad informare tempestivamente l'Organismo di Vigilanza, mediante segnalazione scritta, in ordine ad ogni variazione del sistema organizzativo, gestionale ed amministrativo dell'azienda, nonché in ordine ad ogni violazione o sospetto di violazione del Modello, dei suoi principi generali, del Codice Etico, delle procedure adottate dalla Società, nonché in ordine alla loro inidoneità, inefficacia e ad ogni altro aspetto potenzialmente rilevante.

I flussi in questione sono tanto di tipo periodico (informativa cicliche) quanto ad evento o qualora occorra un'informativa immediata.

Con riferimento ai flussi di informativi periodici, ogni responsabile di funzione deve raccogliere eventuali segnalazioni relative alla commissione o al ragionevole pericolo di commissione dei reati contemplati nel Modello; ciascun dipendente deve segnalare la violazione o la presunta violazione del Modello, anche da parte del suo diretto superiore, contattando direttamente l'organismo di vigilanza; tutto quanto predetto vale anche per i consulenti, partner commerciali e collaboratori, i quali avviseranno direttamente l'OdV.

Preme precisare che, a prescindere dalle ipotesi di flussi informativi generali sopra descritti, dovranno essere trasmessi all'OdV nell'immediatezza, o al più, il prima possibile, notizie relative a:

- procedimenti penali avviati a carico delle alte funzioni sociali, del management e degli organi di controllo;
- procedimenti penali e disciplinari azionati in relazione a notizie di violazione del Modello;
- sanzioni irrogate, ovvero dei provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti;
- ispezioni o iniziative di qualsiasi natura adottate dalla Pubblica Autorità.

Devono essere altresì portati a conoscenza dell'Organismo di Vigilanza tutti gli accadimenti che potrebbero determinare la responsabilità della società nel campo del Decreto.

L'Organismo di Vigilanza mantiene il più stretto riserbo sulle segnalazioni pervenute.

L'Organismo di Vigilanza, se lo ritiene necessario, avvia un'indagine per valutare quanto segnalato.

5.9 Le risorse finanziarie

L'Organismo deve essere dotato di un fondo adeguato, sulla base di un budget motivato predisposto dallo stesso Organismo, che dovrà essere impiegato per le spese che questo dovrà sostenere nell'esercizio delle sue funzioni.

5.10 Deliberazioni dell'Organismo di Vigilanza

Per la validità delle deliberazioni dell'Organismo di Vigilanza è necessaria la presenza della maggioranza dei componenti in carica. Per le deliberazioni aventi ad oggetto problematiche delicate, c.d. sensibili, ovvero problematiche particolarmente rilevanti o riguardanti il Vertice aziendale, è necessaria la presenza di tutti i componenti in carica dell'Organismo di Vigilanza.

Le deliberazioni dell'Organismo di Vigilanza sono prese a maggioranza assoluta dei presenti. Ciascun componente dell'Organismo ha diritto ad un voto, ad eccezione del Presidente al quale spettano, in caso di parità, due voti. Il voto è

SENTINEL CH. SPA		
Tipo di documento: Modello di organizzazione, gestione e controllo	Codice: MOGC	Rev.03 del 08.12.2023
Titolo: Modello di organizzazione, gestione e controllo		Pag. 19 di 45

palese, salvo il caso in cui sia diversamente stabilito dall'Organismo stesso. Ciascun componente dell'Organismo di Vigilanza presente alla riunione ha diritto di fare iscrivere a verbale i motivi del suo dissenso.

Il componente dell'Organismo di Vigilanza che, nello svolgimento di una determinata attività, si trovi in una situazione di conflitto d'interesse tale da determinare in concreto una divergenza tra l'interesse della Società e quello personale, deve darne comunicazione agli altri componenti, astenendosi dal partecipare alle riunioni e alle deliberazioni relative, pena l'invalidità della delibera adottata.

6. WHISTLEBLOWING

Il Decreto Legislativo 10 marzo 2023, n. 24 - di recepimento della Direttiva (UE) 2019/1937 – ha sostituito le disposizioni previgenti in materia whistleblowing, previste dal D.Lgs 231/01 per il settore privato, raccogliendo in un unico testo normativo l'intera disciplina dei canali di segnalazione e del regime di protezione dei soggetti che segnalano violazioni di normative nazionali o dell'Unione Europea che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'ente privato, di cui siano venute a conoscenza nel proprio contesto lavorativo.

La nuova normativa di tutela dei segnalanti si applica non solo alle segnalazioni di commissione dei reati ex D.lgs 231/01 o di violazioni del Modello Organizzativo di Gestione e Controllo o del Codice Etico adottati dalla Società, ma anche alle violazioni di disposizioni normative nazionali e dell'Unione europea che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'ente privato, di cui i soggetti segnalanti siano venuti a conoscenza nel loro contesto lavorativo.

Al fine di dare efficace attuazione a quanto previsto dal nuovo Decreto, la Sentinel ha adottato quindi un nuovo sistema di segnalazioni ridefinendo, secondo quanto previsto dal D.Lgs 24/2023 e dalle Linee guida ANAC, il processo di ricezione, analisi e gestione delle segnalazioni ed integrando il proprio sistema disciplinare.

In particolare, il nuovo sistema di Whistleblowing:

- prevede canali di segnalazione che consentono a chiunque di presentare denunce riguardanti informazioni su violazioni di leggi (comprese disposizioni normative europee) e regolamenti, del Codice Etico, del Modello 231 nonché del sistema di regole e procedure emanate da Sentinel CH. S.p.A.;
- garantisce, anche tramite il ricorso a strumenti di crittografia, la riservatezza dell'identità del segnalante, di coloro che sono coinvolti nella segnalazione, nonché del contenuto della segnalazione stessa e della relativa documentazione;
- contempla misure di protezione per gli autori della segnalazione, della divulgazione pubblica o della denuncia all'autorità giudiziaria o contabile, nonché per gli altri soggetti specificamente individuati dal d.lgs. n. 24/2023 (ad esempio, facilitatori, colleghi ecc.);
- vieta il compimento di ogni forma di ritorsione a danno della persona che effettua una segnalazione, una divulgazione pubblica o una denuncia all'autorità giudiziaria o contabile, nonché degli altri soggetti specificamente individuati dal d.lgs. n. 24/2023 (ad esempio, ai facilitatori, ai colleghi ecc.).

6.1 DESTINATARI

Possono effettuare una segnalazione e godono quindi delle tutele di cui al D.Lgs 24/2023:

- i Vertici aziendali e i componenti degli organi sociali di Sentinel;
- i dipendenti, gli ex dipendenti e i candidati a posizioni lavorative, i soci, i clienti di Sentinel, nonché - a titolo non esaustivo - i partner, i fornitori (anche in regime di appalto/subappalto), i consulenti, i collaboratori nello svolgimento della propria attività lavorativa presso Sentinel, che sono in possesso di Informazioni su violazioni come definite nella presente Sezione del Modello Organizzativo.

SENTINEL CH. SPA		
Tipo di documento: Modello di organizzazione, gestione e controllo	Codice: MOGC	Rev.03 del 08.12.2023
Titolo: Modello di organizzazione, gestione e controllo		Pag. 20 di 45

Rientrano tra i Segnalanti anche le persone: (i) il cui rapporto giuridico con la Società non è ancora iniziato, se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite durante il processo di selezione o in altre fasi precontrattuali; (ii) durante il periodo di prova; (iii) dopo lo scioglimento del rapporto, se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite nel corso del rapporto.

Il sistema di segnalazioni protegge anche l'identità dei soggetti facilitatori, le persone fisiche che assistono una persona segnalante nel processo di segnalazione, operanti all'interno del medesimo contesto lavorativo.

Quanto previsto nel presente documento si applica anche alle Segnalazioni anonime, purché adeguatamente circostanziate, come definite nella presente sezione del Modello Organizzativo.

6.2 OGGETTO DELLA SEGNALAZIONE

I Segnalanti possono effettuare Segnalazioni di Violazioni consistenti in comportamenti, atti od omissioni, che ledono l'integrità della Società, di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito del proprio contesto lavorativo e relative a:

- condotte illecite rilevanti ai sensi del D. Lgs. 8 giugno 231/2001 e violazioni del Modello 231;
- illeciti che rientrano nell'ambito di applicazione della normativa europea o nazionale di cui all'Allegato al Decreto o della normativa interna di attuazione degli atti dell'Unione Europea indicati nell'allegato alla Direttiva (UE) 2019/1937 (seppur non presenti nell'Allegato al Decreto), relativamente ai 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 Europea (a titolo esemplificativo, le frodi, la corruzione e qualsiasi altra attività illegale connessa alle spese dell'Unione Europea);
- atti od omissioni riguardanti il mercato interno (a titolo esemplificativo: violazioni in materia di concorrenza e di aiuti di stato);
- atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni di cui agli atti dell'Unione Europea.

La Segnalazione dovrà avere ad oggetto:

- Violazioni commesse o che potrebbero essere state commesse, sulla base di fondati e circostanziati sospetti;
- Violazioni non ancora compiute, ma che il Segnalante ritiene che potrebbero essere commesse, sulla base di fondati e circostanziati sospetti;
- Condotte volte ad occultare le Violazioni sopra indicate.

Sono escluse:

- le contestazioni, rivendicazioni o richieste legate a un interesse personale del Segnalante che attengano esclusivamente ai propri rapporti individuali di lavoro, ovvero inerenti ai propri rapporti di lavoro con le figure gerarchicamente sovraordinate;
- le segnalazioni in materia di difesa e sicurezza nazionale;
- le segnalazioni relative a violazioni già disciplinate nelle direttive e nei regolamenti dell'Unione europea e nelle disposizioni attuative dell'ordinamento italiano, indicate nella parte II dell'Allegato al Decreto, che già garantiscono apposite procedure di segnalazione in alcuni settori speciali (servizi finanziari; prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo; sicurezza nei trasporti; tutela dell'ambiente).

6.3 FORMA E CONTENUTI DELLA SEGNALAZIONE

Perché sia ammissibile, è necessario che la Segnalazione sia il più possibile circostanziata ed offra il maggior numero di elementi al fine di consentirne una opportuna gestione e di darne adeguato seguito.

SENTINEL CH. SPA		
Tipo di documento: Modello di organizzazione, gestione e controllo	Codice: MOGC	Rev.03 del 08.12.2023
Titolo: Modello di organizzazione, gestione e controllo		Pag. 21 di 45

A tale fine, la Segnalazione deve contenere i seguenti elementi essenziali:

- oggetto: una chiara descrizione della Violazione oggetto di Segnalazione, con indicazione delle circostanze di tempo e luogo in cui sono stati commessi i fatti/comportamenti descritti;
- Persona Segnalata e altri soggetti coinvolti: qualsiasi elemento (come la funzione/ruolo aziendale) che consenta un'agevole identificazione del/i presunto/i autore/i della Violazione segnalata o di altri soggetti eventualmente coinvolti.

Inoltre, il Segnalante potrà indicare/fornire i seguenti ulteriori elementi:

- le proprie generalità;
- un recapito, a cui indirizzare i successivi aggiornamenti;
- eventuale documentazione o persone che possano confermare la fondatezza della Violazione o meglio circostanziarla;
- ogni altra informazione che possa agevolare la raccolta di evidenze su quanto segnalato.

La Segnalazione NON deve assumere toni ingiuriosi o contenere offese personali. L'utilizzo di tali espressioni potrà essere sottoposto, a cura del Gestore delle Segnalazioni, alle funzioni aziendali competenti per le valutazioni del caso, comprese quelle disciplinari.

Si precisa che Sentinel accetta altresì Segnalazioni in forma anonima, purché presentino gli elementi essenziali di cui sopra.

6.4 CANALI DI SEGNALAZIONE INTERNA

Sentinel ha istituito i seguenti Canali di Segnalazione Interni (che consentono Segnalazioni in forma scritta o orale):

Segnalazione scritta tramite posta cartacea

La Segnalazione può essere effettuata per iscritto a mezzo raccomandata a/r, indirizzata al Gestore delle Segnalazioni da inviare a:

Al Gestore delle Segnalazioni

C/O Sentinel CH. S.p.A.

Via Robert Koch 2

20152 Milano - Italia

con la dicitura “Riservata al gestore della segnalazione Sentinel CH. S.p.A.”

La segnalazione dovrà essere inserita in busta chiusa e contenente due buste chiuse che includono, nella prima, i dati identificativi del segnalante, unitamente a un documento di identità; nella seconda, l'oggetto della segnalazione.

Segnalazione in forma orale tramite comunicazione telefonica

La Segnalazione può essere effettuata in forma orale, attraverso linea telefonia dedicata, al numero +0039 3758110173 a cui risponde esclusivamente il Gestore delle Segnalazioni. La linea telefonica non è registrata e, al momento della ricezione della segnalazione e sarà documentata a cura del Gestore delle Segnalazioni, mediante resoconto dettagliato del massaggio. Il contenuto dovrà essere controfirmato dal Segnalante, previa verifica ed eventuale rettifica. Del resoconto sottoscritto viene fornita copia al Segnalante.

SENTINEL CH. SPA		
Tipo di documento: Modello di organizzazione, gestione e controllo	Codice: MOGC	Rev.03 del 08.12.2023
Titolo: Modello di organizzazione, gestione e controllo		Pag. 22 di 45

Segnalazione tramite richiesta di incontro diretto

La Segnalazione può essere effettuata mediante richiesta di fissazione di un incontro diretto con il Gestore delle Segnalazioni, veicolata per il tramite di uno dei Canali Interni istituiti. Tale incontro dovrà essere organizzato entro un termine ragionevole.

In tale caso, previo consenso del Segnalante, la Segnalazione è documentata a cura del Gestore delle Segnalazioni, mediante registrazione su un dispositivo idoneo alla conservazione e all'ascolto oppure mediante verbale. In caso di verbale, il Segnalante può verificare, rettificare e confermare il verbale dell'incontro mediante la propria sottoscrizione.

6.5 SEGNALAZIONE ANONIMA

Verranno prese in considerazione anche le Segnalazioni anonime, purché adeguatamente circostanziate e dettagliate.

Fermo restando che le Segnalazioni anonime limitano la possibilità per Sentinel di dare riscontro al segnalante, di aggiornarlo sullo stato della gestione della segnalazione e di investigare efficacemente, in quanto risulta impossibile instaurare un agevole canale informativo con il Segnalante, Sentinel considera, tra i fattori rilevanti per valutare la Segnalazione anonima, la gravità della Violazione riportata, la credibilità dei fatti rappresentati e la possibilità di verificare la veridicità della Violazione da fonti attendibili.

Le segnalazioni anonime che posseggono le caratteristiche di cui sopra, saranno gestite come quelle non anonime, in caso contrario, saranno archiviate, con motivato parere.

6.6 SEGNALAZIONE ESTERNA E DIVULGAZIONE PUBBLICA

Il Segnalante può presentare la propria Segnalazione all'ANAC, tramite il canale di Segnalazione esterno messo a disposizione dalla suddetta Autorità, se:

- ha già effettuato una Segnalazione interna e la stessa non ha avuto seguito;
- 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;
- ha fondato motivo di ritenere che la Violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

Il Segnalante può procedere tramite Divulgazione pubblica se:

- ha già effettuato una Segnalazione interna ed esterna e non ha avuto alcun riscontro;
- ha fondato motivo di ritenere che, in ragione delle specifiche circostanze del caso concreto, la Segnalazione esterna possa comportare il rischio di ritorsioni o possa non avere efficace seguito.

6.7 PROCESSO DI GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI PER CANALI INTERNI

Sentinel identifica l'Organismo di Vigilanza nominato ai sensi del D.Lgs 231/01 quale Gestore delle Segnalazioni.

Qualora la Segnalazione venga presentata a un soggetto diverso dal Gestore delle Segnalazioni, questa deve essere trasmessa all'Organismo di Vigilanza entro sette giorni dal ricevimento, con una notifica scritta della trasmissione al Segnalante.

Il Gestore delle Segnalazioni:

- darà diligente avviso di ricezione, a meno che si tratti di segnalazione anonima, e diligente seguito alla Segnalazione;
- adotterà misure per verificare la completezza e fondatezza delle informazioni;
- manterrà le interlocuzioni con il Segnalante e potrà richiedere, se necessario, integrazioni o ulteriori confronti ed approfondimenti;
- potrà interfacciarsi con altre funzioni e figure aziendali per richiederne la collaborazione per una migliore istruttoria ed analisi della Segnalazione, nell'assoluto rispetto delle garanzie di riservatezza di cui al Decreto ed alla presente sezione de Modello Organizzativo;

SENTINEL CH. SPA		
Tipo di documento: Modello di organizzazione, gestione e controllo	Codice: MOGC	Rev.03 del 08.12.2023
Titolo: Modello di organizzazione, gestione e controllo		Pag. 23 di 45

- potrà svolgere attività di indagine anche con il coinvolgimento di consulenti esterni, nell'assoluto rispetto delle garanzie di riservatezza di cui al Decreto ed alla presente Sezione del Modello Organizzativo.

6.8 RICEZIONE E REGISTRAZIONE DELLA SEGNALAZIONE

A seguito della Segnalazione pervenuta attraverso i Canali Interni, se la segnalazione non è anonima, il Gestore delle Segnalazioni invierà al Segnalante avviso di ricevimento entro 7 (sette) giorni dalla data di ricezione della Segnalazione stessa.

Si precisa che tale avviso di ricevimento non costituisce una conferma dell'ammissibilità della Segnalazione.

Nel caso in cui la Segnalazione sia presentata ad un soggetto diverso rispetto al Gestore delle Segnalazioni e qualificata come Segnalazione oggetto della presente Sezione del Modello Organizzativo dalla stessa Persona Segnalante, tale soggetto dovrà trasmetterla al Gestore delle Segnalazioni, entro 7 (sette) giorni dal suo ricevimento, dando contestuale notizia scritta della trasmissione al Segnalante.

All'atto della ricezione di una Segnalazione, indipendentemente dal canale utilizzato, il Gestore della Segnalazione provvederà ad attribuire un numero identificativo progressivo che ne consentirà l'identificazione univoca.

Provvederà dunque ad alimentare un c.d. Registro delle Segnalazioni (su supporto informatico riservato) contenente almeno i seguenti campi (che aggiornerà coerentemente con gli esiti delle attività di cui alle fasi successive del processo delineato nella presente Sezione del Modello):

- Id/protocollo identificativo;
- Data di ricezione;
- Canale di ricezione della Segnalazione;
- Classificazione della Segnalazione, secondo gli esiti della fase di valutazione di cui al paragrafo "Valutazione preliminare e classificazione della Segnalazione" (a) non rilevante; b) non trattabile; c) rilevante e trattabile);
- Data avvio indagine (qualora prevista);
- Conclusione

Il Gestore delle Segnalazioni archiverà inoltre il Registro delle Segnalazioni su base annuale e lo conserverà per un periodo massimo di 5 anni, nel pieno rispetto delle istruzioni fornite dalla Società.

Gli originali delle segnalazioni ed il documento contenente i dati del segnalante, saranno protocollati con l'ID/protocollo identificativo della segnalazione e conservati separatamente, in archivi chiusi a chiave, accessibili solo al gestore delle segnalazioni.

6.9 VALUTAZIONE PRELIMINARE E CLASSIFICAZIONE DELLA SEGNALAZIONE

Il Gestore delle Segnalazioni provvede tempestivamente alla presa in carico ed all'analisi preliminare della Segnalazione ricevuta.

Se necessario, e laddove le modalità di Segnalazione lo consentano, il Gestore delle Segnalazioni potrà richiedere ulteriori informazioni o documentazione a supporto alla Persona Segnalante, al fine di permettere una valutazione maggiormente esaustiva e concludente della Segnalazione.

A seguito di tali analisi e valutazione preliminari, il Gestore delle Segnalazioni provvede a classificare la Segnalazione in una delle seguenti categorie, che implicheranno un diverso e specifico processo di gestione della Segnalazione stessa:

Segnalazione non rilevante: la Segnalazione non riconducibile a Violazioni ammissibili di cui alla presente Sezione del Modello o effettuata da soggetti non rientranti nei Soggetti Segnalanti. Il Gestore della Segnalazione, qualora ritenesse fondata e circostanziata la Segnalazione, ma non rilevante ai fini della presente sezione del Modello, può sottoporre la Segnalazione stessa all'attenzione delle altre Funzioni aziendali ritenute competenti;

Segnalazione non trattabile: a conclusione della fase di esame e/o a seguito dell'eventuale richiesta di ulteriori informazioni, non è stato possibile raccogliere sufficienti informazioni al fine di potere procedere con ulteriori indagini;

SENTINEL CH. SPA		
Tipo di documento: Modello di organizzazione, gestione e controllo	Codice: MOGC	Rev.03 del 08.12.2023
Titolo: Modello di organizzazione, gestione e controllo		Pag. 24 di 45

Segnalazione rilevante e trattabile: in caso di Segnalazioni che si confermino sufficientemente circostanziate e attinenti al perimetro della presente Sezione del Modello, il Gestore della Segnalazione dà avvio alla fase di verifica e indagine, descritta al paragrafo successivo.

6.10 VERIFICHE E INDAGINI INTERNE

Al termine della fase di valutazione preliminare, laddove la Segnalazione ricevuta sia stata classificata come “rilevante e trattabile”, il Gestore delle Segnalazioni procederà con l’avvio delle verifiche e indagini interne, al fine di raccogliere ulteriori informazioni di dettaglio e verificare la fondatezza dei fatti segnalati.

Il Gestore delle Segnalazioni ha facoltà di richiedere ulteriori informazioni o documentazione alla Persona Segnalante, nonché di coinvolgerlo in fase di istruttoria e fornire allo stesso eventuali informazioni circa avvio e stato avanzamento dell’istruttoria.

Il Segnalato può essere sentito (o sua richiesta viene sentito) nel processo di gestione della Segnalazione interna, anche attraverso l’acquisizione di osservazioni scritte e documenti.

Nell’ambito dell’attività istruttoria, il Gestore delle Segnalazioni potrà avvalersi del supporto di strutture/Funzioni aziendali adeguatamente qualificate e/o di consulenti esterni (fornendo le dovute garanzie di riservatezza e tutele). Tali figure, redigeranno un Report relativo alle attività svolte, che verrà inviato al Gestore delle Segnalazioni.

Degli esiti della fase istruttoria sarà data informativa scritta.

6.11 RISCONTRO ALLA SEGNALAZIONE

Salvo che la segnalazione non sia anonima, entro 3 (tre) mesi dalla data dell’avviso di ricevimento o, in mancanza di tale avviso, entro 3 (tre) mesi dalla scadenza del termine di 7 (sette) giorni dalla presentazione della Segnalazione, il Gestore delle Segnalazioni provvede a dare riscontro al Segnalante in merito al seguito che è stato dato o che si intende dare alla Segnalazione.

6.12 CONCLUSIONE DEL PROCESSO

All’esito della fase di analisi, il Gestore delle Segnalazioni redige un rapporto scritto (esclusivamente per le segnalazioni rilevanti e trattabili), in cui dovranno risultare:

gli elementi descrittivi della Violazione (es: luogo e data di svolgimento dei fatti, elementi di prova e documentali);

le verifiche svolte, gli esiti delle stesse e i soggetti aziendali o terzi coinvolti nella fase di analisi;

una valutazione di sintesi del processo di analisi con indicazione delle fattispecie accertate e delle relative motivazioni;

l’esito e la conclusione dell’analisi e le eventuali azioni da intraprendere.

Nei casi in cui, all’esito dell’analisi, risulti che la Segnalazione sia fondata, oppure infondata e sia stata effettuata con dolo o colpa grave del Segnalante, il Gestore delle Segnalazioni procederà a trasmettere il relativo rapporto alla funzione aziendale competente per la valutazione delle opportune iniziative, anche eventualmente disciplinari.

6.13 ESCALATION IN CASO DI SEGNALAZIONI RIGUARDANTI I VERTICI AZIENDALI

In caso di Segnalazioni che riguardino i soggetti deputati a decidere eventuali misure disciplinari o altre azioni, il Gestore delle Segnalazioni coinvolge immediatamente il Presidente del Consiglio di Amministrazione/Amministratore Delegato o altra figura Delegata all’uopo, al fine di coordinare e definire il successivo processo di indagine.

In caso di Segnalazioni che riguardino il Presidente del Consiglio di Amministrazione e/o l’Amministratore Delegato e/o amministratore con deleghe, il Gestore delle Segnalazioni dà comunicazione immediata al Collegio Sindacale.

In caso di Segnalazioni che riguardino un componente del Collegio Sindacale e/o riguardi l’Organismo di Vigilanza o un suo componente, il Gestore delle Segnalazioni dà comunicazione immediata al Presidente del Collegio Sindacale ed al Presidente del Consiglio di Amministrazione.

SENTINEL CH. SPA		
Tipo di documento: Modello di organizzazione, gestione e controllo	Codice: MOGC	Rev.03 del 08.12.2023
Titolo: Modello di organizzazione, gestione e controllo		Pag. 25 di 45

In caso di Segnalazioni che riguardino il Presidente del Collegio Sindacale, il Gestore delle Segnalazioni dà comunicazione immediata al componente del Collegio Sindacale più anziano di nomina ed al Presidente del Consiglio di Amministrazione. (va inserito nel CDA?)

6.14 REPORTING AI VERTICI AZIENDALI

Gli esiti delle valutazioni di tutte le Segnalazioni ricevute confluiranno in una reportistica ad hoc (che sarà oggetto di informativa su base periodica al Consiglio di Amministrazione/Collegio Sindacale).

Il Gestore delle Segnalazioni ha la responsabilità di informare, attraverso una reportistica specifica, tempestivamente l'Organo Dirigente, il Collegio Sindacale, circa l'esito delle indagini e valutazioni effettuare rispetto alle Segnalazioni rivelatesi fondate.

6.15 CONSERVAZIONE DELLE SEGNALAZIONI E DELLA RELATIVA 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, o fino a conclusione del procedimento giudiziale o disciplinare eventualmente conseguito nei confronti del Segnalato o del Segnalante, nel rispetto degli obblighi di riservatezza di cui all'articolo 12 del Decreto e del principio di cui agli articoli 5, paragrafo 1, lettera e), del GDPR (limitazione della conservazione) e 3, comma 1, lettera e), del D. Lgs. n. 51 del 2018.

6.16 PRINCIPI GENERALI E TUTELE

Sentinel tutela il Segnalante garantendo la riservatezza sulla sua identità e prevedendo espressamente il divieto di atti di ritorsione per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla Segnalazione, coerentemente alle previsioni del Decreto, oltre alle limitazioni di responsabilità di cui all'art. 20 del Decreto.

Tali tutele e le misure di protezione previste dal Decreto in favore del Segnalante si applicano, valorizzando la buona fede del Segnalante stesso, solo se ricorrono le seguenti condizioni:

il Segnalante, al momento della Segnalazione, della divulgazione pubblica o della denuncia all'autorità giudiziaria o contabile, aveva fondato motivo di ritenere che le Violazioni segnalate fossero vere e rientrassero nell'ambito oggettivo la Segnalazione o divulgazione pubblica è stata effettuata nel rispetto delle previsioni della presente Sezione del Modello, nonché delle disposizioni del Decreto.

Tali tutele non sono garantite qualora sia accertata, anche con sentenza di primo grado non passata in giudicato, la responsabilità penale del Segnalante per i reati di diffamazione o calunnia, ovvero la sua responsabilità civile, per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave.

Inoltre, tali tutele e misure di protezione si applicano anche in favore:

dei cosiddetti "facilitatori", ovvero le persone fisiche che, operanti nel medesimo contesto lavorativo del Segnalante, lo assistono nel processo di segnalazione;

delle persone del medesimo contesto lavorativo del Segnalante e che sono legate allo stesso da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado;

dei colleghi di lavoro del Segnalante che lavorano nel medesimo contesto lavorativo e che hanno con quest'ultimo un rapporto stabile ed abituale;

degli enti di proprietà del Segnalante o per i quali lo stesso lavora nonché gli enti che operano nel medesimo contesto lavorativo del Segnalante.

Eventuali comportamenti in violazione delle tutele previste in favore del Segnalante e degli ulteriori soggetti sopra indicati potrà dare origine a procedimenti disciplinari nei confronti del responsabile e potrà essere sanzionata da ANAC con una sanzione amministrativa pecuniaria, secondo quanto previsto dall'art. 21 del Decreto.

SENTINEL CH. SPA		
Tipo di documento: Modello di organizzazione, gestione e controllo	Codice: MOGC	Rev.03 del 08.12.2023
Titolo: Modello di organizzazione, gestione e controllo		Pag. 26 di 45

6.17 RISERVATEZZA

La Società garantisce la riservatezza dell'identità del Segnalante, del Segnalato, del contenuto della Segnalazione e della documentazione trasmessa.

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

L'identità del Segnalante e qualsiasi altra informazione da cui possa evincersi – direttamente o indirettamente – tale identità non può essere rivelata senza l'espreso consenso del Segnalante a soggetti diversi da quelli competenti a ricevere o dare seguito alle Segnalazioni, come identificati nella presente sezione del Modello.

Inoltre, l'identità del Segnalante:

nell'ambito del procedimento penale, è coperta dal segreto nei modi e nei limiti previsti dall'articolo 329 del codice di procedura penale;

nell'ambito del procedimento disciplinare del Segnalato, non può essere rivelata, qualora la contestazione del relativo addebito 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 del Segnalante sia indispensabile per la difesa del soggetto incolpato, la Segnalazione sarà utilizzabile ai fini del procedimento disciplinare solo in presenza del consenso espresso del Segnalante alla rivelazione della propria identità. In tal caso, dovrà essere data comunicazione scritta al Segnalante delle ragioni della rivelazione dei dati riservati e gli dovrà essere richiesto per iscritto se intenda prestare il consenso a rivelare la propria identità, con avviso che – in caso contrario – la Segnalazione non potrà essere utilizzata nel procedimento disciplinare.

È inoltre dato avviso al Segnalante per iscritto delle ragioni della rivelazione dei dati riservati, quando la rivelazione dell'identità del Segnalante e delle informazioni da cui possa evincersi, direttamente o indirettamente, tale identità, sia indispensabile alla difesa del Segnalato.

L'identità del Segnalato e delle persone comunque coinvolte e menzionate nella Segnalazione sono tutelate fino alla conclusione dei procedimenti avviati in ragione della Segnalazione, con le medesime garanzie previste in favore del Segnalante al presente paragrafo.

6.18 DIVIETO DI RITORSIONE

I Segnalanti non possono subire alcuna forma di ritorsione per aver effettuato una Segnalazione.

Per ritorsione si intende qualsiasi comportamento, atto od omissione, anche solo tentato o minacciato, posto in essere in conseguenza della Segnalazione, della denuncia all'autorità giudiziaria o della divulgazione pubblica, che provoca o può provocare al Segnalante o alla persona che ha sporto la denuncia, in via diretta o indiretta, un danno ingiusto.

I Segnalanti che ritengano di subire ritorsioni per aver fatto una Segnalazione o per aver partecipato al suo trattamento sono invitati a segnalarlo al Gestore delle Segnalazioni.

Il Segnalante potrà, comunque, comunicare all'ANAC le ritorsioni che ritiene di aver subito; ANAC informerà l'Ispettorato del Lavoro per i provvedimenti di propria competenza.

6.19 LIMITAZIONE DI RESPONSABILITÀ DELLA PERSONA SEGNALANTE

Non è punibile il Segnalante che riveli o diffonda informazioni sulle violazioni coperte dall'obbligo di segreto (diverso da quello su informazioni classificate, segreto medico e forense e deliberazioni degli organi giurisdizionali), o relative alla tutela del diritto d'autore o alla protezione dei dati personali o che offendono la reputazione della persona coinvolta o denunciata, quando, al momento della rivelazione o diffusione, vi fossero fondati motivi per ritenere che la rivelazione o diffusione delle stesse informazioni fosse necessaria per svelare la violazione. In tali ipotesi, è esclusa ogni ulteriore responsabilità anche civile o amministrativa.

SENTINEL CH. SPA		
Tipo di documento: Modello di organizzazione, gestione e controllo	Codice: MOGC	Rev.03 del 08.12.2023
Titolo: Modello di organizzazione, gestione e controllo		Pag. 27 di 45

In ogni caso, la responsabilità penale, civile o amministrativa non è esclusa per i comportamenti, atti od omissioni non collegati alla Segnalazione, alla denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o alla divulgazione pubblica, o che non sono strettamente necessari a rivelare la violazione.

6.20 MISURE DI SOSTEGNO

È istituito presso ANAC l'elenco degli enti del terzo settore che forniscono ai Segnalanti misure di sostegno.

Le misure di sostegno fornite consistono in 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.

6.21 TRATTAMENTO DEI DATI PERSONALI

Si precisa che i dati personali della Segnalazione, del Segnalante e del Segnalato (questi ultimi considerati "interessati" ai sensi dell'art. 4 GDPR) sono trattati in conformità al GDPR ed alla normativa nazionale in tema di protezione dei dati personali.

In particolare:

- le attività di trattamento legate alla gestione della Segnalazione sono svolte nel rispetto dei principi stabiliti dagli articoli 5 (Principi applicabili al trattamento dei dati personali), 25 (Protezione dei dati fin dalla progettazione e protezione per impostazione predefinita) e 35 (Valutazione d'impatto sulla protezione di dati personali) del GDPR;
- prima di inviare la Segnalazione, il Segnalante riceve l'informativa privacy ai sensi del GDPR, che rende informazioni sulle finalità e le modalità del trattamento dei suoi dati personali, sulla durata della conservazione, sulle categorie di destinatari cui i dati possono essere comunicati nell'ambito della gestione della Segnalazione e sui diritti riconosciuti al Segnalante dal GDPR. Al Segnalato è altresì resa disponibile l'informativa privacy ai sensi del GDPR;
- la base giuridica del trattamento è l'adempimento di un obbligo legale al quale è soggetto la Società ai sensi del Decreto;
- i dati personali saranno trattati all'interno dello Spazio Economico Europeo (SEE) e conservati in server ubicati all'interno del medesimo;
- come indicato nell'informativa privacy fornita agli interessati, i dati personali vengono trattati per il tempo necessario al raggiungimento delle finalità che giustificano la raccolta e il trattamento (ad esempio, raccolta e gestione della Segnalazione) e successivamente vengono cancellati o anonimizzati secondo le tempistiche di conservazione stabilite;
- sono adottate misure tecniche e organizzative adeguate a garantire la sicurezza dei dati personali, in conformità alla normativa vigente, sia durante la trasmissione della Segnalazione sia durante l'analisi, la gestione e l'archiviazione della stessa;
- l'esercizio dei diritti da parte del Segnalante o del Segnalato relativamente ai propri dati personali trattati nel contesto del processo di whistleblowing è escluso ai sensi dell'articolo 2-undecies del Codice Privacy nel caso in cui da tale esercizio possa derivare un pregiudizio effettivo e concreto alla "riservatezza dell'identità della persona che segnala violazioni di cui sia venuta a conoscenza in ragione del proprio rapporto di lavoro o delle funzioni svolte, ai sensi del decreto legislativo recante 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".

L'accesso ai dati personali delle Segnalazioni è concesso solo al Gestore della Segnalazione già autorizzato ai sensi del GDPR, limitando la comunicazione delle informazioni riservate e dei dati personali a terzi solo quando sia necessario.

SENTINEL CH. SPA		
Tipo di documento: Modello di organizzazione, gestione e controllo	Codice: MOGC	Rev.03 del 08.12.2023
Titolo: Modello di organizzazione, gestione e controllo		Pag. 28 di 45

7. SISTEMA DISCIPLINARE

Elemento qualificante del Modello e – insieme – condizione imprescindibile per la sua concreta operatività, applicazione e rispetto da parte di tutti gli esponenti aziendali, dei partner, dei collaboratori esterni e di tutti i soggetti che hanno sottoscritto con la società un contratto, è la previsione di un adeguato sistema che risulti idoneo a sanzionare qualsiasi violazione delle disposizioni e delle procedure organizzative in esso contenute.

L'applicazione delle sanzioni prescinde dalla concreta commissione di un reato e dall'eventuale instaurazione di un procedimento penale: la finalità delle sanzioni previste nel Sistema Disciplinare di Sentinel è infatti, tra le altre, quella di reprimere qualsiasi violazione di disposizioni del Modello, dettate ai fini della prevenzione di illeciti penali, radicando nel personale aziendale ed in tutti coloro che collaborano a qualsiasi titolo con la società, la consapevolezza in ordine alla ferma volontà di quest'ultima di perseguire qualsiasi violazione delle regole poste a presidio del corretto svolgimento delle mansioni e/o incarichi assegnati.

L'Organismo di Vigilanza che abbia, nel corso della sua attività di controllo e vigilanza ovvero nella ricezione delle segnalazioni whistleblowing, rilevato una possibile infrazione al Modello, segnala il fatto alle funzioni competenti per i provvedimenti disciplinari del caso. L'Organismo di Vigilanza è, inoltre, chiamato a svolgere una funzione consultiva nel corso dell'intero procedimento disciplinare al fine di acquisire eventuali elementi utili in vista del costante aggiornamento del Modello. L'accertamento delle eventuali responsabilità derivanti dalla violazione del Modello e l'attribuzione della conseguente sanzione devono essere comunque condotti nel rispetto della vigente normativa, della privacy, della dignità e della reputazione dei soggetti coinvolti.

Il presente documento rappresenta l'insieme delle regole e degli adempimenti cui devono sottostare i dipendenti, i dirigenti, gli organi societari ed i partner di Sentinel. In esso sono indicati i doveri, i comportamenti vietati, le relative sanzioni e le procedure di contestazione.

7.1 I SOGGETTI DESTINATARI DEL SISTEMA DISCIPLINARE

Il rispetto delle disposizioni presenti nel Modello è richiesto nell'ambito sia dei contratti di lavoro autonomo, anche coordinati e continuativi e/o etero organizzati, che di lavoro subordinato. Il presente sistema disciplinare pertanto si applica a tutti i suddetti soggetti, ferma restando per i lavoratori dipendenti, l'applicazione della disciplina di riferimento per quanto attiene alle sanzioni disciplinari (art. 7 della L. 20 maggio 1970, n. 300 - c.d. "Statuto dei Lavoratori", del Regolamento dei Lavoratori adottato dalla Società e del CCNL applicabile).

All'Organismo di Vigilanza compete, con il supporto delle Funzioni preposte, il monitoraggio del funzionamento e dell'effettività del Sistema Disciplinare, soprattutto per tutte quelle infrazioni che abbiano un impatto sulla corretta e puntuale attuazione del presente Modello o che costituiscano reati ai sensi del D.Lgs. 231/01.

7.2 PROPORZIONALITA' DELLE SANZIONI

Con riferimento alle violazioni del Modello Organizzativo, del Codice Etico e delle procedure da essi richiamate, si fa presente che il tipo e l'entità di ciascuna delle sanzioni richiamate nel Regolamento saranno proporzionate ai seguenti criteri generali:

- all'intenzionalità del comportamento o grado di negligenza, imprudenza o imperizia con riguardo anche alla prevedibilità dell'evento;

SENTINEL CH. SPA		
Tipo di documento: Modello di organizzazione, gestione e controllo	Codice: MOGC	Rev.03 del 08.12.2023
Titolo: Modello di organizzazione, gestione e controllo		Pag. 29 di 45

- al comportamento complessivo del lavoratore con particolare riguardo alla sussistenza o meno di precedenti provvedimenti disciplinari del medesimo;
- alle mansioni del lavoratore;
- all'eventuale concorso di altri soggetti nella responsabilità;
- alla posizione funzionale delle persone coinvolte nei fatti costituenti la mancanza;
- alle conseguenze in capo alla società, ovvero entità del danno o pericolo come conseguenza dell'infrazione per la Società e/o per tutti i portatori d'interesse;
- alle circostanze nelle quali l'infrazione ha avuto luogo;
- alla rilevanza degli obblighi violati.

Qualora con un solo atto siano state commesse più infrazioni, punite con sanzioni diverse, si applica la sanzione più grave.

7.3 I COMPORAMENTI RILEVANTI

A titolo esemplificativo e non esaustivo, a maggiore specificazione di quanto previsto nel CCNL Applicato, si precisa che sono sanzionabili i seguenti comportamenti:

- l'inosservanza o violazione delle procedure interne previste e richiamate dal Modello (es. misure sulla sicurezza e sull'igiene del lavoro, procedure relative ai rapporti con la Pubblica Amministrazione, etc.) da parte di personale dotato di responsabilità gerarchiche o tecniche;
- l'inosservanza delle disposizioni relative ai poteri di firma e del sistema delle deleghe attribuite con riguardo ad atti e documenti verso la pubblica amministrazione;
- il mancato rispetto delle disposizioni impartite da un superiore inerenti all'applicazione del Modello;
- la mancata collaborazione con l'Organismo di Vigilanza;
- l'omessa comunicazione all'Organismo di Vigilanza delle informazioni prescritte;
- incompleti o omessi controlli;
- l'omesso o non tempestivo avviso ai superiori di eventuali anomalie riscontrate nel processo lavorativo, che comportino pregiudizi per l'azienda;
- la violazione e/o elusione del sistema di controllo interno, poste in essere mediante la sottrazione, la distruzione o l'alterazione della documentazione della procedura, ovvero impedendo il controllo o l'accesso alle informazioni ed alla documentazione ai soggetti preposti, incluso l'Organismo di Vigilanza, in modo da impedire la trasparenza e verificabilità delle stesse;
- la mancata, incompleta o non veritiera documentazione dell'attività svolta in modo tale da impedire la trasparenza e verificabilità della stessa;
- l'omissione di segnalazioni all'OdV di violazioni del Modello 231 di cui si abbia avuto conoscenza;
- qualsiasi ritorsione da intendersi come 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 in materia di whistleblowing e che provoca o può provocare, in via diretta o indiretta, un danno ingiusto alla persona segnalante o alla persona che ha sporto la denuncia o che ha effettuato una divulgazione pubblica e/o agli altri soggetti specificamente individuati dal d.lgs. n. 24/2023;
- la mancata istituzione di canali di segnalazione interna;
- la mancata adozione di procedure per l'effettuazione e la gestione delle segnalazioni;
- l'adozione di procedure per l'effettuazione e la gestione delle segnalazioni non conformi alle prescrizioni di cui agli articoli 4 e 5 del d.lgs. n. 24/2023;

SENTINEL CH. SPA		
Tipo di documento: Modello di organizzazione, gestione e controllo	Codice: MOGC	Rev.03 del 08.12.2023
Titolo: Modello di organizzazione, gestione e controllo		Pag. 30 di 45

- l’omessa attività di verifica e analisi con riguardo alle segnalazioni ricevute;
- la messa in atto di azioni o comportamenti con i quali la segnalazione è stata ostacolata o si è tentato di ostacolarla;
- la violazione dell’obbligo di riservatezza in ordine all’identità del segnalante, delle persone coinvolte o, comunque, menzionate nella segnalazione nonché del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione.

Nei casi di cui all’articolo 16, comma 3, del d.lgs. n. 24/2023 (i.e. in caso di accertamento con sentenza, anche non definitiva di primo grado, nei confronti del segnalante della responsabilità penale per i reati di calunnia o diffamazione o comunque per i medesimi reati connessi alla denuncia all’autorità giudiziaria o contabile, ovvero della responsabilità civile, per aver riferito informazioni false riportate intenzionalmente con dolo o colpa grave), salvo quanto previsto dall’articolo 21, comma 1, lettera c) del d.lgs. n. 24/2023, la Società darà corso al procedimento disciplinare secondo quanto previsto dal presente Modello, dal CCNL di riferimento e dalla legge.

7.4 IL PROCEDIMENTO DISCIPLINARE

Ogni comportamento in violazione delle previsioni del Modello 231 rappresenta, se accertato:

- nel caso di dipendenti (inclusi i dirigenti), un inadempimento contrattuale in relazione alle obbligazioni che derivano dal rapporto di lavoro ai sensi degli artt. 2104 c.c. e 2106 c.c.;
- nel caso di Consiglieri e di componenti del Collegio Sindacale, l’inosservanza dei doveri loro imposti dall’ordinamento e/o dallo statuto;
- nel caso di Soggetti Terzi, grave inadempimento contrattuale tale da legittimare, nei casi più gravi, la risoluzione di diritto del contratto ai sensi dell’art. 1456 c.c., fatta salva la possibilità di agire per ottenere il risarcimento del danno eventualmente subito.

Il procedimento per l’irrogazione delle sanzioni disciplinari tiene dunque conto delle particolarità derivanti dalla qualifica del soggetto nei cui confronti si procede.

Il procedimento disciplinare è avviato su impulso della Funzione aziendale competente (HR se si tratta di infrazioni dei dipendenti, Acquisti o Logistica, se si tratta di Fornitori, sales se si tratta di clienti), sentito l’OdV in tutti i casi in cui si rilevino inosservanze e/o possibili infrazioni del Modello 231.

Il procedimento disciplinare può anche essere avviato su impulso dell’OdV in caso di segnalazioni whistleblowing.

L’OdV, dopo aver espletato gli accertamenti rientranti nell’ambito della propria attività ispettiva, secondo quanto previsto dalla Procedura Whistleblowing ove applicabile, là dove questi abbiano condotto all’accertamento di un’inosservanza del Modello 231 ne trasmette le risultanze alle funzioni interessate per l’assunzione, sulla base della valutazione dei presupposti da parte delle stesse, delle determinazioni di competenza, che dovranno successivamente essere comunicate all’OdV.

L’applicazione delle sanzioni per violazione – anche tramite condotta omissiva e in eventuale concorso con altri soggetti - delle prescrizioni contenute nel Modello 231 è adottata dagli organi o funzioni aziendali competenti in virtù dei poteri e delle attribuzioni loro conferiti dalla normativa applicabile, dallo Statuto e dai regolamenti interni della Società.

L’OdV viene costantemente informato dell’andamento e dell’esito del procedimento disciplinare.

SENTINEL CH. SPA		
Tipo di documento: Modello di organizzazione, gestione e controllo	Codice: MOGC	Rev.03 del 08.12.2023
Titolo: Modello di organizzazione, gestione e controllo		Pag. 31 di 45

Nei casi in cui è previsto che l'OdV non conduca l'istruttoria di accertamento delle possibili inosservanze e/o infrazioni del Modello 231, l'OdV svolge una funzione consultiva. In tutti i casi l'OdV svolge altresì una funzione consultiva nel procedimento disciplinare di irrogazione delle sanzioni.

In particolare, all'OdV deve essere fornita informazione preventiva in merito all'eventuale proposta di archiviazione di un procedimento disciplinare o di irrogazione di una sanzione disciplinare per violazione del Modello 231, affinché esprima se del caso il proprio parere; il parere dell'OdV dovrà pervenire entro i termini previsti per la conclusione del procedimento disciplinare.

Lo svolgimento e la definizione del procedimento disciplinare sono affidati, in considerazione del tipo di contratto di lavoro e/o incarico coinvolto, agli Organi Sociali e/o alle funzioni aziendali che risultano competenti in virtù dei poteri e delle attribuzioni loro conferiti dalla normativa applicabile, dallo Statuto e dai regolamenti interni della Società.

Resta salva la facoltà per la Società di rivalersi per ogni danno e/o responsabilità che alla stessa possano derivare da comportamenti di dipendenti, componenti degli Organi Sociali e Soggetti Terzi in violazione del Modello 231.

7.5 LE MISURE NEI CONFRONTI DEI DIPENDENTI E DEI DIRIGENTI

In caso di violazioni della normativa vigente, del Modello o del Codice Etico imputate ad un dipendente o ad un dirigente, si rimanda a quanto previsto dal CCNL applicato, secondo quanto previsto dalla Legge 300/1970.

In particolare, le sanzioni a carico dei dipendenti e dei dirigenti possono consistere nei seguenti provvedimenti:

- 1) biasimo inflitto verbalmente per le mancanze lievi;
- 2) biasimo inflitto per iscritto nei casi di recidiva delle infrazioni di cui al precedente punto 1);
- 3) multa in misura non eccedente l'importo di 4 ore della normale retribuzione;
- 4) sospensione dalla retribuzione e dal servizio per un massimo di giorni 10;
- 5) licenziamento disciplinare senza preavviso e con le altre conseguenze di ragione e di legge.

Il lavoratore colpito da provvedimento disciplinare e che intenda impugnare la legittimità del provvedimento stesso può avvalersi delle procedure di conciliazione previste dall'art. 7, Legge 20 maggio 1970, n. 300 o di quelle previste dalla sezione terza del CCNL per i dipendenti da aziende del terziario della distribuzione e dei servizi. Prima di applicare qualsiasi provvedimento disciplinare, il datore di lavoro è tenuto a contestare in maniera specifica, analitica e tempestiva l'addebito al lavoratore, sentendolo anche a sua difesa, se da questi richiesto.

Qualora con un solo atto siano state commesse più infrazioni, punite con sanzioni diverse, si applica la sanzione più grave. Ove i dipendenti siano muniti di procura con potere di rappresentare all'esterno la Società, l'irrogazione della sanzione più grave della multa comporterà anche la revoca automatica della procura stessa.

7.6 LE MISURE NEI CONFRONTI DI AMMINISTRATORI E SINDACI

In caso di violazioni della normativa vigente, del Modello o del Codice Etico imputate ad uno o più degli Amministratori, l'Organismo di Vigilanza informa l'assemblea dei soci e il collegio sindacale.

SENTINEL CH. SPA		
Tipo di documento: Modello di organizzazione, gestione e controllo	Codice: MOGC	Rev.03 del 08.12.2023
Titolo: Modello di organizzazione, gestione e controllo		Pag. 32 di 45

Se la violazione è realizzata, invece, da uno o più sindaci, l'organismo di vigilanza informa l'intero collegio sindacale e il Consiglio di Amministrazione i quali prenderanno gli opportuni provvedimenti, tra cui, ad esempio, la convocazione dell'assemblea dei soci al fine di adottare le misure più idonee previste dalla legge.

Nei casi più gravi, le sanzioni applicabili possono arrivare sino alla revoca dell'incarico.

7.7 LE MISURE NEI CONFRONTI DI COLLABORATORI, CONSULENTI, PARTNER E FORNITORI

Ogni comportamento posto in essere da lavoratori autonomi, collaboratori, consulenti, fornitori, partner commerciali e comunque da soggetti aventi rapporti contrattuali con l'azienda, che sia in contrasto con i dettami previsti dal Modello e tale da comportare il rischio di commissione di un reato sanzionato dal Decreto, potrà determinare, secondo quanto previsto dalle specifiche clausole contrattuali inserite nelle lettere di incarico o negli accordi di partnership, la sospensione o la risoluzione di qualsiasi rapporto contrattuale ai sensi dell'art. 1456, fatta salva l'eventuale richiesta di risarcimento qualora da tale comportamento derivino danni concreti alla Società, come nel caso di applicazione, anche in via cautelare, delle sanzioni previste dal D.Lgs 231/2001 a carico della Società.

Pertanto nella modulistica contrattuale deve essere inserita apposita clausola in riferimento al presente paragrafo.

In ogni caso, chi provvede alla risoluzione dei contratti con i fornitori o i consulenti in seguito ad accertata violazione del modello, del Codice Etico, incluse le previsioni in materia di whistleblowing, ha l'obbligo di informare, tramite copia documentata del provvedimento, l'Organismo di Vigilanza.

8. LA COMUNICAZIONE E LA DIFFUSIONE DEL MODELLO

La comunicazione e la formazione sui principi e contenuti del Modello è garantita dal Management aziendale, su impulso dell'Organismo di Vigilanza, che individua la migliore modalità di fruizione di tali servizi (ad esempio programmi di formazione, staff meeting, etc.).

All'Organismo di Vigilanza sono assegnati, tra gli altri, i compiti di "promuovere e definire le iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello, nonché per la formazione del personale e la sensibilizzazione dello stesso all'osservanza dei principi contenuti nel Modello" e di "promuovere ed elaborare interventi di comunicazione e formazione sui contenuti del D.lgs. n. 231/2001, sugli impatti della normativa sull'attività dell'azienda e sulle norme comportamentali".

Ogni dipendente, infatti, è tenuto a:

- i. acquisire consapevolezza dei principi contenuti nel Modello;
- ii. conoscere le modalità operative con le quali deve essere realizzata la propria attività;
- iii. contribuire attivamente, in relazione al proprio ruolo e alle proprie responsabilità, all'efficace attuazione del Modello, segnalando eventuali carenze riscontrate nello stesso.

Al fine di garantire un'efficace e razionale attività di comunicazione, la Società ha promosso e agevolato la conoscenza dei contenuti e dei principi del Modello da parte dei Dipendenti.

La versione vigente del Modello approvata dal Consiglio di Amministrazione è comunicata attraverso la rete aziendale a tutti i Dipendenti della Società.

La versione vigente del Modello, approvata dall'Organo Amministrativo, è comunicata a tutti i destinatari del Modello stesso che lo possono consultare direttamente tramite il sito internet (www.sentinelagnostics.com/it).

SENTINEL CH. SPA		
Tipo di documento: Modello di organizzazione, gestione e controllo	Codice: MOGC	Rev.03 del 08.12.2023
Titolo: Modello di organizzazione, gestione e controllo		Pag. 33 di 45

9. LA FORMAZIONE

La formazione è uno degli strumenti più efficaci per consentire al personale di conoscere il funzionamento del Modello e per comprenderne le finalità.

La Società ha adottato un piano di formazione annuale che prevede anche specifici interventi formativi sul Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D.lgs. n. 231/01. Tali interventi formativi sono definiti sulla base delle concrete esigenze dell'Organismo di Vigilanza.

In particolare il piano di formazione avrà ad oggetto:

- il Decreto Legislativo n. 231/2001 ed i Reati da esso richiamati;
- il Codice Etico;
- l'Organismo di Vigilanza;
- il sistema di Whistleblowing;
- il Sistema sanzionatorio.

La partecipazione al corso di formazione sarà monitorata attraverso un sistema di rilevazione delle presenze.

Verranno organizzati, altresì, specifici corsi di formazione sul D.lgs. 231/01 e sul Modello adottato dalla Società anche per i neoassunti.

10. ALLEGATI

Sono parti integranti del presente Modello:

Allegato A: Organigramma Aziendale ultima revisione

Allegato B: Scheda di Analisi Generale

Allegato C: Scheda di Analisi Settori di Attività

Allegato D: Scheda di Analisi Reati

Allegato E: Codice Etico

Allegato F: Modulo Segnalazione Whistleblowing e informativa GDPR

Allegato G: Informativa GDPR Segnalazione Whistleblowing

Allegato H: Modulo Registro Segnalazioni Whistleblowing

SENTINEL CH. SPA		
Tipo di documento: Modello di organizzazione, gestione e controllo	Codice: MOGC	Rev.03 del 08.12.2023
Titolo: Modello di organizzazione, gestione e controllo		Pag. 34 di 45

Allegato A: Organigramma Aziendale

...Omississ...

SENTINEL CH. SPA		
Tipo di documento: Modello di organizzazione, gestione e controllo	Codice: MOGC	Rev.03 del 08.12.2023
Titolo: Modello di organizzazione, gestione e controllo		Pag. 35 di 45

Allegato B: Scheda di Analisi Generale

...omississ...

SENTINEL CH. SPA		
Tipo di documento: Modello di organizzazione, gestione e controllo	Codice: MOGC	Rev.03 del 08.12.2023
Titolo: Modello di organizzazione, gestione e controllo		Pag. 36 di 45

Allegato C: Scheda di Analisi Settori di Attività

...omississ...

SENTINEL CH. SPA		
Tipo di documento: Modello di organizzazione, gestione e controllo	Codice: MOGC	Rev.03 del 08.12.2023
Titolo: Modello di organizzazione, gestione e controllo		Pag. 37 di 45

Allegato D: Scheda di Analisi Reati

...omississ...

SENTINEL CH. SPA		
Tipo di documento: Modello di organizzazione, gestione e controllo	Codice: MOGC	Rev.03 del 08.12.2023
Titolo: Modello di organizzazione, gestione e controllo		Pag. 38 di 45

Allegato E: Codice Etico

...Omississ...

SENTINEL CH. SPA		
Tipo di documento: Modello di organizzazione, gestione e controllo	Codice: MOGC	Rev.03 del 08.12.2023
Titolo: Modello di organizzazione, gestione e controllo		Pag. 39 di 45

Allegato F: Modulo Segnalazione Whistleblowing

Modulo Segnalazione Whistleblowing

Al Gestore delle Segnalazioni
C/O Sentinel CH. S.p.A.
Via Robert Koch 2
20152 Milano – Italia

Riservata al gestore della segnalazione Sentinel CH. S.p.A.

OGGETTO:

Segnalazione di commissione o tentata commissione dei reati ex D.lgs 231/01 o di violazioni del Modello Organizzativo di Gestione e Controllo o del Codice Etico adottati da Sentinel CH. S.p.A. o di violazioni di disposizioni normative nazionali e dell'Unione europea che ledono l'interesse pubblico o l'integrità di Sentinel CH. S.p.A., di cui il segnalante è venuto a conoscenza nel contesto lavorativo, ai sensi del D.Lgs 24/2023 ²

1) DATI DEL SEGNALANTE (Da non compilare se si desidera mantenere la segnalazione anonima)

² Si ricorda che con il presente Modulo possono essere presentate solo le Segnalazioni per:

- condotte illecite rilevanti ai sensi del D. Lgs. 8 giugno 231/2001 e violazioni del Modello 231;
- illeciti che rientrano nell'ambito di applicazione della normativa europea o nazionale di cui all'Allegato al Decreto o della normativa interna di attuazione degli atti dell'Unione Europea indicati nell'allegato alla Direttiva (UE) 2019/1937 (seppur non presenti nell'Allegato al Decreto), relativamente ai 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 Europea (a titolo esemplificativo, le frodi, la corruzione e qualsiasi altra attività illegale connessa alle spese dell'Unione Europea);
- atti od omissioni riguardanti il mercato interno (a titolo esemplificativo: violazioni in materia di concorrenza e di aiuti di stato);
- atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni di cui agli atti dell'Unione Europea.

La Segnalazione potrà avere ad oggetto:

- Violazioni commesse o che potrebbero essere state commesse, sulla base di fondati e circostanziati sospetti;
- Violazioni non ancora compiute, ma che il Segnalante ritiene che potrebbero essere commesse, sulla base di fondati e circostanziati sospetti;
- Condotte volte ad occultare le Violazioni sopra indicate.

Sono escluse:

- le contestazioni, rivendicazioni o richieste legate a un interesse personale del Segnalante che attengano esclusivamente ai propri rapporti individuali di lavoro, ovvero inerenti ai propri rapporti di lavoro con le figure gerarchicamente sovraordinate;
- le segnalazioni in materia di difesa e sicurezza nazionale;
- le segnalazioni relative a violazioni già disciplinate nelle direttive e nei regolamenti dell'Unione europea e nelle disposizioni attuative dell'ordinamento italiano, indicate nella parte II dell'Allegato al Decreto, che già garantiscono apposite procedure di segnalazione in alcuni settori speciali (servizi finanziari; prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo; sicurezza nei trasporti; tutela dell'ambiente).

La Segnalazione NON deve assumere toni ingiuriosi o contenere offese personali. L'utilizzo di tali espressioni potrà essere sottoposto, a cura del Gestore delle Segnalazioni, alle funzioni aziendali competenti per le valutazioni del caso, comprese quelle disciplinari.

SENTINEL CH. SPA		
Tipo di documento: Modello di organizzazione, gestione e controllo	Codice: MOGC	Rev.03 del 08.12.2023
Titolo: Modello di organizzazione, gestione e controllo		Pag. 40 di 45

- Nome:
- Cognome:
- Società di Appartenenza:
- Unità Organizzativa/Ufficio di appartenenza:
- Recapito a cui trasmettere le comunicazioni:
- Telefono:
- E-Mail:

2) INDICAZIONE DELL'AUTORE DEL COMPORTAMENTO OGGETTO DELLA SEGNALAZIONE (Indicare qualsiasi elemento (come la funzione/ruolo aziendale) che consenta un'agevole identificazione del/i presunto/i autore/i della Violazione segnalata) – la compilazione di questo campo è indispensabile per l'ammissibilità della Segnalazione.

3) ALTRI SOGGETTI COINVOLTI (Indicare qualsiasi elemento (es. la funzione/ruolo aziendale) che consenta un'agevole identificazione di altri soggetti eventualmente coinvolti)

4) DESCRIZIONE DI DETTAGLIO DEL COMPORTAMENTO CHE ORIGINA LA SEGNALAZIONE (Fornire una chiara descrizione della Violazione oggetto di Segnalazione, con indicazione delle circostanze di tempo e luogo in cui sono stati commessi i fatti/comportamenti descritti) la compilazione di questo campo è indispensabile per l'ammissibilità della Segnalazione.

5) PERSONE CHE POSSANO CONFERMARE LA FONDATEZZA DELLA VIOLAZIONE O MEGLIO CIRCOSTANZIARLA

6) ALLEGATI (Allegare eventuale documentazione)

7) ALTRE INFORMAZIONI (Inserire ogni altra informazione che possa agevolare la raccolta di evidenze su quanto segnalato).

Data

Firma

SENTINEL CH. SPA		
Tipo di documento: Modello di organizzazione, gestione e controllo	Codice: MOGC	Rev.03 del 08.12.2023
Titolo: Modello di organizzazione, gestione e controllo		Pag. 41 di 45

Dichiaro di aver preso visione della dell'Informativa per il Trattamento dei miei dati personali, nonché della Procedura di Segnalazione di Illeciti Whistleblowing presente nel Modello di Organizzazione Gestione e Controllo di Sentinel CH. S.p.A. e di essere a conoscenza delle conseguenze di eventuali segnalazioni mendaci.

Data

Firma

SENTINEL CH. SPA		
Tipo di documento: Modello di organizzazione, gestione e controllo	Codice: MOGC	Rev.03 del 08.12.2023
Titolo: Modello di organizzazione, gestione e controllo		Pag. 42 di 45

Allegato G: Informativa GDPR Segnalazione Whistleblowing

INFORMATIVA AI SENSI DEGLI ARTT. 13 E 14 REG. UE 2016/679 (“GDPR”)

Introduzione

Ai sensi e per gli effetti degli artt. 13 e 14 del Regolamento UE n. 2016/679 (“GDPR”), Sentinel CH. S.p.A., nella sua qualità di Titolare del Trattamento, informa gli Interessati in ordine alle modalità ed alle finalità del trattamento dei loro Dati Personali, acquisiti attraverso le Segnalazioni di Illecito presentate, in forma cartacea od orale, nell’ambito della procedura di Whistleblowing.

I Dati saranno trattati nel pieno rispetto degli obblighi e dei principi di legge, garantendo la piena tutela dei diritti e delle libertà fondamentali degli Interessati.

La presente informativa non si applica a tutte quelle informazioni rese in forma anonima e non associate o associabili ad una persona identificata o identificabile.

Titolare del trattamento	Il Titolare del trattamento è Sentinel CH. S.p.A., con sede legale in Milano (MI) Via Robert Koch 2, P.IVA CF e P.IVA 07118040158, contattabile ai seguenti recapiti: <ul style="list-style-type: none"> • Tel. +39 023455141 • Fax. +39 0234551464 • E-mail sentinel@pec.sentinel.it
---------------------------------	--

Categorie di Dati trattati e Fonte di origine dei Dati	Dati personali: <ul style="list-style-type: none"> - dati anagrafici, dati di contatto, società di appartenenza, ruoli, dati particolari o giudiziari di colui che presenta una Segnalazione nell’ambito della procedura di Whistleblowing adottata dal Titolare, nonché ogni altro dato personale che il Segnalante riterrà opportuno comunicare ai fini di meglio circostanziare la segnalazione; - dati anagrafici, società di appartenenza, ruolo, condotte ed ogni altra informazione relativa al soggetto segnalato, che sarà trasmessa al Titolare nell’ambito della procedura di Whistleblowing.
---	--

Finalità del trattamento dei dati	I dati personali, come sopra indicati, sono trattati: <ol style="list-style-type: none"> per raccogliere e processare le segnalazioni di illecito, nonché per svolgere indagini in adempimento agli obblighi derivanti dal D.Lgs 24/2023 e dal D.Lgs 231/2001; per esercitare il potere disciplinare nei confronti dei propri dipendenti o per esercitare i diritti derivanti dal contratto in caso illeciti segnalati ai sensi del D.Lgs 24/2023; per l’eventuale esercizio del diritto di difesa del Titolare.
--	---

Base giuridica del trattamento e	Finalità	Base giuridica	Tempo di conservazione
---	----------	----------------	------------------------

SENTINEL CH. SPA		
Tipo di documento: Modello di organizzazione, gestione e controllo	Codice: MOGC	Rev.03 del 08.12.2023
Titolo: Modello di organizzazione, gestione e controllo		Pag. 43 di 45

tempo di conservazione dei dati	i. ii iii	<p>Trattamento necessario:</p> <ul style="list-style-type: none"> - per l'esecuzione di obblighi di legge, come previsto dall'art. 6.1.c del RGE 2016/679; - per l'adempimento di obbligazioni contrattuali, ai sensi dell'art. 6.1.b del RGE 2016/679; - per il perseguimento del legittimo interesse del Titolare di difendersi in giudizio e di garantire le comunicazioni con partners, clienti, fornitori e le Società del Gruppo, previo bilanciamento dei diritti e delle libertà fondamentali dell'Interessato, a norma dell'art. 6.1.f del RGE 2016/679. 	<p>Il trattamento avrà durata non superiore a quella necessaria agli scopi per i quali i dati sono stati raccolti, nel rispetto dei termini prescritzionali o dei diversi termini eventualmente stabiliti dalla legge per la relativa conservazione o, per un tempo maggiore, nel caso in cui sia necessario conservarli per esigenze di tutela dei diritti del Titolare.</p>
Modalità del trattamento dei dati	<p>Il trattamento dei dati personali, come sopra elencati, sarà improntato a principi di correttezza, liceità e trasparenza, tutelando la riservatezza ed i diritti degli Interessati ed avverrà con mezzi (supporti fisici e strumenti tecnologici) idonei a garantirne in ogni momento la sicurezza e la riservatezza, secondo le <i>best practices</i> disponibili.</p> <p>In particolare i Dati, conservati presso la sede del Titolare, non saranno trattati con processi decisionali automatizzati, ma esclusivamente da personale a ciò espressamente incaricato, informato e formato, e saranno comunicati esclusivamente ai soggetti espressamente autorizzati al loro trattamento per esperire attività di indagine nell'ambito della segnalazione trasmessa.</p>		
Conseguenze del mancato conferimento dei dati	<p>Il conferimento dei dati da parte dell'Interessato è facoltativo.</p> <p>Il rifiuto di conferire i dati personali da parte del segnalante, non comporterà nessuna conseguenza circa la validità dell'operato del Gestore della Segnalazione.</p>		
Categorie di soggetti che accedono ai dati ed ambito di diffusione	<p>I Dati saranno trattati esclusivamente dal personale a ciò espressamente incaricato in base a precise istruzioni che garantiscano il pieno rispetto della tutela e della riservatezza dei Dati. In particolare, i Dati saranno trattati dal Gestore delle Segnalazioni nominato da Sentinel CH. S.p.A., che opera in qualità di Responsabile Esterno del Trattamento, in forza di specifico accordo siglato con il Titolare.</p>		

SENTINEL CH. SPA		
Tipo di documento: Modello di organizzazione, gestione e controllo	Codice: MOGC	Rev.03 del 08.12.2023
Titolo: Modello di organizzazione, gestione e controllo		Pag. 44 di 45

Trasferimento di dati	I dati non saranno trasmessi all'estero o ad altri Enti, se non ove ciò si renda necessario su richiesta delle Autorità.
Diritti dell'interessato	<p>In relazione alle finalità del trattamento, agli Interessati è riconosciuto l'esercizio dei diritti previsti dagli artt. 15 e seguenti del GDPR, in particolare il diritto di:</p> <ul style="list-style-type: none"> - accesso, ovvero di ottenere la conferma dell'esistenza o meno di dati personali, di conoscerne l'origine, nonché la logica e le finalità su cui si basa il trattamento, i destinatari o le categorie di destinatari a cui i dati possono essere comunicati, la determinazione del periodo di conservazione qualora sia possibile definirlo; - rettifica dei dati inesatti; - cancellazione (c.d. diritto all'oblio), nel caso in cui i dati non siano più necessari rispetto alle finalità della raccolta, ovvero nel caso in cui l'interessato abbia revocato il consenso al trattamento (laddove detto consenso sia previsto come facoltativo ovvero non sussista altro fondamento giuridico per il trattamento); - limitazione, il diritto di ottenere da parte del Titolare la limitazione dell'accesso ai dati personali da parte di tutti i soggetti che hanno un contratto di servizio ovvero un contratto di lavoro con il Titolare. In ogni caso il Titolare garantisce l'accesso ai dati personali particolari e giudiziari (ove forniti perché necessari per gli scopi descritti) ad un ristretto numero di persone allo scopo di garantire la sicurezza, l'integrità e la correttezza dei suddetti dati; - portabilità, il diritto di ricevere, in un formato strutturato e di uso comune e leggibile da dispositivo automatico, i dati personali che riguardano l'interessato, con possibilità di trasmetterli ad un altro Titolare. Tale diritto non si applica ai trattamenti non automatizzati (ad esempio, archivi o registri cartacei); inoltre, sono oggetto di portabilità solo i dati trattati con il consenso dell'interessato e solo se i dati sono stati forniti dall'interessato medesimo; - opposizione, cioè il diritto di opporsi al trattamento per motivi connessi alla Sua situazione particolare; - reclamo ai sensi dell'art. 77 GDPR da inviare al Garante per la Protezione dei Dati Personali, e-mail: garante@gdpr.it.
Modalità esercizio dei diritti	<p>In qualsiasi momento i Diritti potranno essere esercitati inviando:</p> <ul style="list-style-type: none"> - una raccomandata a/r a Sentinel CH. S.p.A., con sede legale in Milano alla Via Robert Koch 2; - una e-mail all'indirizzo sentinel@pec.sentinel.it.

SENTINEL CH. SPA		
Tipo di documento: Modello di organizzazione, gestione e controllo	Codice: MOGC	Rev.03 del 08.12.2023
Titolo: Modello di organizzazione, gestione e controllo		Pag. 45 di 45

Allegato H: Modulo Registro
Segnalazione whistleblowing

Protocollo identificativo	Data di ricezione	Data Trasmissione conferma	Canale di ricezione	Classificazione (a) non rilevante (b) non trattabile (c) rilevante e trattabile	Data avvio indagine	Data Trasmissione aggiornamento	Conclusione