PROCEDURA SEGNALAZIONI

(D.lgs. 24/2023 - D.lgs. 231/2001 - UNI/PdR 125:2022)

Fase	Ruolo	Nominativo	Firma
Redatto	Referente procedurale e referente interno del Modello ex D.Lgs. 231/01	Luca Lelli	
Verificato	Organismo di Vigilanza	Antonio Nobile	
Verificato	Gestore del canale di segnalazione interna	Antonio Nobile	
Verificato	*Diversity Manager di Menarini S.p.A.*	Elena Cuppini	
Approvato	Amministratore incaricato del sistema di controllo interno	Luciano Orsini	

Revisioni			
00	27/09/2022	Prima emissione	Introduzione della procedura di gruppo
01	17/11/2022	1° revisione	1° adeguamento
02	6/12/2023	2° revisione	2° adeguamento
03	2/09/2025	3° revisione	Estensione della procedura alla controllata Menarini S.p.A.
04	13/01/2026	4° revisione	Adeguamento della procedura per Menarini S.p.A. per gestire le segnalazioni previste dalla prassi UNI/PdR 125:2022

Sommario

1. SCOPO E AMBITO DI APPLICAZIONE **4**
2. DEFINIZIONI **5**
3 MODALITA' OPERATIVE DI GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI INTERNE **6**
3.1 SISTEMI DI COMUNICAZIONE **6**
3.2 PRINCIPI DI RIFERIMENTO **8**
3.2.1 GARANZIA DI ANONIMATO E RISERVATEZZA 8
3.2.2 SEGNALAZIONI IN MALA FEDE 8
3.2.3. SEGNALAZIONI ANONIME 8
3.2.4 SOGGETTI SEGNALANTI 8
3.2.5 SOGGETTI SEGNALATI 9
3.2.6 SOGGETTI RICEVENTI 9
3.3 MODALITA' DI GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI **9**
3.3.1 REGISTRAZIONE DELLA SEGNALAZIONE 9
3.3.2 ACCERTAMENTO PRELIMINARE E VERIFICA 9
3.3.3 ATTIVITA' DI AUDIT 12
3.4 REPORTISTICA **12**
3.5 RESPONSABILITA' DI AGGIORNAMENTO **12**
3.6 CONSERVAZIONE DELLA DOCUMENTAZIONE **12**
3.7 DISTRIBUZIONE **13**
4 CONDIZIONI PER L'EFFETTUAZIONE DI SEGNALAZIONI ESTERNE **13**
5 POLITICA DI NON RITORSIONE **13**
6 PRIVACY **13**
7 DOCUMENTI DI RIFERIMENTO **15**

1. SCOPO E AMBITO DI APPLICAZIONE

La presente procedura ha lo scopo di istituire canali informativi interni idonei a garantire la ricezione, l'analisi ed il trattamento di segnalazioni relative a violazioni che costituiscono illeciti amministrativi, contabili, civili o penali, atti o omissioni riguardanti normative nazionali o che ledono gli interessi finanziari dell'Unione Europea previsto dal Decreto Legislativo del 10 marzo 2023, n. 24 (il "D.lgs. 24/2023"), ivi comprese quelle del Codice Etico, del Modello di Organizzazione Gestione e Controllo, previsto dal Decreto Legislativo dell' 8 giugno 2001, n. 231 (il "D.lgs. 231/2001") , e, più in generale, del Sistema di Controllo Interno e gestione dei rischi di Seri Industrial S.p.A. (di seguito "Seri Industrial") e delle sue principali controllate.

Inoltre, nel rispetto della prassi di riferimento UNI/PdR 125:2022 sono istituiti canali informativi interni idonei a garantire la ricezione, l'analisi ed il trattamento di segnalazioni relative qualsiasi forma di discriminazione[1] e/o episodio di mobbing, molestia, violenza nonché violazione del Sistema di Gestione della Parità di Genere. Rientrano tra le segnalazioni anche i comportamenti, atti od omissioni che possano configurare violazioni dei principi di parità di genere, di inclusione, di tutela delle pari opportunità, di discriminazione nei luoghi di lavoro, di tutela della genitorialità e rispetto della dignità personale, in coerenza con la normativa vigente e con gli impegni assunti in materia di sostenibilità sociale[2]. Fatte salve le situazioni di frode, sono escluse dalla presente procedura le anomalie operative che dovessero essere individuate dalle strutture aziendali nell'ambito dei controlli interni previsti e segnalate al responsabile di funzione.

Le società del Gruppo Seri Industrial che hanno adottato il **Modello di Organizzazione Gestione e Controllo** applicano la presente procedura in riferimento alle specificità legate alla propria realtà aziendale, fermo restando che:

- l'Organismo di Vigilanza[3], ricevuta l'informativa (se necessario), procederà agli accertamenti e verifiche previste nella presente procedura;

- qualora i soggetti riceventi siano referenti aziendali, questi ultimi informano immediatamente l'Organismo di Vigilanza[4] della segnalazione ricevuta.

Le società del Gruppo Seri Industrial che hanno aderito al **Sistema di Gestione per la Parità di Genere** applicano la presente procedura anche in riferimento alle specificità tematica applicabile alla propria realtà aziendale[5], fermo restando che:

- il *Diversity Manager*, unitamente al Comitato Unico di Garanzia per le Pari Opportunità istituito in capo a Seri Industrial, ricevuta l'informativa (se necessario), procederà agli accertamenti e verifiche previste nella presente procedura, ferma la competenza dell'OdV e/o del Gestore del canale di segnalazione interna per materie loro affidate dalla legge.

[1] Il divieto di discriminazione si applica a prescindere dal genere, dall'identità di genere, dall'orientamento sessuale, dall'età, dalla disabilità o da qualsiasi altra caratteristica personale, ed è parte integrante dell'impegno della società a garantire un ambiente di lavoro equo, inclusivo e conforme ai principi previsti dalla prassi di riferimento UNI/PdR 125:2022.

[2] In ossequio al Sistema per la Parità di Genere, è oggetto di segnalazione mediante i canali di cui alla presente procedura: qualsiasi forma di discriminazione e/o episodio di mobbing, molestia, violenza nonché violazione del Sistema di Gestione della Parità di Genere stesso (PdR 125:2022).

[3] Per le società controllate italiane, le segnalazioni sono da comunicare all'Organismo di Vigilanza della società stessa, la quale informa periodicamente l'Organismo di Vigilanza della Seri Industrial S.p.A.

[4] L'Organismo di Vigilanza della società a cui si riferisce la segnalazione ricevuta.

[5] In Menarini S.p.A. è stata adottata una Politica per la Parità di Genere ed è stata istituita la figura del *Diversity Manager* che, tra le sue funzioni, ha il compito di gestire le segnalazioni attinenti alla Politica per la Parità di Genere, ferma la competenza dell'OdV e/o del Gestore del canale di segnalazione interne.

2. DEFINIZIONI

Audit: attività di verifica e valutazione avente ad oggetto un processo aziendale.

Codice Etico: documento che esprime gli impegni e le responsabilità etiche nella conduzione degli affari e delle attività aziendali assunti dai collaboratori di Seri Industrial e delle società controllate, siano essi amministratori o dipendenti in ogni accezione di tali imprese.

***Diversity Manager*:** è/sono la/e persona/e interna/e all'organizzazione al/lle quale/i è affidata la gestione delle segnalazioni interne previste dal Sistema di Gestione per la Parità di Genere UNI/PdR 125:2022 ferma la competenza dell'OdV e/o del Gestore del canale di segnalazione interna per le materie previste dal D.lgs. 231/2011 e/o dal D.lgs. 24/2023.

Gestore del canale di segnalazione interna: è/sono la/e persona/e interna/e all'organizzazione ovvero esterna/e al/lle quale/i è affidata la gestione delle segnalazioni interne previste dal D.lgs. 24/2023.

Internal Audit (IA): funzione interna alla Seri Industrial che svolge attività di Internal Auditing nel gruppo Seri Industrial.

Modello (MOG): il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo previsto dal D.lgs. 231/2001, che ha introdotto un regime di responsabilità amministrativa a carico delle società per alcune tipologie di reati; è il documento adottato con delibera del Consiglio di Amministrazione di Seri Industrial e delle sue controllate FIB S.p.A. (di seguito "FIB"), Seri Plast S.p.A. (di seguito "Seri Plast") e Menarini S.p.A. (di seguito Menarini) aggiornato all'occorrenza a seguito di eventuali interventi legislativi successivi.

Organismo di Vigilanza (OdV): organismo con il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello di Organizzazione Gestione e Controllo, i cui componenti sono in possesso dei requisiti di autonomia, indipendenza, onorabilità, professionalità, competenza e continuità d'azione richiesti dal D.lgs. 231/01, in base ai criteri stabiliti dal Modello. L'Organismo di Vigilanza gestisce le segnalazioni ricevute indicate al punto 2 dell'art. 2, comma 1, lettera a) del D.lgs. 24/2023 ai fini di quanto previsto dal Modello a lui indirizzate direttamente o ricevute per il tramite del Gestore della segnalazione interna e/o del Diversity Manager.

Referenti: soggetti identificati nella società capogruppo Seri Industrial o nelle società controllate, con il compito di gestire gli adempimenti conseguenti al D.lgs. 231/2001 per la Società.

Segnalazione interna: qualsiasi notizia riguardante presunte violazioni, comportamenti, atti o omissioni che ledono gli interessi o l'integrità della Società previsti dal D.lgs. 24/2023, ivi compresi, comportamenti, pratiche non conformi a quanto stabilito nel Codice Etico e/o nel Modello e dal Sistema di Gestione per la Parità di Genere, che possano arrecare danno o pregiudizio, anche solo d'immagine a Seri Industrial o ad una sua società partecipata, riferibili a soggetti di seguito indicati:

- ✓ lavoratori subordinati,
- ✓ titolari di rapporti di collaborazione, lavoratori autonomi, volontari, tirocinanti,
- ✓ persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo e vigilanza (quali membri del Consiglio di amministrazione, del Collegio Sindacale dell'Organismo di Vigilanza, Società di revisione di Seri Industrial e delle relative società partecipate),
- ✓ lavoratori e collaboratori che svolgono attività lavorativa presso la Società che forniscono beni o servizi o realizzano opere in favore di terzi,
- ✓ liberi professionisti, consulenti in relazione d'affari con Seri Industrial o con le relative società

controllate,
- ✓ azionisti della Società,

cumulativamente “i Soggetti".

Segnalazione anonima: qualsiasi segnalazione in cui le generalità del segnalante non siano esplicite, né rintracciabili.

Segnalazione esterna: è il canale di segnalazione esterna attivato sul proprio sito internet dall’Autorità nazionale anticorruzione (ANAC) secondo quanto previsto dall’art. 7 del D.lgs. 24/2023.

Segnalazione in mala fede: segnalazione, priva di fondamento, fatta al solo scopo di danneggiare o recare pregiudizio a lavoratori, a persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo e vigilanza, lavoratori e collaboratori, liberi professionisti, consulenti in relazione d'affari con Seri Industrial e/o con le società partecipate e azionisti della Società.

Sistema di Controllo Interno e gestione dei rischi (SCIGR): insieme delle regole, delle procedure e delle strutture organizzative volte a consentire, attraverso un adeguato processo di identificazione, misurazione, gestione e monitoraggio dei principali rischi, una conduzione dell'impresa sana, corretta e coerente con gli obiettivi prefissati.

Sistema di Gestione per la Parità di Genere: la UNI/PdR 125:2022 è prassi di riferimento italiana che fornisce le linee guida dei Sistemi di Gestione per la Parità di Genere volte alla promozione di una cultura organizzativa basata su equità, inclusione, rispetto delle diversità e tutela della dignità della persona, nonché alla prevenzione e al contrasto di ogni forma di discriminazione, molestia o abuso, anche di natura legata al genere.

3 MODALITA' OPERATIVE DI GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI INTERNE

3.1 SISTEMI DI COMUNICAZIONE

Al fine di favorire l'invio di segnalazioni nelle materie indicate, Seri Industrial e le sue controllate FIB, Seri Plast e Menarini hanno predisposto i seguenti sistemi di comunicazione interna.

Le segnalazioni afferenti a presunte violazioni di cui all’art. 2, comma 1), lettera a) del D.lgs. 24/2023 vanno indirizzate al Gestore del canale di segnalazione interna attraverso una delle seguenti modalità:

- Comunicazione verbale al Gestore del canale di segnalazione interna;
- Posta ordinaria indirizzata al Gestore del canale di segnalazione interna, Via Provinciale per Gioia snc 81016 San Potito Sannitico (CE) all’attenzione del Gestore del canale di segnalazione interna;
- Via Internet (nella sezione Corporate Governance del sito: [http://www.seri-industrial.it – Sistema di Controllo / Segnalazioni] con possibilità di utilizzo dell’apposito form.

Le segnalazioni riguardanti presunte violazioni del **Codice Etico e/o del Modello,** richiamate dal punto 2 dell’art. 2 comma 1, lettera a) del D.lgs. 24/2023, e quelle relative a presunte violazioni del **Sistema di Gestione per la Parità di Genere** devono essere indirizzate anche all’Organismo di Vigilanza attraverso una delle seguenti modalità:

- Comunicazione verbale all’ Organismo di Vigilanza;
- Posta ordinaria indirizzata all’Organismo di Vigilanza. – Avv. Antonio Nobile, Via Toledo nr. 256 – 80132 Napoli (NA);

- Posta elettronica ordinaria: avvocatoantonionobile@gmail.com indicando nell'oggetto la società a cui si riferisce la segnalazione ricevuta;
- Posta elettronica certificata:
  - odvseriindustrial@pec.it per le segnalazioni relative a presunte violazioni del Modello di Seri Industrial;
  - odvseriplast@pec.it per le segnalazioni relative a presunte violazioni del Modello di Seri Plast;
  - odvfib@pec.it per le segnalazioni relative a presunte violazioni del Modello di FIB;
- Posta elettronica:
  - segnalazioni@iiabus.com per le segnalazioni relative a presunte violazioni del Modello di Menarini;
- Via Internet (nella sezione Corporate Governance del sito: [http://www.seri-industrial.it – Sistema di Controllo / Segnalazioni] con possibilità di utilizzo dell'apposito form.

Le segnalazioni volte alla promozione di una cultura organizzativa basata su equità, inclusione, rispetto delle diversità e tutela della dignità della persona, previste dal **Sistema di Gestione per la Parità di Genere** adottato dalla Menarini S.p.A. devono essere indirizzate con le seguenti modalità:

- Comunicazione verbale al *Diversity Manager*;
- Posta ordinaria indirizzata *Diversity Manager* presso l'Ufficio Risorse Umane di Menarini S.p.A., Via San Donato nr. 190 – 40100 Bologna (BO);
- Posta elettronica ordinaria: sportellodiversityandinclusion@iiabus.com.

Qualora il *Diversity Manager* riceva segnalazioni che riguardino presunte violazioni del Sistema di Gestione per la Parità di Genere**,** relative a qualsiasi forma di discriminazione, e/o episodio di mobbing, molestia, violenza, discriminazione, il *Diversity Manager* provvede a trasmetterne all'Organismo di Vigilanza della società che le istruisce ai fini di quanto previsto dal D.lgs. 231/2001 e dal Modello.

Qualora le segnalazioni ricevute dal Gestore del canale di segnalazione interna (nel caso in cui tale figura non coincida con l'Organismo di Vigilanza stesso) riguardino presunte violazioni del Codice Etico e/o del Modello**,** il Gestore provvede a trasmetterne copia all' Organismo di Vigilanza che le istruisce ai fini di quanto previsto dal D.lgs. 231/2001 e dal Modello.

Le segnalazioni riguardanti presunte violazioni del Codice Etico e/o del Modello indirizzate esclusivamente all'Organismo di Vigilanza, saranno istruite da detto organismo. Qualora le segnalazioni si riferiscano a qualsiasi forma di discriminazione, e/o episodio di mobbing, molestia, violenza, comportamenti lesivi della parità di genere e dell'inclusione l'Organismo di Vigilanza ne dà informativa al *Diversity Manager* garantendo l'assoluta riservatezza e la non divulgazione del nominativo della persona segnalante, al fine di verificare le iniziative da intraprendere e eventuali modifiche al Sistema di Gestione adottato dalla società.

La predisposizione ed il mantenimento operativo dei suddetti sistemi di comunicazione è garantita dall'Organismo di Vigilanza, dal Gestore del canale di segnalazione interna e dal *Diversity Manager*, ciascuno per quanto di propria competenza.

Le eventuali comunicazioni verbali devono essere formalizzate tramite specifico modulo sottoscritto dal segnalante.

3.2 PRINCIPI DI RIFERIMENTO

Tutte le segnalazioni pervenute attraverso i sistemi di comunicazione di cui al capitolo precedente, dovranno contenere informazioni sufficienti al fine di permettere di effettuare un'adeguata valutazione di attendibilità e attivare la successiva istruttoria.

Nella Segnalazione interna devono essere chiari:

- generalità del segnalante, laddove la segnalazione non sia anonima;
- tipologia di rapporto giuridico tra il segnalante e la Società, qualora in essere e laddove la segnalazione non sia anonima;
- circostanze di tempo e di luogo nelle quali si è verificato il fatto oggetto della segnalazione;
- descrizione del fatto;
- generalità, o altri elementi, che consentano di identificare il/i soggetto/i cui attribuire i fatti oggetto della segnalazione.

La Segnalazione interna potrà essere accompagnata da documenti a riscontro del suo contenuto e, nello specifico, della fondatezza dei fatti oggetto della stessa. Essa può contenere anche l'indicazione di ulteriori soggetti a conoscenza dei fatti.

Le Segnalazioni interne aventi ad oggetto discriminazioni o comportamenti lesivi della parità di genere saranno valutate tenendo conto anche del contesto organizzativo, dell'eventuale reiterazione dei comportamenti, delle asimmetrie di potere e dell'impatto sul soggetto segnalante e sull'ambiente di lavoro.

3.2.1 GARANZIA DI ANONIMATO E RISERVATEZZA

Oltre che l'Organismo di Vigilanza e il Gestore del canale di segnalazione interna, tutte le funzioni/ posizioni organizzative di Seri Industrial e delle società controllate interessate dalla ricezione e trattamento delle segnalazioni, anche tenuto conto di quanto previsto al successivo articolo 3.2.6, devono garantire l'assoluta riservatezza e la non divulgazione del nominativo delle persone segnalanti se non al Gestore del canale di segnalazione interna o all'Organismo di Vigilanza, qualora relative a presunte violazioni del Modello, nel rispetto di quanto previsto dall'art. 12 del D.lgs. 24/2023.

3.2.2 SEGNALAZIONI IN MALA FEDE

Seri Industrial e le sue società controllate si attendono che i dipendenti, ad ogni livello, collaborino a mantenere in azienda un clima di reciproco rispetto della dignità, dell'onore e della reputazione di ciascuno, pertanto, si interverrà per impedire atteggiamenti interpersonali ingiuriosi o diffamatori sul piano disciplinare. Anche l'Organismo di Vigilanza, il Gestore del canale di segnalazione interna e il *Diversity Manager*, garantiscono una adeguata protezione dalle segnalazioni effettuate in mala fede, censurando simili condotte e informando i soggetti/società nei casi di accertata mala fede.

3.2.3. SEGNALAZIONI ANONIME

Le segnalazioni effettuate da mittenti anonimi saranno prese in considerazione soltanto se opportunamente circostanziate e supportate da elementi fattuali.

3.2.4 SOGGETTI SEGNALANTI

Le segnalazioni possono avere origine da qualsiasi soggetto, tra cui dipendenti, membri di organi sociali (Consiglio di amministrazione, Collegio Sindacale), Società di Revisione di Seri Industrial e delle relative controllate, clienti, fornitori, consulenti, collaboratori, azionisti, partner di Seri Industrial o delle relative società controllate e altri soggetti terzi.

3.2.5 SOGGETTI SEGNALATI

Le segnalazioni interne possono riguardare tutti i lavoratori subordinati, titolari di rapporti di collaborazione, lavoratori autonomi, volontari, tirocinanti persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo e vigilanza, lavoratori e collaboratori che svolgono attività lavorativa presso le società che forniscono beni o servizi o realizzano opere in favore di terzi, liberi professionisti, consulenti in relazione d'affari con Seri Industrial o con le relative società controllate, azionisti della società.

Le eventuali segnalazioni relative ai membri dell'Organismo di Vigilanza vanno indirizzate al Presidente del Consiglio di amministrazione di Seri Industrial o della società controllata nella quale è istituto l'Organismo di Vigilanza.

Nel caso in cui il *Diversity Manager* coincida con il segnalante, con il soggetto segnalato o sia comunque coinvolto o interessato alla segnalazione, la segnalazione è indirizzata e gestita dall'OdV.

3.2.6 SOGGETTI RICEVENTI

Qualora la segnalazione interna non sia indirizzata direttamente al Gestore del canale di segnalazione interna o all'Organismo di Vigilanza per presunte violazioni del Modello o del Sistema di Gestione per la Parità di Genere, attraverso i sistemi previsti nella presente procedura, i destinatari della segnalazione stessa (dipendenti, membri di organi sociali, società di revisione, Referenti della Seri Industrial o delle società controllate) trasmettono tempestivamente in originale quanto ricevuto al Gestore del canale di segnalazione interna e all'Organismo di Vigilanza, qualora la segnalazione riguardi presunte violazioni del Modello o del Sistema di Gestione per la Parità di Genere, utilizzando criteri di riservatezza idonei a tutelare l'efficacia degli accertamenti e l'onorabilità delle persone interessate dandone contestuale notizia della trasmissione al segnalante.

Al Gestore del canale di segnalazione interna e all'Organismo di Vigilanza deve essere trasmessa anche l'eventuale documentazione attinente ai fatti segnalati per le valutazioni di competenza.

3.3 MODALITA' DI GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI

3.3.1 REGISTRAZIONE DELLA SEGNALAZIONE

Il Gestore del canale di segnalazione interna e, in caso di presunte violazioni del Modello, l'Organismo di Vigilanza:

- annotano ciascuna segnalazione ricevuta;
- rilasciano al soggetto segnalante avviso di ricevimento della segnalazione entro sette giorni;
- registrano le informazioni relative ad ogni segnalazione in un'apposita scheda che è conservata presso l'archivio del Gestore del canale di segnalazione interna e/o dell'Organismo di Vigilanza .

3.3.2 ACCERTAMENTO PRELIMINARE E VERIFICA

Tutte le segnalazioni, riguardanti le tematiche indicate, ricevono tempestivo riscontro – qualora non siano effettuate in forma anonima – e sono oggetto di verifica e accertamento preliminare da parte del Gestore del canale di segnalazione interna e/o dell'Organismo di Vigilanza.

Obiettivo della verifica preliminare è valutare i presupposti giuridici e di fatto della segnalazione, nonché la pertinenza della stessa, affinché si possa decidere se procedere nell'accertamento e con che modalità e tempistiche.

In questa fase,

I. le segnalazioni che riguardano presunte violazioni, comportamenti, atti od omissioni che ledono l'ìnteresse pubblico o l'integrità della Società relative a condotte illecite rilevanti ai sensi del D.lgs. 24/2023 art 2, comma 1, lettera a) sono istruite dal Gestore del canale di segnalazione interna;

II. quelle relative a presunte violazioni del Modello e rilevanti ai sensi del D.lgs. 24/2023, comma 1, lettera a), punto 2 sono istruite anche dall'OdV.

Qualora ad esito dell'accertamento preliminare e della verifica l'OdV o il Gestore del canale di segnalazione interna gli stessi valutino che segnalazioni relative a forme di discriminazione, e/o a episodi di mobbing, molestia, violenza rientrino nella loro sfera di competenza, le stesse vengono istruite dall'organismo competente per materia. Se, all'esito delle verifiche, la segnalazione non rientra nella sfera di competenza dell'OdV o del Gestore del canale di segnalazione interna ma la stessa può costituire violazione del Sistema di Gestione della Parità di Genere, in quanto, ad esempio, relativa a disparità retributive, comportamenti inappropriati, non inclusivi o comunque non conformi al Sistema di Gestione, la segnalazione viene trasmessa al *Diversity Manager* che provvede ad istruirla con il supporto del Comitato Unico di Garanzia per le Pari Opportunità. Detti accertamenti sono condotti assicurando competenza, imparzialità, riservatezza e attenzione alla tutela della persona, evitando fenomeni di vittimizzazione secondaria e garantendo il rispetto dei principi di equità e inclusione. In questo ambito l'attività istruttoria può riguardare anche segnalazioni attinenti a comportamenti, atti od omissioni che possano configurare violazioni dei principi di parità di genere, inclusione, pari opportunità, discriminazione, tutela della genitorialità e rispetto della dignità personale, in coerenza con la normativa vigente e con gli impegni assunti dalla società in materia di sostenibilità sociale.

Successivamente, si apre la fase di accertamento preliminare, durante la quale si acquisiscono dal segnalante i necessari elementi informativi al fine di valutare se sussistano elementi idonei per effettuare un Audit.

Possono essere mantenute interlocuzioni con il soggetto segnalante, qualora la segnalazione non sia pervenuta in forma anonima, richiedendo al segnalante stesso, ove necessario, integrazioni. La possibilità di richiedere integrazioni al segnalante non può essere intesa come integralmente suppletiva rispetto a una segnalazione che abbia carattere marcatamente deficitario nei termini di cui al punto 3.2 (*Principi di riferimento*).

Il destinatario (Gestore del canale di segnalazione interna; Organismo di Vigilanza) dovrà inoltre verificare la natura non personale della segnalazione e l'attinenza con la finalità di tutela dell'integrità dell'Ente (cfr. § 3.2.2).

In base ai risultati della verifica e dell'accertamento preliminare:

- 1. se l'accertamento preliminare ha esito negativo, la segnalazione sarà dichiarata inammissibile e ne sarà disposta l'archiviazione senza svolgere alcuna istruzione nel merito;
- 2. se l'accertamento preliminare ha esito positivo:
    a) per le segnalazioni riguardanti violazioni del Codice Etico e/o del Modello di Organizzazione Gestione e Controllo, l'Organismo di Vigilanza valuta se effettuare ulteriori verifiche o se attivare o meno la successiva fase di Audit;
    b) per le segnalazioni riguardanti le violazioni del D.lgs. 24/2023, il Gestore del canale di segnalazione interna valuta se effettuare ulteriori verifiche o se attivare o meno una attività di Audit;
    c) per le segnalazioni riguardanti tematiche attinenti al Sistema di Gestione per la Parità di

Genere, non di competenza dell'Organismo di Vigilanza o del Gestore del canale di segnalazione interna, il *Diversity Manager* coinvolge per le ulteriori verifiche il Comitato Unico di Garanzia per le Pari Opportunità istituito in capo alla Seri Industrial S.p.A. i quali, congiuntamente, valutano se effettuare ulteriori verifiche o se attivare o meno una fase di Audit;

d) per le segnalazioni di carattere gestionale o di qualsiasi altra natura non di competenza dell'Organismo di Vigilanza o del Gestore del canale di segnalazione interna, dopo aver ricevuto il consenso da parte del segnalante, le stesse vengono indirizzate agli enti aziendali interni competenti.

All'esito della propria valutazione di fondatezza, il destinatario della segnalazione deve:

- se infondata, disporne l'archiviazione;
- se fondata:
  a) l'Organismo di Vigilanza dovrà gestirla nei termini indicati dal proprio Regolamento;
  b) il Gestore del canale di segnalazione interna dovrà rivolgersi immediatamente agli organi preposti interni (amministrativo e di controllo), i quali adotteranno le misure ritenute opportune per accertare responsabilità individuali (approfondimenti di tipo investigativo; attivazione di un procedimento disciplinare) ed eventualmente interessare le Autorità competenti;
  c) il Diversity Manager coinvolgerà il Comitato Unico di Garanzia per le Pari Opportunità istituito in capo alla Seri Industrial S.p.A.; gli stessi congiuntamente adotteranno le misure ritenute opportune per accertare responsabilità individuali (approfondimenti di tipo investigativo; attivazione di un procedimento disciplinare) ed eventualmente interessare le Autorità competenti. In tale ambito le segnalazioni possono anche dare luogo a una revisione della Politica per la Parità di Genere, ove adottata dalla società, e/o a una maggiore sensibilizzazione del personale sulla tematica oggetto di segnalazione.

Il Gestore del canale di segnalazione interna e/o l'OdV e/o il *Diversity Manager* non è tenuto ad informare il segnalato circa il pervenimento della segnalazione.

Prima di procedere alla informativa ufficiale agli organi preposti, il Gestore del canale di segnalazione interna, e/o l'OdV e/o il *Diversity Manager* laddove lo ritenga necessario e/o opportuno, può chiedere al segnalato se intenda rendere dichiarazioni ed eventualmente sentirlo, anche mediante l'acquisizione di osservazioni scritte e documenti, per il tramite del canale informatico previsto.

In questa ipotesi, il segnalato dovrà essere informato del contenuto della segnalazione nei suoi tratti essenziali, curando sempre di omettere riferimenti al segnalante o ad altre persone fisiche indicate quali soggetti a conoscenza dei fatti.

Nel termine di tre mesi dalla data dell'avviso di ricevimento in ordine a quanto previsto ai punti precedenti 1 e 2 lettere a) e b) il Gestore del canale di segnalazione interna e/o l'Organismo di Vigilanza, a seconda del soggetto che istruisce la segnalazione, fornisce riscontro al soggetto segnalante - qualora la segnalazione non sia pervenuta in forma anonima.

Al termine dell'istruttoria in ordine a quanto previsto al punto precedente 2 lettera c) il *Diversity Manager*, fornisce riscontro al soggetto segnalante - qualora la segnalazione non sia pervenuta in forma anonima.

3.3.3 ATTIVITA' DI AUDIT

Il Gestore del canale di segnalazione interna e/o l'Organismo di Vigilanza e/o il *Diversity Manager* (quest'ultimo previo coinvolgimento del Comitato Unico di Garanzia per le Pari Opportunità), ciascuno per quanto di propria competenza, per l'effettuazione di attività di auditing, hanno facoltà di incaricare l'Internal Audit, altra funzione aziendale o terzo specialista, sulla base delle verifiche da svolgere e delle competenze necessarie. Nello svolgimento dell'Audit, il *gruppo* di lavoro fa riferimento a metodologie standard della funzione Internal Audit.

Eventuali piani di azione che emergessero a fronte dell'Audit sono monitorati periodicamente dal Gestore del canale di segnalazione interna e/o dall'Organismo di Vigilanza e/o dal *Diversity Manager*, ciascuno per quanto di propria competenza, avendo facoltà di avvalersi del supporto della funzione Internal Audit.

3.4 REPORTISTICA

Il Gestore del canale di segnalazione interna e/o l'Organismo di Vigilanza e/o il *Diversity Manager* (unitamente al Comitato Unico di Garanzia per le Pari Opportunità) mantengono i seguenti flussi informativi:

- *Report delle segnalazioni ricevute*: con finalità statistica il report evidenzia tutte le segnalazioni ricevute e il relativo stato di avanzamento. Tale report è trasmesso periodicamente al Presidente di Seri Industrial o della società controllata e al Comitato Controllo, Rischi e Sostenibilità di Seri Industrial.

- *Rapporto di Audit*: se viene attivato un audit, il rapporto viene trasmesso al Presidente di Seri Industrial o della società controllata, all'Amministratore Delegato di Seri Industrial o della società controllata, all'Amministratore incaricato del Sistema di Controllo Interno e Gestione Rischi di Seri Industrial, al Comitato Controllo, Rischi e Sostenibilità della capogruppo, ad eventuali direttori/responsabili di funzione interessati e mantenuto agli atti dell'Organismo di Vigilanza.

La reportistica non include l'identità del segnalante, a meno che non vi sia esplicita autorizzazione da parte del segnalante stesso.

È fatto salvo il sistema di reporting da e verso l'Organismo di Vigilanza previsto dal Modello ex D.lgs. 231/2001.

3.5 RESPONSABILITA' DI AGGIORNAMENTO

Il Responsabile dell'Ufficio Affari Societari di Seri Industrial, a supporto dell'Organismo di Vigilanza, del *Diversity Manager* e del Gestore del canale di segnalazione interna, assicura l'aggiornamento della presente procedura.

3.6 CONSERVAZIONE DELLA DOCUMENTAZIONE

La documentazione relativa alle segnalazioni riguardanti violazioni del Codice Etico e/o del Modello di Organizzazione Gestione e Controllo è curata dall'Organismo di Vigilanza, nel rispetto delle procedure privacy vigenti.

La documentazione relativa alle segnalazioni riguardanti le violazioni previste dall'art. 2, comma 1, lettera a) del D.lgs. 24/2023 è curata dal Gestore del canale di segnalazione interna, nel rispetto delle procedure privacy vigenti.

La documentazione relativa alle segnalazioni riguardanti le violazioni previste dal Sistema di Gestione per la Parità di Genere, che non siano di competenza dell'OdV o del Gestore del canale di segnalazione interna, è curata dal *Diversity Manager*, nel rispetto delle procedure privacy vigenti.

Al fine di garantire al Gestore del canale di segnalazione interna e/o all'Odv e/o il *Diversity Manager* la gestione e la tracciabilità delle segnalazioni e delle relative attività di istruttoria, copia di tutta la documentazione richiesta è archiviata presso gli uffici degli enti aziendali che supportano le suddette funzioni, e la stessa è posta a disposizione del Gestore del canale di segnalazione interna e/o dell'Organismo di Vigilanza stesso e/o del *Diversity Manager*, nel rispetto delle procedure privacy vigenti.

3.7 DISTRIBUZIONE

La presente procedura deve avere la massima diffusione possibile.

A tal fine è pubblicata sul sito internet di Seri Industrial (https://www.Seri-Industrial.it/) e sul sito delle società controllate Seri Plast (https://www.seriplastsrl.it/), FIB (https://faam.com/) e di Menarini (https://menarinispa.it/).

4 CONDIZIONI PER L'EFFETTUAZIONE DI SEGNALAZIONI ESTERNE

Ai sensi della vigente normativa il soggetto segnalante può effettuare una segnalazione esterna nel caso ricorrano le condizioni previste dall'art. 6 del D.lgs. n. 24/2023.

5 POLITICA DI NON RITORSIONE

La società persegue il mantenimento dei più elevati standard etici per garantire, in aderenza alla normativa italiana ed internazionale, un ambiente di lavoro privo di comportamenti inappropriati o illegali, che incoraggi i dipendenti, gli ex dipendenti, consulenti e/o i collaboratori a condividere le proprie preoccupazioni con l'azienda senza alcun timore di ritorsioni e/o discriminazione.

Di conseguenza la società ripudia ogni 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 e che provoca o può provocare al soggetto segnalante o al soggetto che ha sporto la denuncia, in via diretta o indiretta, un danno ingiusto.

Per misure discriminatorie si intendono le azioni disciplinari ingiustificate, eventuali modifiche delle mansioni o della sede di lavoro ed ogni altra modifica peggiorativa delle condizioni di lavoro che si ponga come forma di ritorsione nei confronti del soggetto segnalante. Il soggetto segnalante che ritiene di aver subito una discriminazione per aver effettuato una segnalazione deve darne notizia circostanziata all'OdV della società. Il soggetto segnalante che ritiene di aver subito una discriminazione può agire in giudizio nei confronti dell'autore della discriminazione e anche nei confronti della Società – qualora la Società abbia partecipato attivamente alla discriminazione.

6 PRIVACY

Ai sensi della vigente normativa in materia di privacy e di quanto previsto all'art. 13 del D.lgs. 24/2023:

- per segnalazioni trasmesse esclusivamente all'Organismo di Vigilanza, di cui all'art. 2, comma 1, lettera a), punto 2 del D.lgs.24/2023, relative a presunte violazioni del Modello di Seri Industrial, titolare del trattamento è l'OdV della società Seri Industrial S.p.A. (codice fiscale 01008580993, Partita IVA11243300156, REA CE 314821) in persona dell'avv. Antonio Nobile con studio in Via Toledo n° 256 – 80132 Napoli (NA);

- per segnalazioni trasmesse esclusivamente all'Organismo di Vigilanza, di cui all'art. 2, comma 1, lettera a), punto 2 del D.lgs.24/2023, relative a presunte violazioni del Modello di FIB, titolare del trattamento è l'OdV della società FIB S.p.A. (codice fiscale e Partita IVA 03866680618, REA CE –

279036) in persona dell'avv. Antonio Nobile con studio in Via Toledo n° 256 – 80132 Napoli (NA);

- per segnalazioni trasmesse esclusivamente all'Organismo di Vigilanza, di cui all'art. 2, comma 1, lettera a), punto 2 del D.lgs.24/2023, relative a presunte violazioni del Modello di Seri Plast, titolare del trattamento è l'OdV della società Seri Plast S.p.A. (codice fiscale e Partita IVA 03629690615, REA CE – 259185) in persona dell'avv. Antonio Nobile con studio in Via Toledo n° 256 – 80132 Napoli (NA);

- per segnalazioni trasmesse esclusivamente all'Organismo di Vigilanza, di cui all'art. 2, comma 1, lettera a), punto 2 del D.lgs.24/2023, relative a presunte violazioni del Modello di Menarini, titolare del trattamento è l'OdV della società Menarini S.p.A. (codice fiscale e Partita IVA 13098511002, REA CE – 357908) in persona dell'avv. Antonio Nobile con studio in Via Toledo n° 256 – 80132 Napoli (NA);per le segnalazioni trasmesse al Gestore del canale di segnalazione interna per presunte violazioni di cui all'art.2, comma 1, lettera a) del D.lgs.24/2023 relative alla società Seri Industrial, titolare del trattamento è la società Seri Industrial S.p.A. con sede legale in San Potito Sannitico (CE), CAP 81016, alla via Provinciale per Gioia Sannitica, Centro Az. Quercete snc, codice fiscale 01008580993, Partita IVA11243300156, REA CE 314821, in persona dell'Amministratore incaricato;

- per le segnalazioni trasmesse al Gestore del canale di segnalazione interna per presunte violazioni di cui all'art.2, comma 1, lettera a) del D.lgs.24/2023 relative alla società FIB, titolare del trattamento è la società FIB S.p.A. con sede legale in San Potito Sannitico (CE), CAP 81016, alla via Provinciale per Gioia Sannitica, Centro Az. Quercete snc, codice fiscale e Partita IVA 03866680618, REA CE - 279036, in persona dell'Amministratore incaricato;

- per le segnalazioni trasmesse al Gestore del canale di segnalazione interna per presunte violazioni di cui all'art.2, comma 1, lettera a) del D.lgs.24/2023 relative alla società Seri Plast, titolare del trattamento è la società Seri Plast S.p.A. con sede legale in San Potito Sannitico (CE), CAP 81016, alla via Provinciale per Gioia Sannitica, Centro Az. Quercete snc, codice fiscale e Partita IVA 03629690615, REA CE - 259185, in persona dell'Amministratore incaricato;

- per le segnalazioni trasmesse al Gestore del canale di segnalazione interna per presunte violazioni di cui all'art.2, comma 1, lettera a) del D.lgs.24/2023 e/o al *Diversity Manager* per presunte violazioni del Sistema di Gestione per la Parità di Genere relative alla società Menarini, titolare del trattamento è la società Menarini S.p.A. con sede legale in San Potito Sannitico (CE), CAP 81016, alla via Provinciale per Gioia Sannitica, Centro Az. Quercete snc, codice fiscale e Partita IVA 13098511002, REA CE – 357908, in persona dell'Amministratore incaricato.

Il titolare del trattamento dei dati del Gruppo Seri Industrial è raggiungibile all'indirizzo e-mail: privacy@serihg.com.

La documentazione relativa alle Segnalazioni interne è confidenziale e pertanto ciascun titolare adotta le opportune misure di sicurezza atte a garantire una appropriata gestione e archiviazione della documentazione assicurando inoltre l'accesso alle informazioni ivi contenute "esclusivamente ai soggetti che abbiano necessità di conoscerle per lo svolgimento dell'attività lavorativa, in ragione delle responsabilità attribuite e in relazione al ruolo/posizione organizzativa ricoperta (principio del *need-to-know*)".

I dati personali dei segnalanti e di altri soggetti eventualmente coinvolti, acquisiti in occasione della gestione delle segnalazioni, saranno trattati in piena conformità a quanto stabilito dall'attuale normativa vigente in

materia di protezione dei dati personali nonché nella misura necessaria e per il periodo strettamente sufficiente per le finalità previste dalla stessa dandone opportuna informativa ai segnalanti. Si allega una copia del testo di informativa per il trattamento dei dati personali connessi alle Segnalazioni (Allegati 1 e 2). Dal momento che la base giuridica del trattamento delle segnalazioni si ritrova nell'obbligo normativo (di cui al D.lgs. 231/2001 e al D.lgs.24/2023) e nel legittimo interesse del titolare, al segnalante non è richiesto di esprimere il consenso.

7 DOCUMENTI DI RIFERIMENTO

- Codice Etico;

- Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo;

- Decreto legislativo del 10 marzo 2023 n. 24 in 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 e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali;

- Prassi di riferimento UNI/PdR 125:2022 che fornisce linee guida del Sistema di Gestione per la Parità di Genere;

- Politica per la Parità di Genere adottata dalla Menarini S.p.A. relativa alle seguenti tematiche 1) Selezione ed assunzione (recruitment), 2) Gestione della carriera; 3) Equità salariale; 4) Genitorialità, cura; 5) Conciliazione dei tempi vita-lavoro (work-life balance), 6) Attività di prevenzione di ogni forma di abuso fisico, verbale, digitale (molestia) sui luoghi di lavoro predisposta in ossequio a quanto dalla prassi di riferimento UNI/PdR 125:2022.