



SOFIM-GEFINA S.p.A.

## **Procedura Whistleblowing**

*Dicembre 2023*

## Indice

<i>Definizioni</i> .....	3
<b>1</b> <b>Scopo della Procedura</b> .....	<b>5</b>
<b>2</b> <b>Riferimenti normativi</b> .....	<b>5</b>
<b>3</b> <b>Soggetti abilitati alla Segnalazione</b> .....	<b>5</b>
<b>4</b> <b>Referente Interno Whistleblowing</b> .....	<b>6</b>
<b>5</b> <b>Responsabile della gestione del canale di Segnalazione</b> .....	<b>6</b>
<b>6</b> <b>Divieto di discriminazione nei confronti del soggetto segnalante</b> .....	<b>6</b>
<b>7</b> <b>Oggetto della Segnalazione</b> .....	<b>7</b>
<b>8</b> <b>Il contenuto delle Segnalazioni</b> .....	<b>8</b>
<b>9</b> <b>Modalità e destinatari di invio delle segnalazioni</b> .....	<b>9</b>
<b>9.1</b> <b>Canale di Segnalazione Interna</b> .....	<b>9</b>
<b>9.2</b> <b>Caratteristiche della Segnalazione interna</b> .....	<b>10</b>
<b>9.3</b> <b>Modalità operative di invio e gestione della Segnalazione interna</b> .....	<b>11</b>
<b>9.3</b> <b>Trasmissione delle segnalazioni con erroneo destinatario</b> .....	<b>12</b>
<b>9.4</b> <b>La Segnalazione esterna</b> .....	<b>12</b>
<b>9.5</b> <b>La gestione delle Segnalazioni esterne</b> .....	<b>13</b>
<b>10</b> <b>Obblighi di pubblicità</b> .....	<b>13</b>
<b>11</b> <b>Conservazione della documentazione sulla segnalazione interna</b> .....	<b>13</b>
<b>12</b> <b>Obbligo di riservatezza</b> .....	<b>14</b>
<b>13</b> <b>Tutela dei dati personali</b> .....	<b>15</b>
<b>14</b> <b>Misure di protezione e di sostegno</b> .....	<b>15</b>
<b>14.1</b> <b>Divieto di ritorsione</b> .....	<b>15</b>
<b>14.2</b> <b>Misure di sostegno</b> .....	<b>16</b>
<b>14.3</b> <b>Limitazione di responsabilità del segnalante</b> .....	<b>16</b>
<b>15</b> <b>Sanzioni</b> .....	<b>17</b>

## *Definizioni*

**ANAC:** l'Autorità Nazionale Anticorruzione.

**CODICE ETICO:** Codice Etico adottato dalla Società

**COLLABORATORI:** coloro che prestano la propria attività lavorativa sulla base di un rapporto di collaborazione che non costituisce un rapporto di lavoro subordinato (a titolo esemplificativo e non esaustivo: stagisti, lavoratori con contratti a progetto, lavoratori somministrati).

**CONSULENTI:** coloro che agiscono nell'interesse della Società sulla base di apposito mandato o di altro rapporto di consulenza o collaborazione.

**DESTINATARI:** tutti i soggetti, persone fisiche e giuridiche, che intrattengono o hanno intrattenuto rapporti contrattuali con la Società.

**DECRETO 231:** il D.Lgs. 231/2001 e successive modifiche e integrazioni

**DECRETO WHISTLEBLOWING:** Decreto recante "Attuazione della Direttiva (UE) 2019/137 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".

**DIPENDENTI:** tutti i lavoratori subordinati della Società

**DIVULGAZIONE PUBBLICA:** atto con cui si rendono di pubblico dominio le informazioni sulle violazioni tramite la stampa o mezzi elettronici o comunque tramite mezzi di diffusione in grado di raggiungere un numero elevato di persone.

**FACILITATORE:** una persona fisica che assiste il soggetto segnalante nel processo di segnalazione, operante all'interno del medesimo contesto lavorativo e la cui assistenza deve essere mantenuta riservata.

**INFORMAZIONI SULLE VIOLAZIONI:** tutte le informazioni, tra le quali i fondati sospetti, riguardanti violazioni commesse o che, sulla base di elementi concreti, potrebbero essere commesse nell'organizzazione con cui la persona segnalante intrattiene un rapporto giuridico ed anche gli elementi informativi riguardanti condotte volte ad occultare tali violazioni.

**ORGANISMO DI VIGILANZA (OdV):** Organismo collegiale istituito presso la Società ai sensi dell'art. 6, comma 1 del D.Lgs. 231/2001, con il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello, nonché di curarne il relativo aggiornamento dotato di autonomi poteri d'iniziativa e di controllo.

**PERSONA COINVOLTA:** persona fisica o giuridica menzionata nella segnalazione come persona alla quale la violazione è attribuita o come persona comunque implicata nella violazione segnalata.

**PIATTAFORMA:** canale di segnalazione interna adottato dalla Società (come meglio specificato al paragrafo 9.1) per trasmettere le informazioni sulle violazioni.

**PROCEDURA O PROCEDURA WHISTLEBLOWING:** la presente procedura.

**RESPONSABILE DEL CANALE:** soggetto esterno individuato dalla Società responsabile della gestione del canale e della segnalazione dotato di autonomia organizzativa e funzionale.

**REFERENTE INTERNO:** soggetto interno della Società, individuato dall'organo amministrativo, con cui il Responsabile del Canale si interfacerà durante l'intero processo di gestione della segnalazione; qualora il referente interno sia la persona coinvolta nella segnalazione, il ruolo di referente interno verrà svolto dall'organo amministrativo.

**RISCONTRO** comunicazione al Soggetto segnalante di informazioni relative al seguito che viene dato o che si intende dare alla segnalazione.

**RITORSIONE:** qualsiasi 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 che provoca o può provocare al Soggetto Segnalante o alla persona che ha sporto la denuncia, in via diretta o indiretta, un danno ingiusto.

**SEGNALAZIONE:** l'atto in forma scritta o orale, con il quale il Soggetto Segnalante segnala al Responsabile del procedimento un comportamento, che viola le disposizioni normative nazionali o dell'Unione Europea che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato, di cui sia venuto a conoscenza nel proprio contesto lavorativo.

**SEGNALAZIONE ESTERNA DI UNA VIOLAZIONE:** l'atto, in forma scritto o orale, con il quale il soggetto segnalante segnala all'ANAC un comportamento, che viola le disposizioni normative nazionali o dell'Unione Europea che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato, di cui sia venuto a conoscenza nel proprio contesto lavorativo.

**SEGNALAZIONE INTERNA:** comunicazione delle "segnalazioni" attraverso il predisposto canale interno di segnalazione.

**SOGGETTO SEGNALANTE O SEGNALANTE:** il soggetto che, in base a quanto stabilito nella presente Procedura, è legittimato a presentare una Segnalazione.

**PERSONA COINVOLTA:** persona fisica o giuridica menzionata nella segnalazione interna o esterna ovvero nella divulgazione pubblica come persona alla quale la violazione è attribuita o come persona comunque implicata nella violazione segnalata o divulgata pubblicamente.

**VIOLAZIONI:** una "condotta illecita" attraverso qualsiasi atto e/o fatto od omissione, verificatosi nello svolgimento o comunque nel contesto dell'attività lavorativa della Società, che possa essere pregiudizievole per la integrità della Società ai sensi delle normative richiamate dal Decreto Whistleblowing.

## **1 Scopo della Procedura**

La presente procedura è adottata dalla Sofim-Gefina S.p.A. (di seguito la “Società”) in ottemperanza a quanto stabilito dal Decreto Legislativo 10 marzo 2023, n. 24 (nel testo: Decreto o D. Lgs. 24/2023) in vigore dal 30 marzo 2023 che recepisce la direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio del 23 ottobre 2019, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni di disposizioni normative nazionali o dell’Unione europea (c.d. direttiva whistleblowing) di cui si è venuti a conoscenza nel contesto lavorativo, lesive dell’interesse pubblico o dell’integrità dell’amministrazione pubblica o dell’ente privato.

La presente procedura è stata approvata dal CdA in data 12/12/2023 unitamente all’identificazione dei ruoli organizzativi coinvolti nel processo di gestione delle segnalazioni di whistleblowing e alle relative responsabilità.

## **2 Riferimenti normativi**

La principale normativa di riferimento è la seguente:

- D.Lgs. 8 giugno 2001 n. 231 recante la “Disciplina della Responsabilità amministrativa della società e delle persone giuridiche delle società e delle associazioni anche prive di responsabilità giuridica a norma dell’articolo 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300”
- D.Lgs. 10 marzo 2023, n. 24 “Attuazione della direttiva (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”
- Regolamento Europeo n. 679/2016 (“Regolamento” “GDPR”)
- Direttiva (UE) 2019/1937
- Linee guida ANAC in materia di protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell’Unione e protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali – procedure per la presentazione e gestione delle segnalazioni esterne

## **3 Soggetti abilitati alla Segnalazione**

I Soggetti segnalanti sono i seguenti:

1. lavoratori subordinati (compresi i lavoratori a tempo determinato, con contratto di lavoro a tempo parziale, in somministrazione, apprendistato, di cui al D.Lgs. 81/2015 ed i lavoratori con contratto di prestazione occasionale);
2. liberi professionisti, consulenti e, in generale, i fornitori della Società: soggetti che forniscono i servizi, consulenziali e non, e che, nell’ambito od in relazione allo svolgimento dell’attività, potrebbero trovarsi a segnalare comportamenti illeciti;
3. azionisti e persone con funzione di amministrazione, controllo, vigilanza o rappresentanza.

Si precisa che la normativa è applicabile anche:

- a) alle persone segnalanti qualora segnalino o divulgino informazioni sulle violazioni acquisite nell’ambito di un rapporto di lavoro nel frattempo terminato;

- b) alle persone segnalanti il cui rapporto di lavoro non è ancora iniziato (es. informazioni riguardanti una violazione acquisite durante il processo di selezione o in altre fasi delle trattative precontrattuali).

#### **4 Referente Interno Whistleblowing**

La Società SOFIM-GEFINA S.p.A. ha individuato nella Dott.ssa Francesca Freti il ruolo di Referente Interno Whistleblowing ai sensi della presente procedura.

Il Referente interno è la funzione che si interfaccia con il Responsabile del canale di Segnalazione.

#### **5 Responsabile della gestione del canale di Segnalazione**

La gestione del canale interno di Segnalazione Whistleblowing è stata affidata con specifico contratto di esternalizzazione all'Outsourcer **BDO Advisory Services S.r.l.**, nella persona di **Giuseppe Carnesecchi**, soggetto esterno in possesso dei requisiti di autonomia, indipendenza e specificamente formato

Il responsabile della gestione del canale e della segnalazione agisce in via esclusiva per quanto concerne l'acquisizione della segnalazione e l'accesso alla piattaforma.

Il responsabile del canale, anche attraverso l'utilizzo della piattaforma:

- rende disponibili, anche attraverso la presente procedura e le informazioni pubblicate sulla piattaforma, le informazioni chiare sul canale, sulle procedure e sui presupposti per effettuare le segnalazioni interne;
- rilascia alla persona segnalante il riscontro di ricevimento della segnalazione nei termini previsti;
- valuta i criteri di processabilità della segnalazione;
- condivide la segnalazione con la Società (per il tramite del referente interno definito nell'ambito della presente procedura) e con l'OdV, l'avvio di eventuali indagini, il loro esito e il riscontro da fornire al segnalante;
- trasmette al segnalante il riscontro circa la chiusura dell'iter di gestione della segnalazione;
- mantiene le interlocuzioni con la persona segnalante e, se del caso, gestisce la richiesta di integrazioni e l'esecuzione di eventuali colloqui di approfondimento con la persona segnalante, se richiesti;
- archivia e conserva la documentazione sulla segnalazione nei tempi normativamente previsti;
- garantisce il rispetto del principio di riservatezza

#### **6 Divieto di discriminazione nei confronti del soggetto segnalante**

In forza dell'art. 17 del Decreto Whistleblowing, nei confronti del Soggetto Segnalante che effettua una Segnalazione interna ai sensi della presente Procedura non è consentita, né tollerata alcuna forma di ritorsione o misura discriminatoria, diretta o indiretta, avente effetto sulle condizioni di lavoro per motivi collegati direttamente o indirettamente alla Segnalazione.

Per misure discriminatorie si intendono il licenziamento e le azioni disciplinari ingiustificate, le molestie sul luogo di lavoro e/o ogni altra forma di ritorsione che determini condizioni di lavoro intollerabili o un obiettivo peggioramento delle stesse.

La tutela del Soggetto Segnalante si applica anche qualora la Segnalazione, interna o esterna, la denuncia all'Autorità giudiziaria o la divulgazione pubblica di informazioni avvenga nei seguenti casi:

- a) quando il rapporto 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;
- b) durante il periodo di prova;
- c) successivamente allo scioglimento del rapporto con la Società se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite nel corso del rapporto stesso.

Le misure di protezione, inoltre, si estendono anche:

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

Le fattispecie considerate come "ritorsione" sono in ogni caso elencate all'art. 17, comma 4, del Decreto Whistleblowing a cui è fatto rinvio.

## 7 Oggetto della Segnalazione

Le Violazioni che possono essere segnalate ai sensi del Decreto Whistleblowing (art. 2 comma 1 lett. a. D.Lgs. 24/2023) devono avere ad oggetto comportamenti atti o omissioni che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'Amministrazione pubblica o dell'ente privato di cui il Segnalante sia venuto a conoscenza nel contesto lavorativo e che consistono in:

- i. **violazioni di disposizioni normative nazionali**, quali illeciti amministrativi, civili, penali e contabili;
- ii. **condotte illecite rilevanti ex D.Lgs. 231/2001 e violazioni del Modello;**
- iii. **illeciti commessi in violazione del diritto dell'Unione Europea e di tutte le disposizioni nazionali che ne danno attuazione<sup>1</sup>**

---

<sup>1</sup> Tali illeciti concernono:

- illeciti commessi in violazione della normativa UE nei settori dei contratti 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;

Possano inoltre essere oggetto di Segnalazione:

- i fondati sospetti, riguardanti violazioni commesse o che sulla base di elementi concreti potrebbero essere commesse
- le condotte volte ad occultare le Violazioni

Sono escluse dal perimetro di applicazione della Procedura le Segnalazioni inerenti a:

- contestazioni, rivendicazioni o richieste legate ad un interesse di carattere personale del Segnalante, che attengono esclusivamente alla disciplina del rapporto di lavoro o ai rapporti con le figure gerarchicamente sovraordinate, salvo che siano collegate o riferibili alla violazione di norme o di regole/procedure interne;
- violazioni in materia di sicurezza nazionale, nonché di appalti relativi ad aspetti di difesa o di sicurezza nazionale, a meno che tali aspetti rientrino nel diritto derivato dell'Unione Europea;
- violazioni disciplinate in via obbligatoria da atti dell'Unione Europea o nazionali, come indicati nell'art. 1, comma. 2, lett. b), del D.Lgs. n. 24/2023 (in materia di servizi, prodotti e mercati finanziari e prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo, sicurezza dei trasporti e tutela dell'ambiente);
- fatti o circostanze rientranti nell'applicazione di disposizioni nazionali o dell'Unione Europea in materia di informazioni classificate, segreto forense o medico e di segretezza delle deliberazioni degli organi giurisdizionali, ovvero rientranti nell'applicazione di disposizioni nazionali in materia di procedura penale, di autonomia e indipendenza della magistratura, delle disposizioni sulle funzioni e attribuzioni del Consiglio Superiore della Magistratura, in materia di difesa nazionale e di ordine e sicurezza pubblica, nonché in materia di esercizio e tutela del diritto dei lavoratori di consultare i propri rappresentanti o i sindacati, di protezioni contro le condotte o gli atti illeciti posti in essere in ragione di tali consultazioni, di autonomia delle parti sociali e del loro diritto di stipulare accordi collettivi, nonché di repressione delle condotte antisindacali.

## **8 Il contenuto delle Segnalazioni**

La persona che effettua la segnalazione deve fornire tutti gli elementi utili per consentire di svolgere gli accertamenti a riscontro della fondatezza dei fatti oggetto di Segnalazione.

A tal fine la Segnalazione deve preferibilmente contenere le seguenti informazioni:

- a) una chiara e completa descrizione dei fatti oggetto di Segnalazione;
- b) se conosciuti, la data ed il luogo dove sono stati commessi i fatti oggetto di segnalazione;
- c) se conosciuti, il nominativo e il ruolo (qualifica, posizione professionale, etc ..) che consentono di identificare il soggetto/i che ha/hanno posto in essere i fatti segnalati;
- d) l'indicazione di altri eventuali soggetti che possono riferire sui fatti oggetto di segnalazione

- 
- atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'UE come individuati nei regolamenti, direttive, decisioni, raccomandazioni e pareri dell'UE;
  - atti od omissioni che riguardano il mercato interno che compromettono la libera circolazione delle merci, delle persone, dei servizi di capitali, ivi comprese le violazioni delle norme dell'UE in materia di concorrenza e di aiuti di stato, di imposta sulle società e i meccanismi il cui fine è ottenere un vantaggio fiscale che vanifichi l'oggetto e la finalità della normativa applicabile in materia di imposta sulle società;
  - atti o comportamenti che vanificano l'oggetto e la finalità di disposizioni dell'UE nei settori sopra indicati.



- e) l'indicazione di eventuali documenti che possono confermare la fondatezza di tali fatti;
- f) ogni altra informazione utile che possa fornire un riscontro circa la sussistenza dei fatti segnalati.

Le segnalazioni anonime saranno prese in carico solo qualora siano adeguatamente circostanziate e in grado di far emergere fatti e situazioni ben definiti. Esse saranno prese in considerazione solo qualora non appaiano irrilevanti o destituite di fondamento.

## **9 Modalità e destinatari di invio delle segnalazioni**

Le Segnalazioni potranno essere recapitate tramite i canali di segnalazione interna ed esterna secondo la condizioni previste dal Decreto Whistleblowing.

### **9.1 Canale di Segnalazione Interna**

La Società SOFIM-GEFINA S.p.A. ha previsto un canale di segnalazione interna che il segnalante deve utilizzare per la trasmissione delle informazioni sulle violazioni. L'istituzione di tale canale permette una più efficace prevenzione e accertamento delle violazioni. Tale scelta risponde al principio, di favorire una cultura della buona comunicazione e della responsabilità sociale d'impresa nonché di miglioramento della propria organizzazione.

Il canale di segnalazione interna prevede la modalità scritta o orale attraverso la piattaforma "@Whistleblowing" accessibile al link <https://digitalroom.bdo.it/GruppoSofim> presente nella sezione dedicata al whistleblowing del sito internet della Società ([www.grupposofim.com](http://www.grupposofim.com)).

Accedendo alla piattaforma, il segnalante, tramite un sistema di messaggistica a registrazione vocale, potrà inoltre richiedere un incontro diretto con il responsabile della gestione della segnalazione.

Il canale di segnalazione interna garantisce la riservatezza dell'identità del segnalante, del facilitatore (ove presente), delle persone coinvolte e comunque menzionate nella segnalazione nonché del contenuto della stessa e della relativa documentazione inoltrata ovvero integrabile.

Il canale interno di segnalazione della Società è gestito tramite la piattaforma web-based "Whistleblowing", fruibile da tutti i device (PC, Tablet, Smartphone).

I dati inseriti nella piattaforma sono segregati nella partizione logica dedicata alla Società e sottoposti ad algoritmo di scripting prima della loro archiviazione. La sicurezza in trasporto è garantita da protocolli sicuri di comunicazione.

La piattaforma fornisce al termine dell'inserimento della segnalazione (a prescindere che sia anonima o meno) un codice alfanumerico di 12 caratteri, generato in modo casuale e automatico dalla piattaforma informatica, non riproducibile, con cui il segnalante potrà in ogni momento visualizzare lo stato di lavorazione della propria segnalazione ed interagire con il responsabile attraverso un tool di messaggistica.

In caso di segnalazione non anonima i dati del segnalante ("dati utente") non sono accessibili al responsabile del canale. Il responsabile del canale, a sua discrezione, potrà visualizzare tali campi (cd. "campi in chiaro") solo a seguito di motivazione, opportunamente tracciata, all'interno della piattaforma.

La segnalazione può essere visualizzata e gestita solo dal responsabile del canale. Il responsabile ha credenziali univoche per l'accesso, con scadenza ogni 3 mesi. La password policy è aderente alle best practices internazionali.

La Data Retention è regolata da scadenze predefinite con automatici reminder al responsabile del canale che procederà, a scadenza, alla cancellazione dei dati.

La società BDO, che eroga il servizio di utilizzo della piattaforma, è certificata ISO27001.

Il trattamento dei dati personali deve sempre tener conto ed essere conforme agli obblighi previsti dal GDPR e dal D. Lgs. 196/2003 e ss.mm.ii. La Società, in qualità di titolare del trattamento attraverso il canale di segnalazione interna è tenuta ad effettuare una previa analisi del disegno organizzativo comprensivo della fondamentale valutazione del possibile impatto sulla protezione dei dati (art. 35 del GDPR).

## 9.2 Caratteristiche della Segnalazione interna

L'art. 4 del Decreto Whistleblowing prevede:

- che la Società, sentite le rappresentanze o le organizzazioni sindacali di cui all'art. 51 del D.Lgs. n. 81/2015, attivi "propri canali di segnalazione che garantiscano anche tramite il ricorso a strumenti di crittografia, la riservatezza dell'identità della persona segnalante, della persona coinvolta e della persona comunque menzionata nella segnalazione, nonché del contenuto della Segnalazione e della relativa documentazione";
- che la "gestione del canale di segnalazione sia affidata a una persona o a un ufficio interno autonomo dedicato e con personale specificamente formato per la gestione del canale di segnalazione, ovvero è affidata ad un soggetto esterno anch'esso autonomo e con personale specificamente formato";
- che le "Segnalazioni siano effettuate in forma scritta, anche con modalità informatiche, oppure in forma orale. Le segnalazioni interne in forma orale sono effettuate attraverso linee telefoniche o sistemi di messaggistica vocale ovvero su richiesta del soggetto Segnalante, mediante un incontro diretto fissato entro un termine ragionevole".

È necessario che la segnalazione sia il più possibile circostanziata al fine di consentire l'analisi dei fatti da parte dei soggetti competenti a ricevere e gestire le segnalazioni. In particolare, è necessario risultino chiare:

- le circostanze di tempo e di luogo in cui si è verificato il fatto oggetto della segnalazione;
- la descrizione del fatto;
- le generalità o altri elementi che consentano di identificare il soggetto cui attribuire i fatti segnalati.

Le informazioni sulle violazioni segnalate devono essere veritiere. Non si considerano tali semplici supposizioni, indiscrezioni scarsamente attendibili (c.d. voci di corridoio), così come notizie di pubblico dominio, informazioni errate (ad eccezione di errore genuino), palesemente prive di fondamento o fuorvianti ovvero se meramente dannose o offensive. Non è invece necessario che il segnalante sia certo dell'effettivo accadimento dei fatti segnalati e dell'identità dell'autore degli stessi.

È utile anche che il segnalante fornisca documenti che possano dare elementi di fondatezza dei fatti oggetto di segnalazione, nonché l'indicazione di altri soggetti potenzialmente a conoscenza dei fatti. Le segnalazioni anonime, ove circostanziate, sono equiparate a segnalazioni ordinarie e in tal caso considerate nell'ambito della presente procedura anche in riferimento alle tutele del segnalante, qualora successivamente identificato, ed agli obblighi di conservazione.

### **9.3 Modalità operative di invio e gestione della Segnalazione interna**

Le Segnalazioni interne potranno essere effettuate dal Segnalante tramite l'utilizzo della piattaforma informatica “@Whistleblowing” raggiungibile attraverso il link indicato al paragrafo 9.1.

Il segnalante attiva la segnalazione nella piattaforma in modalità scritta, mediante la compilazione di un form guidato, o in modalità orale tramite un sistema di messaggistica vocale. In caso di incontro diretto, il responsabile del canale garantisce lo svolgimento dell'incontro entro un tempo ragionevole (10-15 giorni), preferendo che l'audizione avvenga in locali diversi da quelli aziendali.

Se il segnalante effettua la segnalazione oralmente mediante un incontro fissato con il responsabile del canale, la stessa, previo consenso del segnalante stesso, è documentata a cura del responsabile del canale con la registrazione su un dispositivo idoneo alla conservazione e alla riproduzione vocale ovvero tramite la redazione di un verbale. In questa ultima ipotesi, il segnalante può verificare, rettificare e/o confermare il verbale dell'incontro mediante relativa sottoscrizione.

La ricezione della segnalazione da parte del soggetto responsabile del canale avvia il processo di gestione delle segnalazioni. Il responsabile del canale procede alla sua “lavorazione” secondo un flow chart di processo predefinito.

Alla ricezione della segnalazione, il soggetto responsabile provvede a comunicare un avviso di ricezione al segnalante entro 7 giorni dal ricevimento della segnalazione e la presa in carico della segnalazione.

Il soggetto responsabile della gestione della segnalazione procede con una prima verifica circa la correttezza della procedura seguita dal segnalante e del contenuto della segnalazione sia in riferimento all'ambito di applicazione definito dalla presente procedura (c.d. inerenza del contenuto della segnalazione) che alla sua verificabilità in base alle informazioni fornite. In questa fase, qualora il responsabile del canale lo ritenga necessario (es. in caso di eventuali dubbi), potrà coinvolgere l'Organismo di Vigilanza per valutare la rilevanza ex del D.Lgs. 231/01 della segnalazione. Qualora la segnalazione non sia inerente, il Responsabile del canale formalizza l'esito del controllo e lo comunica al segnalante in tempi ragionevoli (non oltre 3 mesi) e archivia la segnalazione. Il responsabile del canale informa tempestivamente il Referente interno, garantendo il rispetto del principio di riservatezza, che inoltra l'informativa agli Organi competenti della Società.

Qualora sia necessario acquisire elementi integrativi, il Responsabile del canale contatterà il segnalante tramite la piattaforma. Se il segnalante non fornisce, entro 3 mesi dalla richiesta di integrazione, informazioni aggiuntive il responsabile del canale procede con l'archiviazione della segnalazione dandone comunicazione al segnalante e informando il Referente interno che inoltrerà l'informativa agli Organi competenti della Società.

Il Responsabile del canale, verificata l'inerenza della segnalazione e acquisiti tutti gli elementi, informa, nel rispetto del principio di riservatezza, l'Organismo di Vigilanza e la Società (per il tramite del Referente interno) al fine di valutare la modalità di avvio della fase di indagine, fatto salvo il rispetto del principio di autonomia e indipendenza dell'OdV rispetto al modo con cui gestire la segnalazione ai fini e per gli effetti del D. Lgs. 231/01.

Il riscontro al segnalante deve essere trasmesso entro tre mesi dalla data di avviso di ricezione ovvero dalla scadenza del termine di sette giorni dalla presentazione della segnalazione. Solo in casi eccezionali, qualora la complessità della segnalazione lo richiedesse, o in considerazione dei tempi di risposta del segnalante, il responsabile del canale, informato prontamente il segnalante prima della scadenza, con opportuna motivazione, potrà continuare la fase di indagine per il tempo necessario e dando al segnalante periodici aggiornamenti.

L'OdV, nell'ambito della sua autonomia operativa, valuta l'esito ricevuto e, qualora la segnalazione sia fondata, gli eventuali provvedimenti conseguenti valutando l'adozione di eventuali misure ritenute necessarie ai fini dell'adeguamento del Modello dando corso alle comunicazioni necessarie per l'applicazione delle eventuali sanzioni. Gli eventuali provvedimenti conseguenti sono applicati in conformità a quanto previsto dal sistema sanzionatorio previsto nel Modello Organizzativo 231. In caso di diffamazione o di calunnia, accertata con condanna anche di primo grado, la Società procede con un procedimento sanzionatorio nei confronti del segnalante.

Si specifica che, dalla ricezione della segnalazione fino alla sua chiusura, ogni soggetto che si trovasse in una situazione di conflitto di interesse deve astenersi dall'assumere decisioni al fine di garantire il rispetto del principio di imparzialità.

### **9.3 Trasmissione delle segnalazioni con erroneo destinatario**

Qualora la segnalazione sia trasmessa a un soggetto diverso da quello preposto a riceverla, chi la riceve ha l'obbligo di trasmetterla entro sette giorni al soggetto competente dando notizia della trasmissione alla persona segnalante e garantendo una catena di custodia delle informazioni conforme agli obblighi di riservatezza e a quelli di cui al paragrafo 9.2. La Società adotta sanzioni a livello disciplinare in caso di mancato rispetto dell'obbligo di trasmissione.

Nel caso di involontaria trasmissione della segnalazione a soggetto diverso da quello legittimato a riceverla, il segnalante deve dimostrare la mera negligenza e l'assenza di un interesse personale nella erronea trasmissione.

### **9.4 La Segnalazione esterna**

Il canale di segnalazione esterna è affidato all'ANAC. La Segnalazione all'ANAC, ai sensi dell'art. 6 del D.Lgs. 24/2023 può avvenire solo se al momento della segnalazione ricorrano una delle seguenti condizioni:

- a) non è prevista, nell'ambito del suo contesto lavorativo, l'attivazione obbligatoria del canale di Segnalazione interna ovvero questo, anche se obbligatorio, non è attivo o, anche se attivato, non è conforme a quanto previsto dall'art. 4 del D.Lgs. 24/2023;
- b) il soggetto Segnalante ha già effettuato una Segnalazione interna e la stessa non ha avuto seguito;
- c) il soggetto Segnalante ha fondati motivi di ritenere che, se effettuasse una Segnalazione interna, alla stessa non sarebbe dato efficace seguito ovvero che la stessa possa determinare il rischio di ritorsione;
- d) il soggetto Segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

Le Segnalazioni possono essere dirette all'ANAC sia in forma scritta (tramite la piattaforma informatica) che in forma orale tramite linee telefoniche o sistemi di messaggistica vocale o su richiesta dal Segnalante mediante un incontro diretto fissato entro un tempo ragionevole.

L'ANAC pubblica, in una sezione dedicata del proprio sito internet <https://whistleblowing.anticorruzione.it/#/>, i propri contatti e le istruzioni per l'uso del canale di segnalazione.

## **9.5 La gestione delle Segnalazioni esterne**

La gestione delle segnalazioni esterne è sostanzialmente simile a quella delle segnalazioni interne, con la differenza che, in questo caso, è espressamente previsto l'onere per l'ANAC di comunicare al soggetto Segnalante l'esito finale della procedura, che può consistere anche nell'archiviazione della segnalazione, in una raccomandazione o in una sanzione amministrativa, ovvero nella trasmissione della stessa alle autorità competenti (amministrativa o giudiziaria, ivi comprese le istituzioni, gli organi o gli organismi dell'Unione Europea), che dovranno gestire la segnalazione secondo le modalità di cui all'art. 8 comma 1 del D.Lgs. 24/2023, ipotesi che ricorre nei casi in cui la Segnalazione riguardi violazioni che non rientrano nella competenza dell'ANAC.

Le attività condotte dall'ANAC in sede di ricevimento di una Segnalazione esterna sono dettagliatamente descritte agli artt. da 7 a 11 del Decreto Whistleblowing a cui è fatto rinvio.

## **10 Obblighi di pubblicità**

Ai sensi dell'art. 5, comma. 1, lett. e) del Decreto Whistleblowing, il Responsabile del procedimento deve mettere a disposizione informazioni chiare sul canale, sulle procedure e sui presupposti per effettuare le Segnalazioni interne, nonché sul canale, sulle procedure e sui presupposti per effettuare le Segnalazioni esterne.

È fatto obbligo, inoltre, di pubblicare le informazioni anche in una sezione dedicata del sito web della Società.

La presente procedura sarà esposta in luoghi visibili ed accessibili a tutti i dipendenti e portata a conoscenza delle persone che, pur non frequentando i luoghi di lavoro intrattengono un rapporto giuridico con la Società tale da farle rientrare nel perimetro dei Soggetti Segnalanti.

La Società ha attivato il proprio canale di segnalazione interna sentite le rappresentanze o le organizzazioni sindacali.

## **11 Conservazione della documentazione sulla segnalazione interna**

Il Responsabile della gestione delle Segnalazioni è tenuto a documentare mediante la conservazione di documenti informatici e/o cartacei, le Segnalazioni ricevute al fine di garantire la tracciabilità degli interventi intrapresi per l'adempimento delle sue attività.

Le segnalazioni interne e tutta la relativa documentazione allegata ovvero integrata sono conservate, con apposita catena di custodia digitale, per il tempo necessario al trattamento della segnalazione stessa.

In ogni caso, la documentazione è conservata soltanto per un periodo temporale individuato nel massimo di cinque anni a decorrere dalla data della comunicazione dell'esito finale della procedura di segnalazione.

In tutti i casi citati, è necessario che la procedura di conservazione delle segnalazioni interne e della relativa documentazione, sia conforme alle garanzie comunitarie e nazionali sul trattamento dei dati personali nonché alle predisposte misure sul diritto di riservatezza.

## 12 Obbligo di riservatezza

Tutte le segnalazioni ed i relativi allegati non sono utilizzati oltre il tempo necessario per darne seguito.

È previsto che l'identità del segnalante unitamente a qualsiasi altra informazione da cui può evincersi, direttamente o indirettamente, tale identità non siano rivelate senza il consenso espresso del segnalante stesso a persone diverse da quelle competenti a ricevere o a dare seguito alle segnalazioni, espressamente autorizzate a trattare tali dati ai sensi degli artt. 29 e 32, paragrafo 4 del Regolamento (UE) 2016/679 e dell'art. 2-quaterdecies del codice in materia di protezione dei dati personali di cui al D. Lgs. 30 giugno 2003, n. 196.

La Società tutela l'identità delle persone coinvolte, dei facilitatori e delle persone menzionate nella segnalazione fino alla conclusione dei procedimenti avviati in ragione della segnalazione stessa, nel rispetto delle medesime garanzie previste in favore della persona segnalante.

Le circostanze di mitigazione della tutela del diritto alla riservatezza comprendono:

- nell'ambito di un procedimento penale, l'identità del segnalante è coperta dal segreto nei modi e nei limiti previsti dall'art. 329 c.p.p.: è imposto l'obbligo di segretezza degli atti delle indagini preliminari sino al momento in cui l'indagato non abbia il diritto ad averne conoscenza e, comunque, non oltre la chiusura di tale fase;
- nell'ambito del procedimento stabilito presso la Corte dei Conti, l'identità del segnalante non può essere rivelata fino alla chiusura della fase istruttoria;
- nell'ambito del procedimento disciplinare, l'identità del segnalante non può essere rivelata ove la contestazione dell'addebito disciplinare sia fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla segnalazione, anche se conseguenti alla stessa;
- qualora la contestazione sia fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione e la conoscenza dell'identità della persona segnalante sia indispensabile per la difesa dell'incolpato, la segnalazione sarà utilizzabile ai fini del procedimento disciplinare solo in presenza del consenso espresso del segnalante a rivelare la propria identità;
- nei casi di procedimento disciplinare avviato nei confronti del presunto autore della condotta segnalata, sarà dato avviso in forma scritta al segnalante delle ragioni della rivelazione dei dati riservati quando la rivelazione sarà indispensabile anche ai fini della difesa della persona coinvolta.

Poste la vigenza delle mitigazioni appena elencate, il soggetto coinvolto, su sua istanza, è sentito anche attraverso un procedimento cartolare mediante l'acquisizione di osservazioni scritte e di documenti.

Tra gli obblighi di riservatezza si comprendono:

- la sottrazione della segnalazione e della documentazione ad essa allegata al diritto di accesso agli atti amministrativi previsto dagli artt. 22 e ss. della l. n. 241/1990 e all'accesso civico generalizzato di cui agli artt. 5 e ss. del d.lgs. n. 33/2013;

- le amministrazioni ed enti coinvolti nella gestione delle segnalazioni garantiscono la riservatezza durante tutte le fasi del procedimento di segnalazione, ivi compreso l'eventuale trasferimento delle segnalazioni ad altre autorità competenti.

### **13 Tutela dei dati personali**

Ogni trattamento dei dati personali, compresa la comunicazione tra le autorità competenti, è effettuato a norma:

- del Regolamento (UE) 2016/679;
- del D. Lgs. 30 giugno 2003, n. 196 e ss.mm.ii.

La comunicazione dei dati personali da parte di istituzioni, di organi o degli organismi dell'Unione Europea è effettuata in conformità del Regolamento (UE) 2018/1725.

Il trattamento dei dati personali relativi alla ricezione e alla gestione delle segnalazioni è effettuato dal titolare, nel rispetto dei principi di cui agli artt. 5 e 25 del regolamento (UE) 2016/679, fornendo preliminarmente le idonee informazioni ai soggetti segnalanti e alle persone coinvolte nonché adottando misure appropriate a tutela dei diritti e delle libertà degli interessati.

L'informativa agli interessati, riepilogativa anche dei loro diritti e delle modalità per esercitarli, è reperibile nella sezione dedicata al whistleblowing del sito internet della Società ([www.grupposofim.com](http://www.grupposofim.com)).

### **14 Misure di protezione e di sostegno**

Sono previste adeguate misure per proteggere i segnalanti dalle ritorsioni dirette e dalle ritorsioni indirette.

Le misure di protezione si applicano se al momento della segnalazione la persona segnalante aveva fondato motivo di ritenere che le informazioni sulle violazioni segnalate fossero vere (cfr. paragrafo 8.3), rientrassero nell'ambito oggettivo e sia stata rispettata la procedura di segnalazione.

In caso di diffamazione o di calunnia, accertata con condanna anche di primo grado, le tutele non sono garantite.

Le misure di protezione si applicano anche:

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

#### **14.1 Divieto di ritorsione**

I soggetti destinatari delle misure di cui al paragrafo precedente non possono subire alcuna ritorsione. Gli atti assunti in violazione del divieto di ritorsione sono nulli.

Nell'ambito di procedimenti giudiziari o amministrativi ovvero in caso di controversie stragiudiziali aventi ad oggetto l'accertamento dei comportamenti, atti o omissioni vietati nei confronti dei soli soggetti segnalanti, si presume che gli stessi siano stati posti in essere a causa della segnalazione. L'onere di provare che tali condotte o atti sono motivati da ragioni estranee alla segnalazione è del soggetto che ha posto in essere gli atti ritorsivi.

I segnalanti possono comunicare all'ANAC le ritorsioni che ritengono di avere subito, anche se solo tentate o prospettate.

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

## **14.2 Misure di sostegno**

Il segnalante potrà rivolgersi a enti del Terzo settore presenti nell'elenco pubblicato sul sito ANAC. Si tratta di enti che esercitano attività di interesse generale per il perseguimento, senza scopo di lucro, di finalità civiche, solidaristiche e di utilità sociale ("promozione della cultura della legalità, della pace tra i popoli, della nonviolenza e della difesa non armata; promozione e tutela dei diritti umani, civili, sociali e politici, nonché dei diritti dei consumatori e degli utenti delle attività di interesse generale, promozione delle pari opportunità e delle iniziative di aiuto reciproco, incluse le banche dei tempi e i gruppi di acquisto solidale") e che hanno stipulato convenzioni con ANAC. 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.

## **14.3 Limitazione di responsabilità del segnalante**

È prevista l'assenza di responsabilità (anche di natura civile o amministrativa) per chi riveli o diffonda informazioni sulle violazioni:

- coperte dall'obbligo di segreto,
- relative alla tutela del diritto d'autore,
- delle disposizioni relative alla protezione dei dati personali,
- che offendono la reputazione della persona coinvolta o denunciata,

se, 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 e la segnalazione è stata effettuata in coerenza con le condizioni per la protezione.

Inoltre, tra le misure di protezione, si evidenziano:

- i diritti a effettuare una segnalazione e le relative tutele non possono essere limitati in modo pattizio a livello contrattuale;
- l'esclusione di ogni altra responsabilità, anche civile e amministrativa, per l'acquisizione o l'accesso alle informazioni sulle violazioni, salva l'ipotesi in cui la condotta costituisca reato;
- l'esclusione di ogni altra responsabilità con riguardo a comportamenti, atti, omissioni posti in essere se collegati alla segnalazione e strettamente necessari a rivelare la violazione o, comunque, non collegate alla segnalazione.



## 15 Sanzioni

Il sistema disciplinare adottato dalla Società ai sensi dell'art. 6, comma 2, lettera e), del D. Lgs. 231/2001, e richiamato nella Parte Generale del Modello 231, prevede sanzioni da applicare nei confronti di coloro che la Società accerta essere responsabili degli illeciti riferiti a:

- commissione di ritorsioni o proposta di adozione, ostacolo alla segnalazione (anche tentato) o violazione degli obblighi di riservatezza,
- mancate istituzione dei canali di segnalazione, mandata adozione di procedure per la gestione delle stesse, ovvero procedure non conformi alle prescrizioni del decreto ovvero assenza di attività di verifica e analisi delle segnalazioni,
- responsabilità civile della persona segnalante, anche con sentenza di primo grado, per diffamazione o calunnia nei casi di dolo o colpa grave, salvo che la medesima sia stata già condannata, anche in primo grado, per i reati di diffamazione o di calunnia;

nonché nei confronti di chiunque violi la presente procedura.

Ai sensi dell'art. 21 del Decreto Whistleblowing, fermi restando gli altri profili di responsabilità, l'ANAC applica al responsabile le seguenti sanzioni amministrative pecuniarie:

- a) da 10.000 a 50.000 euro quando accerta che sono state commesse ritorsioni o quando accerta che la segnalazione è stata ostacolata o che si è tentato di ostacolarla o che è stato violato l'obbligo di riservatezza di cui all'art. 12 del Decreto Whistleblowing;
- b) da 10.000 a 50.000 euro quando accerta che non sono stati istituiti canali di segnalazione, che non sono state adottate procedure per l'effettuazione e la gestione delle segnalazioni ovvero che l'adozione di tali procedure non è conforme a quelle di cui agli articoli 4 e 5, nonché quando accerta che non è stata svolta l'attività di verifica e analisi delle segnalazioni ricevute;
- c) da 500 a 2.500 euro, nel caso di cui all'art. 16, comma 3 del Decreto Whistleblowing, salvo che la persona segnalante sia stata condannata, anche in primo grado, per i reati di diffamazione o di calunnia o comunque per i medesimi reati commessi con la denuncia all'autorità giudiziaria o contabile.

Il sistema disciplinare della Società prevede a sua volta sanzioni nei confronti di coloro che la stessa Società ha accertato essere responsabili degli illeciti sopra riportati alle lettere a), b) e c).

Infine, la presente Procedura lascia impregiudicata la responsabilità in sede disciplinare, civile e penale di chi effettua la Segnalazione, nell'ipotesi di segnalazione calunniosa o diffamatoria ai sensi del codice penale e dell'art. 2043 del codice civile.

\*\*\*

La presente Procedura entra in vigore il 13 dicembre 2023