


## Sommario

1. IL QUADRO NORMATIVO .....	2
2. WHISTLEBLOWING, SEGNALANTI E PERSONE COINVOLTE .....	3
3. PRINCIPI GENERALI E SCOPO DELLA POLICY .....	4
4. CONTENUTO E OGGETTO DELLA SEGNALAZIONE .....	5
4.1 IL CONTENUTO DELLA SEGNALAZIONE.....	5
4.2 OGGETTO DELLA SEGNALAZIONE .....	5
5. MODALITA' E DESTINATARI DELLA SEGNALAZIONE.....	7
6. SVILUPPO DELLA SEGNALAZIONE .....	9
7. FORME DI TUTELA DEL WHISTLEBLOWER.....	11
8. FORME DI TUTELA DELLA PERSONA COINVOLTA.....	14
9. CONSERVAZIONE DELLE SEGNALAZIONI .....	14
10. REGIME SANZIONATORIO .....	15
11. MODALITÀ DI MESSA A DISPOSIZIONE DELLA PRESENTE POLICY .....	15
12. ALLEGATO A.....	16

.....

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO <u>Parte Speciale L</u> <i>Policy Whistleblowing</i>	EDIZIONE N° 2
		REV. N° 3
		20/10/2023

## 1. IL QUADRO NORMATIVO

SO.CO.EL. S.r.l. (di seguito anche “SO.CO.EL.” o la “società”) ritiene che operare in modo corretto ed etico non solo sia un dovere ma rappresenti un’opportunità di sviluppo degli affari: per tale motivo la società ha adottato e mantiene aggiornato il Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D.Lgs. 231/01 e il Codice Etico.

In questo ambito, SO.CO.EL. S.r.l. promuove ed incentiva l’effettuazione di segnalazioni di illeciti e di irregolarità (come di seguito definite).


Pertanto, con la presente policy SO.CO.EL. S.r.l. intende dettare le regole per la gestione ed il trattamento di tali segnalazioni affinché vengano rispettate le previsioni legislative e venga reso noto il processo seguito per l’analisi delle segnalazioni e per le successive verifiche, con le relative misure poste a tutela dei segnalanti.

In ogni caso, fatte salve le situazioni di frode, sono escluse dalla presente procedura le generiche anomalie operative che dovessero essere individuate dalle strutture aziendali nell’ambito dei controlli interni previsti e segnalate ai diversi responsabili di funzione.

La policy whistleblowing è stata redatta tenendo conto del D.Lgs. 10 marzo 2023, n. 24 "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."

Oltre al dettato normativo la policy si ispira ai seguenti documenti:

- a) “Linee guida per la predisposizione di procedure in materia di whistleblowing” emanate da Transparency International Italia nel mese di ottobre 2016;
- b) “A best practice guide for whistleblowing legislation” emanata da Transparency International nel 2018;
- c) “La disciplina in materia di whistleblowing – Nota illustrativa” emanata da Confindustria nel mese di gennaio 2018;
- d) “Linee guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo” di Confindustria aggiornate a giugno 2021.
- e) “Linee guida 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

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO <u>Parte Speciale L</u> <i>Policy Whistleblowing</i>	EDIZIONE N° 2
		REV. N° 3
		20/10/2023

gestione delle segnalazioni esterne.” Approvate con Delibera n°311 del 12 luglio 2023 dall’ANAC.

f) “Nuova disciplina WHISTLEBLOWING. Guida operativa per gli enti privati” di Confindustria emesse ad ottobre 2023

## **2. WHISTLEBLOWING, SEGNALANTI E PERSONE COINVOLTE**

Con la generica espressione whistleblower si fa riferimento al dipendente che in ambito aziendale riferisce condotte illecite di cui sia venuto a conoscenza in ragione del rapporto di lavoro. Attraverso la segnalazione, il whistleblower contribuisce all’emersione di situazioni di degenerazione e di irregolarità nella singola gestione societaria e partecipa attivamente ad un processo di prevenzione di rischi e di situazioni pregiudizievoli per la Società.

La procedura non ha per oggetto l’inoltro di lamentele, doglianze personali, osservazioni o segnalazioni relative ai rapporti di lavoro o gerarchici o che esulino dall’ambito delle violazioni del Modello Organizzativo in materia di D.Lgs 231/2001.


La presente procedura è rivolta:

- a) a tutti coloro che ricoprono funzioni di rappresentanza, amministrazione o direzione, o che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo delle attività aziendali;
- b) a tutti i dipendenti, a prescindere dal relativo inquadramento contrattuale, a coloro che cooperano e collaborano con SO.CO.EL. – a qualsiasi titolo – nel perseguimento dei suoi obiettivi;
- c) e – più in generale – a chiunque intrattenga con la società rapporti d’affari (ad es. clienti, fornitori, consulenti, agenti, partner commerciali ecc.).

### **Soggetti segnalanti**

Le segnalazioni possono avere origine da qualsiasi soggetto, tra cui:

- i lavoratori subordinati di SO.CO.EL.;
- i volontari e i tirocinanti, retribuiti e non retribuiti, che prestano la propria attività presso la società;
- i lavoratori autonomi, i liberi professionisti e i consulenti che prestano la propria attività per SO.CO.EL.;
- lavoratori o i collaboratori, che svolgono la propria attività lavorativa presso soggetti del settore privato che forniscono beni o servizi o che realizzano opere

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO <u>Parte Speciale L</u> <i>Policy Whistleblowing</i>	EDIZIONE N° 2
		REV. N° 3
		20/10/2023

in favore della società;

- gli amministratori e le persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza di SO.CO.EL..

La segnalazione può essere presentata anche quando le informazioni sulle presunte violazioni sono state acquisite durante il processo di selezione o in altre fasi precontrattuali, durante il periodo di prova, o successivamente allo scioglimento del rapporto (a condizione che il segnalante ne abbia preso conoscenza nel corso del rapporto stesso).

### **Persone coinvolte**

Le segnalazioni possono riguardare tutti i dipendenti, membri degli organi sociali, clienti, fornitori, consulenti, collaboratori, amministratori, partner e altri soggetti terzi in relazioni d'affari con la società.

### **3. PRINCIPI GENERALI E SCOPO DELLA POLICY**

Con la presente policy la società tutela il dipendente che segnala illeciti e, in particolare:

- chiarisce i principi ispiratori dell'istituto e il ruolo dell'ODV quale destinatario della segnalazione;
- precisa l'iter di gestione delle segnalazioni, attraverso un step procedurale definiti;
- indica le modalità che verranno seguite per tutelare la riservatezza dell'identità del dipendente che effettua la segnalazione, del contenuto della segnalazione e dell'identità di eventuali persone coinvolte.

SO.CO.EL. intende rimuovere i fattori che possono disincentivare o ostacolare il ricorso all'istituto, come ad esempio dubbi e incertezze circa le modalità da seguire e timori di ritorsioni o discriminazioni. L'obiettivo perseguito è, pertanto, quello di fornire al whistleblower chiare indicazioni operative in merito all'oggetto, ai contenuti, ai destinatari e alle modalità di trasmissione delle segnalazioni, nonché circa le forme di tutela che gli vengono offerte nel nostro ordinamento.

Il procedimento di gestione delle segnalazioni garantisce la riservatezza dell'identità del segnalante sin dalla ricezione e in ogni contatto successivo alla stessa. Ciò, tuttavia, non significa che le segnalazioni siano anonime. Il dipendente che segnala illeciti è tenuto a dichiarare la propria identità al fine di vedersi garantita la tutela dell'istituto del whistleblowing.

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO <u>Parte Speciale L</u> <i>Policy Whistleblowing</i>	EDIZIONE N° 2
		REV. N° 3
		20/10/2023

## 4. CONTENUTO E OGGETTO DELLA SEGNALAZIONE

### 4.1 IL CONTENUTO DELLA SEGNALAZIONE

Il whistleblower deve fornire tutti gli elementi utili affinché l'OdV possa procedere alle verifiche ed agli accertamenti a riscontro della fondatezza dei fatti posti alla sua attenzione.

A tale scopo, la segnalazione deve preferibilmente contenere gli elementi di seguito indicati:

- identità del soggetto che effettua la segnalazione unitamente a recapiti e/o modalità per poter essere ricontattato nel rispetto dei termini definiti dalla normativa;
- descrizione chiara e completa dei fatti oggetto di segnalazione;
- le circostanze di tempo e di luogo in cui i fatti sono stati commessi, se conosciute;
- le generalità o altri elementi che consentano di identificare la persona coinvolta/le persone coinvolte che ha/hanno posto in essere i fatti segnalati, se conosciuti;
- l'indicazione di eventuali altri soggetti che possono riferire sui fatti oggetto di segnalazione;
- l'indicazione di eventuali documenti che possono confermare la fondatezza di tali fatti;
- ogni altra informazione che possa fornire un utile riscontro circa la sussistenza dei fattisegnalati.

Si suggerisce di utilizzare il modello di segnalazione come indicato nel codice etico.

### 4.2 OGGETTO DELLA SEGNALAZIONE

La segnalazione può riguardare violazioni di disposizioni normative nazionali o dell'Unione europea 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, consistenti in:

- illeciti amministrativi, contabili, civili o penali;
- condotte illecite rilevanti ai sensi del Decreto 231 o violazioni del Modello 231;
- illeciti che rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione europea o nazionali ovvero degli atti nazionali che costituiscono attuazione degli atti dell'Unione europea in materia di appalti pubblici; servizi, prodotti e mercati finanziari e prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo;

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO <u>Parte Speciale L</u> <i>Policy Whistleblowing</i>	EDIZIONE N° 2
		REV. N° 3
		20/10/2023

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 di cui all'art. 325 T.F.U.E.;
- atti od omissioni riguardanti il mercato interno, di cui all'art. 26, par. 2, T.F.U.E. (comprese le violazioni in materia di concorrenza e di aiuti di Stato e quelle in materia di imposta sulle società);
- atti o comportamenti che, pur non integrando un illecito, vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni di cui agli atti dell'Unione nei settori sopra indicati.

Per quanto riguarda le informazioni relative alle violazioni, saranno ritenute rilevanti: le informazioni, compresi i fondati sospetti, riguardanti violazioni commesse o che, sulla base di elementi concreti, potrebbero essere commesse all'interno della società, nonché gli elementi riguardanti condotte volte ad occultare tali violazioni.

Non saranno ritenute rilevanti le segnalazioni generiche, le mere "voci" o i "sentito dire" né le lamentele e le rivendicazioni personali. Nel dettaglio sono escluse le segnalazioni:

- legate ad un interesse di carattere personale della persona segnalante, che attengono esclusivamente ai propri rapporti individuali di lavoro o di impiego pubblico, ovvero inerenti ai propri rapporti di lavoro o di impiego pubblico con le figure gerarchicamente sovraordinate;
- di violazioni laddove già disciplinate in via obbligatoria dagli atti dell'Unione europea o nazionali, indicati nella parte II dell'Allegato del D. Lgs. n. 24/2023, ovvero da quelli nazionali che costituiscono attuazione degli atti dell'Unione europea, indicati nella parte II dell'Allegato alla DWB;
- di violazioni in materia di sicurezza nazionale, nonché di appalti relativi ad aspetti di difesa o di sicurezza nazionale, a meno che tali aspetti rientrino nel diritto derivato pertinente dell'Unione europea.

Le condotte illecite segnalate devono riguardare situazioni di cui il soggetto sia venuto direttamente a conoscenza e quindi:

- quanto si è appreso in virtù del ruolo rivestito;
- notizie acquisite, anche casualmente, in occasione e/o a causa dello svolgimento delle mansioni lavorative;

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO <u>Parte Speciale L</u> <i>Policy Whistleblowing</i>	EDIZIONE N° 2
		REV. N° 3
		20/10/2023

- informazioni di cui il segnalante sia venuto comunque a conoscenza e che costituiscono fatto illecito.

Quanto ai fatti denunciati, è opportuno che il segnalante, in base alle proprie conoscenze, ritenga altamente probabile che si sia verificato un fatto illecito nell'accezione sopra indicata, e pur non potendosi richiedere ai fini di un accertamento veri e propri elementi di prova, è altresì opportuno che le segnalazioni siano il più possibile circostanziate e offrano il maggior numero di elementi al fine di consentire di effettuare le dovute verifiche.

Le segnalazioni anonime non verranno prese in considerazione ma verranno valutate per eventuali verifiche solo se relative a fatti di particolare gravità e con un contenuto che risulti adeguatamente dettagliato e circostanziato.

## 5. MODALITA' E DESTINATARI DELLA SEGNALAZIONE

La segnalazione di eventuali violazioni delle disposizioni del Codice Etico da parte dei Destinatari dovrà avvenire in forma scritta o orale nelle seguenti modalità.

### Canale Interno di Segnalazione

La gestione del canale interno di segnalazione è affidata all'Organismo di Vigilanza 231, soggetto esterno autonomo e specificamente formato.

Le modalità di segnalazione previste attraverso i canali interni possono essere in forma scritta ed in forma orale, alternativamente attraverso linee telefoniche, con sistemi di messaggistica vocale o incontro diretto (su richiesta).

### Forma Scritta

Per agevolare la formalizzazione della segnalazione in forma scritta nel rispetto dei requisiti minimi indicati, si è predisposto un apposito modulo di segnalazione sospetti presente nel sito internet aziendale <https://www.socoelsrl.com/> nella sezione SEGNALAZIONI WHISTLEBLOWING.

La segnalazione può quindi essere inviata:

- attraverso i tradizionali canali di posta ordinaria (o lettera raccomandata), inviando la segnalazione all'indirizzo della sede aziendale in Via Cerrani Località Sterparo snc – 66010 Pretoro (CH)
- imbucando la segnalazione nell'apposita cassetta "Segnalazioni" posta, in un luogo indicato ma riservato all'interno dei locali aziendali

Al fine di garantire la riservatezza del segnalante è necessario che la



segnalazione sia inserita in due buste chiuse: la prima con i dati identificativi del segnalante unitamente alla fotocopia del documento di riconoscimento; la seconda con la descrizione della segnalazione. Entrambe dovranno poi essere inserite in una terza busta chiusa che dovrà riportare la dicitura “Riservata all’Organismo di Vigilanza”.

Sempre a garanzia della riservatezza del segnalante, in assenza di dedicate piattaforme on line, non sono considerati come adeguati canali di comunicazioni la posta elettronica ordinaria e/o la PEC. Qualora fossero pervenute erroneamente comunicazioni attraverso il canale informatico, le stesse dovranno essere stampate ed immediatamente eliminate dagli archivi informatici; la copia stampata dovrà essere processata come una segnalazione in forma scritta.

### **Forma Orale**

La segnalazione interna può essere inoltrata utilizzando il canale in forma orale, alternativamente attraverso linee telefoniche, con sistemi di messaggistica vocale o incontro diretto con componenti dell’OdV.

Nello specifico è individuato il recapito telefonico del Presidente dell’OdV come linea telefonica, sistema di messaggistica vocale o per richiedere un incontro diretto (garantito entro 7 giorni).

In ogni caso, la segnalazione in forma orale può essere inoltrata all’OdV durante i sopralluoghi che lo stesso effettua nelle sedi aziendali.

In ogni modo, ai sensi del rispetto della segretezza dei dati, la Società effettuerà i trattamenti di dati personali connessi alla gestione delle segnalazioni nel rispetto della normativa in materia di privacy, incluso il Regolamento (UE) 2016/679 (“GDPR”) ed il D. Lgs. n. 196/2003, e conformemente all’informativa ex artt. 13 e 14 del GDPR allegata alla presente Policy (**Allegato A**).

### **La segnalazione esterna: il canale ANAC**

Ove ricorrano specifiche condizioni, il Segnalante può effettuare una segnalazione attraverso un canale esterno. La segnalazione esterna può essere effettuata quando ricorre una delle seguenti condizioni:

- il canale interno, pur essendo obbligatorio, non è attivo o non è conforme a quanto prescritto dalla legge;
- il Segnalante ha già effettuato una segnalazione interna e la stessa non ha avuto seguito;



	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO <u>Parte Speciale L</u> <i>Policy Whistleblowing</i>	EDIZIONE N° 2
		REV. N° 3
		20/10/2023

- il Segnalante ha fondati motivi di ritenere che l'Organizzazione non darebbe efficace seguito alla segnalazione interna oppure intravede un rischio concreto di ritorsione in caso di segnalazione interna;
- la persona Segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

Il ricorso alla segnalazione esterna è, pertanto, residuale, rispetto alla segnalazione interna. È onere della persona segnalante valutare la ricorrenza di una delle situazioni elencate sopra prima di procedere ad effettuare una segnalazione esterna. Le segnalazioni esterne sono effettuate dal Segnalante direttamente all'Autorità Nazionale Anti Corruzione (ANAC), mediante i canali appositamente predisposti. Si tratta di:

- Piattaforma informatica, accessibile al seguente al seguente url:  
<https://servizi.anticorruzione.it/segnalazioni/#/>
- Segnalazioni orali
- Incontri diretti fissati entro un termine ragionevole

Nel sito istituzionale di ANAC, cliccando il link alla pagina dedicata, si accede al servizio dedicato al “whistleblowing” (<https://www.anticorruzione.it/-/whistleblowing>), ove si trovano indicazioni chiare e facilmente accessibili relative al canale, ai soggetti competenti cui è affidata la gestione delle segnalazioni, nonché alle procedure.

## **6. SVILUPPO DELLA SEGNALAZIONE**

La gestione e la verifica sulla fondatezza delle circostanze rappresentate nella segnalazione sono affidate all'Organismo di Vigilanza che vi provvede, nel rispetto dei principi di imparzialità e riservatezza, effettuando ogni attività ritenuta opportuna.

A tal fine deve essere garantita una pronta comunicazione all' OdV della ricezione della segnalazione attraverso i canali informativi interni previsti dalla presente procedura.

Nello specifico:

- la ricezione di posta ordinaria (o lettera raccomandata) configurabile come comunicazione Whistleblowing deve essere comunicata all'OdV entro 2 giorni lavorativi
- con cadenza almeno settimanale deve essere garantita la verifica di segnalazioni nella cassetta “Segnalazioni” e l'eventuale presenza deve essere comunicata all'OdV entro 2 giorni lavorativi. In ogni caso, in ogni sopralluogo effettuato dall'OdV presso la sede aziendale viene verificata la

presenza di segnalazioni.

- qualora una segnalazione interna sia presentata / indirizzata ad un soggetto diverso dall'OdV ma sia comunque riconducibile ad una "segnalazione whistleblowing" va trasmessa a cura del ricevente, entro sette giorni dal suo ricevimento, all'OdV dando contestuale notizia della trasmissione alla persona segnalante (se non anonimo e rintracciabile)

L'OdV, acquisita la segnalazione in uno dei canali interni indicati:


- registra la ricezione della segnalazione e ne effettua una iniziale valutazione sommaria;
- ove disponibili recapiti del segnalante, rilascia, entro 7 giorni dalla ricezione, avviso di ricevimento della segnalazione;
- effettua verifiche preliminari dei fatti menzionati nelle segnalazioni, comprensive dell'eventuale audizione del segnalante (se non anonimo e rintracciabile);
- nel corso dell'istruttoria mantiene le interlocuzioni con il segnalante (se non anonimo e rintracciabile) e dà seguito alla segnalazione con la finalità di eventuali ed ulteriori chiarimenti, osservazioni scritte e/o documenti.

In base agli esiti delle verifiche preliminari, l'OdV:

- potrà decidere di non esercitare i suoi poteri di istruttoria (archiviando la segnalazione) qualora ritenga che la natura e il contenuto della segnalazione sia irrilevante ai sensi della normativa di riferimento, nonché priva di elementi di rischio per SO.CO.EL. e i suoi stakeholder, informando dell'esito il soggetto segnalante;
- potrà decidere di esercitare i suoi poteri di istruttoria secondo il livello di urgenza derivante dalla valutazione dei rischi che possono emergere dalla natura della segnalazione e informare dell'esito il soggetto segnalante.

Il procedimento avviato a seguito della ricezione della segnalazione si conclude, fornendo riscontro, entro 3 mesi dalla data dell'avviso di ricevimento o, in mancanza di tale avviso, entro 3 mesi dalla scadenza del termine di 7 giorni dalla presentazione della segnalazione.

L'esercizio dei poteri istruttori può prevedere lo svolgimento di approfondimenti con il coinvolgimento di specialisti e competenze non disponibili all'interno dei membri dell'OdV, nonché il coinvolgimento di soggetti interni alla Società competenti in materia. Comunque, nel caso di trasmissione della segnalazione ad altre strutture/funzioni/terzi per lo svolgimento delle attività istruttorie, verrà inoltrato solo il contenuto della segnalazione, espungendo tutti i riferimenti dai quali sia possibile risalire, anche indirettamente, all'identità del segnalante. In una tale ipotesi, su chi sia stato coinvolto a supporto dell'OdV gravano i medesimi doveri di comportamento volti ad assicurare la riservatezza del segnalante ai sensi di quanto indicato nel successivo punto 7.

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO <u>Parte Speciale L</u> <i>Policy Whistleblowing</i>	EDIZIONE N° 2
		REV. N° 3
		20/10/2023

Esercitati i suoi poteri istruttori, l'OdV stilerà una relazione secondo le seguenti casistiche:

- se la segnalazione è ritenuta di carattere gestionale: notifica ad altri Organi di Amministrazione e Controllo o ad altre articolazioni interne competenti;
- se la segnalazione è ritenuta fondata: comunicazione all'Amministratore Unico e al responsabile della funzione aziendale titolare dei procedimenti disciplinari affinché siano valutate le opportune azioni disciplinari nei confronti del segnalato;
- se la segnalazione è ritenuta fondata e rilevante ai fini del D.Lgs. 231/2001: coinvolgimento degli organi apicali non coinvolti nei presunti illeciti, con definizione delle azioni legali da adottare;
- se la segnalazione è ritenuta fondata e appaiono essere utili implementazioni delle regole procedurali del Modello 231/2001: richiesta di modifica al Modello di organizzazione, gestione e controllo e/o al Codice Etico adottato dalla società al fine di rafforzare i presidi interessati;
- se la segnalazione è ritenuta infondata ed è stata effettuata con dolo o colpa grave: comunicazione all'Amministratore Unico e al responsabile della funzione aziendale titolare della gestione delle risorse umane affinché siano valutate le opportune azioni disciplinari nei confronti del soggetto segnalante.


## **7. FORME DI TUTELA DEL WHISTLEBLOWER**

SO.CO.EL., fermamente convinta dell'importanza del sistema di segnalazione per la lotta a comportamenti illeciti o irregolari:

- garantisce la riservatezza e l'identità del segnalante, riservatezza estesa anche qualsiasi altra informazione da cui possa evincersi, direttamente o indirettamente, tale identità. Dette informazioni non possono infatti essere rivelate - senza il consenso espresso della stessa persona segnalante - a soggetti diversi dall'OdV;
- garantisce il segnalante da qualsiasi forma di ritorsione o di discriminazione, diretta o indiretta, per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione. A tal fine, infatti, è previsto l'avvio di procedimenti disciplinari a carico dei soggetti che, in ogni modo, potranno in essere condotte discriminatorie, dirette o indirette, nei confronti del segnalante.

La garanzia di riservatezza e anonimato trova un esplicito limite:

- nell'ambito del procedimento penale, dove l'identità della persona segnalante

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO <u>Parte Speciale L</u> <i>Policy Whistleblowing</i>	EDIZIONE N° 2
		REV. N° 3
		20/10/2023

è coperta dal segreto fino alla chiusura delle indagini preliminari (art. 329 c.p.p.);

- nell'ambito del procedimento dinanzi alla Corte dei conti, dove l'identità della persona segnalante non può essere rivelata fino alla chiusura della fase istruttoria;
- nell'ambito del procedimento disciplinare, dove l'identità della persona 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 invece utilizzabile ai fini del procedimento disciplinare solo in presenza del consenso espresso della persona segnalante alla rivelazione della propria identità.

La segnalazione è sottratta all'accesso previsto dagli articoli 22 e seguenti della legge 7 agosto 1990, n. 241, nonché dagli articoli 5 e seguenti del decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33.


E' fatto divieto di atti ritorsivi nei confronti del segnalante, ossia di "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 e che provoca o può provocare alla persona segnalante o alla persona che ha sporto la denuncia, in via diretta o indiretta, un danno ingiusto" (così art. 2, comma 1, lett. m) del D. Lgs. n. 24/2023).

Rappresentano un esempio non esaustivo di atti ritorsivi:

- il licenziamento, la sospensione o misure equivalenti;
- la retrocessione di grado o la mancata promozione;
- il mutamento di funzioni, il cambiamento del luogo di lavoro, la riduzione dello stipendio, la modifica dell'orario di lavoro;
- la sospensione della formazione o qualsiasi restrizione dell'accesso alla stessa;
- le note di merito negative o le referenze negative;
- l'adozione di misure disciplinari o di altra sanzione, anche pecuniaria;
- la coercizione, l'intimidazione, le molestie o l'ostracismo;
- la discriminazione o comunque il trattamento sfavorevole;
- il mancato rinnovo o la risoluzione anticipata di un contratto di lavoro a termine;
- i danni reputazionali, i pregiudizi economici o finanziari, ecc.

Le misure di protezione si applicano anche:

- ai facilitatori;

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO <u>Parte Speciale L</u> <i>Policy Whistleblowing</i>	EDIZIONE N° 2
		REV. N° 3
		20/10/2023

- alle persone del medesimo contesto lavorativo della persona segnalante, 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;
- ai colleghi di lavoro della persona 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;
- agli enti di proprietà della persona 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.

In particolare, il segnalante che ritiene di aver subito una discriminazione per il fatto di aver effettuato una segnalazione di illecito deve dare notizia circostanziata dell'avvenuta discriminazione all'Odv (ed anche, eventualmente, all'Anac che informa l'INPS per i provvedimenti di propria competenza ai fini dell'applicazione di sanzioni pecuniarie) che, valutata la sussistenza degli elementi, segnala l'ipotesi di discriminazione:

- all'Amministratore Unico, il quale valuta l'opportunità di svolgere eventuali azioni e/o adottare atti o provvedimenti all'uopo necessari;
- al legale incaricato, che valuta la sussistenza degli estremi per esercitare in giudizio l'azione di risarcimento per lesione dell'immagine della società coinvolta.


Sono nulli tutti gli atti assunti in violazione del divieto di ritorsione.

I segnalanti che siano stati licenziati a causa della segnalazione hanno diritto a essere reintegrati nel posto di lavoro, in ragione della specifica disciplina applicabile al lavoratore.

La persona segnalante che effettua una divulgazione pubblica beneficia della protezione se, al momento della divulgazione pubblica, ricorre una delle condizioni indicate nell'art.15 del D.Lgs. 24/2023.

Le tutele previste in favore del whistleblower vengono meno quando:

- al momento della segnalazione, il whistleblower aveva fondato motivo di ritenere che le informazioni sulle violazioni segnalate fossero false;
- la divulgazione pubblica non è stata fatta nei casi previsti dall'art. 15;
- quando è accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale del segnalante per i reati di diffamazione o di calunnia ovvero la sua responsabilità civile, per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave.

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO <u>Parte Speciale L</u> <i>Policy Whistleblowing</i>	EDIZIONE N° 2
		REV. N° 3
		20/10/2023

La presente policy lascia impregiudicata la responsabilità penale, civilistica e disciplinare del whistleblower nell'ipotesi di segnalazione calunniosa o diffamatoria ai sensi del Codice Penale e dell'art. 2043 del Codice Civile. Sono altresì fonte di responsabilità, in sede disciplinare e nelle altre competenti sedi, eventuali forme di abuso del presente regolamento, quali le segnalazioni manifestamente opportunistiche e/o effettuate al solo scopo di danneggiare il segnalato o altri soggetti, e ogni altra ipotesi di utilizzo improprio o di intenzionale strumentalizzazione dell'istituto.

## **8. FORME DI TUTELA DELLA PERSONA COINVOLTA**

SO.CO.EL.:

- garantisce la riservatezza e l'identità della persona coinvolta, se non dove strettamente necessario all' esercizio del potere istruttorio e fatti salvi, ad esempio, i casi in cui (i) vi sia una espressa previsione normativa o un provvedimento della pubblica autorità che imponga la comunicazione delle generalità del segnalato oppure (ii) in fase istruttoria – a causa delle caratteristiche delle indagini da svolgere – l'Odv abbia necessità di comunicare le generalità del segnalato ad altre strutture/funzioni interne/terzi; (iii) sia necessario coinvolgere il responsabile della funzione aziendale titolare dei procedimenti disciplinari se la segnalazione è ritenuta fondata affinché siano valutate le opportune azioni disciplinari;
- tutela la sua reputazione e/o la sua carriera professionale da mere delazioni o da accuse infondate, in quanto, in ogni caso, nessun procedimento disciplinare potrà essere avviato in mancanza di precisi e oggettivi riscontri circa la fondatezza della segnalazione.

## **9. CONSERVAZIONE DELLE SEGNALAZIONI**

Le segnalazioni, interne ed esterne, 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, sempre nel rispetto degli obblighi di riservatezza.

Al fine di garantire la riservatezza dei dati contenuti nelle segnalazioni pervenute, nei relativi atti istruttori e tutta la documentazione di riferimento, compresa l'identità di eventuali soggetti segnalanti, sono conservate e

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO <u>Parte Speciale L</u> <i>Policy Whistleblowing</i>	EDIZIONE N° 2
		REV. N° 3
		20/10/2023

catalogate, esclusivamente in formato cartaceo, presso la segreteria dell’OdV, in un armadio chiuso a chiave, non accessibile a terzi.

L’OdV rende conto nella Relazione annuale, con modalità tali da garantire la riservatezza dei segnalanti, del numero di segnalazioni ricevute, del loro stato di avanzamento e dell’esito degli approfondimenti svolti.

## **10. REGIME SANZIONATORIO**

SO.CO.EL., nell’ambito del “sistema disciplinare” previsto nel Modello ex D.Lgs. 231/2001, valuterà e adotterà, qualora sussistenti, adeguati provvedimenti disciplinari, secondo quanto disposto dal contratto collettivo di lavoro applicabile e/o dalle altre norme nazionali applicabili, nei confronti di:

- (i) coloro che hanno effettivamente avuto un comportamento “illecito” e/o “irregolare” ai sensi del precedente punto 4.2;
- (ii) coloro che hanno effettuato una segnalazione che si è rivelata essere infondata e fatta con dolo o colpa grave;
- (iii) coloro che violano le misure a tutela del segnalante;
- (iv) coloro che pongono in essere condotte discriminatorie, dirette o indirette, nei confronti del segnalante

## **11. MODALITÀ DI MESSA A DISPOSIZIONE DELLA PRESENTE POLICY**

La presente Policy, è messa a disposizione dei dipendente/collaboratori della Società, sul sito web di Socoel e sul portale intranet aziendale Cloudoc



	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO <u>Parte Speciale L</u> <i>Policy Whistleblowing</i>	EDIZIONE N° 2
		REV. N° 3
		20/10/2023

## ALLEGATO A: INFORMATIVA SUL TRATTAMENTO DI DATI PERSONALI AI SENSI DELL ART. 13 DEL REG. (UE) 2016/679 (“GDPR”) - WHISTLEBLOWING

Di seguito, SO.CO.EL. S.r.l. fornisce le informazioni relative al trattamento di dati personali nell’ambito della gestione delle segnalazioni di condotte illecite o violazioni di cui all’art. 2.1, lett. a) del d. lgs. 24/2023, comprese quelle del modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D. Lgs. 231/2001 e ss.mm.ii. (di seguito, “**Modello**”), tramite i canali e le modalità ivi previsti e nella “Policy di Whistleblowing” (di seguito, “**Policy**”).

### 1. Identità e dati di contatto del Titolare del trattamento

Titolare del trattamento è SO.CO.EL. S.r.l. (di seguito anche “**Titolare**”), P. IVA 01587650696, Via cerrani Località Sterparo snc - 66010 PRETORO (CH), tel. 0871/898369, e-mail [info@socoelsrl.com](mailto:info@socoelsrl.com), PEC [socoel@pec.it](mailto:socoel@pec.it).

### 2. Categorie e fonte dei dati trattati

- Dati trattati: dati comuni (es. nome, cognome, e-mail, etc.) del segnalante, oltreché tutte le informazioni fornite dal segnalante in ordine ad un determinato fatto (ritenuto potenzialmente illecito da quest’ultimo) o da terzi nel corso delle attività istruttorie.
- Fonte dei dati: i dati del segnalante sono forniti direttamente dal segnalante stesso; quelli del segnalato e/o di terzi sono forniti dal segnalante.

### 3. Finalità del trattamento, basi giuridiche e tempi di conservazione dei dati

PERCHÉ VENGONO TRATTATI I DATI PERSONALI?	QUAL È LA CONDIZIONE CHERENDE LECITO IL TRATTAMENTO?	PER QUANTO TEMPO CONSERVIAMO I DATI PERSONALI?
Per la <b>gestione delle Segnalazioni</b> delle violazioni di cui sopra, incluse le attività istruttorie in merito.	Adempimento di un <b>obbligo di Legge</b> a cui è soggetto il Titolare, ai sensi della Legge 179/2019 e Dlgs. 24/2023	I dati sono conservati per un periodo di 5 anni dalla data della comunicazione dell’esito finale della procedura di gestione della segnalazione, salvo l’instaurazione di

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO <u>Parte Speciale L</u> <i>Policy Whistleblowing</i>	EDIZIONE N° 2
		REV. N° 3
		20/10/2023

Se necessario, al fine dell' <b>adozione dei provvedimenti</b> conseguenti segnalazione e, in generale, della <b>tutela dei diritti</b> del Titolare.	<b>Legittimo Interesse del Titolare</b>	procedimento giudiziario o disciplinare conseguente alla segnalazione stessa. In tal caso, i dati saranno conservati per tutta la durata del procedimento, fino alla sua conclusione e allo spirare dei termini di esperibilità delle azioni di impugnazione. I dati che manifestamente non sono utili alla gestione della segnalazione saranno cancellati immediatamente
Decorsi i termini di conservazione sopra indicati, i dati saranno distrutti, cancellati o resi anonimi, compatibilmente con le tempistiche tecniche di cancellazione e backup		

#### 4. Conferimento dei dati

La Policy prevede che la segnalazione debba essere effettuata in forma non anonima, pur accettando quelle anonime, considerandole come ordinarie, se circostanziate, come stabilito dal D.Lgs 24/2023. Pertanto, il conferimento dei dati del segnalante è richiesto. Resta sempre ferma la tutela della riservatezza dell'identità del segnalante.

#### 5. Categorie di destinatari.

I dati possono essere comunicati all'autorità giudiziaria e altri soggetti pubblici legittimati a riceverli, nonché trasmessi a società o professionisti specializzati in attività di audit e indagine, nel rispetto della riservatezza degli interessati.

I dati saranno trattati dai membri dell'OdV, organo deputato alla ricezione ed alla gestione delle segnalazioni conformemente a quanto previsto dal Modello e dalla Policy; tali membri sono stati espressamente autorizzati al trattamento, nonché, solo in casi strettamente necessari, da ulteriori soggetti appartenenti alle funzioni aziendali della Società coinvolte. Resta fermo che l'identità del segnalante e qualsiasi altra informazione da cui la si può evincere, direttamente o indirettamente, non saranno rivelate, senza il consenso dello stesso, a soggetti diversi dai membri dell'OdV, fermo restando quanto prescritto dalla normativa applicabile (ad es. in ambito penale).

#### 6. Diritti dell'interessato

L'interessato, cioè il soggetto a cui si riferiscono i dati personali, può ottenere la conferma che sia o meno in corso un trattamento di dati personali che lo riguardano e, in tal caso, l'accesso agli stessi ed alle informazioni di cui all'art. 15, la rettifica dei dati inesatti, l'integrazione dei dati incompleti, la cancellazione dei dati nei casi previsti dall'art. 17<sup>1</sup>, la limitazione del trattamento nei casi

<sup>1</sup> L'interessato ha diritto di ottenere la cancellazione dei suoi dati in particolare nei seguenti casi:

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO <u>Parte Speciale L</u> <i>Policy Whistleblowing</i>	EDIZIONE N° 2
		REV. N° 3
		20/10/2023

previsti dall'articolo 18 del GDPR<sup>2</sup>, nonché opporsi, per motivi connessi alla propria situazione particolare, al trattamento effettuato per legittimo interesse del titolare, ove applicabili in ragione della natura del trattamento. Ai sensi dell'art. 2-undecies del D. Lgs. n. 196/2003 (“**Codice Privacy**”), i diritti di cui agli articoli da 15 a 22 del GDPR non possono essere esercitati qualora dall'esercizio di tali diritti possa derivare un pregiudizio effettivo e concreto alla riservatezza dell'identità del segnalante. In tale ipotesi i diritti in questione possono essere esercitati per il tramite del Garante (con le modalità di cui all'art. 160 del Codice Privacy), il quale informa l'interessato di avere eseguito tutte le verifiche necessarie o di aver svolto un riesame, nonché del diritto dell'interessato di proporre ricorso giurisdizionale.

Per l'esercizio dei suoi diritti l'interessato può rivolgersi al Titolare ai punti di contatto indicati precedentemente per le segnalazioni. L'interessato ha il diritto di proporre reclamo all'Autorità di controllo competente nello Stato membro in cui risiede abitualmente o lavora o dello Stato in cui si è verificata la presunta violazione.

- 
- a) i dati personali non sono più necessari rispetto alle finalità per le quali sono stati raccolti o altrimenti trattati;
  - b) l'interessato revoca il consenso su cui si basa il trattamento conformemente all'art. 6.1, lett. a), o all'art. 9.2, lett. a), e se non sussiste altro fondamento giuridico per il trattamento;
  - c) l'interessato si oppone al trattamento ai sensi dell'art. 21.1, e non sussiste alcun motivo legittimo prevalente per procedere al trattamento, oppure si oppone al trattamento ai sensi dell'art. 21.2;
  - d) i dati personali sono stati trattati illecitamente;
  - e) i dati personali devono essere cancellati per adempiere un obbligo legale previsto dal diritto dell'Unione o dello Stato membro cui è soggetto il titolare del trattamento;
  - f) i dati personali sono stati raccolti relativamente all'offerta di servizi della società dell'informazione di cui all'art. 8.1.

<sup>2</sup> Le ipotesi in cui è possibile ottenere la limitazione del trattamento sono le seguenti:

- a) l'interessato contesta l'esattezza dei dati personali, per il periodo necessario al titolare per verificare l'esattezza di tali dati;
- b) il trattamento è illecito e l'interessato si oppone alla cancellazione dei dati e chiede invece che ne sia limitato l'utilizzo;
- c) il titolare del trattamento non ne ha più bisogno, ma i dati sono necessari all'interessato per l'accertamento, l'esercizio o la difesa di un diritto in sede giudiziaria;
- d) l'interessato si è opposto al trattamento ai sensi dell'art. 21.1 del GDPR, in attesa della verifica in merito all'eventuale prevalenza dei motivi legittimi del titolare rispetto a quelli dell'interessato