



**CUNIBERTI**  
& P A R T N E R S

# POLICY DI WHISTLEBLOWING

## Versioni e approvazioni del Documento

Versione	Data redazione	Motivi della modifica
1.0	18/01/2024	Prima release del documento

Versione	Data di approvazione	Soggetto autorizzato	Ruolo
1.0	25/01/2024	Roberto Lovisetto	Funzione Compliance
1.0	18/03/2024	Consiglio di Amministrazione	

## Destinatari

- Tutti i dipendenti e collaboratori
- Consulenti finanziari

## Revisione del documento

La presente procedura è rivista con periodicità annuale e può essere rivista con frequenza maggiore qualora si renda necessario adeguare la stessa a seguito di carenze/inefficienze procedurali o di controllo, o a seguito di cambiamenti rilevanti nella normativa di riferimento.

L'aggiornamento nel tempo della procedura è a cura del Responsabile compliance, per le deliberazioni e adozioni a cura dell'Organo di Amministrazione.

## Accesso al documento

La presente procedura è resa accessibile a tutti i dipendenti e collaboratori della SIM.

## INDICE

1. SCOPO E DESTINATARI DELLA POLICY WHISTLEBLOWING.....	4
2. PREMESSA .....	4
3. FONTI NORMATIVE.....	4
4. DEFINIZIONI .....	5
5. AMBITO DI APPLICAZIONE SOGGETTIVO E TUTELA DEL SOGGETTO SEGNALANTE E DEI SOGGETTI COLLEGATI.....	9
6. AMBITO DI APPLICAZIONE OGGETTIVO .....	12
7. IL RESPONSABILE DEI SISTEMI INTERNI DI SEGNALAZIONE.....	14
8. SEGNALAZIONE INTERNA.....	15
9. SEGNALAZIONE ESTERNA.....	17
10. DIVULGAZIONE PUBBLICA.....	18
11. OBBLIGHI DI PUBBLICITÀ.....	19
12. CONSERVAZIONE DELLA DOCUMENTAZIONE INERENTE ALLE SEGNALAZIONI. ....	19
13. FORMAZIONE.....	19

## **1. SCOPO E DESTINATARI DELLA POLICY WHISTLEBLOWING**

Al fine di promuovere una cultura interna caratterizzata da comportamenti corretti, improntati alla legalità e da un buon sistema di *Corporate Governance*, Cuniberti & Partners SIM spa (di seguito anche solo C&P oppure la SIM), predispone la presente *Whistleblowing Policy* quale espressione della possibilità offerta a tutti coloro che intrattengono rapporti di collaborazione con la società di presentare serenamente segnalazioni circostanziate di presunte condotte illecite, irregolari o eticamente scorrette poste in essere all'interno dell'organizzazione.

C&P garantisce che le attività di verifica delle segnalazioni siano condotte nel rispetto delle leggi nazionali ed estere che si applicano alla presente policy.

## **2. PREMESSA**

La presente Policy stabilisce le politiche, i principi e i processi di riferimento per la segnalazione di atti e/o fatti che possano costituire violazione delle norme che disciplinano l'operatività svolta dalla SIM.

La SIM intende promuovere una cultura aziendale caratterizzata da comportamenti corretti e per questa ragione riconosce l'importanza di avere una policy che disciplini la segnalazione di comportamenti illegittimi da parte di soggetti inseriti, a qualunque titolo nell'organizzazione aziendale.

In tale ottica, la SIM si è dotata di un sistema di segnalazione interno delle violazioni (cosiddetto *Whistleblowing*) come definito da diverse normative applicabili e da ultimo, dal Decreto Legislativo 10 marzo 2023 n. 24.

Il presente documento ha la finalità di illustrare in maniera chiara, precisa e completa il processo di segnalazione interna adottato e i presidi posti a garanzia del segnalante e del segnalato.

## **3. FONTI NORMATIVE**

- Regolamento (UE) del 16 aprile 2014 n. 596 del Parlamento europeo e del Consiglio, relativo agli abusi di mercato ("Regolamento MAR");
- Regolamento (UE) 2016/679 del Parlamento europeo e del Consiglio del 27 aprile 2016 ("Regolamento GDPR").
- D.Lgs. 8 giugno 2001, n. 231 e s.m.i. ("Decreto 231"), art. 6;
- D. Lgs. 30 giugno 2003, n. 196 e s.m.i. – "Codice in materia di protezione dei dati personali" ("Codice GDPR");



- Legge 30 novembre 2017, n. 179, contenente le disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato ("Legge WB");
- D.Lgs. 24 febbraio 1998 n. 58 ("TUF"), artt. 4-undecies e 4-duodecies;
- D.Lgs. 21 novembre 2007, n. 231 e s.m.i. ("Decreto Antiriciclaggio"), art. 48, Capo VII;
- Regolamento di attuazione degli articoli 4-undecies e 6, comma 1, lettere b) e c-bis) "Sistemi interni di segnalazione delle violazioni" e 4-duodecies "Procedure di segnalazione alle Autorità di Vigilanza" del TUF, artt. 39, 9 e Allegato 4;
- Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo - Parte Generale;
- Regolamento Banca d'Italia del 5 dicembre 2019 "Regolamento di attuazione degli articoli 4-undecies e 6, comma 1, lettere b) e c-bis) del TUF";
- 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 ("Decreto").
- "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" approvate con Delibera n°311 del 12 luglio 2023.

#### 4. DEFINIZIONI

- **ANAC:** l'Autorità Nazionale Anticorruzione.
- **Servizi di investimento:** ai fini del presente documento, per servizi di investimento si intendono quelli disciplinati quella disciplinata dall'articolo 1, comma 5 del TUF e ogni altra attività connesse o strumentali.
- **Clienti o Clientela:** tutti i soggetti, persone fisiche e giuridiche, che intrattengono o hanno intrattenuto rapporti con la SIM.
- **Collaboratori e simili:** coloro che agiscono per la Società sulla base di un rapporto di collaborazione che non costituisce un rapporto di lavoro subordinato (a titolo esemplificativo e non esaustivo tirocinanti, lavoratori autonomi non etero-organizzati, lavoratori somministrati).
- **Contesto Lavorativo:** le attività lavorative o professionali, presenti o passate, attraverso le quali, indipendentemente dalla natura di tali attività, una persona acquisisce informazioni sulle violazioni e nel cui ambito potrebbe rischiare di subire



ritorsioni in caso di segnalazione o di divulgazione pubblica o di denuncia all'autorità giudiziaria o contabile.

- **Decreto Whistleblowing:** il Decreto Legislativo del 10 marzo 2023, n. 24.
- **Dipendenti:** tutti coloro che operano sulla base di rapporti che determinano l'inserimento nell'organizzazione aziendale, mediante un rapporto di lavoro subordinato e più in dettaglio: i dipendenti assunti con contratti a tempo indeterminato, a tempo determinato, a tempo parziale, di apprendistato professionalizzante, i distaccati, e altri contratti assimilabili a cui la SIM può ricorrere.
- **Divulgazione Pubblica:** l'atto con il quale 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.
- **Funzioni aziendali di controllo:** la Funzione Compliance, la Funzione di Risk Management, la Funzione Antiriciclaggio e la Funzione Internal Audit della SIM.
- **Informazioni sulle violazioni:** informazioni, compresi i fondati sospetti, riguardanti violazioni commesse o che, sulla base di elementi concreti, potrebbero essere commesse nell'organizzazione con cui la persona segnalante o colui che sporge denuncia all'autorità giudiziaria o contabile intrattiene un rapporto giuridico ai sensi dell'articolo 3, comma 1 o 2, del D. Lgs. 10 marzo 2023, n. 24, nonché gli elementi riguardanti condotte volte ad occultare tali violazioni.
- **Liberi professionisti e consulenti:** coloro che esercitano in proprio una libera professione intellettuale (a titolo esemplificativo e non esaustivo: consulenti del lavoro, avvocati, commercialisti).
- **Organi Aziendali Apicali:** il Consiglio di Amministrazione, il Comitato di Controllo e di Gestione e l'Amministratore Delegato della SIM.
- **Persona coinvolta:** la 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.
- **Responsabile del Sistema Interno di Segnalazione o RSIS:** il soggetto individuato all'interno dell'organizzazione della SIM che assicura il corretto svolgimento del procedimento e riferisce direttamente e senza indugio agli Organi Aziendali Apicali le informazioni oggetto di segnalazione, ove rilevanti.



- **Riscontro:** comunicazione alla persona 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 e 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:** la comunicazione, scritta od orale, di Informazioni sulle Violazioni.
- **Segnalazione esterna di una violazione o Segnalazione esterna:** la comunicazione, in forma scritta o orale, con il quale il Soggetto Segnalante segnala all'ANAC Informazioni sulle Violazioni.
- **Segnalazione interna di una violazione o Segnalazione interna:** la comunicazione, in forma scritta o orale, con il quale il Soggetto Segnalante segnala al Responsabile del procedimento Informazioni sulle Violazioni.
- **Seguito:** l'azione intrapresa dal soggetto cui è affidata la gestione del canale di segnalazione per valutare la sussistenza dei fatti segnalati, l'esito delle indagini e le eventuali misure adottate.
- **Sistema Interno di Segnalazione delle Violazioni:** Il sistema, così come descritto nella presente policy, tramite il quale la SIM ha definito le modalità di segnalazione da parte dei soggetti legittimati come di seguito indicati di atti o fatti che possano costituire una violazione delle norme disciplinanti l'attività svolta dalla SIM, nonché le modalità di svolgimento del relativo procedimento.
- **Soggetto Segnalante o Whistleblower:** Il soggetto che, in base a quanto stabilito nella presente policy, è legittimato a presentare una Segnalazione o a divulgare pubblicamente le Informazioni sulle Violazioni. Si tratta della persona fisica che effettua la segnalazione o la divulgazione pubblica di informazioni sulle violazioni acquisite nell'ambito del proprio contesto lavorativo ed in particolare dei Dipendenti della SIM, delle Figure Apicali e di coloro che comunque operano sulla base di rapporti che ne determinano l'inserimento nell'organizzazione aziendale, anche in forma diversa dal rapporto di lavoro subordinato. Nella definizione rientrano anche:
  - gli amministratori, i soci, gli azionisti della SIM e le persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza, anche qualora tali funzioni siano esercitate in via di mero fatto;
  - i lavoratori o i collaboratori, che forniscono beni o servizi o che realizzano opere in favore della SIM;
  - i liberi professionisti e i consulenti.

Sono ricompresi, altresì, tutti i soggetti che si trovino, anche solo temporaneamente in rapporto lavorativo con la SIM, pur non avendo la qualifica di dipendenti (i volontari, i tirocinanti sia retribuiti che non retribuiti), gli assunti in periodo di prova, nonché coloro che ancora non hanno un rapporto giuridico con la SIM o il cui rapporto è cessato se, rispettivamente, le informazioni sulle violazioni sono state acquisite nell'ambito del proprio Contesto lavorativo.

- a) **Soggetto Segnalato o Persona Coinvolta:** il Soggetto che, in base a quanto stabilito nella presente policy, può essere oggetto di Segnalazione.
- b) **Testo Unico bancario o TUB:** il D. Lgs. 1° settembre 1993, n. 385 e successive modifiche e integrazioni.
- c) **Testo Unico della Finanza o TUF:** il D. Lgs. 24 febbraio 1998, n. 58 e successive modifiche e integrazioni.
- d) **Testo Unico sul Pubblico Impiego o TUPI:** il D. Lgs. 30 marzo 2001, n. 165 e successive modifiche e integrazioni.
- e) **Violazioni:** comportamenti, atti od omissioni che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato e che consistono in:
  - e.1. illeciti amministrativi, contabili, civili o penali che non rientrano nei successivi numeri 3), 4), 5) e 6);
  - e.2. condotte illecite rilevanti ai sensi del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, o violazioni dei modelli di organizzazione e gestione ivi previsti, che non rientrano nei successivi numeri 3), 4), 5) e 6);
  - e.3. illeciti che rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione europea o nazionali indicati nell'allegato al D. Lgs. 10 marzo 2023, n. 24 ovvero degli atti nazionali che costituiscono attuazione degli atti dell'Unione Europea indicati nell'allegato alla direttiva 2019/1937/UE, seppur non indicati nell'allegato al D. Lgs. 10 marzo 2023, n. 24, relativi ai seguenti settori: appalti pubblici; servizi, prodotti e mercati finanziari e prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo; sicurezza e conformità dei prodotti; sicurezza dei trasporti; tutela dell'ambiente; radioprotezione e sicurezza nucleare; sicurezza degli alimenti e dei mangimi e salute e benessere degli animali; salute pubblica; protezione dei consumatori; tutela della vita privata e protezione dei dati personali e sicurezza delle reti e dei sistemi informativi;
  - e.4. atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione di cui all'articolo 325 del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea specificati nel diritto derivato pertinente dell'Unione europea;

- e.5. atti od omissioni riguardanti il mercato interno, di cui all'articolo 26, paragrafo 2, del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea, comprese le violazioni delle norme dell'Unione europea in materia di concorrenza e di aiuti di Stato, nonché le violazioni riguardanti il mercato interno connesse ad atti che violano le norme in materia di imposta sulle società o i meccanismi il cui fine è ottenere un vantaggio fiscale che vanifica l'oggetto o la finalità della normativa applicabile in materia di imposta sulle società;
- e.6. atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni di cui agli atti dell'Unione nei settori indicati nei precedenti numeri 3), 4) e 5);
- e.7. atti o fatti che possano costituire una violazione di norme disciplinanti l'attività svolta dalla SIM.

## **5. AMBITO DI APPLICAZIONE SOGGETTIVO E TUTELA DEL SOGGETTO SEGNALANTE E DEI SOGGETTI COLLEGATI**

Attraverso il Sistema Interno di Segnalazione delle Violazioni adottato dalla SIM, i Soggetti Segnalanti possono segnalare, gli atti o i fatti che possano costituire una Violazione così come precedentemente definita.

La SIM si impegna a tutelare adeguatamente il Soggetto Segnalante contro condotte ritorsive, discriminatorie, dirette o indirette, o comunque sleali conseguenti alla Segnalazione, in un clima di rispetto della dignità del Segnalante.

Costituiscono Ritorsioni, a titolo esemplificativo e non esaustivo:

- a. il licenziamento, la sospensione o misure equivalenti;
- b. la retrocessione di grado o la mancata promozione;
- c. il mutamento di funzioni, il cambiamento del luogo di lavoro, la riduzione dello stipendio, la modifica dell'orario di lavoro;
- d. la sospensione della formazione o qualsiasi restrizione dell'accesso alla stessa;
- e. le note di merito negative o le referenze negative;
- f. l'adozione di misure disciplinari o di altra sanzione, anche pecuniaria;
- g. la coercizione, l'intimidazione, le molestie o l'ostracismo;
- h. la discriminazione o comunque il trattamento sfavorevole;
- i. la mancata conversione di un contratto di lavoro a termine in un contratto di lavoro a tempo indeterminato, laddove il lavoratore avesse una legittima aspettativa a detta conversione;
- j. il mancato rinnovo o la risoluzione anticipata di un contratto di lavoro a termine;

- k. i danni, anche alla reputazione della persona, in particolare sui social media, o i pregiudizi economici o finanziari, comprese la perdita di opportunità economiche e la perdita di redditi;
- l. l'inserimento in elenchi impropri sulla base di un accordo settoriale o industriale formale o informale, che può comportare l'impossibilità per la persona di trovare un'occupazione nel settore o nell'industria in futuro;
- m. la conclusione anticipata o l'annullamento del contratto di fornitura di beni o servizi;
- n. l'annullamento di una licenza o di un permesso;
- o. la richiesta di sottoposizione ad accertamenti psichiatrici o medici.

In tale ottica, ad eccezione dei casi in cui sia configurabile una responsabilità a titolo di calunnia o diffamazione, o dei casi in cui la conoscenza del Soggetto Segnalante sia indispensabile per la difesa del segnalato e ferme restando le regole che disciplinano le indagini o i procedimenti avviati dall'autorità giudiziaria in relazione ai fatti oggetto di segnalazione, l'identità del Soggetto Segnalante non sarà rivelata a soggetti non coinvolti nell'iter senza l'esplicito consenso dell'interessato. Il Responsabile del Sistema Interno di Segnalazione e tutti coloro che ricevono o sono coinvolti nella gestione delle segnalazioni sono tenuti a tutelare la riservatezza di tale informazione.

La violazione dell'obbligo di riservatezza, da parte di ciascun soggetto coinvolto nell'iter, è fonte oltre che delle forme di responsabilità previste dall'ordinamento, anche di responsabilità disciplinare.

Il Soggetto Segnalante è obbligato a dichiarare se ha un interesse privato collegato alla Segnalazione.

La tutela dei Soggetti Segnalanti si applica anche qualora la Segnalazione, la denuncia all'Autorità giudiziaria o contabile o la Divulgazione Pubblica di informazioni avvenga nei seguenti casi:

- a) quando il rapporto giuridico 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 giuridico se le informazioni sulle Violazioni sono state acquisite nel corso del rapporto stesso.

La medesima tutela è prevista altresì per:

- a) i Facilitatori;
- b) le persone del medesimo Contesto Lavorativo del Soggetto 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;

- c) i 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;
- d) gli enti di proprietà del 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 gli enti che operano nel medesimo contesto lavorativo delle predette persone.

La tutela di tali soggetti, prevista indipendentemente dai motivi che hanno indotto la persona a segnalare o denunciare o divulgare pubblicamente, è attuata mediante l'applicazione delle misure di protezione, previste dal Capo III del Decreto Whistleblowing, che si applicano quando ricorrono le seguenti condizioni:

- a) qualora al momento della Segnalazione o della denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o della Divulgazione Pubblica, il Soggetto Segnalante aveva fondato motivo di ritenere che le informazioni sulle Violazioni segnalate, divulgate pubblicamente o denunciate fossero vere e rientrassero nell'ambito oggettivo di cui al paragrafo 5 della presente policy;
- b) la Segnalazione o Divulgazione Pubblica è stata effettuata nel rispetto della normativa.

Le misure di protezione non sono garantite (e al Soggetto Segnalante è irrogata una sanzione disciplinare) quando è accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale del Soggetto Segnalante per i reati di diffamazione o di calunnia o comunque per i medesimi reati commessi con la denuncia all'autorità giudiziaria o contabile ovvero la sua responsabilità civile, per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave. Le tutele sono invece previste anche nei casi di Segnalazione o denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o divulgazione pubblica anonime, se il Soggetto Segnalante è stato successivamente identificato e ha subito ritorsioni, nonché nei casi di segnalazione presentata alle istituzioni, agli organi e agli organismi competenti dell'Unione europea, in conformità alle condizioni previste dalla normativa.

Non è punibile il Soggetto Segnalante che riveli o diffonda informazioni sulle Violazioni coperte dall'obbligo di segreto (diverso dal segreto professionale forense e medico; nonché dal segreto previsto per le deliberazioni degli organi giurisdizionali o per le informazioni classificate), o relative alla tutela del diritto d'autore o alla protezione dei dati personali ovvero riveli o diffonda informazioni sulle Violazioni che offendono la reputazione della persona coinvolta o denunciata, quando, al momento della rivelazione o diffusione, vi fossero fondati motivi per ritenere che la rivelazione o diffusione delle stesse informazioni

fosse necessaria per svelare la Violazione e la Segnalazione, la Divulgazione Pubblica o la denuncia all'autorità giudiziaria o contabile è stata effettuata conformemente alla normativa. Quando ricorrono tali ipotesi, è esclusa, altresì, ogni ulteriore responsabilità, anche di natura civile o amministrativa.

Il Soggetto Segnalante non incorre in alcuna responsabilità, anche di natura civile o amministrativa, per l'acquisizione delle informazioni sulle Violazioni o per l'accesso alle stesse, salvo che il fatto costituisca reato. In ogni caso, la responsabilità penale e ogni altra responsabilità, anche di natura civile o amministrativa, non è esclusa per i comportamenti, gli atti o le omissioni non collegati alla Segnalazione, alla denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o alla Divulgazione Pubblica o che non sono strettamente necessari a rivelare la Violazione.

## **6. AMBITO DI APPLICAZIONE OGGETTIVO**

I Soggetti Segnalanti possono segnalare Violazioni di disposizioni normative nazionali o dell'Unione europea che ledono l'interesse pubblico o l'integrità della SIM, di cui siano venuti a conoscenza nel contesto organizzativo della SIM.

A titolo esemplificativo e non esaustivo, gli atti o i fatti che possono essere oggetto di segnalazione possono riguardare:

- l'appropriazione o l'utilizzo indebito da parte del Dipendente di beni di proprietà della SIM o della Clientela;
- la manomissione, la falsificazione, la sottrazione o distruzione di documenti o altro materiale prodotti o acquisiti nel corso dell'attività lavorativa e che sono funzionali al regolare svolgimento della stessa;
- la ricezione/dazione da/a terzi di beni di qualsiasi natura il cui valore economico possa far sorgere il sospetto che il Dipendente sia coinvolto in un fenomeno di corruzione o di altri reati/atti illeciti;
- l'esecuzione da parte del Dipendente di operazioni sui rapporti della Clientela senza aver ottenuto il preventivo consenso o autorizzazione;
- l'esecuzione di operazioni o altre attività finalizzate ad occultare un precedente comportamento illecito posto in essere dal Dipendente o da altro Dipendente;
- l'utilizzo fraudolento o la divulgazione a terzi dei dati sensibili della Clientela in violazione delle disposizioni normative dettate in tema di segreto d'ufficio e di tutela dei dati personali;
- il mancato rispetto da parte del Dipendente delle deleghe allo stesso assegnate (ad esempio facoltà deliberative o poteri di spesa) al fine di procurare per sé o per altri un indebito vantaggio;

- il mancato rispetto da parte del Dipendente degli obblighi derivanti dalle normative a cui è soggetta la SIM (antiriciclaggio/antiterrorismo, prestazione dei servizi di investimento, abusi di mercato, ecc....);
- una omissione operativa vale a dire la mancata esecuzione di una attività che il Dipendente è tenuto a compiere ai sensi della normativa vigente o delle disposizioni interne impartite dalla SIM e che, volontariamente e consapevolmente, decide di non compiere;
- l'assenza ingiustificata del Dipendente dal proprio posto di lavoro;
- qualsiasi comportamento che violi i principi contenuti nei regolamenti aziendali a cui ogni dipendente è tenuto a uniformarsi;
- qualsiasi atto o fatto che possa costituire una violazione di norme disciplinanti l'attività svolta dalla SIM;
- il mancato rispetto del Modello di organizzazione e gestione ex D. Lgs. 231/01.

In questo ultimo caso – come specificato nella Linee Guida ANAC in materia emanate con Delibera n. 311 del 12 luglio 2023 – gli enti privati, sia che abbiano impiegato nell'ultimo anno meno di 50 lavoratori, sia che abbiano impiegato una media di almeno 50 lavoratori, potranno segnalare le violazioni del D. Lgs. 231/01 solo attraverso i canali interni. Le violazioni del diritto dell'UE e della normativa nazionale di recepimento potranno, invece, essere segnalate attraverso tutti i canali di segnalazione a disposizione: interno, esterno - ANAC- e divulgazione pubblica come meglio specificato nel capitolo "Segnalazione esterna").

Non possono invece essere oggetto di segnalazione le cosiddette "inefficienze organizzative e operative" eventualmente rilevate che possono essere portate a conoscenza delle unità organizzative responsabili mediante gli appositi canali.

Non possono, inoltre, costituire oggetto di Segnalazione:

- a) le contestazioni, rivendicazioni o richieste legate ad un interesse di carattere personale del Soggetto Segnalante o della persona che ha sporto una denuncia all'autorità giudiziaria o contabile che attengono esclusivamente ai propri rapporti individuali di lavoro, ovvero inerenti ai propri rapporti di lavoro con le figure gerarchicamente sovraordinate;
- b) le Segnalazioni di Violazioni laddove già disciplinate in via obbligatoria dagli atti dell'Unione Europea o nazionali indicati nella parte II dell'allegato al D. Lgs. 10 marzo 2023, n. 24, ovvero da quelli nazionali che costituiscono attuazione degli atti dell'Unione Europea indicati nella parte II dell'allegato alla Direttiva 2019/1937/UE, seppur non indicati nella parte II dell'allegato al D. Lgs. 10 marzo 2023, n. 24;

- c) le Segnalazioni di Violazioni in materia di sicurezza nazionale, nonché di appalti relativi ad aspetti di difesa o di sicurezza nazionale, a meno che tali aspetti rientrino nel diritto derivato pertinente dell'Unione Europea.

Qualora un Soggetto Segnalante nutra dei dubbi in merito all'assoggettamento o meno del comportamento rilevato alla presente Policy, è tenuto comunque ad inoltrare la Segnalazione interna.

Qualsiasi comportamento oggetto di possibile Segnalazione interna sarà indicato, nel prosieguo, con il termine "Violazione".

## **7. IL RESPONSABILE DEI SISTEMI INTERNI DI SEGNALAZIONE**

La SIM ha istituito la figura del Responsabile del Sistema Interno di Segnalazione (RSIS), il quale ha il compito di garantire il corretto svolgimento del processo di Segnalazione e di assicurare il rispetto delle procedure stabilite. In questa ottica, in ossequio alle prescrizioni contenute nella delibera ANAC n. 311 del 12 luglio 2023, è stato assegnato il ruolo di RSIS all'Organismo di Vigilanza (OdV), qui istituito quale organo collegiale interno.

Cuniberti&Partners stabilisce inoltre le caratteristiche qualitative che si ritengono necessarie all'adempimento delle funzioni riportate nel presente documento. Nello specifico, è prevista l'applicazione dei criteri di autonomia, indipendenza, professionalità, continuità d'azione, onorabilità e assenza di conflitto di interesse, disciplinati dal D.Lgs. 231/2001 la cui sussistenza è verificata dall'Organo amministrativo in sede di nomina dell'OdV stesso.

Qualora si ravvisassero situazioni laddove l'attività istruttoria condotta dal RSIS dovesse vertere su eventuali violazioni riconducibili alle fattispecie di cui al D.Lgs. 231/2001, la SIM prevede lo specifico coinvolgimento dell'Organismo di Vigilanza, anche laddove vi sia coincidenza tra il RSIS e l'OdV.

Il RSIS, tra le sue principali responsabilità, include:

- assicurare il corretto svolgimento del processo di Segnalazione;
- rilasciare al Segnalante un avviso di ricevimento della Segnalazione entro sette giorni dalla data di ricezione;
- mantenere le interlocuzioni con il Soggetto Segnalante e può richiedere a quest'ultimo, se necessario, integrazioni;
- dare diligente seguito alle Segnalazioni ricevute;
- effettuare, nel rispetto della tutela della riservatezza dei dati, una valutazione sulla sussistenza dei requisiti essenziali della Segnalazione per valutarne l'ammissibilità e poter quindi accordare al Soggetto Segnalante le tutele previste. Per la valutazione dei suddetti requisiti, il RSIS può utilizzare gli stessi criteri utilizzati dall'Autorità

come elencati al paragrafo 1 parte II delle Linee Guida rilasciate dall'ANAC, che prevedono ad esempio il riconoscimento di una manifesta infondatezza per l'assenza di elementi di fatto idonei a giustificare accertamenti; oppure l'accertamento di un contenuto generico della Segnalazione di illecito tale da non consentire la comprensione dei fatti ovvero segnalazione di illeciti corredata da documentazione non appropriata o inconferente;

- fornire riscontro alla Segnalazione entro tre mesi dalla data dell'avviso di ricevimento o, in mancanza di tale avviso, entro tre mesi dalla scadenza del termine di sette giorni dalla presentazione della Segnalazione;
- 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; tali informazioni sono esposte e rese facilmente visibili (anche mediante pubblicazione in una sezione dedicata del sito internet) nei luoghi di lavoro, nonché accessibili alle persone che pur non frequentando i luoghi di lavoro intrattengono un rapporto giuridico in una delle forme elencate nella definizione di Soggetto Segnalante;
- riferisce direttamente e senza indugio agli organi aziendali le informazioni oggetto delle segnalazioni, ove rilevanti;
- fornire immediata informazione al Presidente del Consiglio di Amministrazione o, in alternativa, al Presidente del Comitato di Controllo e di Gestione nei casi in cui sia coinvolto nella segnalazione un componente degli Organi aziendali o un componente delle Funzioni di controllo;
- redigere una relazione annuale sul corretto funzionamento della procedura di allerta interna, nonché sulle risultanze dell'attività svolta a seguito delle segnalazioni ricevute, che viene approvata dagli organi aziendali.

Nella propria attività di analisi della segnalazione ricevuta, il RSIS può avvalersi del supporto delle funzioni aziendali di volta in volta ritenute utili agli approfondimenti necessari.

Inoltre, la SIM ha previsto che nel caso in cui la Segnalazione coinvolga il RSIS o vi sia un potenziale conflitto di interesse che possa compromettere la sua imparzialità e indipendenza, la Segnalazione sarà indirizzata alla funzione di compliance, designata come Responsabile dei sistemi interni di segnalazione alternativo.

## **8. SEGNALAZIONE INTERNA**

La SIM ha adottato una piattaforma informatica, accessibile attraverso apposito link denominato "Whistleblowing" presente nel proprio sito internet aziendale, finalizzata alla gestione dei sistemi di whistleblowing, individuata nell'applicativo "Whistleblowing –

*Powerd by GlobaLeaks*”, volto alla gestione delle attività legate all’intero processo di segnalazione.

La procedura informatica archivia i dati in forma criptata e protetta e garantisce sempre l’assoluta riservatezza dei dati del Segnalante, la confidenzialità delle informazioni fornite dallo stesso e l’anonimato esclusivamente nei casi previsti dalla normativa. Il Segnalante, una volta inoltrata la Segnalazione tramite la procedura messa a disposizione, ha la possibilità di verificare in qualsiasi momento, accedendo nuovamente alla procedura, la conferma di ricezione della segnalazione, lo stato di avanzamento della pratica e le eventuali richieste di approfondimenti e/o di ulteriore documentazione a supporto. L’Archivio delle segnalazioni garantisce la tracciabilità e l’archiviazione dei dati permettendo alle funzioni preposte di predisporre una reportistica dettagliata e strutturata, garantendo la riservatezza o l’anonimato dei dati contenuti nelle singole pratiche.

Le principali caratteristiche funzionali di *“Whistleblowing – Powerd by GlobaLeaks”* per il Segnalante sono:

- accesso al sistema in anonimato o tramite procedura di accesso riservata (secondo il canale attivato, come sopra descritto);
- possibilità di trasmettere, in alternativa alle segnalazioni scritte, delle segnalazioni vocali con un filtro di camuffamento della voce;
- inserimento in autonomia della segnalazione;
- possibilità di allegare documentazione a supporto della segnalazione;
- interrogazione della segnalazione e dello stato della pratica a posteriori;
- invio di messaggistica al responsabile del canale di segnalazione tramite procedura interna al sistema, con la possibilità di chiedere ulteriori informazioni e chiarimenti in merito alla segnalazione trasmessa.

Le fasi in cui si articola l’iter di segnalazione sono:

- a) ricezione della Segnalazione da parte del Responsabile del Sistema Interno di Segnalazione;
- b) verifica della Segnalazione, finalizzata a valutarne la ricevibilità;
- c) riscontro tempestivo, nel rispetto dei termini previsti dalla normativa tempo per tempo vigente, al Segnalante, della presa in carico della Segnalazione o del rigetto motivato della stessa;
- d) analisi della Segnalazione da parte del RSIS il quale rileverà l’opportunità di avvalersi del supporto delle funzioni aziendali di volta in volta ritenute utili agli approfondimenti necessari come sopra indicato;

- e) comunicazione, senza indugio, agli Organi Aziendali delle informazioni oggetto di Segnalazione ritenute rilevanti, per l'adozione dei provvedimenti necessari, anche di natura disciplinare.

Tale ultima fase, peraltro eventuale, non si pone necessariamente in sequenza temporale rispetto alla precedente, potendo all'occorrenza essere attivata anche prima che sia conclusa la fase di analisi.

Nel caso in cui il Segnalante ravvisi che il Responsabile del Sistema Interno di Segnalazione sia il presunto responsabile della violazione e abbia un potenziale interesse correlato alla segnalazione tale da comprometterne l'imparzialità e l'indipendenza di giudizio, dovrà indirizzare la segnalazione al Responsabile del Sistema interno appositamente individuato come alternativo.

Al termine dell'iter sopra descritto, la SIM, sulla base delle risultanze delle indagini svolte a seguito della Segnalazione del Whistleblower in osservanza delle vigenti norme di legge e regolamentari, nonché di quelle contenute nello statuto e nei codici disciplinari interni decide se:

- avviare i procedimenti disciplinari nei confronti dei Soggetti Segnalati, riconosciuti responsabili, tenendo conto che la normativa vigente, prevede, nel caso in cui il Soggetto Segnalante sia corresponsabile del fatto oggetto della segnalazione, che lo stesso, compatibilmente con la normativa applicabile, abbia "un trattamento privilegiato rispetto agli altri corresponsabili";
- avviare la procedura disciplinare nei confronti del Whistleblower che abbia agito con dolo e/o colpa grave;
- non effettuare alcuna azione, archiviando.

Queste valutazioni disciplinari saranno condotte dalla Divisione Risorse sulla base delle risultanze messe a disposizione dal Responsabile del Sistema Interno di Segnalazione.

La SIM potrà inoltre avviare:

- le Segnalazioni alla competente autorità giudiziaria o agli organi di vigilanza, in ordine ai fatti commessi dal proprio dipendente nell'esercizio delle proprie mansioni (tale facoltà ovviamente diviene un obbligo in luogo di emersione di fatti e circostanze che per legge devono essere oggetto di denuncia presso l'autorità di competenza);
- la definizione di eventuali azioni di prevenzione e di mitigazione.

## **9. SEGNALAZIONE ESTERNA**

L'Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC) ha attivato un canale di Segnalazione esterna che garantisce, anche tramite il ricorso a strumenti di crittografia, la riservatezza dell'identità del Soggetto Segnalante, della persona coinvolta e della persona menzionata

nella Segnalazione, nonché del contenuto della Segnalazione e della relativa documentazione. La stessa riservatezza viene garantita anche quando la Segnalazione viene effettuata attraverso canali diversi da quelli indicati o perviene a personale diverso da quello addetto al trattamento delle segnalazioni, al quale viene in ogni caso trasmessa senza ritardo.

Le Segnalazioni esterne sono effettuate in forma scritta tramite la piattaforma informatica messa a disposizione dall'ANAC oppure in forma orale attraverso linee telefoniche o sistemi di messaggistica vocale dedicati ovvero, su richiesta del Soggetto Segnalante, mediante un incontro diretto con referenti ANAC fissato entro un termine ragionevole.

La Segnalazione esterna presentata ad un soggetto diverso dall'ANAC è trasmessa a quest'ultima, entro sette giorni dalla data del suo ricevimento, dando contestuale notizia della trasmissione al Soggetto Segnalante.

Il Soggetto Segnalante può effettuare una Segnalazione esterna all'ANAC solo se, al momento della sua presentazione, ricorre una delle seguenti condizioni:

- a) non è prevista, nell'ambito del Contesto lavorativo del Soggetto Segnalante, 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'articolo 4 del Decreto Whistleblowing;
- 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 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.

Qualora il Soggetto Segnalante intenda trasmettere una Segnalazione all'ANAC deve collegarsi al seguente link dal quale è possibile accedere al servizio telematico dedicato: <https://www.anticorruzione.it/-/whistleblowing>

## **10. DIVULGAZIONE PUBBLICA**

Il Soggetto Segnalante che effettua una Divulgazione Pubblica beneficia della protezione prevista dal Decreto Whistleblowing se, al momento della Divulgazione Pubblica, ricorre una delle seguenti condizioni:

1. il Soggetto Segnalante ha previamente effettuato una Segnalazione interna ed esterna ovvero ha effettuato direttamente una Segnalazione esterna e non è stato dato riscontro nei termini previsti dal Decreto Whistleblowing in merito alle misure previste o adottate per dare seguito alle Segnalazioni;
2. il Soggetto Segnalante ha fondato motivo di ritenere che la Violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse;
3. il Soggetto Segnalante ha fondato motivo di ritenere che la Segnalazione esterna possa comportare il rischio di Ritorsioni o possa non avere efficace seguito in ragione delle specifiche circostanze del caso concreto, come quelle in cui possano essere occultate o distrutte prove oppure in cui vi sia fondato timore che chi ha ricevuto la Segnalazione possa essere colluso con l'autore della Violazione o coinvolto nella Violazione stessa.

## **11. OBBLIGHI DI PUBBLICITÀ**

Il Responsabile del Sistema Interno di Segnalazione deve mettere a disposizione informazioni chiare sul canale, sulle procedure e sui presupposti per effettuare le Segnalazioni sia interne che esterne Tali informazioni sono esposte e rese facilmente visibili nei luoghi di lavoro nonché pubblicate in una sezione dedicata del sito internet della SIM.

## **12. CONSERVAZIONE DELLA DOCUMENTAZIONE INERENTE ALLE 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.

Quando, su richiesta del Soggetto segnalante, la Segnalazione è effettuata oralmente nel corso di un incontro con il Responsabile del Sistema Interno di Segnalazione delle Violazioni, essa, previo consenso del Soggetto segnalante, è documentata a cura del Responsabile del procedimento mediante registrazione su un dispositivo idoneo alla conservazione e all'ascolto oppure mediante verbale. In caso di verbale, il Soggetto segnalante può verificare, rettificare e confermare il verbale dell'incontro mediante la propria sottoscrizione.

## **13. FORMAZIONE**

La SIM s'impegna a erogare sessioni formative dedicate alle novità normative, informatiche e procedurali riferibili al Whistleblowing, ai Responsabili del Sistema Interno di Segnalazione.