



**CFI**

# **Regolamento per il WHISTLEBLOWING**

## **Procedura per la segnalazione di illeciti**



**Stato del documento**

<b>rev. n°</b>	<b>del</b>	<b>oggetto della revisione</b>	<b>approvato da</b>
1	26/09/2024	Prima emissione	CdA del 26.09.2024

**INDICE:**

<b>PREMESSE</b> .....	<b>1</b>
<b>1. CAMPO DI APPLICAZIONE</b> .....	<b>1</b>
<b>2. TERMINOLOGIA E ABBREVIAZIONI</b> .....	<b>2</b>
<b>3. MODALITÀ ESECUTIVE</b> .....	<b>2</b>
3.1 <b>CHI PUO' SEGNALARE: il SEGNALANTE O "WHISTLEBLOWER"</b> .....	<b>3</b>
3.2 <b>SEGNALAZIONI ANONIME</b> .....	<b>5</b>
3.3 <b>OGGETTO DELLA SEGNALAZIONE: COSA SI PUO' SEGNALARE?</b> .....	<b>6</b>
3.4 <b>MODALITÀ E CANALI DI SEGNALAZIONE: COME SEGNALARE</b> .....	<b>8</b>
3.5 <b>IL CANALE INTERNO DI SEGNALAZIONE: LA PIATTAFORMA WEB</b> .....	<b>9</b>
3.6 <b>COMITATO WHISTLEBLOWING</b> .....	<b>10</b>
3.7 <b>ARCHIVIAZIONE E TEMPI DI CONSERVAZIONE</b> .....	<b>10</b>
3.8 <b>REPORTING</b> .....	<b>10</b>
<b>4. TUTELA E RESPONSABILITÀ DEL SEGNALANTE</b> .....	<b>10</b>
4.1 <b>TUTELA DELLA RISERVATEZZA</b> .....	<b>10</b>
4.2 <b>TUTELA DALLE RITORSIONI</b> .....	<b>11</b>
4.3 <b>CONDIZIONI PER GODERE DELLE TUTELE</b> .....	<b>12</b>
4.4 <b>QUANDO VIENE MENO LA TUTELA DEL SEGNALANTE</b> .....	<b>12</b>
4.5 <b>SANZIONI DISCIPLINARI</b> .....	<b>13</b>
4.6 <b>INFORMATIVA PRIVACY</b> .....	<b>14</b>
4.7 <b>DIFFUSIONE E INFORMAZIONE</b> .....	<b>14</b>
<b>5. ULTERIORI RIFERIMENTI</b> .....	<b>14</b>

## PREMESSE

CFI Cooperazione Finanza Impresa s.c.p.a. è una società cooperativa per azioni costituita ai sensi dell'art. 17, comma 2, della Legge n. 49/1985 e s.m.i. che, in qualità di investitore istituzionale<sup>1</sup>, svolge attività di promozione e sviluppo della cooperazione mediante l'apporto di strumenti finanziari di medio e lungo termine nei confronti delle imprese cooperative.

È ente partecipato e vigilato dal Ministero delle Imprese e del Made in Italy, che detiene il oltre 98% del capitale sociale sottoscritto e versato e nomina, per esplicita previsione normativa, un componente del consiglio di amministrazione e il presidente del collegio sindacale.

È gestore, per conto del Ministero delle Imprese e del Made in Italy, di una misura di aiuto di stato finalizzata ad incentivare la nascita, sviluppo e consolidamento delle società cooperative di piccola e media dimensione (Nuova Marcora – Decreto Ministeriale del 04/01/2021).

CFI, in ragione delle specifiche disposizioni legislative cui è sottoposta, è “strumento finalizzato al perseguimento di una specifica missione di interesse pubblico”<sup>2</sup> e, in riferimento alla sua attività di investitore istituzionale, rientra tra i “soggetti che esercitano l'attività di concessione di finanziamenti in base a speciali disposizioni di legge dello Stato e sono sottoposti a forme di controllo sull'attività svolta, da parte di enti dell'amministrazione centrale dello Stato o di enti pubblici territoriali, non limitate a profili di legittimità, ma estese alla efficacia, coerenza ed economicità della gestione”<sup>3</sup>.

Nell'ambito del panorama delle società a partecipazione pubblica, CFI rientra nelle previsioni di cui all'art. 1, co. 4 del D. Lgs 175/2016, in quanto società a partecipazione pubblica di diritto singolare costituita per l'esercizio della gestione di servizi di interesse generale o di interesse economico generale o per il perseguimento di una specifica missione di pubblico interesse.

Ai sensi del D.Lgs. 8 giugno 2001, n. 231, e ss.mm.ii., e delle ulteriori normative in materia, la Società ha adottato un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo e successivi aggiornamenti (il “M.O.G.C.”) un Codice Etico (il “Codice Etico”) (documenti pubblicati sul Sito web aziendale [www.cfi.it](http://www.cfi.it), sezione “Trasparenza”, cui si rinvia) ed ha, di conseguenza, nominato un Organismo di Vigilanza (l'“O.D.V.”) per l'esercizio delle funzioni di cui al D.Lgs. 231/2001.

## 1. CAMPO DI APPLICAZIONE

Con il presente Regolamento, CFI si impegna a garantire il rispetto delle previsioni di cui al D.Lgs. 24/2023 attuando l'implementazione delle strategie volte alla prevenzione della corruzione e dell'illegalità; in tale ottica, il presente Regolamento rappresenta implementazione delle misure generale della prevenzione della corruzione già previste dal Modello di organizzazione, Gestione e Controllo e dalle procedure aziendali vigenti.

Il Regolamento costituisce, pertanto, la disciplina adottata dalla Società in materia di whistleblowing e viene allegato al M.O.G.C. per costituirne parte integrante.

<sup>1</sup> art. 111 octies, Sez. V, Capo I, R.D. 30.03.1942, n. 318, modificato dall' art. 9 del D.Lgs. 17/01/2003, n. 6

<sup>2</sup> Decreto Ministro dello Sviluppo Economico 20.12.2019

<sup>3</sup> art. 114, comma 2, Decreto Legislativo 1° set. 1993, n. 385 e dall'art. 8, comma 1, Decreto del Ministro dell'Economia e Finanze 2 aprile 2015, n. 53

## 2. TERMINOLOGIA E ABBREVIAZIONI

**WHISTLEBLOWER o SEGNALANTE:** persona fisica che effettua una segnalazione sulle violazioni acquisite nell'ambito del proprio contesto lavorativo.

**VIOLAZIONI:** comportamenti, atti od omissioni, che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato come definiti nel paragrafo 3.3.

**SEGNALAZIONE:** comunicazione da parte del segnalante avente ad oggetto informazioni su una o più violazioni.

**SEGNALAZIONE INTERNA:** la comunicazione, scritta od orale, delle informazioni sulle violazioni, presentata tramite il canale di segnalazione interna adottato dalla Società.

**SEGNALAZIONE ESTERNA:** la comunicazione, scritta od orale, delle informazioni sulle violazioni, presentata tramite il canale di segnalazione esterna gestito dall'ANAC.

**DIVULGAZIONE PUBBLICA:** rendere di pubblico dominio attraverso mezzi di stampa o elettronici le violazioni al fine di raggiungere un numero elevato di persone (incluso l'uso dei social network).

**DENUNCIA DELL'AUTORITA' GIURISDIZIONALE:** possibilità di rivolgersi alle Autorità nazionali competenti, giudiziari e contabili per la denuncia di condotte illecite di cui si è venuto a conoscenza nel contesto lavorativo pubblico o privato.

**COMITATO WHISTLEBLOWING:** organo composto dai componenti del Collegio Sindacale e dai componenti dell'Organismo di Vigilanza, incaricato di gestire la segnalazione ivi comprese le attività istruttorie. (i nominativi dei componenti sono pubblicati sul Sito, sezione "*Trasparenza*", cui si rinvia).

**ANAC:** Autorità Nazionale Anticorruzione ([HTTPS://WWW.ANTICORRUZIONE.IT](https://www.anticorruzione.it))

**LINEE GUIDA ANAC:** 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 gestione delle segnalazioni esterne. Approvate con Delibera n°311 del 12 luglio 2023.

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

**CFI:** CFI Cooperazione Finanza Impresa scpa.

## 3. MODALITÀ ESECUTIVE

### 3.1 CHI PUO' SEGNALARE: il SEGNALANTE O "WHISTLEBLOWER"

Ai sensi dell'art. 3, comma 3 e comma 4, del D.Lgs. 24/2023, CFI Cooperazione Finanza Impresa scpa in conformità alla normativa, individua quali potenziali segnalanti:

- tutti i dipendenti della Società, sia con contratto di lavoro a tempo indeterminato sia con contratto di lavoro a tempo determinato;
- i lavoratori titolari di un contratto di somministrazione;
- i lavoratori autonomi che svolgono attività lavorativa presso CFI;
- i liberi professionisti ed i consulenti che prestano la propria attività presso CFI;

- i volontari, gli stagisti e i tirocinanti, retribuiti e non retribuiti, che prestano la propria attività presso la Società;
- le persone che rivestono funzioni di amministrazione, di direzione, di controllo, di vigilanza o di rappresentanza, anche qualora tali funzioni siano esercitate in via di mero fatto presso la Società
- gli azionisti<sup>4</sup>.

La tutela si applica non solo se la segnalazione, la denuncia e la divulgazione pubblica avvenga in costanza del rapporto di lavoro o di altro tipo di rapporto giuridico, ma anche durante il periodo di prova e anteriormente o successivamente alla costituzione del rapporto giuridico.

Ai sensi dell'art. 3, comma 5, del D.Lgs. 24/2023, la tutela è riconosciuta oltretutto al Segnalante anche a quei soggetti diversi da questo che, tuttavia, potrebbero essere destinatari di Ritorsioni, intraprese anche indirettamente, in ragione del ruolo assunto nell'ambito del processo di Segnalazione, Divulgazione Pubblica o denuncia all'Autorità Giudiziaria o Contabile e/o del particolare rapporto che li lega al Segnalante. In particolare, le misure di protezione di cui al presente Regolamento si applicano ai:

- Facilitatori
- Persone del medesimo contesto lavorativo con legame di parentela fino a quarto grado e legame affettivo stabile
- Colleghi di lavoro con rapporto abituale e corrente (ad esempio vincolo di amicizia) nel medesimo contesto lavorativo
- Gli enti di proprietà di chi segnala o per i quali lavora il segnalante o che operano nel medesimo contesto lavorativo (la ratio in questo caso è tutelare per esempio tali enti rispetto a ritorsioni di natura commerciale).

La presente procedura si riferisce ai casi in cui il segnalante renda nota la propria identità, la ratio è quella di assicurare a tali soggetti le tutele previste dalla normativa, garantendo la riservatezza dei dati personali conferiti.

### 3.2 SEGNALAZIONI ANONIME

Le segnalazioni anonime sono da considerarsi segnalazioni "ordinarie", se pur veicolate con il canale interno. Si applicano le tutele nei confronti del segnalante anonimo, successivamente identificato che abbia denunciato all'ANAC di aver subito delle ritorsioni.

Nel caso della segnalazione anonima il contenuto è determinante ai fini della sua ammissibilità o "presa in carico", verranno quindi prese in debita considerazione solo le segnalazioni circostanziate e corredate di evidenze.

### 3.3 OGGETTO DELLA SEGNALAZIONE: COSA SI PUO' SEGNALARE?

---

<sup>4</sup> da intendersi come le persone fisiche che detengono azioni in uno dei soggetti del settore pubblico, ove questi ultimi assumano veste societaria, es. società in controllo pubblico, società in house, società cooperativa etc., che siano venuti a conoscenza di violazioni oggetto di segnalazioni nell'esercizio dei diritti di cui sono titolari in ragione del ruolo di azionisti rivestito nella società



Ai sensi dell'art. 2, comma 1, lett. a), del D.Lgs. 24/2023, sono oggetto di Segnalazione, Divulgazione Pubblica o denuncia all'Autorità Giudiziaria o Contabile da parte del segnalante le Violazioni di seguito elencate:

- illeciti amministrativi, contabili, civili o penali che non rientrano nelle successive lett. c), d), e) ed f) [art. 2, comma 1, lett. a), n. 1)];
- condotte illecite rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/2001 o violazioni del M.O.G., che non rientrano nelle successive lett. c), d), e) ed f) [art. 2, comma 1, lett. a), n. 2)];
- illeciti commessi in violazione della normativa dell'Unione Europea indicata nell'Allegato 1 al D.Lgs. 24/2023 e di tutte le disposizioni nazionali che ne danno attuazione (anche se queste ultime non sono espressamente elencate nel citato allegato) [art. 2, comma 1, lett. a), n. 3)];
- atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione Europea di cui all'art. 325 del Trattato sul Funzionamento dell'Unione Europea specificati nel diritto derivato pertinente dell'Unione Europea (lotta contro la frode e le attività illegali che ledono gli interessi finanziari dell'Unione Europea) come individuati nei regolamenti, direttive, decisioni, raccomandazioni e pareri dell'Unione Europea [art. 2, comma 1, lett. a), n. 4)];
- atti od omissioni riguardanti il mercato interno, che compromettono la libera circolazione delle merci, delle persone, dei servizi e dei capitali (art. 26, paragrafo 2, del Trattato sul Funzionamento dell'Unione Europea); sono ricomprese le violazioni delle norme dell'Unione Europea 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 vanifica l'oggetto o la finalità della normativa applicabile in materia di imposta sulle società [art. 2, comma 1, lett. a), n. 5)];
- atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni dell'Unione Europea nei settori di cui alle lett. c), d) ed e) sopra indicati [art. 2, comma 1, lett. a), n. 6)].

Le Informazioni possono riguardare sia le Violazioni commesse sia quelle non ancora commesse che il segnalante, ragionevolmente, ritiene potrebbero esserlo sulla base di elementi concreti. Possono essere oggetto di Segnalazione, Divulgazione Pubblica o denuncia all'Autorità Giudiziaria o Contabile anche quegli elementi che riguardano condotte volte ad occultare le Violazioni.

A tutela della dignità e salute dei lavoratori, nonché dell'integrità morale e dei valori della Società, viene data la possibilità di segnalare casi di molestie, abusi subiti sul luogo di lavoro e/o discriminazioni in relazione a sesso, etnia, fede religiosa, orientamento sessuale.

È sempre possibile che il segnalante prima di ricorrere alla segnalazione whistleblowing si confronti con il proprio superiore diretto che tuttavia compreso l'oggetto della segnalazione, se ricorrono i presupposti sarà tenuto ad effettuare una segnalazione whistleblowing, garantendo in ogni caso la riservatezza delle informazioni acquisite e astenendosi dall'intraprendere alcuna iniziativa autonoma di analisi e approfondimento.

Le segnalazioni devono essere adeguatamente circostanziate e fondate su elementi precisi e concordanti.

Le segnalazioni devono prevedere preferibilmente i seguenti elementi:

- una descrizione completa dei fatti oggetto di segnalazione;
- se conosciute, le circostanze di tempo e di luogo in cui sono state commesse le violazioni o per le quali si ha presunzione;
- le generalità o gli elementi (qualifica, ufficio, attività svolta) del soggetto segnalato al fine di consentirne l'identificazione;
- le indicazioni di eventuali testimoni o soggetti che possono riferire sui fatti oggetto di segnalazione;
- eventuali allegati o documenti che possono confermare la fondatezza dei fatti segnalati;
- ogni altra informazione che possa fornire un riscontro utile circa la sussistenza dei fatti.

Le presunte ritorsioni, anch'esso potenzialmente oggetto di segnalazione, vanno comunicate esclusivamente ad ANAC per gli accertamenti che la legge le attribuisce.

Sono oggetto di segnalazioni e quindi ammissibili le comunicazioni di ritorsioni che il segnalante ritiene di aver subito a seguito di una segnalazione.

Le rappresentanze sindacali non possono dare comunicazione ad ANAC di presunte ritorsioni in rappresentanza del soggetto segnalante.

Sono invece escluse e quindi inammissibili:

- le segnalazioni legate ad un interesse di carattere personale della persona del segnalante, che riguardano esclusivamente i propri rapporti individuali di lavoro con colleghi o con figure gerarchicamente sovraordinate;
- le segnalazioni fondate su meri sospetti o voci di corridoio;
- le segnalazioni di violazioni in materia di sicurezza nazionale.

### 3.4 MODALITÀ E CANALI DI SEGNAZIONE: COME SEGNALARE

In rispetto di quanto previsto dal decreto e dalle Disposizioni contenute nella Circolare 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 approvato con delibera n. 311 del 12/07/2023, le modalità di segnalazione sono le seguenti:

#### Canale interno: Piattaforma on line

Il Segnalante può effettuare una Segnalazione in forma scritta tramite Piattaforma on line, istituita da CFI, le cui caratteristiche sono conformi alle prescrizioni di cui al D.Lgs. 24/2023 ovvero in forma orale attraverso incontro diretto.

Il portale è liberamente accessibile dal Sito, sezione Whistleblowing, secondo le indicazioni ivi previste (vedi paragrafo 4.5).

#### Canale esterno ANAC

Il Segnalante può effettuare una Segnalazione Esterna, avvalendosi del canale esterno attivato, a tal fine, presso l'A.N.A.C. ai sensi dell'art. 7 del D.Lgs. 24/2023 e delle Linee Guida A.N.A.C. 2023, ove, al momento della sua presentazione, ricorra una delle seguenti condizioni di cui all'art. 6 del D.Lgs. 24/2023:

- Il canale di Segnalazione Interna non è attivo o, anche se attivato, non è conforme a quanto previsto dalla normativa vigente;
- ha già effettuato una segnalazione interna e la medesima non ha avuto seguito;
- teme che la segnalazione possa determinare il rischio di ritorsione o che non possa avere efficace seguito;
- ritiene che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

#### Divulgazione pubblica

Il segnalante può ricorrere a divulgazione pubblica a mezzo stampa o media, social media quando:

- ha già effettuato una segnalazione interna e/o ad ANAC senza ricevere riscontro;
- teme che la segnalazione possa determinare il rischio di ritorsione o che non possa avere efficace seguito in ragione delle specifiche circostanze del caso concreto;
- ritiene che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.



## Denuncia

Il decreto in ultimo riconosce anche la facoltà al segnalante di denuncia delle condotte illecite configurabili come reati direttamente alle Autorità competenti.

### 3.5 IL CANALE INTERNO DI SEGNALAZIONE: LA PIATTAFORMA WEB

CFI ha istituito un apposito canale di segnalazione interno al quale il segnalante può ricorrere tramite sito web aziendale.

La piattaforma offre un portale personalizzato, garantendo il rispetto di tutti i requisiti legali e di sicurezza necessari, inclusi quelli previsti per l'organizzazione e gestione dei trattamenti di dati personali e degli adempimenti previsti dalla normativa sulla privacy (D.Lgs. n. 196/2003, come modificato dal D.Lgs. 101/2018 e Regolamento U.E. 2016/679 in materia di protezione dei dati personali, complessivamente "**Normativa Privacy**"), ivi compresa la cifratura delle informazioni e delle comunicazioni.

La piattaforma permette a tutti gli stakeholder interni ed esterni di inviare segnalazioni a predeterminati soggetti interni autorizzati a gestire la segnalazione, al fine di garantire una comunicazione efficace e riservata.

L'accesso alla piattaforma avviene dalla sezione presente sul sito web istituzionale [www.cfi.it](http://www.cfi.it).

Prima di effettuare la segnalazione, al segnalante è chiesto di prendere visione dell'informativa privacy relativa al trattamento dei propri dati personali.

Il segnalante ha la possibilità di scegliere se effettuare una segnalazione fornendo le proprie generalità oppure in forma totalmente anonima, inserendo solamente l'oggetto della segnalazione e l'argomento di riferimento.

Al termine dell'inserimento della segnalazione, la piattaforma attribuisce un codice identificativo univoco che il segnalante deve conservare e trascrivere in quanto gli permetterà di verificare lo stato di avanzamento della propria segnalazione.

All'atto della segnalazione, il segnalante riceve una notifica di avvenuto ricevimento o notifica visibile direttamente in piattaforma.

Per ulteriori dettagli operativi relativi all'utilizzo della piattaforma, si rinvia alle ulteriori istruzioni operative per l'utilizzo della piattaforma, disponibili sul sito web istituzionale alla pagina web "Whistleblowing".

È sempre possibile per il segnalante richiedere di essere ascoltato di persona; la richiesta di incontro diretto viene effettuata tramite accesso alla piattaforma, inviando tale richiesta nei campi descrittivi al fine di tracciare la richiesta e mantenerne la riservatezza. Tale incontro diretto si terrà entro massimo 15 giorni dal ricevimento della richiesta e il Segnalante sarà informato della data entro 7 giorni, attraverso la piattaforma. Dell'incontro, previo consenso del Segnalante, viene redatto apposito verbale. Al Segnalante è data facoltà di emendare e/o modificare il verbale. Il Segnalante ne conferma il contenuto mediante sottoscrizione. Le Segnalazioni oggetto di incontro diretto saranno inserite e gestite all'interno della piattaforma a cura del Comitato Whistleblowing.

### 3.6 COMITATO INTERNO WHISTLEBLOWING

CFI ha istituito un Comitato Whistleblowing: il Comitato è costituito dai componenti del Collegio Sindacale e dall'Organismo di Vigilanza.

Ai sensi dell'art. 4 comma 5 del D.Lgs. 24/2023, la gestione del canale di segnalazione è affidata al Comitato Whistleblowing, il quale delega il Presidente del Collegio Sindacale alla ricezione delle segnalazioni attraverso la piattaforma: Il Presidente è destinatario di tutte le segnalazioni che verranno condivise tempestivamente e gestite in concerto con gli altri membri del Collegio Sindacale e con l'OdV.

Nel caso in cui la segnalazione riguardi un altro membro del Comitato, la segnalazione verrà trasmessa dal Presidente del Collegio Sindacale ai soli membri del Comitato non interessati dalla segnalazione e con gli stessi soggetti gestita.

Qualora il soggetto segnalato coincida con la figura del Presidente del Collegio Sindacale, la segnalazione dovrà essere ricevuta dal sostituto individuato preventivamente dalla Società nella figura dell'Organismo di Vigilanza, tramite richiesta di incontro diretto con lo stesso, tramite piattaforma, ovvero tramite invio di lettera raccomandata all'indirizzo indicato sul sito web di CFI – sezione Whistleblowing – con le modalità previste dalle Linee Guida ANAC<sup>5</sup>

In tale caso, l'OdV tempestivamente informerà e condividerà l'istruttoria della segnalazione con gli altri membri del Comitato non interessati dalla segnalazione.

Il Comitato ha il compito di:

- a) ricevere la segnalazione e dare riscontro al Segnalante dell'avvenuta presa in carico della Segnalazione entro 7 giorni dal ricevimento della stessa;
- b) effettuare una valutazione preliminare di ammissibilità della segnalazione e della sua apparente fondatezza in considerazione di quanto previsto dalla normativa e dalle Linee Guida ANAC. Ha l'obbligo di dare un primo riscontro al Segnalante circa l'accoglimento o il rigetto della Segnalazione entro i termini prescritti dalla normativa;
- c) gestire lo svolgimento dell'istruttoria, se necessario interloquendo con il Segnalante ovvero interessando altre Funzioni aziendali interessate o soggetti competenti, individuati dal Comitato, che possono intervenire nella fase di istruttoria della segnalazione per fornire un utile supporto nell'espletamento delle attività di verifica delle informazioni oggetto di segnalazione;
- d) garantire l'esito delle segnalazioni pervenute, attivando la direzione aziendale per l'eventuale irrogazione di sanzioni e fornendo riscontro al Segnalante dell'esito della procedura di segnalazione;
- e) assicurare il corretto funzionamento delle procedure;
- f) riferire direttamente e senza indugio al Consiglio di Amministrazione le informazioni oggetto di segnalazione ove rilevanti;
- g) interessare il Responsabile della Funzione Antiriciclaggio laddove la segnalazione attenga a fatti e/o comportamenti che possono comportare la violazione della normativa antiriciclaggio ai sensi del d.lgs.231/2007

I rapporti con i membri del Comitato Whistleblowing sono stati disciplinati in conformità alla vigente

---

<sup>5</sup> Le quali prevedono che segnalazione venga inserita in due buste chiuse: la prima con i dati identificativi del segnalante unitamente alla fotocopia del documento di riconoscimento; la seconda con la segnalazione, in modo da separare i dati identificativi del segnalante dalla segnalazione. Entrambe dovranno poi essere inserite in una terza busta chiusa che rechi all'esterno la dicitura "riservata" al gestore della segnalazione (ad es. "riservata all'Organismo di Vigilanza"). La segnalazione è poi oggetto di protocollazione riservata, anche mediante autonomo registro, da parte del Comitato.

normativa sulla protezione dei dati personali.

### **3.7 ARCHIVIAZIONE E TEMPI DI CONSERVAZIONE**

Tutta la documentazione inerente alle segnalazioni ricevute è archiviata all'interno della piattaforma o in server dedicato (archiviazione informatica) e conservata nel rispetto delle normative vigenti in materia di protezione dei dati personali.

La documentazione relativa alla segnalazione verrà conservata per massimo 5 anni. I dati personali manifestamente inutili al trattamento di una specifica segnalazione non sono raccolti o, se raccolti accidentalmente, saranno immediatamente cancellati.

### **3.8 REPORTING**

Il Comitato predispone con cadenza annuale, in caso di ricezione di segnalazioni, un Report contenente l'indicazione delle Segnalazioni pervenute nel periodo di riferimento.

Nel Report è riportato lo "stato" di ciascuna Segnalazione (es. ricevuta, aperta, in lavorazione/chiusa, ecc.) e delle eventuali azioni intraprese (azioni correttive e provvedimenti disciplinari) nel rispetto delle norme sulla riservatezza del segnalante.

Il rendiconto delle segnalazioni è inviato al Consiglio di Amministrazione di CFI entro il 31 luglio di ogni anno qualora siano pervenute segnalazioni.

## **4. TUTELA E RESPONSABILITA' DEL SEGNALANTE**

### **4.1 TUTELA DELLA RISERVATEZZA**

L'identità del segnalante e del segnalato e degli altri soggetti coinvolti (esempio facilitatore) sono protette in ogni contesto successivo alla segnalazione.

Nel procedimento penale, l'identità del segnalante è coperta da segreto nei limiti dell'art. 329 c.p.p. Nell'ambito del procedimento dinanzi alla 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 del 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 alla rivelazione della propria identità.

La violazione dell'obbligo di riservatezza è fonte di responsabilità disciplinare, fatta salva ogni ulteriore forma di responsabilità prevista dalla legge.

Nel procedimento disciplinare attivato contro il presunto autore della condotta segnalata l'identità del segnalante può essere rilevata al segnalato per consentirne la difesa solo previo consenso espresso del segnalante.

La Società tutela l'identità delle persone coinvolte e delle persone menzionate nella Segnalazione fino alla conclusione dei procedimenti avviati in ragione della stessa nel rispetto delle medesime garanzie previste in favore del Segnalante.

La Segnalazione è sottratta all'accesso previsto dagli articoli 22 e seguenti della Legge 7.8.1990, n. 241, e s.m.i., nonché dagli articoli 5 e seguenti del Decreto Legislativo 14 marzo 2013, n. 33, e s.m.i. Fermo quanto sopra descritto nelle procedure di Segnalazione Interna ed Esterna, la persona coinvolta può essere sentita, ovvero, su sua richiesta, è sentita, anche mediante procedimento cartolare attraverso l'acquisizione di osservazioni scritte e documenti.

La violazione degli obblighi di riservatezza del Segnalante comporta la violazione dei doveri di ufficio con la conseguente responsabilità disciplinare.

## 4.2 TUTELA DALLE RITORSIONI

CFI in ottemperanza agli obblighi di legge, adotta una politica volta ad evitare qualsiasi tipo di ritorsione. Non saranno tollerate ritorsioni inclusi, a titolo esemplificativo ma non esaustivo, sulle seguenti fattispecie (art.17 comma 4 D.lgs. 24/2023):

- h) licenziamento, sospensione o misure equivalenti;
- i) retrocessione di grado o mancata promozione;
- j) mutamento di funzioni, cambiamento del luogo di lavoro, riduzione dello stipendio, modifica dell'orario di lavoro;
- k) sospensione della formazione o qualsiasi restrizione dell'accesso alla stessa;
- l) note di demerito o referenze negative;
- m) adozione di misure disciplinari o di altra sanzione, anche pecuniaria;
- n) coercizione, intimidazione, molestie o ostracismo;
- o) discriminazione o comunque trattamento sfavorevole;
- p) 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;
- q) mancato rinnovo o risoluzione anticipata di un contratto di lavoro a termine;
- r) danni, anche alla reputazione della persona, in particolare sui social media, o pregiudizi economici o finanziari, comprese la perdita di opportunità economiche e la perdita di redditi;
- s) 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;
- t) conclusione anticipata o annullamento del contratto di fornitura di beni o servizi;
- u) annullamento di una licenza o di un permesso;
- v) richiesta di sottoposizione ad accertamenti psichiatrici o medici.

CFI ritiene fondamentale il benessere psico-fisico dei suoi dipendenti e collaboratori, e si impegna a tutelare qualunque soggetto che effettui una segnalazione in buona fede.

## 4.3 CONDIZIONI PER GODERE DELLE TUTELE

Le misure previste si applicano ai segnalanti quando ricorrono le seguenti condizioni:

- i segnalanti devono ragionevolmente credere che le informazioni sulle violazioni segnalate siano veritiere (non supposizioni, voci di corridoio o notizie di pubblico dominio);

- viene tutelata la buona fede del segnalante anche in caso di segnalazione inesatte per via di errori genuini (scarsa conoscenza delle norme giuridiche);
- il segnalante deve indicare chiaramente nell'oggetto della segnalazione che si tratta di una segnalazione whistleblowing;
- deve esserci uno stretto collegamento o consequenzialità tra la segnalazione e l'atto sfavorevole direttamente o indirettamente subito dal segnalante, per configurare la ritorsione
- la segnalazione deve essere fatta secondo quanto previsto nel Capo II del D.lgs. 24 del 2023.

#### 4.4 QUANDO VIENE MENO LA TUTELA DEL SEGNALANTE

Fatte salve le specifiche limitazioni previste dal legislatore, non è garantita la tutela del segnalante nel caso in cui sia accertata con sentenza di primo grado nei confronti del segnalante la responsabilità penale del segnalante per i reati di calunnia e diffamazione, ovvero la sua responsabilità civile per la stessa denuncia nei casi di dolo o colpa grave.

In caso di accertamento delle responsabilità, alla persona segnalante o denunciante è anche irrogata una sanzione disciplinare.

#### 4.5 SANZIONI DISCIPLINARI

Il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, ex d.lgs. 231/01, adottato da CFI prevede un sistema disciplinare che sanziona coloro che pongono in essere le condotte oggetto della segnalazione altresì nei confronti di coloro che violano le misure di tutela del segnalante.

Qualora dalle attività di indagine condotte secondo la presente procedura dovessero emergere, a carico del personale di CFI o di Terzi (consulenti, collaboratori, partner commerciali etc.), violazioni o illeciti, la società agirà tempestivamente per l'applicazione del Sistema Disciplinare.

Queste sanzioni mirano inoltre a garantire il rispetto delle misure di tutela del whistleblower e a promuovere un ambiente sicuro per coloro che decidono di segnalare violazioni o comportamenti illeciti.

Nel caso di comportamenti penalmente rilevanti per i quali CFI sia obbligata a presentare denuncia o rispetto ai quali potrebbe proporre querela, nel rispetto di quanto previsto dalle leggi di riferimento, l'Amministratore Delegato, il Presidente ed il Consiglio di Amministrazione verranno immediatamente informati per l'adozione delle opportune azioni.

Il Comitato, nel rispetto della normativa in materia, segnala la necessità di provvedimenti disciplinari:

- all'Amministratore Delegato, nel caso di sanzioni da applicare nei confronti dei lavoratori dipendenti e dei dirigenti,
- al Consiglio di Amministrazione, nel caso di sanzioni da applicare nei confronti di membri del Consiglio di Amministrazione o del Collegio Sindacale,
- all'Amministratore Delegato nel caso di sanzioni da applicare a terzi (es. recesso dei contratti, ecc.).

Ai fini della individuazione della sanzione da applicare e, in generale, delle modalità di applicazione del sistema generale, si fa riferimento alla normativa vigente ed ai documenti normativi aziendali.

#### 4.6 INFORMATIVA PRIVACY

Nella gestione della Segnalazione, i dati personali del Segnalante, del Segnalato e di altri soggetti eventualmente coinvolti, saranno trattati in piena conformità a quanto stabilito dalla Normativa Privacy vigente. L'informativa sul trattamento dei dati personali è disponibile sul sito web di CFI.

#### 4.7 DIFFUSIONE ED INFORMAZIONE

Il Comitato assicura la divulgazione del presente Regolamento ai dipendenti di CFI; per garantirne la diffusione, il Regolamento è reso facilmente disponibile e consultabile nelle seguenti modalità:

- tramite esposizione nei luoghi di lavoro;
- tramite comunicazione ai dipendenti ed inserimento nell'intranet aziendale;
- tramite sito internet aziendale, nella sezione Whistleblowing, per tutti i soggetti interessati

Ulteriori istruzioni operative per l'utilizzo della piattaforma on line sono pubblicate sul sito web aziendale.

#### 4.8 ULTERIORI RIFERIMENTI

- ✓ Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D.lgs 231/2001
- ✓ Direttiva UE 1937/2019
- ✓ Regolamento UE 679/2018 (General Data Protection Regulation – GDPR)
- ✓ Decreto legislativo n. 24/2023 che ha attuato in Italia la Direttiva Europea n. 1937/2019 in materia di whistleblowing, abrogando le disposizioni in materia previste dalla legge n. 179/2017 per il settore pubblico e dal d.lgs. n. 231/2001 per quello privato
- ✓ Decreto Legislativo n. 231/2001 recante disciplina sulla responsabilità amministrativa delle persone giuridiche
- ✓ 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 gestione delle segnalazioni esterne – ANAC Approvate con delibera n. 311 del 12 luglio 2023.