



<b>Procedura Whistleblowing</b>		<b>Pagina 1 di 13</b>
---------------------------------	--	-----------------------

1. Scopo .....	3
2. Campo di applicazione .....	3
3. Oggetto delle segnalazioni.....	4
4. Il gestore della segnalazione .....	5
5. Il canale di segnalazione interna.....	5
5.1.1 Modalità di invio della segnalazione.....	5
5.1.2 Analisi preliminare.....	7
5.1.3 Istruttoria e approfondimenti specifici.....	7
5.1.4 Conclusione istruttoria e riscontro .....	8
6. Tutela della riservatezza del segnalante, delle persone segnalate o coinvolte e di altri soggetti .....	9
7. Misure di protezione.....	9
7.1.1 Divieto di ritorsioni .....	10
7.1.2 Misure di sostegno .....	11
7.1.3 Limitazioni della responsabilità .....	11
8. Sanzioni disciplinari.....	11
9. Informazione, formazione e diffusione .....	12
10. Archiviazione e tracciabilità' .....	12
11. Riferimenti .....	12

Emissione:	HSE-Q
Approvazione	Consiglio di amministrazione
Data di approvazione:	29/01/2024
Revisione:	01

**STATO DEL DOCUMENTO**

Revisione 00	01 dicembre 2023 - Nuova Emissione
Revisione 01	29 gennaio 2024 – Modifiche formali minori

## 1. SCOPO

La presente procedura, predisposta in linea con il Decreto Legislativo 10 marzo 2023, n. 24 di "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", disciplina la protezione delle persone che segnalano 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 siano venute a conoscenza in un contesto lavorativo pubblico o privato.

Socrate S.p.A. ("Socrate" o la "Società"), ha adottato un canale per la gestione di segnalazioni da parte di Dipendenti e di Terze Parti ("Segnalanti"), dove per "Segnalazione" si intende qualsiasi violazione di normativa nazionale o dell'Unione Europea come disciplinato dalla presente procedura.

Inoltre, la Società, in osservanza del Decreto Legislativo 8 giugno 2001 n. 231 (nel seguito anche il "Decreto"), ha adottato un proprio Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo (di seguito anche il "Modello Organizzativo"), approvato dal Consiglio di Amministrazione ed ha affidato ad un apposito organo (di seguito anche l'"Organismo" o l'"OdV") il compito di vigilare sull'efficace funzionamento e sull'osservanza del Modello e di curarne l'aggiornamento.

Il sistema di Segnalazione regolato con la presente procedura ha pertanto rilevanza anche ai fini del D. Lgs. 231/2001 per quanto riguarda le Segnalazioni interne.

## 2. CAMPO DI APPLICAZIONE

La presente procedura disciplina il canale interno adottato dalla Società per le segnalazioni c.d. "whistleblowing" e si applica a tutti i soggetti indicati nell'art. 3 del D. Lgs. 24/2023, ovvero a titolo esemplificativo soggetti che operano nel contesto lavorativo di Socrate siano essi:

- **azionisti** o persone con **funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza** della Società, anche qualora esercitino tali funzioni in via di mero fatto (quali: soci, amministratori; componenti del Collegio Sindacale, dirigenti);
- lavoratori **subordinati** della Società;
- **lavoratori autonomi** che svolgono la propria attività presso la Società;
- **lavoratori o collaboratori** che svolgono la propria attività presso la Società e che forniscano beni o servizi o realizzino opere in favore di terzi (es. fornitori e subappaltatori);
- **liberi professionisti e consulenti** che svolgono la propria attività presso la Società;
- **volontari e tirocinanti**, retribuiti e non retribuiti.

Nei confronti di tali soggetti, le tutele previste dalla presente procedura si applicano quando la Segnalazione sia effettuata quando il rapporto giuridico è ancora in corso, o non sia ancora iniziato se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite durante il processo di selezione o in altre fasi precontrattuali (es. candidato ad un processo di selezione), oppure durante il periodo di prova, oppure ancora successivamente allo scioglimento del rapporto giuridico se le informazioni sulle violazioni siano state acquisite nel corso del rapporto stesso (es. personale in pensione).

Si precisa che le tutele a favore del Segnalante si estendono anche alle seguenti figure:

- **facilitatori** (ovvero le persone che assistono il Segnalante nel processo di Segnalazione); persone appartenenti al medesimo **contesto lavorativo** del Segnalante e a lui **legate da uno stabile legame affettivo o di parentela**;
- **collegli** di lavoro del Segnalante a lui legati da un rapporto abituale e corrente;
- **enti di proprietà** del Segnalante o per i quali le persone tutelate lavorano.

### 3. OGGETTO DELLE SEGNALAZIONI

Oggetto della Segnalazione possono essere comportamenti, atti od omissioni, che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'ente e che consistono in **condotte illecite** rilevanti ai sensi del D. Lgs. 231/2001 o **violazioni del Modello Organizzativo** e del Codice Etico.

Deve trattarsi in ogni caso di informazioni apprese nel contesto lavorativo del Segnalante. Sono ricompresi nelle Segnalazioni i fondati sospetti su violazioni già commesse o non ancora commesse (che sulla base di elementi concreti potrebbero esserlo), nonché su condotte volte ad occultarle.

Non possono, invece, essere oggetto di Segnalazione e, qualora trasmesse non saranno trattate come disciplinato dalla presente procedura, le segnalazioni inerenti a meri sospetti o voci, o rimostranze, o richieste, rivendicazioni, doglianze o istanze di carattere personale del Segnalante<sup>1</sup>.

Segnalazioni in "mala fede", diffamatorie o calunniose possono dare luogo a responsabilità civile e/o penale a carico del Segnalante e all'applicazione di sanzioni secondo quanto indicato nel paragrafo 8.

Il medesimo canale può essere utilizzato per segnalare altri atti o comportamenti non in linea con il Codice Etico, anche se non rilevanti ai sensi del D. Lgs. 231/2001 (a titolo esemplificativo, ma non esaustivo, molestie e comportamenti discriminatori). In tali casi, dette segnalazioni saranno gestite dal Comitato di cui al successivo punto 4 e, qualora ritenuto necessario, portate all'attenzione dei competenti uffici, al di fuori delle tutele previste dal D.Lgs. 24/2023. Tali segnalazioni saranno gestite, in ogni caso, con le tempistiche previste dal presente documento.

---

<sup>1</sup> Sono escluse dall'ambito di applicazione del D. Lgs. 24/2023 anche le segnalazioni in materia di sicurezza e difesa nazionale e relative a violazioni già regolamentate in via obbligatoria in alcuni settori speciali (es. terrorismo finanziario ecc.)

#### 4. IL GESTORE DELLA SEGNALAZIONE

Nell'ottica di poter realizzare con efficacia le finalità della disciplina vigente, e dunque di salvaguardare l'integrità della Società e tutelare il Segnalante, il Gestore della Segnalazione coincide con il Comitato Whistleblowing (di seguito "**Comitato**") composto da uno o più dei componenti esterni dell'Organismo di Vigilanza, ovvero da soggetti che possono garantire autonomia e le competenze necessarie a svolgere le funzioni che gli sono demandate.

Qualora la Segnalazione dovesse riguardare uno dei componenti del Comitato, il Segnalante potrà validamente trasmettere la Segnalazione ad altro componente non coinvolto nella Segnalazione.

Qualora il Comitato sia composto da un solo componente e una segnalazione pervenuta riguardi, anche indirettamente, tale componente, la segnalazione verrà gestita da un componente esterno all'azienda nominato dal Consiglio di amministrazione. Rimangono valide anche in questo caso, le tempistiche di gestione della segnalazione riportate nel presente documento.

Il Comitato in caso di indagini particolarmente complesse potrà avvalersi anche del supporto di consulenti esterni specializzati che possano offrire le necessarie competenze tecniche e professionali per la gestione della Segnalazione. A tale scopo, Il Comitato ha a disposizione un apposito budget da utilizzare per l'affidamento di incarichi all'esterno della Società.

#### 5. IL CANALE DI SEGNALAZIONE INTERNA

##### 5.1.1 Modalità di invio della Segnalazione

Le segnalazioni attraverso canale interno devono essere effettuate alternativamente:

In forma **scritta** attraverso Piattaforma informatica - accessibile solo al Comitato e disponibile all'indirizzo <https://socrate.segnalazioni.net> compilando la schermata di Segnalazione e precisando di voler beneficiare delle tutele in materia di whistleblowing (selezionando la dicitura "riservata" nella schermata);

In forma **orale** attraverso messaggistica vocale presente sulla medesima Piattaforma informatica;

In forma **orale** attraverso incontro diretto con il Comitato, o suo componente<sup>2</sup>.

In caso di Segnalazione trasmessa a soggetto non competente a riceverla, quest'ultimo dovrà - entro 7 giorni - trasmettere la Segnalazione al soggetto competente attraverso i canali implementati dalla Società, senza trattenerne copia e dandone notizia alla persona Segnalante.

---

<sup>2</sup> La segnalazione in questa ipotesi dovrà essere documentata mediante registrazione e redazione del verbale dell'incontro confermato mediante sottoscrizione da parte del Segnalante.

Il Segnalante, attraverso gli strumenti sopra indicati, ha la possibilità di rimanere anonimo o di chiedere che la propria identità rimanga riservata potendo beneficiare delle tutele previste dal D. Lgs. 24/2023 per il Segnalante.

In ogni caso, ai fini di permettere un idoneo uso della Segnalazione, questa dovrebbe essere il più possibile circostanziata e contenere tutti gli elementi utili ad accertare la fondatezza dei fatti oggetto della comunicazione, ovvero contenere i seguenti elementi essenziali:

- **dati identificativi** del segnalante (qualora non anonimo);
- **oggetto** della Segnalazione ovvero una chiara e completa descrizione dei fatti oggetto di Segnalazione con indicazione, ove conosciute, delle circostanze di tempo e luogo in cui sarebbero stati commessi i fatti segnalati;
- **soggetto** segnalato o altri soggetti coinvolti, ovvero qualsiasi elemento che consenta di identificare agevolmente il presunto autore del comportamento o di altri soggetti potenzialmente a conoscenza dei fatti;
- ogni eventuale **documentazione** che possa confermare la fondatezza dei fatti segnalati;
- ogni altra informazione utile a riscontro della sussistenza dei fatti segnalati.

Socrate garantisce la massima **riservatezza** nei confronti del Segnalante, proteggendone l'identità. Durante la fase di gestione delle segnalazioni, sarà mantenuta riservata l'identità del Segnalante e le informazioni acquisite saranno gestite in modo tale da non permettere nemmeno indirettamente di risalire al Segnalante stesso.

Inoltre, le Segnalazioni non potranno essere utilizzate oltre quanto necessario per dare adeguato seguito alle stesse. L'identità della persona segnalante e qualsiasi altra informazione da cui può evincersi, direttamente o indirettamente, tale identità non possono essere rivelate, senza il consenso espresso della stessa persona Segnalante, a persone diverse da quelle competenti a riceverle o a dare seguito alle Segnalazioni espressamente autorizzate a trattare tali dati.

La riservatezza viene garantita anche nel caso di Segnalazioni effettuate in forma orale e concerne anche la persona coinvolta o comunque menzionata nella Segnalazione, nonché il contenuto della Segnalazione e la relativa documentazione.

I dati raccolti, tramite la Segnalazione e/o nel corso dell'istruttoria che ne seguirà, sono raccolti e trattati in conformità al Reg. UE n. 2016/679, del D. Lgs. n. 196/2003 così come modificato dal D.Lgs. 101/2018.

### 5.1.2 Analisi preliminare

Il Comitato, entro 7 giorni dall'invio della Segnalazione, trasmette al Segnalante un **avviso di ricevimento** allo scopo di informarlo della presa in carico della Segnalazione trasmessa, impegnandosi a dare un corretto seguito alla Segnalazione.

Tutte le Segnalazioni sono oggetto di analisi preliminare svolta dal Comitato al fine di verificare la presenza di dati e informazioni utili a consentire una prima valutazione della procedibilità ed ammissibilità della Segnalazione stessa.

Ai fini della valutazione della procedibilità della Segnalazione, il Comitato dovrà verificare innanzitutto la sussistenza dei presupposti oggettivi e soggettivi che giustificano la Segnalazione mediante canale interno, ovvero che il Segnalante sia soggetto legittimato ad effettuare la Segnalazione e che l'oggetto della Segnalazione rientri tra gli ambiti di applicazione della disciplina.

Una volta verificata la procedibilità della Segnalazione, il Comitato valuterà che la Segnalazione sia ammissibile come whistleblowing, ovvero che contenga dati e informazioni tali da consentire una comprensione e un'analisi secondo quanto previsto dalla presente procedura (es. circostanza tempo e luogo in cui si è verificato il fatto, generalità o altri elementi che consentano di identificare il soggetto cui attribuire i fatti segnalati).

Qualora a conclusione della fase preliminare emerga la manifesta improcedibilità o inammissibilità della Segnalazione o sia accertato il contenuto generico della Segnalazione tale da non consentire la comprensione dei fatti, quest'ultima viene archiviata dal Comitato, indicandone la relativa motivazione e fatto salvo quanto indicato nel successivo paragrafo 8.

Se a conclusione della fase preliminare emerge che la Segnalazione non rientra tra quelle di competenza del Comitato, quest'ultimo provvederà invece all'inoltro alle funzioni aziendali competenti.

### 5.1.3 Istruttoria e approfondimenti specifici

Qualora a seguito della analisi preliminare emergano o siano comunque desumibili elementi utili e sufficienti per una valutazione della ammissibilità della Segnalazione, il Comitato avvia l'istruttoria interna sui fatti e le condotte segnalate per valutare la sussistenza degli stessi.

L'**istruttoria interna** dovrà essere svolta in modo confidenziale e riservato, nonché imparziale in modo da preservare la riservatezza dell'identità del Segnalante, del Segnalato e del contenuto della Segnalazione. In particolare, il Comitato potrà chiedere ulteriori informazioni al Segnalante, acquisire ulteriore documentazione e, in caso di indagini tecniche o particolarmente complesse, avvalersi del supporto di professionisti esterni che possano offrire le competenze necessarie e che devono assicurare riservatezza delle informazioni, imparzialità e indipendenza nelle relative valutazioni. A tale scopo, il soggetto incaricato dovrà impegnarsi a rispettare gli obblighi di riservatezza e confidenzialità previsti dalla presente procedura.

A tale scopo il Comitato provvederà, a titolo esemplificativo, a:

- svolgere analisi specifiche coinvolgendo le strutture aziendali competenti;
- mantenere **interlocuzioni** con il Segnalante;
- acquisire **documenti o altre informazioni** dal Segnalante;
- acquisire **atti o documenti** da altri uffici dell'organizzazione;
- sottoporre ad **audizione** terze persone che possano riferire sui fatti oggetto di Segnalazione;
- avanzare a terze persone **richieste** volte ad accertare la fondatezza dei fatti segnalati;
- concludere immediatamente l'istruttoria - mediante archiviazione - se sia accertata in qualsiasi momento l'infondatezza della Segnalazione, motivandone le ragioni per iscritto.

#### 5.1.4 Conclusione istruttoria e riscontro

Il Comitato, all'esito delle indagini interne, predisporrà il report conclusivo delle indagini e, qualora queste si rivelino fondate, si rivolgerà alle funzioni aziendali competenti al fine di consentire di assumere i provvedimenti necessari per dare seguito alla Segnalazione quali, a titolo esemplificativo:

- individuazione con il Responsabile della funzione interessata dalla Segnalazione dell'eventuale **"action plan"** necessario per rimuovere la carenza organizzativa e di controllo;
- **monitoraggio** periodico dell'attuazione dell'"action plan";
- adozione di eventuali **provvedimenti interni** (es. azioni giudiziarie, cancellazione dall'albo dei fornitori ecc.);
- apertura di un **procedimento disciplinare**.

All'esito dell'istruttoria e, in ogni caso entro 3 mesi dalla data dell'avviso di ricevimento o dalla scadenza del termine di 7 giorni dalla presentazione della Segnalazione, il Comitato fornirà al Segnalante un **riscontro**<sup>3</sup> **in merito alla Segnalazione** ricevuta (es. comunicazione dell'archiviazione della Segnalazione, avvio indagini interne, accertamento della fondatezza, attività svolta sino a quel momento ecc.).

Inoltre, il Comitato comunica periodicamente al Consiglio di amministrazione e, per conoscenza al Collegio Sindacale, le informazioni relative alle segnalazioni ricevute, nonché i risultati degli approfondimenti svolti e delle verifiche interne effettuate.

Qualora le Segnalazioni abbiano ad oggetto violazioni del Modello 231 o illeciti rilevanti ai fini del D. Lgs. 231/2001, il report riepilogativo delle Segnalazioni ricevute e delle azioni migliorative intraprese è inserito anche nella relazione annuale predisposta dall'Organismo di Vigilanza e trasmessa al Consiglio di Amministrazione.

<sup>3</sup> Si precisa che non è necessario concludere l'attività di accertamento entro i 3 mesi in quanto potrebbero sussistere ragioni che richiedono un tempo maggiore per le verifiche. In questo caso sarà però necessario comunicare al Segnalante anche il successivo esito finale dell'istruttoria della Segnalazione.



## 6. TUTELA DELLA RISERVATEZZA DEL SEGNALANTE, DELLE PERSONE SEGNALATE O COINVOLTE E DI ALTRI SOGGETTI

Le Segnalazioni non potranno essere utilizzate oltre quanto necessario per dare adeguato seguito alle stesse.

Inoltre, in caso di Segnalazione interna è compito del Comitato garantire la riservatezza del Segnalante sin dal momento della presa in carico della Segnalazione, anche nelle ipotesi in cui la stessa dovesse rivelarsi successivamente errata o infondata.

La tutela della riservatezza è garantita non solo nei confronti dell'identità del Segnalante, ma riguarda altresì ogni altra informazione o elemento da cui possa dedursi direttamente o indirettamente **l'identità del Segnalante**. La medesima garanzia è prevista anche in favore delle persone coinvolte e/o menzionate nella segnalazione, nonché ai facilitatori, in considerazione del rischio ritorsioni.

La riservatezza del Segnalante viene garantita anche nel caso di Segnalazioni effettuate in forma orale o mediante incontro diretto con il gestore della Segnalazione, nonché nell'ipotesi di Segnalazioni trasmesse a soggetto non competente.

La tutela della riservatezza viene assicurata anche in ambito giurisdizionale e disciplinare. In particolare, nell'ambito del procedimento disciplinare eventualmente attivato dalla Società contro il presunto autore della violazione, 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.

Nel caso in cui, l'identità del Segnalante risulti indispensabile alla difesa del soggetto cui è stato contestato l'addebito disciplinare, questa può essere rivelata solo dietro **consenso espresso** del Segnalante.

## 7. MISURE DI PROTEZIONE

Il D.Lgs. 24/2023 prevede una serie di misure per la protezione dei segnalanti e degli altri soggetti coinvolti nella Segnalazione, applicabili al ricorrere delle condizioni previste dall'art. 16 del D. Lgs. 24/2023, ovvero se:

al momento della Segnalazione, della denuncia o della divulgazione pubblica il Segnalante aveva il fondato motivo di ritenere che le informazioni sulle violazioni riscontrate fossero **vere** e rientrassero nell'ambito oggettivo del D.Lgs. 24/2023;

la Segnalazione è stata effettuata nel rispetto delle **modalità** indicate dal D.Lgs. 24/2023.

A fronte della rilevanza della buona fede del Segnalante, ai fini della protezione sono invece del tutto irrilevanti i motivi che hanno indotto lo stesso ad effettuare la Segnalazione.

Le tutele non sono garantite – ed è irrogata sanzione disciplinare – nel caso in cui sia accertata la responsabilità penale del 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.

### **7.1.1 Divieto di ritorsioni**

Non è tollerata alcuna forma di ritorsione, anche solo tentata o minacciata, nei confronti del Segnalante per motivi collegati, in tutto od in parte, direttamente o indirettamente, alla Segnalazione.

Si considera ritorsione a titolo esemplificativo, qualsiasi misura, atto o comportamento previsto all’art. 17 comma 4 del D. Lgs. 24/2023 (es. licenziamento, sospensione, retrocessione di grado, mutamento delle mansioni, del luogo o dell’orario di lavoro, riduzione dello stipendio, misure disciplinari, molestie, coercizioni, ecc.) e qualsiasi altra misura che determini condizioni di lavoro inaccettabili<sup>4</sup>.

Chiunque ritenga di essere oggetto di misure ritorsive, anche in forma tentata o minacciata, a seguito di una Segnalazione potrà informare ANAC che, accertato il nesso causale tra la ritorsione e la Segnalazione, adotterà i conseguenti provvedimenti sanzionatori.

ANAC potrà infatti applicare al responsabile la sanzione amministrativa pecuniaria da 10.000 a 50.000 euro quando accerta che sono state commesse ritorsioni o quando accerta che la Segnalazione è stata ostacolata o che si è tentato di ostacolarla o che è stato violato l’obbligo di riservatezza. L’Autorità giudiziaria disporrà, invece, le misure necessarie ad assicurare la tutela del Segnalante (es. cessazione del comportamento ritorsivo, reintegra, risarcimento danni ecc.).

Tale misura di protezione perde tuttavia efficacia (i) qualora sia accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale del segnalante per i reati di diffamazione o di calunnia o nel caso in cui tali reati siano commessi con la denuncia all’autorità giudiziaria o contabile; ii) in caso di responsabilità civile per lo stesso titolo per dolo o colpa grave. In entrambe le ipotesi alla persona segnalante o denunciante verrà irrogata una sanzione disciplinare.

Come anticipato, tra i soggetti che possono godere della protezione rientrano anche coloro che, avendo un legame qualificato con il Segnalante, subiscono ritorsioni in ragione di detta connessione. Si tratta di facilitatori, persone del medesimo contesto lavorativo, colleghi di lavoro, e anche soggetti giuridici nei casi in cui siano enti di proprietà del Segnalante o enti in cui lavora o enti che operano nel medesimo contesto lavorativo.

---

<sup>4</sup> In merito alla fattispecie del licenziamento, la norma prevede la nullità e il diritto del lavoratore alla reintegra nel posto di lavoro ai sensi della disciplina applicabile al lavoratore. Ai sensi dell’art. 19, comma 4, del Decreto, l’Autorità giudiziaria adita, qualora la ritorsione venga accertata, può adottare tutte le misure necessarie ad assicurare la tutela alla situazione giuridica soggettiva azionata (es. risarcimento danno, reintegrazione nel posto di lavoro, ordine cessazione condotta ritorsiva, dichiarazione nullità degli atti adottati in violazione dell’art. 17 D. Lgs. 24/2023).

### 7.1.2 Misure di sostegno

È istituito presso l'ANAC l'elenco degli enti del **Terzo settore** che forniscono alle persone segnalanti misure di sostegno. L'elenco è pubblicato dall'ANAC sul proprio sito. Le misure di sostegno fornite dagli enti consistono in informazioni, assistenza e consulenze a titolo gratuito sulle modalità di Segnalazione e sulla protezione dalle ritorsioni offerta dalle disposizioni normative nazionali e da quelle dell'Unione europea, sui diritti della persona coinvolta, nonché sulle modalità e condizioni di accesso al patrocinio a spese dello Stato.

### 7.1.3 Limitazioni della responsabilità

Non è punibile il soggetto Segnalante che riveli o diffonda informazioni sulle violazioni coperte dall'obbligo di segreto, 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 nelle modalità richieste.

Quando ricorrono le ipotesi di cui sopra è esclusa anche ogni ulteriore responsabilità di natura civile o amministrativa.

Salvo che il fatto costituisca reato, è esclusa la responsabilità, anche di natura civile o amministrativa, per l'acquisizione delle informazioni sulle violazioni o per l'accesso alle stesse.

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.

## 8. SANZIONI DISCIPLINARI

L'inosservanza dei principi e delle regole contenuti nella presente procedura rappresenta una violazione del Modello e comporta l'applicazione del sistema disciplinare adottato ai sensi dello stesso.

In particolare, le **sanzioni disciplinari** previste nella Parte Generale del Modello Organizzativo possono essere applicate, in misura proporzionata alla gravità della condotta, nelle seguenti ipotesi previste dall'art. 21, comma 2 D. Lgs. 24/2023 quali:

- violazione delle **misure poste a tutela del Segnalante** (es. atti di ritorsione, diretti o indiretti nei confronti del Segnalante per motivi collegati direttamente o indirettamente, alla Segnalazione);
- **ostacolo** alla Segnalazione o tentativo di ostacolare la Segnalazione;
- violazioni dell'**obbligo di riservatezza** della identità del Segnalante;
- **mancata istituzione** dei canali di segnalazione o di procedure conformi;
- mancata attività di **verifica e analisi** delle segnalazioni ricevute;

- accertamento con sentenza, anche non definitiva di primo grado nei confronti del Segnalante, della **responsabilità penale per i reati di calunnia o diffamazione** o comunque per i medesimi reati commessi con la denuncia, ovvero della responsabilità civile, per aver riferito informazioni false riportate intenzionalmente con dolo o colpa grave;
- effettuazione di atti **illeciti o irregolari** ovvero non in linea con il Codice Etico, il Modello Organizzativo e le procedure adottate.

Non è prevista alcuna azione o sanzione nei confronti di coloro che dovessero segnalare in buona fede fatti che da successive verifiche dovessero risultare infondati.

## 9. INFORMAZIONE, FORMAZIONE E DIFFUSIONE

La presente procedura costituisce parte integrante del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo adottato dalla Società ai sensi del D. Lgs. 231/2001 ed è consultabile nella **bacheca aziendale**, nonché disponibile sulla **Intranet aziendale** nella sezione "Whistleblowing" e pubblicata sul sito internet della Società.

Nei confronti del personale interno, vengono organizzati periodici corsi di **formazione** in materia di whistleblowing.

Infine, nei contratti con le terze parti, vengono inserite apposite **clausole** relative all'adozione da parte di Socrate del Codice Etico, del Modello 231 e di canali di whistleblowing, fornendo informazioni sulle modalità di utilizzo.

## 10. ARCHIVIAZIONE E TRACCIABILITA'

Le informazioni relative alle segnalazioni (inclusa la relativa documentazione) sono conservate in un apposito database per il tempo necessario al trattamento della Segnalazione e comunque non oltre **5 (cinque) anni** decorrenti dalla data della comunicazione dell'esito finale della procedura di Segnalazione, nel rispetto degli obblighi di riservatezza di cui alla presente procedura.

## 11. RIFERIMENTI

- Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231 "Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell'articolo 11 della legge 29 settembre 2000";
- Decreto Legislativo 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";

- Guida operativa Confindustria per gli enti privati - Nuova disciplina "whistleblowing" - ottobre 2023;
- Linee guida ANAC in materia di protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione Europea e protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali – approvate con delibera n. 311 del 12 luglio 2023;
- Modello di organizzazione, gestione e controllo della Società, ex art. 6 D.Lgs. n. 231/2001.