



# PROCEDURA WHISTLEBLOWING

per le segnalazioni di illeciti e irregolarità

di FIRST SICAF S.P.A.

*Approvata dal Consiglio di Amministrazione di First SICAF S.p.A. del 14 marzo 2025*

**FIRST SICAF S.P.A.**

Viale Luigi Majno, 17/A - 20122 Milano  
R.E.A. MI-2105398 - C.F./P.IVA 09656380962

Tel. +39 02 002 49 171 PEC: [firstsicaf@legalmail.it](mailto:firstsicaf@legalmail.it) – Mail [info@firstsicaf.it](mailto:info@firstsicaf.it)

Appartenente al gruppo di imprese di investimento ex art. 11 TUF con capogruppo First Capital S.p.A.

[www.firstsicaf.it](http://www.firstsicaf.it)

*Il presente documento è di proprietà di FIRST SICAF S.p.A. ed è sistematicamente aggiornato in relazione alle modifiche normative, regolamentari ed interne. Pertanto, si indicano di seguito le date di approvazione e di emissione delle sue revisioni:*

Rev. 01	27 maggio 2020 (approvazione CdA)
Rev. 02	13 dicembre 2023 (approvazione CdA)
Rev. 03	14 marzo 2025 (approvazione CdA)

## INDICE

1. INTRODUZIONE .....	4
2. QUADRO NORMATIVO DI RIFERIMENTO .....	5
3. DESTINATARI E AMBITO DI APPLICAZIONE .....	5
4. FATTISPECIE OGGETTO DI POSSIBILE SEGNALAZIONE .....	6
5. PRINCIPI GENERALI .....	7
6. INVIO E GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI DELLE VIOLAZIONI .....	9
7. LA VALUTAZIONE DELLE SEGNALAZIONI DELLE VIOLAZIONI .....	10
8. ESITO DELL'INDAGINE .....	10
9. PROVVEDIMENTI SANZIONATORI .....	11
10. REPORTISTICA .....	11
11. FORMAZIONE .....	12
12. SEGNALAZIONE ESTERNA DELLE VIOLAZIONI ALL'ANAC .....	12
13. SEGNALAZIONE ESTERNA DELLE VIOLAZIONI ALLE AUTORITA' DI VIGILANZA .....	12
14. DIVULGAZIONE PUBBLICA .....	13
15. AGGIORNAMENTO DELLA PROCEDURA .....	13

## 1. INTRODUZIONE

First SICAF S.p.A. (di seguito, anche la “**Società**”) favorisce la diffusione di una cultura della legalità, incentivando l’uso dei sistemi interni di segnalazione, e pertanto ritiene necessario dotarsi di una regolamentazione interna (di seguito, la “**Procedura**”) che disciplini la modalità per la segnalazione di comportamenti illegittimi da parte dei dipendenti e dei soggetti che appartengono all’organizzazione aziendale e che definisca pertanto adeguati canali di comunicazione per la ricezione, l’analisi ed il trattamento di dette segnalazioni.

Lo scopo della presente Procedura è di garantire un ambiente di lavoro in cui possano essere segnalati eventuali comportamenti illegittimi posti in essere all’interno della Società, escludendo qualsivoglia condotta ritorsiva, discriminatoria o sleale a carico del soggetto segnalante.

La Procedura è pertanto improntata ai seguenti principi:

- incoraggiare i dipendenti a segnalare irregolarità alla Società;
- proteggere coloro che, in buona fede, segnalano le irregolarità dal subire conseguenze negative;
- trattare tutte le segnalazioni effettuate in conformità con la Procedura in modo confidenziale, coerente e riservato;
- indagare su eventuali segnalazioni di irregolarità in modo completo, equo e tempestivo, con adeguate competenze tecniche e investigative, e condurre un’indagine che sia equa per tutte le parti coinvolte;
- utilizzare tutte le risorse appropriate per affrontare le irregolarità che si sono verificate o si verificano;
- sanzionare chiunque tenti di colpevolizzare o fare ritorsioni contro chiunque altro individuo che presenti una segnalazione ai sensi della Procedura.

In particolare, la Procedura ha lo scopo di definire e chiarire:

- a) chi sono i soggetti tenuti ad effettuare la segnalazione;
- b) quali sono i fatti e le circostanze da segnalare;
- c) quali sono i canali di segnalazioni e chi sono i responsabili dell’analisi e trattazione delle stesse;
- d) le modalità di gestione e trattazione delle segnalazioni;
- e) gli obblighi di tracciatura e di conservazione delle segnalazioni;
- f) gli obblighi di reportistica interna in merito alle segnalazioni pervenute in determinati periodi di riferimento;
- g) gli obblighi di riservatezza e le misure di tutela a favore del segnalante e del segnalato;
- h) la diffusione della Procedura a livello aziendale.

L’invio di segnalazioni, nel rispetto della presente Procedura, non costituisce di per sé violazione degli obblighi derivanti dai rapporti di lavoro o dai rapporti contrattuali intercorrenti tra il soggetto segnalante e la Società.

La Società con la Procedura si impegna ad adottare le seguenti misure di tutela:

- a favore del segnalante contro eventuali condotte ritorsive, discriminatorie o sleali derivanti dalla segnalazione;
- a favore del segnalato contro eventuali segnalazioni che potrebbero ledere la relativa integrità (ad esempio, segnalazioni effettuate al solo fine di calunniare o diffamare il soggetto segnalato).

A tal fine, i destinatari delle segnalazioni sono obbligati, ai sensi della presente Procedura, a trattare le segnalazioni pervenute nel massimo rispetto della riservatezza dell’identità e dei dati, sia del segnalante, sia del segnalato.

Si informa inoltre che la presente Procedura non esclude la possibilità di effettuare segnalazioni delle violazioni a Banca d’Italia o a Consob, le quali hanno attivato propri canali telematici dedicati alla ricezione di segnalazioni di supposte violazioni normative o presunte irregolarità gestionali riscontrate presso intermediari vigilati.

Da evidenziare la centralità del ruolo dell'ANAC (Autorità Nazionale Anticorruzione), che assume le vesti di autorità nazionale per il *whistleblowing*, con competenza anche nel settore privato; l'attenzione al tema della riservatezza, intesa come principio esteso a tutti i soggetti menzionati nella segnalazione (compresi i testimoni); il raccordo con la protezione dei dati personali e la più ampia indicazione delle possibili condotte discriminatorie; la previsione della figura del facilitatore, di supporto ai segnalanti, garantita dalle organizzazioni della società civile.

## 2. QUADRO NORMATIVO DI RIFERIMENTO

Si riportano di seguito le principali fonti legislative in materia di "*whistleblowing*":

- art. 4-*undecies* del D.Lgs. 24 febbraio 1998, n. 58 (TUF), che prevede l'obbligo per i soggetti abilitati di adottare sistemi interni per la segnalazione di atti o fatti che possano costituire violazioni delle norme disciplinanti l'attività svolta, nonché del regolamento UE n. 596/2014 (in materia di *market abuse*), assicurando adeguati livelli di confidenzialità delle informazioni fornite nell'ambito della segnalazione;
- art. 4-*duodecies* del D.Lgs. 24 febbraio 1998, n. 58 (TUF) che disciplina il *whistleblowing* esterno e rimette alle rispettive Autorità di Vigilanza le condizioni, i limiti e le procedure per la ricezione delle segnalazioni, ciascuna per le materie di propria competenza, da parte del personale degli intermediari;
- art. 9 Regolamento della Banca d'Italia 5 dicembre 2019, di attuazione degli artt. 4-*undecies* e 6, c. 1, lett. b) e c-bis) del TUF;
- Direttiva UE/2019/1937 (Direttiva Whistleblowing);
- D.Lgs. 10 marzo 2023, n. 24 (Decreto Whistleblowing), recante le norme 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 Europea e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali;
- Delibera n. 311 del 12 luglio 2023 - Linee Guida dell'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. La SICAF ha tenuto altresì conto di quanto riportato nel documento "Nuova disciplina Whistleblowing – Guida Operativa per gli enti privati" pubblicata da Confindustria nel mese di ottobre 2023;

Ai fini della presente Procedura possono altresì assumere rilevanza altre disposizioni normative comunque applicabili tra cui quelle relative alla protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali, in materia giuslavoristica, nonché, ove rilevanti, le disposizioni civili e penali eventualmente applicabili caso per caso.

## 3. DESTINATARI E AMBITO DI APPLICAZIONE

La presente Procedura si applica a tutti coloro che intendono segnalare ai competenti destinatari i fatti o le circostanze descritte nel successivo paragrafo (di seguito i "**Segnalanti**").

Possano, quindi, presentare segnalazioni i seguenti soggetti:

- tutti i dipendenti della SICAF;
- lavoratori autonomi e titolari di un rapporto di collaborazione, lavoratori o collaboratori di fornitori, liberi professionisti e consulenti che prestano la propria attività presso la SICAF;
- volontari e tirocinanti (retribuiti e non retribuiti);
- azionisti e persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo e vigilanza o rappresentanza;
- candidati;
- lavoratori in prova;
- ex lavoratori.

Ai fini della segnalazione, è indispensabile che il presunto comportamento illegittimo sia di diretta conoscenza del Segnalante e che non gli sia stato riferito da altri soggetti.

#### 4. FATTISPECIE OGGETTO DI POSSIBILE SEGNALAZIONE

Per Comportamento Illegittimo (di seguito anche “violazione”) si intende qualsiasi comportamento, atto o omissione, che lede l'integrità della Società e che consiste in:

- 1) illeciti amministrativi, contabili, civili o penali che non rientrano nei numeri 3), 4), 5) e 6);
- 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 numeri 3), 4), 5) e 6);
- 3) illeciti che rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione europea o nazionali indicati nell'allegato al Decreto Whistleblowing ovvero degli atti nazionali che costituiscono attuazione degli atti dell'Unione europea indicati nell'allegato alla Direttiva Whistleblowing, seppur non indicati nell'allegato al Decreto Whistleblowing, 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;
- 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;
- 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;
- 6) atti o comportamenti che vanificano l'oggetto la finalità delle disposizioni di cui agli atti dell'Unione nei settori indicati nei numeri 3), 4) e 5).

La Società adotta specifiche modalità per consentire ai Destinatari della presente Procedura la segnalazione di circostanze, atti o fatti illeciti, irregolari o non corretti e che possono costituire una violazione delle norme disciplinanti l'attività societaria. Tali fattispecie possono, a titolo esemplificativo e non esaustivo e nel rispetto di quanto previsto dall'art. 4-undecies, comma 1 del TUF, essere rappresentate da:

- attività o circostanze fraudolenti, inappropriate, illegali o negligenti da parte di dipendenti, amministratori, incaricati, fornitori o chiunque abbia a che fare con la Società;
- condotte dei medesimi soggetti inappropriate o ritenute svolte in modo difforme da quanto previsto dalla legge o dalla normativa interna nello svolgimento delle mansioni.
- Pertanto, potrebbero costituire oggetto di segnalazione:
- violazioni delle norme che disciplinano la prestazione di servizi e attività di investimento;
- violazioni della normativa antiriciclaggio, fatte salve le segnalazioni delle operazioni sospette che debbono essere effettuate ai sensi del D.Lgs. 231/2007, come successivamente modificato ed integrato dal D.Lgs. 90/2017;
- condotte illecite, rilevanti ai sensi del D.Lgs. 8 giugno 2001, n. 231 (i.e. corruzione, ostacolo all'attività di Vigilanza in sede di ispezione);
- violazioni della disciplina sulla riservatezza dei dati;
- violazioni del regolamento UE n. 596/2014 in relazione al c.d. *market abuse*;
- altre fattispecie che possono costituire violazione delle norme disciplinanti la gestione collettiva del risparmio.

Le segnalazioni devono essere sempre “circostanziate” e riguardare “condotte illecite, rilevanti e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti”, al fine di consentire un’adeguata verifica e gestione della stessa.

E’ necessario che la segnalazione contenga i seguenti elementi:

- a) generalità del Segnalante, con indicazione della posizione o funzione svolta nell’ambito dell’azienda;
- b) una chiara e completa descrizione del Comportamento Illegittimo;
- c) se conosciute, le circostanze di tempo e di luogo in cui sono stati commessi;
- d) se conosciute, le generalità o altri elementi (come la qualifica e il servizio in cui svolge l’attività) che consentano di identificare il soggetto/i che ha/hanno posto/i in essere i fatti segnalati;
- e) se il Segnalante è corresponsabile del Comportamento Illegittimo;
- f) l’indicazione di eventuali altri soggetti che possano riferire sul Comportamento illegittimo;
- g) l’indicazione di eventuali documenti che possano confermare la fondatezza del Comportamento illegittimo;
- h) ogni altra informazione che possa fornire un utile riscontro circa la sussistenza del Comportamento illegittimo.

La segnalazione deve essere accompagnata dalla dichiarazione del Segnalante di:

- assenza di un interesse privato collegato alla segnalazione, ovvero
- sussistenza di un interesse privato collegato alla segnalazione (che comprende una breve descrizione dell’interesse medesimo).

Inoltre, ferma restando la possibilità di effettuare segnalazioni in forma anonima, per garantire un’adeguata attività di indagine è importante che il segnalante specifichi le proprie generalità ed i riferimenti necessari per poter essere contattato.

L’identità del Segnalante sarà conosciuta solo dal Responsabile dei sistemi interni di segnalazione che è tenuto a garantirne la riservatezza, fatti salvi i casi in cui le informazioni siano necessarie per le indagini o i procedimenti avviati dall’Autorità giudiziaria in seguito alla segnalazione.

L’identità del Segnalante è sottratta all’applicazione delle disposizioni tempo per tempo vigenti in tema di privacy in tema di diritti dell’interessato e non può essere rivelata per tutte le fasi del processo descritto nella presente Procedura, salvo suo consenso o quando la conoscenza sia indispensabile per la difesa del segnalato.

In generale, la riservatezza dei dati personali del Segnalante e del presunto responsabile del Comportamento Illegittimo è garantita, ferme restando le regole che disciplinano le eventuali indagini o i procedimenti avviati dall’Autorità giudiziaria in relazione ai fatti oggetto della segnalazione.

Sono escluse dalla disciplina in parola tutte le circostanze e gli episodi che si riferiscono a:

- informazioni di pubblico dominio;
- istanze o lamentele inerenti alla disciplina contrattualistica del rapporto di lavoro;
- valutazioni inerenti al rapporto gerarchico o con colleghi;
- lamentele circa la supposta inosservanza di obblighi normativi non rientranti nella specifica disciplina dettata dal TUF, dai Provvedimenti e dai Regolamenti delle Autorità di Vigilanza.

## 5. PRINCIPI GENERALI

Al fine di incoraggiare i destinatari ad effettuare la segnalazione di una circostanza cui sono a conoscenza nell’ambito del rapporto di lavoro, First SICAF S.p.A. garantisce la riservatezza necessaria a qualsiasi soggetto

segnalante al fine di preservarli da eventuali ritorsioni interne, da atti discriminatori o da qualsivoglia documento collegato anche indirettamente alla segnalazione.

Pertanto, le segnalazioni sono ricevute, esaminate e valutate attraverso canali specifici, autonomi e indipendenti che differiscono dalle ordinarie linee di *reporting*.

A tal fine, la Società:

- 1) ha nominato il Presidente del Collegio Sindacale quale Responsabile dei Sistemi Interni di Segnalazione, che assicura il corretto svolgimento del procedimento essendo preposto alla ricezione, all'esame e alla valutazione delle segnalazioni; ai fini della presente Procedura, egli assume altresì il ruolo di Responsabile del Procedimento;
- 2) ha istituito tre canali riservati;
- 3) garantisce la riservatezza dei dati personali del soggetto segnalante e del presunto responsabile della violazione, attraverso l'identificazione del soggetto più idoneo a ricevere e gestire le segnalazioni; a tal fine si evidenzia che la disposizione di legge in base al quale il presunto responsabile ha diritto di ottenere, *inter alia*, l'indicazione dell'origine dei dati personali (Regolamento (UE) 2016/679 del Parlamento europeo e del Consiglio del 27 aprile 2016, "GDPR") non trova applicazione con riguardo all'identità del segnalante, salvo suo esplicito consenso o quanto la conoscenza sia indispensabile per la difesa del segnalato;
- 4) tutela adeguatamente il soggetto segnalante contro condotte ritorsive, discriminatorie o comunque sleali conseguenti alla segnalazione. Tale tutela si realizza, da un lato, attraverso l'adozione di strumenti volti ad assicurare la riservatezza del segnalante e, dall'altro lato, attraverso l'approvazione della presente Procedura per opera del Consiglio di Amministrazione della Società, che ne monitora la corretta attuazione. Si evidenzia che sono previste *ex lege* sanzioni per il datore di lavoro che dovesse avviare azioni punitive nei confronti dei soggetti segnalanti. In particolare, la normativa stabilisce che il licenziamento ritorsivo o discriminatorio del soggetto segnalante è nullo e che sono altresì nulli il mutamento di mansioni ai sensi dell'art. 2103 del Codice Civile, nonché qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti del Segnalante. È onere del datore di lavoro, in caso di controversie legate all'irrogazione di sanzioni disciplinari, o a demansionamenti, licenziamenti, trasferimenti, o sottoposizione del segnalante ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro, successivi alla presentazione della segnalazione, dimostrare che tali misure sono fondate su ragioni estranee alla segnalazione stessa.

L'eventuale adozione di misure discriminatorie nei confronti del segnalante può essere denunciata all'Ispettorato Nazionale del Lavoro oltre che dal segnalante stesso, anche dall'organizzazione sindacale indicata dal medesimo.

Si ricorda inoltre che gli obblighi di riservatezza non potranno essere opposti quando le informazioni richieste sono necessarie per le indagini interne o i procedimenti avviati dall'Autorità Giudiziaria in seguito alla segnalazione.

Quanto alla garanzia di riservatezza e anonimato, le funzioni organizzative della Società interessate dalla ricezione e trattamento delle segnalazioni, devono garantire l'assoluta riservatezza e anonimato del segnalante, utilizzando a tal fine criteri e modalità di comunicazione idonei a tutelare l'onorabilità delle persone menzionate nelle segnalazioni nonché l'anonimato del segnalante, affinché chi effettua la segnalazione non sia soggetto ad alcuna forma di ritorsione. L'obbligo di tutela della riservatezza viene meno esclusivamente quando la persona che ha effettuato la segnalazione incorre per denuncia in responsabilità a titolo di calunnia o di diffamazione ai sensi delle disposizioni del Codice Penale.

Infine, la Società promuove l'attività di comunicazione interna ed informazione indirizzate ai dipendenti e ai collaboratori della Società al fine di assicurare la più ampia conoscenza e la più efficace applicazione della presente Procedura, evidenziando (i) la disciplina in materia di segnalazioni, (ii) l'accesso ai canali e agli strumenti messi a disposizione dalla Società e (iii) il sistema disciplinare.

## 6. INVIO E GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI DELLE VIOLAZIONI

I soggetti che abbiano ragione di ritenere che si sia verificato o che possa verificarsi un comportamento illecito, configurabile tra le fattispecie di cui al precedente Paragrafo 4, sono tenuti ad effettuare la segnalazione al Responsabile del Procedimento, al quale la Società ha affidato la responsabilità della ricezione, esame e gestione delle segnalazioni di *whistleblowing*.

Le segnalazioni di *whistleblowing* possono essere inviate tramite:

- Canale digitale di segnalazione, ossia l'applicativo informativo raggiungibile dalla pagina dedicata del sito web della Società (<https://www.firstsicafe.it/whistleblowing>) ed accessibile da qualsiasi pc, tablet o smartphone;
- forma scritta, a mezzo raccomandata postale da trasmettere presso la sede della Società in Viale Luigi Majno, 17/A – 20122 Milano all'attenzione del Responsabile dei Sistemi Interni di Segnalazione da inserire in due buste chiuse: la prima contenente i dati identificativi del segnalante unitamente alla fotocopia del documento di riconoscimento; la seconda con l'indicazione della segnalazione. Entrambe le buste dovranno poi essere inserite in una terza busta chiusa che rechi all'esterno la dicitura "Riservata" al gestore della segnalazione;
- forma orale: alternativamente attraverso linea telefonica, ovvero, su richiesta della persona segnalante, mediante un incontro diretto fissato entro un termine ragionevole.

Si suggerisce di utilizzare il canale digitale di segnalazione poiché garantisce il massimo livello di protezione dell'anonimato dei segnalanti e di efficienza nella gestione delle segnalazioni. Inoltre, in caso di segnalazione anonima, l'uso del canale digitale di segnalazione è l'unica modalità che consente di chiedere chiarimenti al segnalante, mantenendo il suo anonimato.

Qualora il soggetto segnalante voglia rettificare una segnalazione precedentemente inoltrata è tenuto ad utilizzare il medesimo canale (canale digitale, raccomandata o forma orale) utilizzato per l'invio della precedente segnalazione.

Chiunque riceva una segnalazione transitata al di fuori dei canali previsti provvede a trasmetterla tempestivamente in originale al Responsabile del Procedimento, utilizzando i canali predisposti e criteri di massima riservatezza idonei a tutelare l'onorabilità delle persone segnalate e l'efficacia degli accertamenti.

Il Responsabile del Procedimento è obbligato a trattare tutte le segnalazioni in modo confidenziale, coerente e tempestivo.

Ricevuta una segnalazione, il Responsabile del Sistema Interno di Segnalazione procede, *in primis* a dare conferma di ricevimento della segnalazione entro 7 giorni, successivamente ad una verifica preliminare della stessa al fine di valutare i relativi presupposti giuridici e di fatto per l'avvio di ulteriori approfondimenti, da completarsi nei 30 giorni lavorativi successivi dalla data di ricezione della Segnalazione.

Il Responsabile del Procedimento assicura la tracciabilità dei dati e delle informazioni e provvede alla conservazione e archiviazione della documentazione prodotta, cartacea e/o elettronica, in modo da consentire la ricostruzione delle diverse fasi del processo stesso.

È garantita la conservazione della documentazione originale delle segnalazioni in appositi archivi cartacei/informatici, in modo che sia assicurata la sicurezza/riservatezza.

La documentazione in originale, cartacea e/o elettronica, deve essere conservata per almeno 10 anni.

Le carte di lavoro relative alle indagini interne riferite alle segnalazioni sono conservate nell'archivio del Responsabile del Procedimento, oltre che a disposizione delle Autorità competenti.

I luoghi e le modalità di conservazione della suddetta documentazione devono essere idonei a garantire integrità, reperibilità e accessibilità da parte delle funzioni aziendali competenti e dei terzi autorizzati.

## 7. LA VALUTAZIONE DELLE SEGNALAZIONI DELLE VIOLAZIONI

Il Responsabile del Procedimento valuta preliminarmente la sussistenza dei presupposti giuridici e di fatto relativi alla segnalazione pervenuta e, qualora dovesse ritenere che vi siano elementi sufficienti ad evidenziare la possibilità di un comportamento illegittimo ai sensi della presente Procedura tali da consentire l'inizio di un'indagine, avvia gli approfondimenti ulteriori ed informa il Presidente del Consiglio di Amministrazione della Società.

Nel caso in cui invece gli elementi esposti non siano ritenuti tali da evidenziare potenziali comportamenti illeciti o irregolari né sufficienti per l'avvio dell'indagine verrà disposta l'archiviazione della segnalazione e l'informativa da rendere al Segnalante.

In nessun caso il Segnalante può essere soggetto a provvedimento disciplinare a meno che la segnalazione non si configuri essa stessa come una "violazione", ovvero sia effettuata in mala fede.

Qualora la segnalazione risulti infondata, il Responsabile dei sistemi interni di segnalazione comunica al Segnalante (preferibilmente attraverso lo stesso canale utilizzato per la segnalazione) l'esito motivato delle valutazioni condotte e la conclusione del procedimento.

Se invece la segnalazione risulta essere fondata, il Responsabile dei sistemi interni di segnalazione provvede a informare:

- il Segnalante (preferibilmente attraverso lo stesso canale utilizzato per la segnalazione) e il segnalato (tramite comunicazione separata), circa gli esiti della valutazione svolta;
- direttamente e – nei casi in cui si siano verificate violazioni di particolari gravità – senza indugio gli organi aziendali che provvedono, ove necessario, ad adottare gli opportuni provvedimenti, anche d'urgenza, inclusi, ove sussistano i presupposti, l'esercizio dell'azione disciplinare e/o la segnalazione alle Autorità competenti e/o, se del caso, l'informativa al Responsabile Antiriciclaggio qualora ricorrano i presupposti per la segnalazione di operazione sospetta ai sensi del D. Lgs. 231/2007.

La Società auspica che il proprio personale, ad ogni livello, collabori a mantenere in azienda un clima di reciproco rispetto della dignità, dell'onore e della reputazione di ciascuno. La SICAF interverrà per impedire atteggiamenti interpersonali ingiuriosi, discriminatori o diffamatori. Pertanto la Società garantisce adeguata protezione dalle segnalazioni in mala fede ed in particolare da quelle effettuate con "dolo e colpa grave", censurando simili condotte e applicando i provvedimenti ritenuti più idonei.

Il Responsabile del Procedimento, anche con il supporto di altre funzioni interne oppure di terzi, procede in maniera indipendente, nel rispetto della riservatezza e con massima imparzialità, a svolgere ogni indagine ed attività ritenuta opportuna, ivi compresa l'audizione del segnalante e/o di altri soggetti informati dei fatti oggetto di segnalazione. Inoltre, classifica come "Riservata" tutta la documentazione inerente all'indagine.

Il Responsabile del Procedimento assicura che l'indagine sia accurata, che abbia una durata ragionevole e che rispetti l'anonimato del Segnalante e delle persone coinvolte, incluso il soggetto eventualmente segnalato.

Il Responsabile del Procedimento tiene informati, ove possibile e sempreché ciò non comporti il rischio di compromettere l'indagine, sia la persona segnalante sia il soggetto segnalato sugli sviluppi del procedimento.

## 8. ESITO DELL'INDAGINE

Al termine dell'indagine, il Responsabile dei sistemi interni di segnalazione predispone una relazione nell'ambito della quale sono riportati:

- l'iter dell'indagine e la documentazione raccolta;
- le conclusioni raggiunte;
- le raccomandazioni e le azioni da porre in essere per sopperire alle violazioni riscontrate e assicurare che non si verifichino nuovamente in futuro.

In qualunque fase del procedimento il Responsabile dei sistemi interni di segnalazione è tenuto a riferire direttamente e senza indugio al Presidente del Consiglio di Amministrazione e al Collegio Sindacale le informazioni ritenute rilevanti oggetto della segnalazione o acquisite nella relativa istruttoria.

L'intero iter procedurale – ricezione della segnalazione, istruttoria e informativa agli organi aziendali – deve essere concluso nel più breve tempo possibile al fine di evitare che il protrarsi delle violazioni rechi ulteriori danni o pregiudizi alla Società e/o ai suoi dipendenti.

È in particolare previsto che l'iter procedurale si deve concludere entro tre mesi dalla ricezione della segnalazione.

Il Segnalante che abbia commesso o sia stato coinvolto in un comportamento illegittimo non sarà esente da eventuali provvedimenti disciplinari per il solo fatto di aver segnalato un proprio o altrui comportamento illegittimo, tuttavia tale circostanza sarà presa in considerazione come elemento mitigatore nella valutazione di eventuali provvedimenti disciplinari da adottare.

Nel caso in cui la segnalazione venisse giudicata infondata, il Responsabile del Procedimento redigerà una nota scritta in cui illustrerà le motivazioni sottese all'archiviazione.

Successivamente il Responsabile del Procedimento comunicherà ai Segnalanti l'infondatezza della segnalazione stessa e non fornirà alcuna informativa ai Segnalati, salvo che questi siano stati previamente avvisati dell'esistenza di un'indagine in corso.

## 9. PROVVEDIMENTI SANZIONATORI

Qualora la segnalazione risulti fondata e l'indagine abbia comportato l'accertamento della violazione, la Società, sulla base delle evidenze acquisite agli atti potrà applicare misure disciplinari.

Le misure disciplinari e le relative sanzioni che compongono il sistema disciplinare, nel rispetto di quanto previsto nel Contratto Collettivo Nazionale del Lavoro, sono individuate in base ai principi di proporzionalità ed effettività, all'idoneità a svolgere una funzione deterrente e realmente sanzionatoria, tenendo conto delle diverse qualifiche dei soggetti cui esse si applicano (esponenti aziendali, dirigenti, dipendenti o collaboratori).

L'applicazione delle sanzioni disciplinate dalla Procedura prescinde dall'esito di un eventuale procedimento civile, penale o amministrativo instauratosi nei confronti del responsabile della violazione, ma al tempo stesso non esclude eventuali altre sanzioni (civili, penali o amministrative appunto) previste dalla legge per il medesimo fatto o comportamento illecito.

Le misure disciplinari sono adottate dal Presidente del Consiglio di Amministrazione della Società, sentito l'Amministratore Delegato ed il Presidente del Collegio Sindacale.

L'ANAC può applicare sanzioni amministrative pecuniarie da Euro 10.000 fino a Euro 50.000, nei casi in cui accerti 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;
- non sono stati istituiti canali di segnalazione e non sono state adottate procedure per l'effettuazione e la gestione delle segnalazioni ovvero che l'adozione di tali procedure non è conforme ai citati principi o, ancora, non è stata svolta l'attività di verifica e analisi delle segnalazioni ricevute.

## 10. REPORTISTICA

Il Responsabile del Procedimento redige una "Relazione Annuale" delle segnalazioni ricevute e gestite nell'anno di riferimento. Tale Relazione Annuale fornisce l'analisi del corretto funzionamento dei sistemi interni di segnalazione, le necessarie informazioni aggregate finalizzate alla comprensione delle violazioni

segnalate e dell'attività svolta a seguito delle segnalazioni ricevute, tutelando sempre la riservatezza relativamente all'identità dei soggetti segnalanti.

La Relazione, previa approvazione da parte del Consiglio di Amministrazione della Società, è messa a disposizione del personale.

## 11. FORMAZIONE

La Società promuove l'attività di comunicazione interna ed informazione indirizzate ai dipendenti al fine di assicurare la più ampia conoscenza e la più efficace applicazione della presente Procedura.

L'Amministratore Delegato monitora la formazione dei dipendenti che dovrà illustrare, tra l'altro, (i) la disciplina in materia di segnalazioni, (ii) l'accesso ai canali e agli strumenti messi a disposizione dalla Società e (iii) il sistema disciplinare.

## 12. SEGNALAZIONE ESTERNA DELLE VIOLAZIONI ALL'ANAC

Il Segnalante può effettuare una segnalazione esterna all'Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC) se, al momento della sua presentazione, ricorre una delle seguenti condizioni:

- il Segnalante ha già effettuato una segnalazione interna ai sensi dell'art. 2.4 e la stessa non ha avuto seguito;
- il Segnalante ha fondati motivi di ritenere che, se effettuasse una segnalazione interna, alla stessa non sarebbe dato efficace seguito ovvero che la stessa segnalazione possa determinare il rischio di ritorsione;
- il Segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

Il Responsabile dei sistemi interni di segnalazione mette a disposizione informazioni chiare sul canale, sulle procedure e sui presupposti per effettuare le segnalazioni esterne. Le suddette informazioni sono pubblicate sul sito internet della Società.

## 13. SEGNALAZIONE ESTERNA DELLE VIOLAZIONI ALLE AUTORITA' DI VIGILANZA

Le Autorità di Vigilanza, ai sensi della normativa vigente ed in conformità con le proprie procedure, hanno predisposto modalità proprie di ricezione e trattamento delle segnalazioni delle violazioni delle norme del TUF, nonché di atti dell'Unione Europea direttamente applicabili nelle stesse materie. In particolare, i destinatari possono inoltrare le segnalazioni in parola alla Banca d'Italia ed a Consob, ciascuna per le materie di propria competenza, utilizzando i canali messi a disposizione ed in conformità alle regole operative da loro definite, come di seguito specificati.

Per Banca d'Italia:

- con la piattaforma "Servizi Online", selezionando il box "Invia una segnalazione";
- via posta ordinaria, inviando il modulo "Segnalazione *Whistleblowing*" all'indirizzo Banca d'Italia, Via Nazionale, 91 - 00184 Roma, all'attenzione del Dipartimento Vigilanza Bancaria e Finanziaria - Servizio RIV - Divisione SRE (la busta deve recare la dicitura "Riservato").

Per Consob:

- al numero telefonico 06 841 10 99, con segreteria automatica che permette la registrazione di messaggi vocali della lunghezza di 2 minuti, nel corso dei quali l'esponente è invitato a indicare il tipo di illecito da segnalare, il soggetto segnalato, la modalità di contatto diretto richiesta (incontro, appuntamento telefonico), un eventuale proprio recapito telefonico o e-mail. Nel caso di richiesta di

appuntamento telefonico, la segnalazione viene raccolta nel corso di un colloquio telefonico cui partecipa il personale addetto alla vigilanza. Il colloquio viene verbalizzato o registrato. Nel corso del colloquio potrà essere richiesto al soggetto di chiarire o di fornire ulteriori informazioni;

- alla casella di posta elettronica [whistleblowing@consob.it](mailto:whistleblowing@consob.it), utilizzando gli appositi moduli disponibili sul sito dell'Autorità di Vigilanza;
- via posta ordinaria indirizzata alla Consob, Via GB Martini, 3 - 00198 Roma, utilizzando gli appositi moduli disponibili sul sito dell'Autorità di Vigilanza.

## **14. DIVULGAZIONE PUBBLICA**

Il Segnalante può rendere noto un Comportamento Illegittimo anche mediante il canale della "divulgazione pubblica", per tale intendendosi qualsiasi mezzo atto a rendere di pubblico dominio informazioni sui Comportamenti Illegittimi tramite la stampa o mezzi elettronici o comunque tramite mezzi di diffusione in grado di raggiungere un numero elevato di persone.

In caso di segnalazione mediante divulgazione pubblica il Segnalante beneficia della protezione prevista dall'utilizzo di tale canale al verificarsi di una delle seguenti condizioni:

- a) il 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 dalla presente Procedura in merito alle misure previste o adottate per dare seguito alle segnalazioni;
- b) il Segnalante ha fondato motivo di ritenere che il Comportamento Illegittimo possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse;
- c) il 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.

## **15. AGGIORNAMENTO DELLA PROCEDURA**

Il Consiglio di Amministrazione della Società, con cadenza almeno annuale, discute circa la possibilità o la necessità di aggiornare la presente Procedura. L'aggiornamento viene comunque svolto in occasione di modifiche ed integrazioni normative.

\* \* \* \* \*

## **ALLEGATO A - FAC-SIMILE MODULO DI SEGNALAZIONE DELLE VIOLAZIONI**

*(Alla pagina seguente)*

---

 SEGNALAZIONE EX ART. 9 DEL REGOLAMENTO BANCA D'ITALIA 05.12.2019
 

---

Spett.le

**First SICAF S.p.A.**

Viale Luigi Majno, 17/A

20122 – Milano

- A mezzo Raccomandata alla c.a. del  
Responsabile Interno delle  
Segnalazioni

**1) INFORMAZIONI SUL SOGGETTO SEGNALANTE**

Luogo e data	Cognome e Nome
<input type="checkbox"/> Dipendente <input type="checkbox"/> Componente Organi Sociali <input type="checkbox"/> Altro	Ufficio / Servizio di appartenenza _____

**2) SOGGETTO DA SEGNALARE**

Cognome e Nome	
<input type="checkbox"/> Dipendente <input type="checkbox"/> Componente Organi Sociali <input type="checkbox"/> Altro	Ufficio / Servizio di appartenenza _____

**3) DESCRIZIONE DELLA VIOLAZIONE**

Data e luogo della violazione	
Breve descrizione della violazione	
Altre informazioni necessarie/utili ai fini del riscontro di quanto segnalato	

**4) MOTIVAZIONI CHE HANNO INDOTTO ALLA SEGNALAZIONE**

--

**5) EVENTUALI NOTE ED INFORMAZIONI AGGIUNTIVE**

--

**6) EVENTUALE DOCUMENTAZIONE ALLEGATA**

<input type="checkbox"/> _____ <input type="checkbox"/> _____ <input type="checkbox"/> _____	<input type="checkbox"/> _____ <input type="checkbox"/> _____ <input type="checkbox"/> _____
--	--

**7) ASSENZA / PRESENZA DI INTERESSI PERSONALI DEL SOGGETTO SEGNALANTE ALLA SEGNALAZIONE**

<input type="checkbox"/> Segnalazione effettuata in assenza di interessi personali del Segnalante	<input type="checkbox"/> Segnalazione effettuata in presenza di interessi personali del Segnalante, che di seguito si indicano: _____ _____ _____
---	--

Il sottoscritto soggetto segnalante la violazione dichiara di agire in buona fede e di rilasciare le sopraindicate informazioni ritenendole corrispondenti al vero, corrette e complete.

Luogo e Data \_\_\_\_\_

Firma \_\_\_\_\_