SOES S.p.A. — Sistema di Gestione Integrato (SGI)

IOP 05.2B – ISTRUZIONE OPERATIVA WHISTLEBLOWING E GESTIONE SEGNALAZIONI MOLESTIE E DISCRIMINAZIONI

Conforme a D.Lgs. 24/2023, D.Lgs. 231/2001, UNI/PdR 125:2022 §6 e PAS 24000
Ed. 1 Rev. 1 – Data: 03/11/2026 | Approvato: Direzione Generale (DIR) | Redatto: RSGI / Avv. Pasquale Federico

Codice Documento	IOP 05.2B
Titolo Documento	Istruzione Operativa Whistleblowing e Gestione Segnalazioni Molestie / Discriminazioni
Normative di Riferimento	D.Lgs. 24/2023, D.Lgs. 231/2001, UNI/PdR 125:2022 §6, PAS 24000, GDPR (UE 2016/679)
Responsabile dei Sistemi Interni di Segnalazione	Avv. Pasquale Federico

1. Scopo e Campo di Applicazione

La presente Istruzione Operativa (IOP 05.2B) disciplina le modalità di trasmissione, ricezione, istruttoria e gestione delle segnalazioni di illeciti, violazioni del Modello 231, violazioni delle norme nazionali ed europee (D.Lgs. 24/2023), nonché di condotte relative a molestie, discriminazioni, violenze di genere e mobbing sul luogo di lavoro, in conformità agli standard UNI/PdR 125:2022 (§6) e PAS 24000.

Il campo di applicazione si estende a tutti i dipendenti di SOES S.p.A. (a tempo indeterminato, determinato, somministrati), lavoratori autonomi, consulenti, tirocinanti, fornitori, partner commerciali, componenti degli organi sociali e vertici aziendali che vengano a conoscenza di violazioni nel contesto lavorativo.

2. Oggetto delle Segnalazioni

Possono formare oggetto di segnalazione riscontrabile:
• Violazioni del D.Lgs. 231/2001 e del Codice Etico Integrato SOES S.p.A.
• Illeciti amministrativi, contabili, civili o penali e violazioni del diritto dell'Unione Europea (es. privacy, sicurezza informatica, appalti pubblici, ambiente).
• Discriminazioni dirette o indirette basate su genere, orientamento sessuale, etnia, religione, disabilità o età.
• Molestie sessuali, molestie morali, ricatti sessuali o condotte intimidatorie ed ostili sul luogo di lavoro (UNI/PdR 125:2022).
• Comportamenti ritorsivi o sanzionatori collegati all'esercizio dei propri diritti aziendali o sindacali.

Sono escluse dal canale di Whistleblowing le contestazioni o rivendicazioni legate esclusivamente a rapporti personali di lavoro o controversie retributive individuali.

3. Governance e Ruolo del Responsabile delle Segnalazioni

La gestione dei canali interni di segnalazione in SOES S.p.A. è affidata in modo autonomo e indipendente al Responsabile dei Sistemi Interni di Segnalazione, individuato nel consulente esterno nominato con atto formale dall'Amministratore Unico Tommaso Stazio in data 15/12/2023:

• Responsabile Nominato: Avv. Pasquale Federico (Via San Giorgio Vecchio n.1 – San Giorgio a Cremano, NA).
• Prerogative e Garanzie: Imparzialità, terzietà, autonomia operativa, vincolo assoluto di riservatezza e segreto professionale ex art. 20 D.Lgs. 24/2023.
• Integrazione con Comitato Guida UNI 125: Per le segnalazioni inerenti molestie e parità di genere, il Responsabile collabora con il Comitato Guida Parità di Genere SOES garantendo l'anonimizzazione dei dati della persona segnalante.

4. Canali di Segnalazione Interni e Digitali

SOES S.p.A. garantisce canali di trasmissione diversificati e protetti da crittografia end-to-end ex art. 4 D.Lgs. 24/2023:

1. Piattaforma Digitale Cifrata Whistleblowing: Canale principale ad accesso riservato disponibile tramite portale web SOES (integrazione canale sicuro / https://anonymousemail.me) che garantisce la non tracciabilità dell'indirizzo IP ed opzione di segnalazione anonima.
2. Canale di Posta / Incontro Diretto: Invio in busta chiusa riservata indirizzata a: Avv. Pasquale Federico – Responsabile Whistleblowing SOES S.p.A. – Via San Giorgio Vecchio 1, San Giorgio a Cremano (NA), ovvero fissazione di incontro di persona verbalizzato entro 7 giorni lavorativi su richiesta del segnalante.

5. Flusso Operativo di Gestione della Segnalazione

Le fasi di gestione si articolano nei seguenti termini perentori:

Fase Processo	Tempistica / Termine	Attività e Risultati Attesi
1. Ricezione e Avviso di Ricevimento	Entro 7 giorni dalla ricezione	Rilascio dell'avviso di ricevimento al segnalante tramite piattaforma o protocollo riservato.
2. Verifiche Preliminari ed Istruttoria	Entro 30 giorni	Esame di ammissibilità, verifica delle evidenze e audizione riservata delle parti interessate/testimoni.
3. Riscontro Finale al Segnalante	Entro 3 mesi dall'avviso	Fornitura di riscontro sul seguito dato o sull'archiviazione motivata della segnalazione.
4. Relazione Annuale di Governance	Annuale (entro il 31/12)	Elaborazione della relazione annuale aggregata da sottoporre all'Amministratore Unico Tommaso Stazio ed al Comitato Guida UNI 125.

6. Misure di Tutela del Segnalante e Divieto Assoluto di Ritorsioni

SOES S.p.A. applica un regime rigoroso di tutela a favore del segnalante (Whistleblower), dei facilitatori, colleghi e parenti (art. 19 D.Lgs. 24/2023):

• Tutela della Riservatezza: L'identità del segnalante non può essere rivelata a soggetti diversi dal Responsabile Whistleblowing senza il consenso espresso ed esplicito della persona interessata.
• Divieto di Ritorsione: È vietata qualsiasi forma di ritorsione, licenziamento, demansionamento, discriminazione, molestia, sospensione, mancata promozione o modifica delle condizioni di lavoro derivante direttamente o indirettamente dalla segnalazione.
• Nullità degli Atti Ritorsivi: Ogni atto ritorsivo adottato è nullo di diritto e sanzionato ai sensi del Regolamento Disciplinare aziendale, con possibilità di segnalazione diretta all'ANAC (sanzioni fino a 50.000 euro).

7. Procedura Specifica per Molestie e Tutela della Parità di Genere (UNI/PdR 125)

In conformità ai requisiti dello standard UNI/PdR 125:2022 §6, le segnalazioni aventi ad oggetto molestie sessuali, discriminazioni sul lavoro o violazioni della parità di genere seguono un protocollo rafforzato:

1. Protezione Immediata della Vittima: Adozione tempestiva di misure organizzative idonee a prevenire la prosecuzione della condotta lesiva o il contatto con il presunto autore delle molestie.
2. Supporto ed Assistenza: Attivazione, ove richiesto, di servizi gratuiti di primo supporto psicologico o legale aziendale / convenzionato.
3. Coinvolgimento del Comitato Guida UNI 125: Il Responsabile trasmette i dati aggregati ed anonimizzati al Comitato Guida per la valutazione dei KPI relativi al clima aziendale ed al Gender Gap.

8. Protezione Dati Personali e Conservazione (GDPR)

I trattamenti di dati personali connessi alla gestione delle segnalazioni sono svolti ai sensi degli artt. 5, 13 e 25 del Regolamento UE 2016/679 (GDPR):

• Privacy by Design / Default: Cifratura dei dati in transito ed a riposo, con accesso limitato ed esclusivo al Responsabile Nominato.
• Periodo di Conservazione: Le segnalazioni e la relativa documentazione sono conservate per un periodo massimo di 5 (cinque) anni dalla data di comunicazione dell'esito finale della procedura, al termine del quale vengono cancellate o rese irreversibilmente anonime.

9. Convalida, Approvazione ed Entrata in Vigore

La presente Istruzione Operativa entra in vigore in data 03/11/2026 ed è pubblicata sul sito aziendale e nella bacheca intranet di SOES S.p.A.