

WHISTLEBLOWING Sofidel S.p.A.

0	02th January 2024	<i>New Emission</i>	Fabiana Da San Martino <i>Compliance Officer</i>	Elena Betti <i>Risk Management & Compliance Director</i>
Rev.	Date	Description	Written	Approved

1. Scopo

La presente procedura ha lo scopo di disciplinare i principi e le regole di gestione della segnalazione che Sofidel S.p.A (di seguito “**Sofidel**” o “**la Società**”) ha deciso di adottare in conformità alla Direttiva (UE) 2019/1937 (di seguito “**Direttiva Whistleblowing**”) che è stata implementata in Italia dal D. Lgs. 10 marzo 2023, n. 24 (di seguito “**Decreto Whistleblowing**”) il quale 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 da parte dei soggetti segnalanti di cui i medesimi siano venuti a conoscenza nel contesto lavorativo.

1.1. Riferimenti normativi

La presente procedura è adottata in conformità ai seguenti atti normativi:

- 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;*
- Regolamento (UE) 2016/679 del Parlamento europeo e del Consiglio del 27 aprile 2016 *Relativo alla protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali, nonché alla libera circolazione di tali dati e che abroga la direttiva 95/46/CE;*
- D. Lgs. 10 marzo 2023, n. 24 *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.*

2. Fasi del processo

2.1. L’ambito di applicazione soggettivo: i destinatari

I soggetti destinatari della presente procedura sono i potenziali Segnalanti. In particolare:

- i lavoratori subordinati della Società;
- i lavoratori autonomi che svolgono la propria attività lavorativa presso la Società;
- i lavoratori o i collaboratori della Società che forniscono beni o servizi o che realizzano opere in favore di terzi;
- i Terzi;
- gli azionisti e le persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza, anche qualora tali funzioni siano esercitate in via di mero fatto presso la Società¹.

Non è necessario che la Segnalazione o la Divulgazione pubblica avvengano in costanza del rapporto di lavoro o di altro rapporto giuridico in essere. Le medesime possono infatti essere effettuate anche:

¹ Sono inclusi i componenti dell’Organismo di Vigilanza di Sofidel.

- anteriormente alla costituzione del rapporto di lavoro o di altro il rapporto giuridico, qualora le informazioni sulle violazioni siano state acquisite durante il processo di assunzione o in altre fasi precontrattuali;
- durante il periodo di prova;
- successivamente allo scioglimento del rapporto di lavoro o altro rapporto giuridico, qualora le informazioni sulle violazioni siano state acquisite anteriormente allo scioglimento del rapporto stesso.

2.2. L'ambito di applicazione oggettivo

2.2.1. L'oggetto della Segnalazione

La presente procedura riguarda le Segnalazioni relative a:

- violazioni che consistono in illeciti amministrativi, contabili, civili o penali;
- violazioni che consistono in condotte illecite rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/2001 o violazioni dei modelli di organizzazione, gestione e controllo (di seguito “**Modelli 231**”) ivi previsti (di seguito “**Segnalazione 231**”);
- violazioni della normativa europea, e segnatamente:
 - i. illeciti che rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione europea relativi ai seguenti settori, per quanto rilevanti per Sofidel e le società dalla stessa controllate: 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, salute pubblica, protezione dei consumatori, tutela della vita privata e protezione dei dati personali e sicurezza delle reti e dei sistemi informativi;
 - ii. atti o omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione europea

Si fornisce di seguito un elenco, esemplificativo e non esaustivo, di violazioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione europea, secondo quanto previsto dalla normativa europea di settore:

Tipologia di violazione	Esemplificazione
Riciclaggio	La conversione o il trasferimento di beni, effettuati essendo a conoscenza che essi provengono da un'attività criminosa o da una partecipazione a tale attività, allo scopo di occultare o dissimulare l'origine illecita dei beni medesimi o di aiutare chiunque sia coinvolto in tale attività a sottrarsi alle conseguenze giuridiche delle proprie azioni.
Indebito conseguimento di erogazioni pubbliche	L'utilizzo o presentazione di dichiarazioni o documenti falsi o attestanti il falso per ottenere

Tipologia di violazione	Esemplificazione
	contributi o finanziamenti concessi o erogati dalle istituzioni europee. L'omissione di informazioni rilevanti per ottenere contributi o finanziamenti concessi o erogati dalle istituzioni europee.
Corruzione attiva	La promessa o elargizione di denaro a pubblici funzionari, clienti o partner commerciali. La promessa o elargizione di regali o omaggi a pubblici funzionari, clienti o partner commerciali il cui valore complessivo non possa definirsi modico.
Condotte volte ad evadere l'imposta sul valore aggiunto	L'emissione di fatture o di altri documenti per operazioni anche solo parzialmente inesistenti al fine di evadere l'IVA.
Contrabbando	La sottrazione di merci al controllo doganale. La dichiarazione di dati falsi o errati al fine di non corrispondere, o corrispondere in somma inferiore, i dazi doganali.

- iii. atti o omissioni riguardanti il mercato interno, 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.

La presente procedura prevede la facoltà per il Segnalante di effettuare una Segnalazione anonima, purché circostanziata e adeguatamente documentata. Non verranno quindi trattate quelle Segnalazioni affette da genericità, approssimazione o che si traducono in mere lamentele.

Il Decreto *Whistleblowing* esclude dall'ambito di applicazione della procedura:

- le contestazioni, rivendicazioni o richieste legate ad un interesse di carattere personale del Segnalante o della persona che ha sporto una denuncia all'Autorità giudiziaria o contabile che attengono esclusivamente ai propri rapporti individuali di lavoro o di impiego pubblico, ovvero inerenti ai propri rapporti di lavoro o di impiego pubblico con le figure gerarchicamente sovraordinate;
- le violazioni in materia di sicurezza nazionale, nonché di appalti relativi ad aspetti di difesa o di sicurezza nazionale, a meno che tali aspetti rientrino nel diritto derivato pertinente dell'Unione europea;

c. le comunicazioni di carattere commerciale.

2.2.2. Il contenuto della Segnalazione

Le Segnalazioni devono essere circostanziate, fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, nonché avere il più ampio grado di completezza ed esaustività possibili.

Laddove possibile, il Segnalante deve fornire:

- una chiara e completa descrizione dei fatti oggetto della Segnalazione;
- l'indicazione delle circostanze di tempo e di luogo in cui si è verificato il fatto oggetto della Segnalazione;
- le generalità o altri elementi che consentano di identificare il Segnalato/i Segnalati (e.g. la qualifica, la sede di servizio in cui svolge l'attività);
- l'eventuale documentazione a supporto della Segnalazione;
- ogni altra informazione utile ad accertare la sussistenza dei fatti segnalati.

Non rilevano ai fini della trattazione della Segnalazione e della protezione da ritorsioni i motivi che hanno indotto il Segnalante a procedere con la Segnalazione ovvero con la Divulgazione pubblica.

2.3. I canali di Segnalazione

2.3.1. I canali di Segnalazione interna

Le Segnalazioni possono essere effettuate sia in forma scritta sia in forma orale attraverso i canali di seguito elencati:

- piattaforma informatica dedicata accessibile dal sito www.sofidel.com – nella sezione Governance - che prevede:
 - la possibilità di effettuare una Segnalazione in forma scritta tramite compilazione di modulistica apposita;
 - la possibilità di effettuare una Segnalazione in forma orale avvalendosi di un sistema di messaggistica vocale;
- richiesta – per il tramite della piattaforma informatica dedicata – da parte del Segnalante di un incontro con il Gestore della Segnalazione – al quale possono prendere parte, su richiesta del Segnalante, anche eventuali Facilitatori – fissato entro dieci giorni lavorativi dalla data di ricezione della richiesta, da svolgersi:
 - in locali aziendali che garantiscano la massima riservatezza del Segnalante;
 - previo consenso del Segnalante, attraverso un collegamento in videoconferenza che garantisca la massima riservatezza del colloquio e al quale possono partecipare solo i soggetti a ciò legittimati.

Previo consenso del Segnalante, la Segnalazione resa oralmente nel corso dell'incontro è documentata a cura del Gestore della Segnalazione mediante registrazione su un dispositivo idoneo alla conservazione e all'ascolto, ovvero mediante verbale, il quale potrà essere verificato, modificato e approvato dal Segnalante tramite la propria sottoscrizione.

Qualora la Segnalazione interna sia presentata tramite un canale diverso da quelli espressamente menzionati, il ricevente deve trasmettere la Segnalazione tempestivamente (e non oltre sette giorni dalla sua ricezione) al Gestore della Segnalazione, dando contestuale notizia della trasmissione al Segnalante. In questo caso non può essere sempre garantito l'anonimato.

2.3.2. I canali di Segnalazione esterna

Ferma restando la preferenza per il canale di Segnalazione interna, il Segnalante può effettuare una Segnalazione esterna indirizzata all'Autorità Nazionale Anticorruzione (**A.N.AC**) solo qualora, al momento della presentazione della Segnalazione esterna, sussista una delle seguenti condizioni:

- a. il canale di Segnalazione interna non è previsto nell'ambito del contesto lavorativo del Segnalante, ovvero questo, anche se obbligatorio, non è attivo o, anche se attivato, non è conforme a quanto previsto dal Decreto *Whistleblowing*;
- b. il Segnalante ha già effettuato una Segnalazione interna e la stessa non ha avuto seguito;
- c. il Segnalante ha fondati motivi di ritenere che, se effettuasse una Segnalazione interna, alla stessa non sarebbe dato efficace seguito ovvero la stessa Segnalazione potrebbe determinare il rischio di ritorsione;
- d. il Segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

A tal fine, l'ANAC ha predisposto i canali di seguito elencati:

- piattaforma informatica per l'acquisizione e la gestione delle Segnalazioni dei fatti illeciti e delle comunicazioni di misure ritorsive accessibile al seguente link <https://whistleblowing.anticorruzione.it/>;
- linea telefonica o sistema di messaggistica vocale che, previa presentazione vocale dell'informativa del trattamento dei dati personali e delle informazioni necessarie per reperire il testo completo di tale informativa, consente l'acquisizione delle Segnalazioni orali;
- un incontro diretto fissato entro un termine ragionevole, previa presentazione vocale dell'informativa del trattamento dei dati personali e delle informazioni necessarie per reperire il testo completo di tale informativa.

2.3.3. La Divulgazione pubblica

Ferma restando la preferenza per il canale di Segnalazione interna e la possibilità di utilizzare, in presenza delle summenzionate condizioni, i canali di Segnalazione esterna, il Segnalante può effettuare una Divulgazione pubblica, beneficiando della protezione prevista dal Decreto *Whistleblowing*, solo qualora al momento della presentazione della stessa:

- il Segnalante abbia previamente effettuato una Segnalazione interna ed esterna ovvero abbia effettuato direttamente una Segnalazione esterna, in presenza delle condizioni necessarie, e

- non abbia ricevuto riscontro nei termini previsti dal Decreto *Whistleblowing* in merito alle misure previste o adottate per dare seguito alle Segnalazioni;
- il Segnalante abbia fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse;
 - il Segnalante abbia 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.

2.4. La gestione della Segnalazione

La gestione del canale di Segnalazione interna specificatamente implementato da Sofidel è assegnata ad una Commissione *Whistleblowing* appositamente costituita e composta dalle funzioni *Human Resources Director, Risk Management & Compliance Director, Internal Audit Manager*.

La Commissione *Whistleblowing* tratta le Segnalazioni interne ricevute in maniera riservata, tutelando il Segnalante e i soggetti al medesimo equiparati, nonché l'onorabilità e l'identità del Segnalato.

Qualora la Segnalazione riguardi uno o due soggetti della Commissione *Whistleblowing* questi potranno essere esclusi indirizzando – tramite piattaforma - la segnalazione ad uno dei componenti non coinvolti/all'unico componente che si ritiene non coinvolto. Nel caso in cui la Segnalazione riguardi **tutti** i componenti della Commissione *Whistleblowing*, il Segnalante potrà – tramite piattaforma – inoltrare la Segnalazione al *Chief Executive Officer*, il quale potrà avvalersi di eventuali consulenti esterni per lo svolgimento del processo di gestione.

Il processo di gestione della Segnalazione è articolato nelle cinque fasi di seguito dettagliate, ciascuna delle quali deve essere adeguatamente documentata:

- a. valutazione preliminare;
- b. istruttoria;
- c. decisione;
- d. conservazione della documentazione;
- e. reporting e monitoraggio delle azioni correttive.

Il Segnalante ha la possibilità, tramite accesso alla piattaforma, di verificare in ogni momento lo stato di avanzamento della propria Segnalazione, nonché l'esito del procedimento (ivi compresa l'archiviazione).

a) Valutazione preliminare

La Commissione *Whistleblowing* tratta le Segnalazioni in maniera riservata, adottando modalità idonee a tutelare il Segnalante nonché l'identità e l'onorabilità del Segnalato e degli ulteriori soggetti eventualmente coinvolti.

La Commissione *Whistleblowing* effettua una valutazione preliminare della Segnalazione garantendo una gestione appropriata della stessa ed in particolare:

- esclude il/i membro/i segnalato/i dal processo di gestione della Segnalazione qualora la medesima si riferisca ad uno o più membri della Commissione *Whistleblowing*;
- entro sette giorni dalla data di ricezione della Segnalazione rilascia al Segnalante, per il tramite della piattaforma informatica dedicata, l'avviso di ricezione della stessa;
- verifica che la Segnalazione sia sufficientemente dettagliata per procedere alla sua valutazione mantenendo le interlocuzioni con il Segnalante in caso di necessità di integrazioni, e stabilendo altresì se la Segnalazione rientra nell'ambito della normativa *Whistleblowing*;
- archivia, dandone comunicazione al Segnalante e formalizzando per iscritto le motivazioni alla base della decisione di archiviazione, le Segnalazioni:
 1. che non rientrano nell'ambito di applicazione della presente procedura, inoltrando le stesse, se necessario, ad altre Direzioni/Funzioni aziendali competenti (es. nel caso di reclami);
 2. qualora entro il termine di 30 giorni lavorativi dalla richiesta, il Segnalante non fornisca le indicazioni integrative richieste ovvero le fornisca in modo non esaustivo e/o comunque non sufficiente per una compiuta valutazione della Segnalazione stessa;
 3. che siano palesemente infondate o in malafede o di contenuto talmente generico da non permettere di poter dare diligente seguito alla stessa.
- se la Segnalazione è sufficientemente dettagliata, procede con la fase b).

b) Istruttoria

Se all'esito della valutazione preliminare, la Commissione *Whistleblowing* ritiene che la Segnalazione sia fondata in quanto adeguatamente circostanziata e corredata da evidenze, il medesimo:

- classifica la Segnalazione e, qualora la medesima sia qualificata come Segnalazione 231, ne dà immediata informativa all'Organismo di Vigilanza nominato ai sensi del D. Lgs. n. 231/2001 (di seguito, "OdV"), comunicando l'eventuale intenzione di procedere con la fase istruttoria, affinché l'OdV – ferme restando l'autonomia e indipendenza di quest'ultimo Organismo in merito alle attività di verifica e di controllo – possa fornire eventuali indicazioni di supporto alla Commissione *Whistleblowing* e intraprendere le iniziative ritenute necessarie per valutare l'adeguatezza del Modello 231 e del sistema dei controlli interni;
- effettua specifiche attività di accertamento (es. analisi documentale, interviste, indagini interne) facendosi assistere, laddove ritenuto necessario, sia dalle funzioni aziendali competenti per l'oggetto delle materie trattate nella Segnalazione, sia dagli organismi di controllo ovvero da consulenti/professionisti esterni per necessità di investigazione specifiche e specialistiche. Nel caso in cui ci si avvalga dell'ausilio di consulenti/professionisti esterni è necessario includere nel contratto di assistenza stipulato con tali figure una clausola di salvaguardia di riservatezza delle informazioni condivise, che indichi con precisione le tipologie di informazioni e/o documenti che devono rimanere segreti (NDA);

- esamina le circostanze analizzando i documenti e i dati disponibili e, laddove ritenuto necessario, intervista il Segnalante e ulteriori persone che possano riferire in merito ai fatti oggetto di Segnalazione. Tali attività devono essere documentate tramite registrazione dell'incontro ovvero mediante la redazione di un verbale dell'incontro che dovrà essere sottoscritto dal Segnalante ovvero da altri soggetti coinvolti per approvazione;
- interrompe l'attività istruttoria qualora all'unanimità ritenga che, a seguito delle attività di approfondimento svolte, anche con l'eventuale coinvolgimento di altre strutture aziendali ovvero di consulenti/professionisti esterni, la Segnalazione sia infondata, avendo cura di formalizzare le motivazioni a sostegno dell'archiviazione;
- fornisce diligente riscontro al Segnalante, qualora lo stesso chieda aggiornamenti in merito allo stato di avanzamento del caso.

Nella fase di istruttoria, la Commissione *Whistleblowing* garantisce:

- l'imparzialità, l'equità e l'accuratezza dell'analisi e valutazione della Segnalazione interna;
- la confidenzialità delle informazioni raccolte e la riservatezza dell'identità del Segnalante, ove fornita;
- il non utilizzo delle Segnalazioni interne oltre quanto necessario per dare adeguato seguito alle stesse.

La Commissione *Whistleblowing* può condividere con le funzioni, gli organismi di controllo e i professionisti coinvolti unicamente le informazioni strettamente necessarie per lo svolgimento delle proprie attività, e comunicare l'identità del Segnalante, se nota, solo con l'esplicito consenso di quest'ultimo. In assenza di consenso, la Commissione *Whistleblowing* non può condividere alcuna informazione, fatto o elemento di prova che possa consentire l'identificazione del Segnalante.

Entro tre mesi dalla data di avviso di ricezione, ovvero, in mancanza della stessa, entro tre mesi dalla scadenza del termine di sette giorni dalla presentazione della Segnalazione, la Commissione *Whistleblowing* fornisce riscontro al Segnalante, per il tramite della piattaforma informatica dedicata, circa il seguito già dato o che si intende dare alla Segnalazione. Il riscontro può essere definitivo se l'istruttoria è terminata oppure di natura interlocutoria sull'avanzamento della stessa se ancora non ultimata. In quest'ultimo caso il Gestore della Segnalazione comunicherà successivamente l'esito finale dell'istruttoria.

c) Decisione

Una volta ultimata la fase istruttoria, la Commissione *Whistleblowing* può assumere le seguenti decisioni:

- archiviazione senza rilievi;
- raccomandazione di azioni correttive (es. sessioni di formazione, iniziativa di comunicazione, cambiamenti organizzativi, aggiornamenti procedurali, *audit*), coordinandosi con qualsiasi altra funzione competente;

- valutazione di eventuali provvedimenti disciplinari, nel rispetto della normativa vigente, dei singoli Contratti Collettivi Nazionali del Lavoro e delle norme interne, coinvolgendo le funzioni competenti;
- informativa tempestiva al Consiglio di Amministrazione, al Collegio Sindacale, al Comitato Controllo, Rischi e Sostenibilità e all'OdV (per le Segnalazioni 231), nonché alle funzioni/organi competenti tenuto conto dell'oggetto della Segnalazione, ove richiesto dalla casistica di specie per le opportune valutazioni in merito ad eventuali azioni da intraprendere per quanto di competenza e per le segnalazioni inerenti la corruzione all'Anti-Bribery Compliance Officer di Sofidel.

Formalizzata la decisione, la Commissione *Whistleblowing* consolida una relazione sull'indagine nell'ambito della quale illustra:

- il contenuto della Segnalazione e dell'eventuale documentazione a sostegno della stessa;
- l'attività istruttoria svolta, fornendo una esaustiva ricostruzione cronologica della stessa;
- le risultanze emerse e le prove acquisite a sostegno o meno della Segnalazione, garantendo una chiara illustrazione delle informazioni necessarie per valutare il caso;
- le conclusioni, precisando se la condotta segnalata costituisca una violazione, comprovata o meno (o in alternativa se le prove raccolte erano insufficienti) e, qualora il fatto sia stato accertato, propone le misure da intraprendere.

d) Conservazione della documentazione

Tutta la documentazione sarà conservata, salvi gli ulteriori termini di legge nei casi espressamente previsti, per cinque anni dalla data di chiusura delle attività istruttorie. Termine che, in caso di investigazioni difensive da parte della Società o di indagini ed attività ispettive da parte dell'Autorità giudiziaria o di Polizia giudiziaria, nonché in caso di contenziosi o giudizi, può essere prolungato sino alla conclusione di tali attività o procedimenti.

e) Reporting e monitoraggio delle azioni correttive

La Commissione *Whistleblowing* formalizza per iscritto, nell'ambito dell'apposita relazione finale, le valutazioni e le decisioni assunte, l'informativa resa ove richiesto dalla casistica di specie e le (eventuali) raccomandazioni e proposte di applicazione di provvedimenti disciplinari, procedendo altresì all'archiviazione sulla piattaforma, al fine di garantire la tracciabilità, la riservatezza, la conservazione e la reperibilità dei dati durante tutto il procedimento.

È compito dei Responsabili delle funzioni/processi interessati dalla Segnalazione dare attuazione alle raccomandazioni ricevute dalla Commissione *Whistleblowing* e alle azioni correttive individuate anche con il supporto di eventuali professionisti esterni.

La Commissione *Whistleblowing* monitora l'attuazione delle raccomandazioni e l'implementazione delle azioni correttive, fornendo periodici aggiornamenti al Consiglio di Amministrazione, al

Collegio Sindacale, al Comitato Controllo Rischi e Sostenibilità e all'OdV (per le tematiche di competenza 231), nonché alle funzioni/organi competenti ove richiesto dalla casistica di specie e per le segnalazioni inerenti la corruzione all'Anti-Bribery Compliance Officer di Sofidel.

2.5. La protezione per i soggetti coinvolti nel processo di Segnalazione

2.5.1. La protezione del Segnalante e dei soggetti al medesimo equiparati

Il sistema di protezione del Segnalante trova applicazione anche nei confronti di soggetti diversi che potrebbero essere destinatari di ritorsioni, intraprese anche indirettamente, in ragione del ruolo assunto nell'ambito del processo di Segnalazione, Divulgazione pubblica o denuncia nonché del particolare rapporto che li lega al Segnalante. In particolare:

- i Facilitatori;
- le persone del medesimo contesto lavorativo del Segnalante (es. colleghi, collaboratori, ex-colleghi) e che sono legate allo stesso da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado;
- i colleghi di lavoro del Segnalante che lavorano nel medesimo contesto lavorativo del Segnalante e che hanno con detta persona un rapporto abituale e corrente;
- gli enti di proprietà – in via esclusiva o in compartecipazione maggioritaria di terzi – del Segnalante;
- gli enti presso i quali il Segnalante lavora;
- gli enti che operano nel medesimo contesto lavorativo del Segnalante.

Inoltre, il sistema di protezione del Segnalante (e dei soggetti al medesimo equiparati) si compone delle seguenti tutele:

i. La tutela della riservatezza e dei dati personali

Nel rispetto dei principi fondamentali in materia di protezione dei dati personali, quali quello di limitazione delle finalità e minimizzazione dei dati, le Segnalazioni non possono essere utilizzate oltre quanto necessario per dare adeguato seguito alle stesse.

Il personale di Sofidel che riceve una Segnalazione e/o che sia coinvolto, a qualsivoglia titolo, nella gestione della stessa, è tenuto a garantire la massima riservatezza sull'identità dei soggetti (Segnalanti, o ad essi equiparati, e Segnalati), su qualsivoglia informazione da cui possa evincersi direttamente o indirettamente tale identità e sui fatti segnalati, salvi i casi in cui:

- il Segnalante presti il proprio consenso alla rivelazione di tali informazioni a persone diverse rispetto a quelle competenti;
- nell'ambito delle procedure di Segnalazione interna ed esterna la rivelazione dell'identità del Segnalante risulti indispensabile anche ai fini della difesa del Segnalato, in presenza di espresso consenso del Segnalante alla rivelazione della propria identità e previa comunicazione scritta delle motivazioni che conducono al disvelamento dell'identità del medesimo;

- nell'ambito del procedimento disciplinare avviato nei confronti del Segnalato, qualora l'identità del Segnalante risulti indispensabile alla difesa del Segnalato, in presenza di espresso consenso del Segnalante alla rivelazione della propria identità e previa comunicazione scritta delle motivazioni che conducono al disvelamento dell'identità del medesimo.

La violazione dell'obbligo di riservatezza è fonte di responsabilità disciplinare, fatta salva ogni ulteriore forma di responsabilità prevista dalla legge. I dati personali che manifestamente non sono utili al trattamento di una specifica Segnalazione non sono raccolti o, se raccolti accidentalmente, sono cancellati immediatamente.

Il modello di ricezione e gestione delle Segnalazioni deve essere sottoposto a DPIA (*Data Protection Impact Assessment*, ex art. 35 GDPR) al fine di identificare e adottare misure tecniche e organizzative idonee a garantire un livello di sicurezza adeguato al rischio RID (Riservatezza, Integrità e Disponibilità).

ii. *La tutela da eventuali misure ritorsive, anche solo tentate ovvero minacciate dalla Società, in ragione della Segnalazione, Divulgazione pubblica o della denuncia effettuata*

Affinché il Segnalante possa beneficiare di protezione è necessario che vi sia uno stretto collegamento tra la Segnalazione, la Divulgazione pubblica, la denuncia e il comportamento/atto/omissione sfavorevole che provochi, abbia provocato o possa provocare, in via diretta o indiretta, un danno ingiusto.

Il Segnalante può comunicare all'ANAC le ritorsioni che ritiene di avere subito e l'Autorità è tenuta ad informare l'Ispettorato Nazionale del Lavoro, per i provvedimenti di propria competenza. L'Autorità giudiziaria adotta, inoltre, le misure, anche provvisorie, necessarie ad assicurare la tutela alla situazione giuridica soggettiva azionata (es., il risarcimento del danno, la reintegrazione nel posto di lavoro, l'ordine di cessazione della condotta ritorsiva e la dichiarazione di nullità degli atti adottati a titolo di ritorsione).

Non sono garantite le tutele, qualora sia accertata, anche con sentenza di primo grado, 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, nei casi di dolo o colpa grave. In tali casi, al Segnalante o al soggetto che ha operato la denuncia è irrogata una sanzione disciplinare.

Nell'ambito di procedimenti giudiziari o amministrativi o comunque di controversie stragiudiziali aventi ad oggetto l'accertamento dei comportamenti, atti o omissioni vietati nei confronti del Segnalante (o dei soggetti al medesimo equiparati) si presume che i medesimi siano stati posti in essere a causa della Segnalazione, della Divulgazione pubblica o della denuncia all'Autorità giudiziaria o contabile. L'onere di provare che tali condotte o atti sono motivati da ragioni estranee è a carico di colui che li ha posti in essere.

iii. *Le limitazioni della responsabilità penale, civile, amministrativa*

Non è punibile colui che attraverso la propria Segnalazione: (i) riveli o diffonda informazioni su violazioni coperte dall'obbligo di segreto – diverso dall'obbligo previsto in tema di informazioni classificate, segreto professionale forense e medico, segretezza delle deliberazioni degli organi

giurisdizionali – ovvero relative alla tutela del diritto d'autore o alla protezione dei dati personali; (ii) riveli o diffonda informazioni su violazioni che offendono la reputazione del Segnalato.

Il Segnalante può beneficiare di tale limitazione solo qualora il medesimo: a. abbia fondati motivi di ritenere che la rivelazione o diffusione delle informazioni sia necessaria per svelare la violazione; b. abbia agito nel rispetto delle condizioni previste per effettuare la Segnalazione, sia essa interna ovvero esterna, o per procedere alla Divulgazione pubblica.

In ogni caso, la responsabilità penale e ogni altra responsabilità anche di natura civile o amministrativa non è esclusa per comportamenti, atti o omissioni non collegati alla Segnalazione o che non sono strettamente necessari a rivelare la violazione.

iv. La previsione di misure di sostegno da parte di enti del terzo settore

ANAC stipula convenzioni con enti del terzo settore – il cui elenco è pubblicato sul sito dell'ANAC – affinché essi forniscano informazioni, assistenza e consulenza a titolo gratuito sulle modalità di Segnalazione e sulla protezione dalle ritorsioni, sui diritti della persona coinvolta, nonché sulle modalità e condizioni di accesso al patrocinio a spese dello Stato.

2.5.2. Le misure di protezione del Segnalato e di altri soggetti coinvolti nella Segnalazione

Al Segnalato è riconosciuta la tutela della riservatezza della propria identità, al fine di evitare conseguenze pregiudizievoli, anche di carattere reputazionale, all'interno del contesto lavorativo in cui il medesimo è inserito.

La riservatezza deve essere, altresì, garantita con riferimento a persone diverse dal Segnalato ma comunque coinvolte nella Segnalazione in quanto nella medesima menzionate.

La Segnalazione non è sufficiente ad avviare alcun procedimento disciplinare verso il Segnalato.

Qualora, a seguito di concreti riscontri acquisiti in merito alla Segnalazione, la Commissione *Whistleblowing* proceda con l'attività istruttoria, il Segnalato potrà essere contattato e gli verrà assicurata la possibilità di fornire ogni eventuale e necessario chiarimento.

Il Segnalato non ha diritto di ottenere informazioni in merito all'origine della Segnalazione né tanto meno di ricevere indicazioni circa i dati personali del Segnalante.

La tutela del Segnalato si applica fatte salve le previsioni di legge che impongono l'obbligo di comunicare il nominativo del soggetto segnalato quale sospettato di essere responsabile della violazione (ad esempio richieste dell'Autorità giudiziaria).

La presente procedura lascia, inoltre, impregiudicata la responsabilità penale e disciplinare del Segnalante nell'ipotesi di Segnalazione calunniosa o diffamatoria ai sensi del codice penale e dell'art. 2043 del codice civile.

È altresì sanzionato il comportamento del Segnalante che effettua con dolo o colpa grave Segnalazioni infondate.

Sono fonte di responsabilità, in sede disciplinare e nelle altre competenti sedi, eventuali forme di abuso della presente procedura, tra le quali le Segnalazioni interne manifestamente opportunistiche e/o effettuate al solo scopo di danneggiare il Segnalato o altri soggetti coinvolti nella Segnalazione.

2.6. Implementazione della procedura

Il Consiglio di Amministrazione di Sofidel vigila sull'effettiva implementazione della presente procedura, garantendo:

- l'attivazione del canale di Segnalazione interna, disponendo le risorse necessarie per l'adozione e il mantenimento della piattaforma informatica dedicata;
- lo svolgimento di adeguate attività di formazione specifica nei confronti dei membri della Commissione *Whistleblowing* nonché dei potenziali Segnalanti che abbiano un rapporto lavorativo con Sofidel.

2.7. Diffusione della procedura e *reporting* sul funzionamento dei canali interni

Al fine di incentivare l'uso del sistema interno di segnalazione e di favorire la diffusione di una cultura della legalità, la procedura è pubblicata in versione integrale sull'apposito sito dove sono pubblicate le procedure aziendali.

La Commissione *Whistleblowing* rende conto semestralmente del corretto funzionamento dei canali interni di Segnalazione, riportando in una relazione le informazioni aggregate sulle risultanze dell'attività svolta direttamente e sul seguito dato alle Segnalazioni ricevute oltreché sui flussi informativi relativi alle Segnalazioni ricevute dalle controllate. Tale reportistica è resa nel rispetto della disciplina sulla protezione dei dati personali. La Commissione *Whistleblowing* invia la predetta relazione al Consiglio di Amministrazione di Sofidel, al Collegio Sindacale, al Comitato Controllo, Rischi e Sostenibilità e all'OdV (per le tematiche di competenza 231), ove richiesto dalla casistica di specie.

3. Lista dei Moduli

Nessun modulo allegato

4. Archiviazione

DOCUMENTI	RESPONSABILE	FORMATO	PERIODO DI ARCHIVIAZIONE
Relazione finale e tutti i documenti relativi alla segnalazione	Commissione Whistleblowing	Elettronico	5 anni

5. Definizioni

- **Contesto lavorativo:** le attività lavorative o professionali, presenti o passate, svolte nell'ambito dei rapporti lavorativi, attraverso le quali, indipendentemente dalla natura di tali attività, una persona acquisisce informazioni sulle violazioni e nel cui ambito potrebbe rischiare di subire ritorsioni in caso di segnalazione o di divulgazione pubblica o di denuncia all'Autorità giudiziaria o contabile;
- **Divulgazione pubblica:** comunicazione di pubblico dominio relativa ad informazioni sulle violazioni effettuata tramite la stampa o mezzi elettronici o comunque tramite mezzi di diffusione in grado di raggiungere un numero elevato di persone;
- **Facilitatore:** persona fisica che assiste una persona segnalante nel processo di segnalazione, operante all'interno del medesimo contesto lavorativo e la cui assistenza deve essere mantenuta riservata;
- **Gestore della segnalazione:** persona fisica o ufficio che riceve le segnalazioni, le esamina e adotta tutte le iniziative ritenute necessarie per accertare l'eventuale fondatezza delle stesse;
- **Informazioni sulle violazioni:** informazioni, compresi i fondati sospetti, riguardanti violazioni commesse o che, sulla base di elementi concreti, potrebbero essere commesse nell'organizzazione con cui la persona segnalante o colui che sporge denuncia all'Autorità giudiziaria o contabile intrattiene un rapporto giuridico nonché gli elementi riguardanti condotte volte ad occultare tali violazioni;
- **Riscontro:** comunicazione alla persona segnalante di informazioni relative al seguito che viene dato o che si intende dare alla segnalazione;
- **Ritorsione:** qualsiasi comportamento, atto od omissione, anche solo tentato o minacciato, posto in essere in ragione della segnalazione, della denuncia all'Autorità giudiziaria o contabile o della Divulgazione pubblica e che provoca o può provocare alla persona segnalante o alla persona che ha sporto la denuncia, in via diretta o indiretta, un danno ingiusto;
- **Segnalante:** la persona fisica che effettua la segnalazione, sia tramite i canali di segnalazione interna sia tramite i canali di segnalazione esterna, o la Divulgazione pubblica di informazioni sulle violazioni acquisite nell'ambito del proprio contesto lavorativo;
- **Segnalato:** la persona fisica o giuridica menzionata nella segnalazione interna o esterna ovvero nella Divulgazione pubblica come persona alla quale la violazione è attribuita o come persona comunque implicata nella violazione segnalata o divulgata pubblicamente;
- **Segnalazione:** la comunicazione scritta od orale di informazioni sulle violazioni;
- **Segnalazione anonima:** Segnalazione sprovvista degli elementi che rendono possibile l'identificazione del Segnalante;

- **Segnalazione interna:** la comunicazione, scritta od orale, delle informazioni sulle violazioni, presentata tramite il canale di Segnalazione interna;
- **Segnalazione esterna:** la comunicazione, scritta od orale, delle informazioni sulle violazioni, presentata tramite il canale di Segnalazione esterna istituito dall'autorità nazionale di riferimento;
- **Seguito:** l'azione intrapresa dal soggetto cui è affidata la gestione del canale di Segnalazione per valutare la sussistenza dei fatti segnalati, l'esito delle indagini e le eventuali misure adottate;
- **Terzi:** collaboratori, liberi professionisti, consulenti, fornitori, clienti e più in generale chiunque sia in relazione di interessi con Sofidel o una delle società dalla stessa controllate, siano essi retribuiti o meno;
- **Violazioni:** comportamenti, atti od omissioni che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato.