



SOL S.p.A.

Procedura Whistleblowing per le Società italiane del Gruppo SOL

**Approvata dal Consiglio di Amministrazione
in data 20 luglio 2023
e modificata in data 27 marzo 2025**

SOL Spa

Via Borgazzi, 27
20900 Monza - Italy
t +39 039 23 96 1
f +39 039 23 96 265
e sol@pec.sol.it
www.sol.it

Sede Legale Monza
N. Registro Imprese di Milano, Monza Brianza e Lodi
e C.F. 04127270157
Capitale Sociale Euro 47.164.000,00 i.v.
P. IVA 00771260965
R.E.A. 991655 Monza e Brianza

SOLGROUP
a breath of life

INDICE

1. Scopo.....	3
2. Campo di applicazione.....	4
3. Riferimenti	4
4. Definizioni	5
5. Responsabilità	7
6. Soggetti che possono effettuare una segnalazione (c.d. "segnalante")	9
7. Referente del responsabile.....	9
8. Canale di segnalazione interna.....	9
8.1 Soggetto responsabile della gestione del canale (c.d. "Responsabile del canale").....	10
8.2 Caratteristiche del canale di segnalazione interna	10
8.3 Caratteristiche della segnalazione e segnalazioni anonime	11
8.4 Iter operativo di gestione della segnalazione.....	12
8.5 Trasmissione delle segnalazioni con erroneo destinatario	14
8.6 Conservazione della documentazione sulla segnalazione interna	14
8.7 Obblighi di informazione.....	14
9. Segnalazione esterna	15
10. Divulgazione pubblica	15
11. Obbligo di riservatezza	16
12. Tutela dei dati personali.....	17
13. Misure di protezione e di sostegno	18
13.1 Divieto di ritorsione.....	18
13.2 Misure di sostegno	19
13.3 Limitazione di responsabilità del segnalante.....	19
14. Regime sanzionatorio.....	20

1. Scopo

La presente procedura è adottata dalla Società SOL S.p.A., anche quale capogruppo del Gruppo SOL, in ottemperanza a quanto stabilito dal Decreto Legislativo 10 marzo 2023, n. 24 (nel testo: Decreto o D. Lgs. 24/2023) in vigore dal 30 marzo 2023 che recepisce la direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio d'Europa del 23 ottobre 2019, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni di disposizioni normative nazionali o dell'Unione europea (c.d. Direttiva whistleblowing); violazioni di cui si è venuti a conoscenza nel contesto lavorativo, lesive dell'interesse pubblico o dell'integrità della Società.

La presente Procedura è stata approvata dal Consiglio di Amministrazione di SOL S.p.A. in data 20 luglio 2023, unitamente all'identificazione dei ruoli organizzativi coinvolti nel processo di gestione delle segnalazioni di whistleblowing e alle relative responsabilità. La presente Procedura si applica a tutte le società controllate direttamente o indirettamente da SOL S.p.A. e rientranti nel perimetro del D.Lgs. 24/2023 e cioè:

- a decorrere dal 15 luglio 2023, a tutte le società con più di 249 dipendenti, a prescindere dall'adozione o meno di un Modello Organizzativo ex D.Lgs. 231/2001 (e cioè SOL S.p.A. e Vivisol S.r.l.);
- a decorrere dal 17 dicembre 2023, a tutte le società che hanno tra i 50 e i 249 dipendenti, a prescindere dall'adozione o meno di un Modello Organizzativo ex D.Lgs. 231/2001, nonché alle società che pur non avendo un numero di dipendenti pari o superiore a 50, abbiano comunque un Modello Organizzativo ex D.Lgs. 231/2001.

Nelle società che hanno meno di 50 dipendenti, ma hanno un Modello ex 231/2001, il segnalante può effettuare **soltanto** segnalazioni di condotte che integrano i reati presupposto della disciplina 231/2001 o violazioni del Modello organizzativo e lo può fare solo attraverso il canale interno.

A prescindere poi dalle dimensioni della Società (quindi anche nelle società con più di 50 dipendenti), al **solo** canale interno deve rivolgersi anche il segnalante che intenda denunciare violazioni del Decreto 231. Ne consegue che in nessun caso le violazioni della disciplina 231 o le inadeguatezze del Modello potranno essere segnalate all'ANAC né tanto meno essere oggetto di divulgazione pubblica.

La presente Procedura è pubblicata sul sito "www.solgroup.com" nella sezione "Governance / Documenti societari".

Ad integrazione di quanto disciplinato nella presente procedura, si veda anche il Decreto Legislativo 10 marzo 2023, n. 24 e allegati (link <https://www.gazzettaufficiale.it/eli/id/2023/03/15/23G00032/sg>).

2. Campo di applicazione.

La presente procedura si applica a qualsiasi segnalazione di informazioni sulle violazioni (così come meglio specificate nel paragrafo 4) acquisite all'interno del contesto lavorativo¹, qualora lesive dell'interesse pubblico o dell'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato, effettuata attraverso gli appositi canali di segnalazione messi a disposizione dalla Società.

Sono **escluse** dall'ambito di applicazione della presente procedura e, quindi, dalle tutele del whistleblower:

- le contestazioni, rivendicazioni o richieste legate ad un interesse di carattere personale che attengano ai rapporti individuali di lavoro, ovvero ai rapporti di lavoro con le figure gerarchicamente sovraordinate;
- le violazioni in materia di sicurezza nazionale, nonché di appalti relativi ad aspetti di difesa o di sicurezza nazionale;
- le violazioni disciplinate in via obbligatoria dagli atti dell'Unione europea o nazionali² che garantiscono già apposite procedure di segnalazione.

Sono, invece, incluse le segnalazioni inerenti episodi di abuso, sia fisico, verbale che digitale, gli atti di molestia sessuale, le violenze o le minacce che possono compromettere la salute e la sicurezza sul luogo di lavoro. In tal modo, il canale interno di segnalazione e le relative tutele, sono estese a chi dovesse segnalare comportamenti che integrano quanto sopra, assicurando quelle garanzie previste dai requisiti stabiliti dalla prassi UNI/PdR 125:2022 sulla parità di genere per la quale SOL ha ottenuto la certificazione. E' impregiudicata la libertà e legittimità da parte della vittima di tali comportamenti di procedere con la denuncia alle autorità competenti.

3. Riferimenti

- Decreto Legislativo 10 marzo 2023, n. 24 e allegati;

¹ Da intendersi quale rapporto di lavoro subordinato con l'organizzazione ovvero di prestazione professionale/lavorativa, presente o passata.

² Si faccia riferimento agli allegati della Direttiva 2019/1937 e del D.Lgs. 24/23.

- Direttiva (UE) 2019/1937;
- Modello di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. 231/01 di SOL Spa e quello delle altre Società del Gruppo che lo hanno adottato;
- Regolamento Europeo 2016/679 (GDPR);
- Codice Privacy (D. Lgs. 196/2003 e ss.mm.ii.);
- Linee guida 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.
- Norma UNI/PdR 125:2022 sulla parità di genere

4. Definizioni

- **"segnalazioni"**: qualsiasi comunicazione scritta, orale o esposta in un colloquio, anche in forma anonima, contenente informazioni sulle violazioni;
- **"violazioni"**: condotte illecite rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/2001 o violazioni del Modello di organizzazione e gestione adottato dalla singola Società; illeciti che rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'UE o nazionali rilevanti relativi ad appalti pubblici, servizi, prodotti e mercati finanziari, prevenzione del riciclaggio, sicurezza e conformità dei prodotti, sicurezza dei trasporti, tutela dell'ambiente, sicurezza degli alimenti e dei mangimi, salute e benessere degli animali, salute pubblica, protezione dei consumatori, tutela della vita e protezione dei dati personali, sicurezza delle reti e dei sistemi informativi³; violazioni (atti o omissioni) che ledono gli interessi finanziari dell'UE (rif. Art. 325 del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea); violazioni (atti o omissioni) di norme in materia di concorrenza e aiuti di Stato (c.d. normativa Antitrust) (rif. Art. 26, paragrafo 2, del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea); violazioni (atti o omissioni) di norme in materia di imposte sulle Società; azioni e/o comportamenti che possono integrare abusi, molestie o violenze sui luoghi di lavoro.
- **"informazioni sulle violazioni"**: tutte le informazioni, tra le quali i fondati sospetti, riguardanti violazioni commesse o che, sulla base di elementi concreti, potrebbero essere commesse

³ Si faccia riferimento agli allegati della Direttiva 2019/1937 e del D.Lgs. 24/23.

nell'organizzazione con cui il segnalante intrattiene un rapporto giuridico di lavoro così come anche gli elementi informativi riguardanti condotte volte ad occultare tali violazioni;

- **"segnalazione interna"**: comunicazione delle "segnalazioni" attraverso il predisposto canale interno di segnalazione;
- **"segnalazione esterna"**: comunicazione scritta o orale delle informazioni sulle violazioni, presentata tramite il canale di segnalazione esterna all'Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC)⁴;
- **"divulgazione pubblica"**: rendere di pubblico dominio informazioni sulle violazioni tramite la stampa ovvero mezzi elettronici o comunque tramite mezzi di diffusione in grado di raggiungere un numero elevato di persone;
- **"segnalante"**: persona fisica che effettua la segnalazione o la divulgazione pubblica di informazioni sulle violazioni acquisite nell'ambito del proprio contesto lavorativo;
- **"facilitatore"**: persona fisica che assiste una persona segnalante nel processo di segnalazione, operante all'interno dello stesso contesto lavorativo e la cui assistenza deve essere mantenuta riservata;
- **"contesto lavorativo"**: attività lavorative o professionali, presenti o passate 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;
- **"persona coinvolta"**: persona fisica o giuridica menzionata nella segnalazione come persona alla quale la violazione è attribuita o come persona comunque implicata nella violazione segnalata (detta anche "segnalato");
- **"Responsabile del canale"**: soggetto individuato dalla Società responsabile della gestione del canale interno e della segnalazione dotato di autonomia organizzativa e funzionale;
- **"Referente del responsabile"**: soggetto esterno al Gruppo individuato dall'organo amministrativo con il compito di supportare il Responsabile del canale nelle attività di pre-analisi relative alle segnalazioni afferenti le società italiane del Gruppo;
- **"ritorsione"**: qualsiasi comportamento, atto od omissione, anche solo tentato o minacciato, posto in essere in ragione della segnalazione e strettamente legato alla stessa, della denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o della divulgazione pubblica e che provoca o può provocare

⁴ cfr. art. 7 del D.Lgs. 24/23

alla persona segnalante o alla persona che ha sporto la denuncia, in via diretta o indiretta, un danno ingiusto;

- **"seguito"**: l'azione ovvero le azioni avviate dal soggetto cui è affidata la gestione del canale di segnalazione;
- **"riscontro"**: comunicazione alla persona segnalante di informazioni relative al seguito che viene dato o che si intende dare alla segnalazione comprendendo le misure previste o adottate o da adottare e dei motivi della scelta effettuata;
- **"piattaforma"**: canale di segnalazione interna adottato dalla Società (come meglio specificato al paragrafo 8) per trasmettere le segnalazioni sulle violazioni;
- **"Organismo di Vigilanza ("OdV")"**: Organismo di Vigilanza ai sensi del D. Lgs. 231/2001 della Società di appartenenza del segnalante;
- **"Modello 231"**: Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D.Lgs. 231/2001 adottato dalla Società di appartenenza del segnalante.

5. Responsabilità

Il Responsabile del canale, anche attraverso l'utilizzo della piattaforma:

- rende disponibili, anche attraverso la presente procedura, le informazioni pubblicate sulla piattaforma e il materiale messo a disposizione sulla Intranet aziendale, le indicazioni chiare sul canale, sulle procedure e sui presupposti per effettuare le segnalazioni interne;
- rilascia alla persona segnalante il riscontro di ricevimento della segnalazione nei termini previsti;
- valuta i criteri di processabilità della segnalazione, anche con il supporto del Referente del responsabile;
- condivide la segnalazione con gli interlocutori interni, definiti nell'ambito della presente procedura, e l'OdV (nei casi previsti), l'avvio di eventuali indagini, il loro esito e il riscontro al segnalante;
- individua piani di miglioramento per evitare il ripetersi di eventi oggetto di segnalazione;
- coordina e monitora la fase delle indagini con le funzioni interne/team esterni incaricati;
- trasmette al segnalante il riscontro circa la chiusura dell'iter di gestione della segnalazione;
- mantiene le interlocuzioni con la persona segnalante e, se del caso, gestisce la richiesta di integrazioni e l'esecuzione di eventuali colloqui di approfondimento con la persona segnalante, se richiesti;

- archivia e conserva la documentazione sulla segnalazione nei tempi normativamente previsti;
- garantisce il rispetto del principio di riservatezza.

Il Referente del responsabile:

- è delegato a fornire supporto al Responsabile del canale nelle attività di pre-analisi ("*triage*") delle segnalazioni, per quanto concerne le società italiane del Gruppo;
- supporta il Responsabile del canale nella valutazione dei criteri di processabilità della segnalazione;
- supporta il Responsabile del canale nella condivisione della segnalazione con gli interlocutori interni e, laddove la segnalazione riguardi violazioni del Modello 231 e/o illeciti rientranti tra i reati presupposto del Dlgs 231/2001, con l'OdV della Società di appartenenza del segnalante;
- garantisce il rispetto del principio di riservatezza.

Il segnalante:

- trasmette le segnalazioni nel rispetto della presente procedura;
- è tenuto a fornire informazioni precise, circostanziate e concordanti relative a quanto oggetto di segnalazione.

L' OdV:

- quando coinvolto dal Responsabile del canale, coordina e monitora la fase delle indagini con le funzioni interne/team esterni incaricati, valuta l'esito delle indagini e gli eventuali provvedimenti conseguenti nel caso di segnalazioni rilevanti ex D.Lgs. 231/01;
- vigila che siano mantenute le condizioni di riservatezza.

Il rappresentante legale:

- interloquisce con ANAC in caso di eventuale segnalazione esterna o attivazione di attività ispettive da parte di ANAC.

Il Consiglio di Amministrazione:

- garantisce che siano adottati gli eventuali provvedimenti in conformità a quanto previsto dal sistema sanzionatorio previsto nel Modello Organizzativo 231;
- approva la presente procedura unitamente alla struttura dei ruoli organizzativi connessi;

- gestisce le attività conseguenti ad eventuali divulgazioni pubbliche nei casi previsti;
- attua le raccomandazioni espresse dal Responsabile del canale per approfondire quanto oggetto di segnalazione;
- garantisce il rispetto delle misure per la protezione della persona segnalante.

6. Soggetti che possono effettuare una segnalazione (c.d. "segnalante")

Possono procedere alla segnalazione:

- i dipendenti;
- i lavoratori autonomi, i lavoratori interinali e i collaboratori che svolgono la propria attività presso il soggetto privato;
- i liberi professionisti;
- i volontari;
- i consulenti;
- gli azionisti;
- gli amministratori;
- i tirocinanti (stagisti) anche non retribuiti;
- i soggetti che esercitano funzioni di amministrazione, di direzione, di controllo, di vigilanza ovvero di rappresentanza, anche se le relative attività sono svolte a titolo di fatto e non di diritto.

Sono, altresì, compresi nella categoria in oggetto quei soggetti che vengono a conoscenza di illeciti nell'ambito del contesto lavorativo della Società pur essendosi dimessi oppure i candidati all'assunzione se l'oggetto della segnalazione è stato acquisito in fase di selezione.

7. Referente del responsabile

La Società ha individuato nella società esterna BDO Advisory Services srl, in persona del dott. Giuseppe Carnesecchi, la figura del Referente del responsabile.

8. Canale di segnalazione interna

La Società ha previsto un canale di segnalazione interna che il segnalante deve utilizzare per la trasmissione delle informazioni sulle violazioni. L'utilizzo di tale canale permette una più efficace

prevenzione e accertamento delle violazioni. Tale scelta risponde al principio di favorire una cultura della buona comunicazione e della responsabilità sociale d'impresa nonché di miglioramento della propria organizzazione.

Il canale di segnalazione interna prevede la modalità scritta o orale attraverso la piattaforma "@Whistleblowing" di BDO Advisory Services accessibile al link <https://digitalroom.bdo.it/solgroup>. Accedendo alla piattaforma, il segnalante, tramite un sistema di messaggistica a registrazione vocale, potrà inoltre richiedere un incontro diretto con il Responsabile del canale.

Il canale di segnalazione interna garantisce la riservatezza dell'identità del segnalante, del facilitatore (ove presente), delle persone coinvolte e comunque menzionate nella segnalazione nonché del contenuto della stessa e della relativa documentazione inoltrata con la segnalazione o successivamente.

8.1 Soggetto responsabile della gestione del canale (c.d. "Responsabile del canale")

La gestione del canale interno è affidata, per tutte le società del Gruppo SOL in Italia rientranti nell'ambito di applicazione del Decreto, ai sensi della presente Procedura, al Responsabile Corporate della Funzione di controllo interno, ruolo attualmente ricoperto dal professionista esterno Ing. Alessandro Castelli della società AC & Partners Srls.

Il responsabile della gestione del canale agisce in via esclusiva per quanto concerne l'acquisizione della segnalazione e l'accesso alla piattaforma.

8.2 Caratteristiche del canale di segnalazione interna

Il canale interno di segnalazione della Società è appoggiato alla piattaforma "Whistleblowing", è web-based e fruibile da tutti i device (PC, Tablet, Smartphone).

I dati inseriti nella piattaforma sono segregati nella partizione logica dedicata alla/alle Società e sottoposti ad algoritmo di scripting prima della loro archiviazione. La sicurezza in trasporto è garantita da protocolli sicuri di comunicazione.

La piattaforma fornisce al termine dell'inserimento della segnalazione (a prescindere che sia anonima o meno) un codice alfanumerico di 12 caratteri, generato in modo casuale e automatico dalla piattaforma informatica, non riproducibile, con cui il segnalante potrà in ogni momento visualizzare

lo stato di lavorazione della propria segnalazione ed interagire con il Responsabile del canale attraverso un tool di messaggistica.

In caso di segnalazione non anonima i dati del segnalante ("dati utente") sono accessibili al solo Responsabile del canale che potrà visualizzarli indicando una motivazione che resterà tracciata all'interno della piattaforma.

La segnalazione può essere visualizzata e gestita solo dal Responsabile del canale, che ha credenziali univoche per l'accesso, con scadenza ogni 3 mesi. La password policy è aderente alle best practices internazionali.

La Data Retention è regolata da scadenze predefinite con automatici reminder al Responsabile del canale che procederà, a scadenza, alla cancellazione dei dati.

La società BDO, proprietaria della piattaforma, è certificata ISO27001.

Il trattamento dei dati personali deve sempre tener conto ed essere conforme agli obblighi previsti dal GDPR e dal D.Lgs. 196/2003 e ss.mm.ii. La Società, in qualità di titolare del trattamento attraverso il canale di segnalazione interna è tenuta a identificare quali Responsabili esterni per il trattamento dei dati personali tanto la società BDO Advisory Services S.r.l. che la società AC & Partners Srls, ad effettuare una previa analisi del disegno organizzativo comprensivo della fondamentale valutazione del possibile impatto sulla protezione dei dati – DPIA (art. 35 del GDPR) e a predisporre e diffondere l'informativa a tutti gli interessati.

8.3 Caratteristiche della segnalazione e segnalazioni anonime

È essenziale che la segnalazione sia il più possibile circostanziata al fine di consentire l'analisi dei fatti da parte dei soggetti competenti a ricevere e gestire le segnalazioni.

In particolare, è necessario risultino chiare:

- le circostanze di tempo e di luogo in cui si è verificato il fatto oggetto della segnalazione;
- la descrizione del fatto;
- le generalità o altri elementi che consentano di identificare il soggetto cui attribuire i fatti segnalati.

E' inoltre opportuno che la segnalazione sia corredata da documenti, foto o altro materiale probatorio che possa dare elementi di fondatezza dei fatti oggetto di segnalazione, nonché l'indicazione di altri soggetti potenzialmente a conoscenza dei fatti.

Le informazioni sulle violazioni segnalate devono essere veritiere. Non si considerano tali semplici supposizioni, indiscrezioni scarsamente attendibili (c.d. voci di corridoio, rumors, gossip), così come

notizie di pubblico dominio, informazioni errate, palesemente prive di fondamento o fuorvianti ovvero se meramente dannose, calunniose offensive o, addirittura, diffamatorie. Non è invece necessario che il segnalante sia certo dell'effettivo accadimento dei fatti segnalati e dell'identità dell'autore degli stessi.

Le segnalazioni anonime, ove opportunamente circostanziate, sono equiparate a segnalazioni ordinarie e in tal caso considerate nell'ambito della presente procedura anche in riferimento alle tutele del segnalante, qualora successivamente identificato, ed agli obblighi di conservazione.

8.4 Iter operativo di gestione della segnalazione

Il segnalante trasmette la segnalazione tramite il canale interno dedicato.

Il segnalante attiva la segnalazione attraverso il link sopra indicato in modalità scritta, mediante la compilazione di un form guidato o in modalità orale tramite un sistema di messaggistica vocale.

Se il segnalante richiede ed effettua la segnalazione nel corso di un incontro fissato con il Responsabile del canale, tale segnalazione, previo consenso del segnalante stesso, è documentata a cura del Responsabile del canale con la registrazione su un dispositivo idoneo alla conservazione e alla riproduzione vocale ovvero tramite la redazione di un verbale. In questa ultima ipotesi, il segnalante può verificare, rettificare e/o confermare il verbale dell'incontro ed è tenuto a sottoscriverlo.

La ricezione della segnalazione da parte del soggetto Responsabile del canale avvia il processo di gestione delle segnalazioni. Il Responsabile del canale procede alla sua "lavorazione" secondo un flow chart di processo predefinito.

Alla ricezione della segnalazione, il soggetto responsabile provvede a comunicare un avviso di ricezione al segnalante entro 7 giorni dal ricevimento della segnalazione e la presa in carico della segnalazione.

Il soggetto Responsabile del canale procede, con il supporto del Referente del responsabile, ad una prima verifica circa la correttezza della procedura seguita dal segnalante e del contenuto della segnalazione, sia con riferimento all'ambito di applicazione definito dalla presente procedura (c.d. inerente del contenuto della segnalazione), che alla sua verificabilità in base alle informazioni fornite. In questa fase, il Responsabile del canale coinvolge il Referente del responsabile garantendo il rispetto del principio di riservatezza (e, se del caso, l'Organismo di Vigilanza per valutare la rilevanza ex del D.Lgs. 231/01 della segnalazione). Qualora la segnalazione non sia inerente, il Responsabile

del canale formalizza l'esito del controllo e lo comunica al segnalante in tempi ragionevoli (non oltre 3 mesi) e archivia la segnalazione.

Qualora sia necessario acquisire elementi integrativi, il Responsabile del canale contatterà il segnalante tramite la piattaforma. Se il segnalante non fornisce, entro 3 mesi dalla richiesta di integrazione, informazioni aggiuntive il Responsabile del canale procede con l'archiviazione della segnalazione dandone comunicazione al segnalante.

Il Responsabile del canale, qualora si tratti di informazioni di violazioni rilevanti ex del D.Lgs. 231/01, verificata l'inerenza della segnalazione e acquisiti tutti gli elementi con il supporto del Referente del responsabile, nel rispetto del principio di riservatezza, coinvolge l'Organismo di Vigilanza, al fine di valutare la modalità di avvio della fase di indagine, fatto salvo il rispetto del principio di autonomia e indipendenza dell'OdV rispetto al modo con cui gestire la segnalazione ai fini e per gli effetti del D.Lgs. 231/2001.

Il Responsabile del canale, a chiusura dell'indagine, predispone un report finale per procedere con il riscontro al segnalante. Il riscontro al segnalante deve essere trasmesso entro tre mesi dalla data di avviso di ricezione ovvero dalla scadenza del termine di sette giorni dalla presentazione della segnalazione. Solo in casi eccezionali, qualora la complessità della segnalazione lo richiedesse, o in considerazione dei tempi di risposta del segnalante, il Responsabile del canale, informato prontamente il segnalante prima della scadenza, con opportuna motivazione, potrà continuare la fase di indagine per il tempo necessario e dando al segnalante periodici aggiornamenti.

In caso si tratti di violazioni rilevanti ex del D.Lgs. 231/2001, il Responsabile del canale comunica all'Organismo di Vigilanza gli esiti dell'indagine. L'OdV, nell'ambito della sua autonomia operativa, valuta l'esito ricevuto e, qualora la segnalazione sia fondata, gli eventuali provvedimenti conseguenti e adotta le misure eventualmente ritenute necessarie ai fini dell'adeguamento del Modello dando corso alle comunicazioni necessarie per l'applicazione delle eventuali sanzioni. Gli eventuali provvedimenti conseguenti sono applicati in conformità a quanto previsto dal sistema sanzionatorio previsto nel Modello Organizzativo 231.

Per le segnalazioni non rientrati nel perimetro delle violazioni ex D.Lgs. 231/2001, il Responsabile del canale, valuterà, caso per caso, con la Società se e quale funzione aziendale debba essere opportunamente coinvolta per la relativa analisi e per gli eventuali provvedimenti conseguenti sempre nel rispetto del principio di riservatezza.

In caso di diffamazione o di calunnia, accertata con condanna anche di primo grado a carico del segnalante, la Società può procedere con un procedimento sanzionatorio nei confronti del segnalante stesso.

Si specifica che, dalla ricezione della segnalazione fino alla sua chiusura, ogni soggetto che si trovasse in una situazione di conflitto di interesse deve astenersi dall'assumere decisioni al fine di garantire il rispetto del principio di imparzialità.

8.5 Trasmissione delle segnalazioni con erroneo destinatario

Qualora la segnalazione sia trasmessa attraverso un canale diverso da quello predisposto allo scopo e finisca ad un soggetto diverso da quello preposto a riceverla, chi la riceve ha l'obbligo di trasmetterla entro sette giorni al soggetto competente (e cioè al Responsabile del canale) dando notizia della trasmissione alla persona segnalante e garantendo una catena di custodia delle informazioni conforme agli obblighi di riservatezza e a quelli di cui al paragrafo 8.2.

Nel caso di involontaria trasmissione della segnalazione a soggetto diverso da quello legittimato a riceverla, il segnalante deve dimostrare la mera negligenza e l'assenza di un interesse personale nella erronea trasmissione.

8.6 Conservazione della documentazione sulla segnalazione interna

Le segnalazioni interne e tutta la relativa documentazione allegata ovvero integrata sono conservate, con apposita catena di custodia digitale, per il tempo necessario al trattamento della segnalazione stessa.

In ogni caso, la documentazione è conservata soltanto per un periodo temporale individuato nel massimo di cinque anni a decorrere dalla data della comunicazione dell'esito finale della procedura di segnalazione.

In tutti i casi citati, è necessario che la procedura di conservazione delle segnalazioni interne e della relativa documentazione, sia conforme alle garanzie comunitarie e nazionali sul trattamento dei dati personali nonché alle predisposte misure sul diritto di riservatezza.

8.7 Obblighi di informazione

La presente procedura è esposta nelle bacheche aziendali presso i luoghi di lavoro e nella apposita sezione Corporate governance – cartella Whistleblowing – dell'intranet SOL CONNECT e resa nota alle persone che, pur non frequentando i luoghi di lavoro, intrattengono un rapporto giuridico con la

Società, attraverso la pubblicazione sul sito di Gruppo: www.solgroup.com nella sezione Governance – Documenti societari.

La Società ha attivato il proprio canale di segnalazione interna sentite le proprie rappresentanze sindacali.

9. Segnalazione esterna

Solo nelle società con più di 50 dipendenti e solo **se non** si tratta di violazioni della disciplina 231 o del relativo Modello oppure di segnalazioni inerenti molestie, violenze o minacce, il segnalante, al ricorrere delle ulteriori seguenti condizioni, potrà procedere con una segnalazione ad ANAC tramite canale esterno seguendo le indicazioni pubblicate da ANAC stesso:

- nel caso in cui nel contesto lavorativo di riferimento e pur essendo obbligatorio il canale interno non sia stato attivato oppure non sia conforme ai requisiti normativamente previsti;
- quando il segnalante ha già inoltrato una segnalazione interna ma la stessa non ha avuto seguito;
- se il segnalante ha fondati motivi di ritenere sulla base di circostanze concrete che inoltrando una segnalazione interna, alla stessa non venga dato efficace seguito ovvero che la stessa, di per sé, determinerà una ritorsione nei suoi confronti;
- nel caso in cui il segnalante ha un fondato motivo di ritenere che la violazione segnalata può costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse (come ad es. nel caso in cui la violazione richieda un intervento urgente per salvaguardare la salute pubblica).

L'organismo esterno legittimato a ricevere le segnalazioni esterne è l'ANAC secondo le modalità e le procedure opportunamente da esso adottate (www.anticorruzione.it).

10. Divulgazione pubblica

In via assolutamente residuale e subordinata, il segnalante potrà procedere con una divulgazione pubblica nei seguenti casi:

- quando ha già previamente effettuato una segnalazione interna e poi una esterna, ovvero ha effettuato direttamente una segnalazione esterna senza aver ricevuto riscontro nei termini previsti;

- nel caso in cui ha fondato motivo di ritenere alla luce delle circostanze del caso concreto che la violazione costituisce un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse;
- quando ha fondato motivo di ritenere che la segnalazione esterna comporta il rischio di ritorsioni ovvero può non avere efficace seguito in ragione delle specifiche circostanze del caso concreto, come quelle in cui possono essere occultate o distrutte prove oppure in cui vi è fondato timore che chi ha ricevuto la segnalazione può essere colluso con l'autore della violazione o coinvolto nella violazione stessa.

11. Obbligo di riservatezza

Tutte le segnalazioni ed i relativi allegati non sono utilizzati oltre il tempo necessario per darne seguito.

È previsto che l'identità del segnalante unitamente a qualsiasi altra informazione da cui può evincersi, direttamente o indirettamente, tale identità non siano rivelate senza il consenso espresso del segnalante stesso a persone diverse da quelle competenti a ricevere o a dare seguito alle segnalazioni, espressamente autorizzate a trattare tali dati ai sensi degli artt. 29 e 32, paragrafo 4 del Regolamento (UE) 2016/679 e dell'art. 2-*quaterdecies* del codice in materia di protezione dei dati personali di cui al D.Lgs. 30 giugno 2003, n. 196.

La Società tutela l'identità delle persone coinvolte, dei facilitatori e delle persone menzionate nella segnalazione fino alla conclusione dei procedimenti avviati in ragione della segnalazione stessa, nel rispetto delle medesime garanzie previste in favore della persona segnalante.

Le circostanze di mitigazione della tutela del diritto alla riservatezza comprendono:

- nell'ambito di un procedimento penale, l'identità del segnalante è coperta dal segreto nei modi e nei limiti previsti dall'art. 329 c.p.p.: è imposto l'obbligo di segretezza degli atti delle indagini preliminari sino al momento in cui l'indagato non abbia il diritto ad averne conoscenza e, comunque, non oltre la chiusura di tale fase;
- nell'ambito del procedimento stabilito presso la Corte dei Conti, l'identità del segnalante non può essere rivelata fino alla chiusura della fase istruttoria;
- nell'ambito del procedimento disciplinare, l'identità del segnalante non può essere rivelata ove la contestazione dell'addebito disciplinare sia fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla segnalazione, anche se conseguenti alla stessa;

- qualora la contestazione sia fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione e la conoscenza dell'identità della persona segnalante sia indispensabile per la difesa dell'incolpato, la segnalazione sarà utilizzabile ai fini del procedimento disciplinare solo in presenza del consenso espresso del segnalante a rivelare la propria identità;
- nei casi di procedimento disciplinare avviato nei confronti del presunto autore della condotta segnalata, sarà dato avviso in forma scritta al segnalante delle ragioni della rivelazione dei dati riservati quando la rivelazione sarà indispensabile anche ai fini della difesa della persona coinvolta.

Poste la vigenza delle mitigazioni appena elencate, il soggetto coinvolto, su sua istanza, è sentito anche attraverso un procedimento cartolare mediante l'acquisizione di osservazioni scritte e di documenti.

Tra gli obblighi di riservatezza si comprendono:

- la sottrazione della segnalazione e della documentazione ad essa allegata al diritto di accesso agli atti amministrativi previsto dagli artt. 22 e ss. della l. n. 241/1990 e all'accesso civico generalizzato di cui agli artt. 5 e ss. del d.lgs. n. 33/2013;
- le amministrazioni ed enti coinvolti nella gestione delle segnalazioni garantiscono la riservatezza durante tutte le fasi del procedimento di segnalazione, ivi compreso l'eventuale trasferimento delle segnalazioni ad altre autorità competenti.

12. Tutela dei dati personali

Ogni trattamento dei dati personali, compresa la comunicazione tra le autorità competenti, è effettuato a norma:

- del Regolamento (UE) 2016/679;
- del D.Lgs. 30 giugno 2003, n. 196 e ss.mm.ii.

La comunicazione dei dati personali da parte di istituzioni, di organi o degli organismi dell'Unione Europea è effettuata in conformità del Regolamento (UE) 2018/1725.

Il trattamento dei dati personali relativi alla ricezione e alla gestione delle segnalazioni è effettuato dal titolare, nel rispetto dei principi di cui agli artt. 5 e 25 del regolamento (UE) 2016/679, fornendo preliminarmente le idonee informazioni ai soggetti segnalanti e alle persone coinvolte nonché adottando misure appropriate a tutela dei diritti e delle libertà degli interessati.

L'informativa agli interessati, riepilogativa anche dei loro diritti e delle modalità per esercitarli, è reperibile al medesimo indirizzo utilizzato per le segnalazioni <https://digitalroom.bdo.it/solgroup>.

13. Misure di protezione e di sostegno

Sono previste adeguate misure per proteggere i segnalanti dalle ritorsioni dirette e dalle ritorsioni indirette.

Le misure di protezione si applicano se al momento della segnalazione la persona segnalante aveva fondato motivo di ritenere che le informazioni sulle violazioni segnalate fossero vere (cfr. paragrafo 8.3), rientrassero nell'ambito oggettivo e sia stata rispettata la procedura di segnalazione.

In caso di diffamazione o di calunnia, accertata con condanna anche di primo grado, le tutele non sono garantite.

Le misure di protezione si applicano anche:

- a) ai facilitatori;
- b) alle persone del medesimo contesto lavorativo della persona segnalante/denunciante che sono legate ad essi da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado;
- c) ai colleghi di lavoro della persona segnalante/denunciante che lavorano nel medesimo contesto lavorativo della stessa e che hanno con detta persona un rapporto abituale e corrente;
- d) agli enti di proprietà della persona segnalante/denunciante o per i quali le stesse persone lavorano, nonché agli enti che operano nel medesimo contesto lavorativo delle predette persone.

13.1 Divieto di ritorsione

I soggetti enumerati nel paragrafo 5 non possono subire alcuna ritorsione. A titolo esemplificativo e non esaustivo si considerano "ritorsioni":

- il licenziamento, la sospensione o misure equipollenti;
- il mutamento di funzioni;
- il cambiamento del luogo di lavoro;
- la riduzione dello stipendio;
- la modifica dell'orario di lavoro;
- l'adozione di misure disciplinari o di altre sanzioni (anche pecuniarie);
- le molestie;
- la discriminazione o comunque il trattamento sfavorevole immotivato;

- la mancata conversione di un contratto di lavoro a termine in un contratto di lavoro a tempo indeterminato laddove il lavoratore avesse una legittima aspettativa a detta conversione;
- il mancato rinnovo o la risoluzione anticipata di un contratto di lavoro a termine.

Gli atti assunti in violazione del divieto di ritorsione sono nulli.

Nell'ambito di procedimenti giudiziari o amministrativi ovvero in caso di controversie stragiudiziali aventi ad oggetto l'accertamento dei comportamenti, atti o omissioni vietati nei confronti dei soli soggetti segnalanti, si presume che gli stessi siano stati posti in essere a causa della segnalazione. L'onere di provare che tali condotte o atti sono motivati da ragioni estranee alla segnalazione è del soggetto che ha posto in essere gli atti ritorsivi.

I segnalanti possono comunicare all'ANAC le ritorsioni che ritengono di avere subito, sia quelle tentate o prospettate.

L'ANAC informa l'Ispettorato nazionale del lavoro, per i provvedimenti di propria competenza.

13.2 Misure di sostegno

Il segnalante potrà rivolgersi a enti del Terzo settore presenti nell'elenco pubblicato sul sito ANAC. Si tratta di enti che esercitano attività di interesse generale per il perseguimento, senza scopo di lucro, di finalità civiche, solidaristiche e di utilità sociale (*"promozione della cultura della legalità, della pace tra i popoli, della nonviolenza e della difesa non armata; promozione e tutela dei diritti umani, civili, sociali e politici, nonché dei diritti dei consumatori e degli utenti delle attività di interesse generale, promozione delle pari opportunità e delle iniziative di aiuto reciproco, incluse le banche dei tempi e i gruppi di acquisto solidale"*) e che hanno stipulato convenzioni con ANAC.

Le misure di sostegno fornite 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.

13.3 Limitazione di responsabilità del segnalante

E' prevista l'assenza di responsabilità (anche di natura civile o amministrativa) per chi riveli o diffonda informazioni sulle violazioni:

- coperte dall'obbligo di segreto,
- relative alla tutela del diritto d'autore,
- delle disposizioni relative alla protezione dei dati personali,

- che offendono la reputazione della persona coinvolta o denunciata, se e solo se 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 è stata effettuata in coerenza con le condizioni per la protezione.

14. Regime sanzionatorio

Il sistema disciplinare adottato dalla Società ai sensi dell'art. 6, comma 2, lettera e), del D.Lgs. 231/2001, e richiamato nella Parte Generale del Modello 231, prevede sanzioni da applicare nei confronti di coloro che la Società accerta essere responsabili degli illeciti riferiti a:

- commissione di ritorsioni o proposta di adozione, ostacolo alla segnalazione (anche tentato) o violazione degli obblighi di riservatezza,
- mancate istituzione dei canali di segnalazione, mandata adozione di procedure per la gestione delle stesse, ovvero procedure non conformi alle prescrizioni del decreto ovvero assenza di attività di verifica e analisi delle segnalazioni,

nonché nei confronti di chiunque violi la presente procedura.

ANAC può intervenire con l'applicazione in capo alla società di sanzioni amministrative pecuniarie (da € 500 fino a € 50.000) in caso di accertamento degli stessi illeciti.

Monza, 27 marzo 2025

SOL S.p.A.
Il Presidente del Consiglio di Amministrazione
(*Ing. Aldo Fumagalli Romario*)