

**SOLVO GROUP SpA**

**WHISTLEBLOWING POLICY**

**Procedura per le segnalazioni di illeciti e irregolarità  
ai sensi del D.Lgs. 24/2023**

---

**in vigore dal 18/12/2023**

## SOMMARIO

1. PREMESSA, SCOPO ED AMBITO DI APPLICAZIONE .....	3
2. FONTE NORMATIVA E NATURA DELL'ISTITUTO .....	3
3. DESTINATARI .....	4
4. SEGNALAZIONI.....	5
4.1 OGGETTO DELLA SEGNALAZIONE.....	5
4.2 CONTENUTO DELLA SEGNALAZIONE .....	5
4.3 CANALE DI SEGNALAZIONE INTERNO .....	6
4.4 GESTIONE DELLA SEGNALAZIONE .....	7
5. DIVIETO DI RITORSIONE .....	8
6. RESPONSABILITA' DEL SEGNALANTE .....	9
7. TRATTAMENTO DEI DATI.....	9

## 1. PREMESSA, SCOPO ED AMBITO DI APPLICAZIONE

---

La presente Policy ha lo scopo di garantire un ambiente di lavoro in cui i dipendenti - o altri soggetti individuati quali destinatari ai sensi del D.Lgs. 24/2023 - possano segnalare comportamenti illegittimi e violazioni di disposizioni normative posti in essere all'interno dell'azienda, promuovendo una cultura aziendale caratterizzata da comportamenti corretti.

La Policy ha l'obiettivo di rafforzare i presidi già esistenti in tema di controlli interni, oltre a tutelare gli interessi di dipendenti, collaboratori e soci dagli effetti pregiudizievoli che possono derivare dalla violazione della normativa vigente.

La Policy ha lo scopo di fornire informazioni chiare sul canale, sulle procedure e sui presupposti per effettuare le segnalazioni interne, nonché sul canale, sulle procedure e sui presupposti per effettuare le segnalazioni esterne definite in conformità a quanto previsto dall'art. 5 del d.lgs. n. 24/2023.

La Cooperativa ha previsto che segnalazioni possono essere effettuate accedendo alla piattaforma Whistletech tramite l'indirizzo <https://solvo-group.whistletech.online> e che le stesse saranno gestite da una funzione esterna all'azienda (di seguito "Ricevente").

Possono essere oggetto di segnalazione, le informazioni sulle violazioni, che riguardano comportamenti, atti od omissioni di cui il Segnalante (*whistleblower*) sia venuto a conoscenza in un contesto lavorativo, che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato. Le informazioni possono riguardare sia le violazioni commesse, sia quelle non ancora commesse che il Segnalante, ragionevolmente, ritiene potrebbero esserlo sulla base di elementi concreti. Possono essere oggetto di segnalazione, anche quegli elementi che riguardano condotte volte ad occultare le violazioni. Non sono ricomprese tra le informazioni sulle violazioni segnalabili o denunciabili le notizie palesemente prive di fondamento, le informazioni che sono già totalmente di dominio pubblico, nonché informazioni acquisite solo sulla base di indiscrezioni o vociferazioni scarsamente attendibili (c.d. "voci di corridoio"). Sono, inoltre, espressamente escluse, le contestazioni, rivendicazioni o richieste legate ad un interesse di carattere personale del Segnalante (per il dettaglio di ciò che è escluso si rimanda alla lettura dell'art. 1 comma 2 del Decreto 24/2023).

## 2. FONTE NORMATIVA E NATURA DELL'ISTITUTO

---

Il D.Lgs. 10 marzo 2023 n. 24 recepisce nel nostro ordinamento la Direttiva (UE) 2019/1937, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni di disposizioni normative nazionali o

dell'Unione europea (c.d. Direttiva whistleblowing), di cui siano venute a conoscenza in un contesto lavorativo, pubblico o privato. Lo scopo della Direttiva è disciplinare la protezione dei segnalanti all'interno dell'Unione, mediante norme minime di tutela, volte a uniformare le normative nazionali.

Il D. Lgs. 24/2023 rafforza i principi di trasparenza e responsabilità in materia di segnalazioni, raccogliendo in un unico testo normativo, in maniera organica, l'intera disciplina dei canali di segnalazione e delle tutele riconosciute ai segnalanti sia del settore pubblico che privato.

### 3. DESTINATARI

---

La presente procedura si applica a tutte le persone che segnalano violazioni di cui sono venute a conoscenza nell'ambito del proprio contesto lavorativo, e in particolare:

- i dipendenti, lavoratori subordinati, lavoratori autonomi, nonché titolari di rapporto di collaborazione con SOLVO GROUP, o che operano per conto o in favore della Società, anche presso soggetti terzi;
- i liberi professionisti e i consulenti;
- i volontari e i tirocinanti, retribuiti e non retribuiti;
- i soci, eventuali azionisti e le persone con funzione di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza, anche qualora tali funzioni siano esercitate in via di mero fatto;

(di seguito "**Destinatari**").

Le tutele previste per il Segnalante trovano applicazione anche qualora la Segnalazione avvenga nei seguenti casi:

- quando il rapporto giuridico non è ancora iniziato, se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite durante il processo di selezione o in altre fasi precontrattuali;
- durante il periodo di prova;
- successivamente allo scioglimento del rapporto giuridico se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite nel corso del rapporto stesso.

## 4. SEGNALAZIONI

---

In conformità alla normativa vigente è previsto un canale di segnalazione interna accessibile accedendo alla piattaforma Whistletech tramite l'indirizzo <https://solvogroup.whistletech.online>.

### 4.1 OGGETTO DELLA SEGNALAZIONE

La Segnalazione è finalizzata a portare a conoscenza di SOLVO GROUP comportamenti, atti od omissioni che ledono l'interesse pubblico o l'integrità della stessa Società.

In particolare, vengono considerate "rilevanti" le segnalazioni che hanno ad oggetto:

- reati presupposto per l'applicazione del D.Lgs. 231/2001 (anche "Decreto 231");
- violazioni del Modello di organizzazione, gestione e controllo adottato dalla Cooperativa ai sensi del D.Lgs. 231/2001;

### 4.2 CONTENUTO DELLA SEGNALAZIONE

La Segnalazione, allo scopo di garantire una più adeguata attività di indagine, deve essere sufficientemente documentata e circostanziata in modo tale da fornire tutti gli elementi utili allo svolgimento delle dovute verifiche in merito alla fondatezza dei fatti oggetto di segnalazione.

Nello specifico la Segnalazione deve contenere i seguenti elementi (ove conosciuti):

- una descrizione completa e dettagliata del fatto o del comportamento, anche omissivo, oggetto di segnalazione e delle modalità con cui se ne è venuti a conoscenza;
- l'indicazione del tempo e del luogo in cui il fatto o il comportamento, anche omissivo, oggetto di segnalazione è avvenuto;
- l'indicazione di ogni altra informazione e/o atto e/o documento comunque rappresentati o su qualsiasi supporto memorizzati, che risultino utili per verificare la fondatezza dei fatti oggetto di segnalazione.

Inoltre, è opportuno indicare nella segnalazione:

- le generalità, il ruolo ricoperto o altri elementi che possano consentire l'identificazione di altri soggetti che possano riferire sul fatto o comportamento segnalato;

- se i fatti oggetto di segnalazione sono stati appresi in prima persona o se sono stati riferiti al segnalante da terzi;
- se i fatti oggetto di segnalazione sono stati portati a conoscenza anche di altre funzioni aziendali;
- se i fatti oggetto di segnalazione sono stati trasmessi anche ad enti pubblici o ad ufficiali di polizia giudiziaria.

La Segnalazione, oltre che completa ed esaustiva, deve essere tempestiva così da consentire una più efficiente attività di indagine, nonché l'adozione delle necessarie misure preventive e correttive.

La Segnalazione non deve riguardare doglianze di carattere personale del Segnalante, doglianze relative al rapporto con il proprio superiore gerarchico o con i colleghi, possibili rivendicazioni rientranti nella disciplina del rapporto di lavoro.

Si evidenzia che le segnalazioni anonime, cioè prive di elementi che consentano di identificare il loro autore, presentate in conformità alla presente procedura, adeguatamente circostanziate e corredate da elementi sufficienti a permettere un'adeguata attività di indagine sono equiparate a segnalazioni ordinarie non potendo essere equiparate a segnalazioni whistleblowing per le quali si applicano le previste tutele legali.

Il Ricevente potrà agire solo rispettando i termini di privacy e le altre norme che tutelano la riservatezza e la vita privata delle persone coinvolte.

#### **4.3 CANALE DI SEGNALAZIONE INTERNO**

SOLVO GROUP mette a disposizione dei Destinatari un canale per l'invio della Segnalazione interna, idoneo a garantire la riservatezza dell'identità del Segnalante, del Facilitatore, della Persona coinvolta o comunque dei soggetti menzionati nella segnalazione, del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione.

La 'gestione della segnalazione' è affidata ad una funzione esterna, autonoma e specificamente preparata e formata a tale scopo. Tale scelta fornisce garanzia di riservatezza e di indipendenza di giudizio della funzione.

La Segnalazione può essere presentata in forma scritta o in forma orale secondo le seguenti modalità:

- in forma scritta – o orale - attraverso la piattaforma dedicata Whistletech accessibile tramite l'indirizzo <https://solvogroup.whistletech.online> che garantisce, tramite il ricorso a strumenti di crittografia, la riservatezza dell'identità della persona segnalante, della persona coinvolta e della persona comunque menzionata nella segnalazione, nonché del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione. Per garantire la riservatezza, il Segnalante potrà interagire con il Ricevente attraverso il tool di messaggistica ed eventualmente aggiungere documentazione ad integrazione o aggiornamento della Segnalazione stessa.
- mediante un incontro diretto richiesto dal Segnalante e fissato entro un termine ragionevole.

Il Ricevente riceve una mail automatica di avvenuta ricezione di una segnalazione.

#### **4.4 GESTIONE DELLA SEGNALAZIONE**

La gestione delle segnalazioni avviene nel rispetto dei principi e delle disposizioni previste dal D. Lgs. 24/2023 e dal Reg. UE 2016/976.

In particolare, come previsto dall'art. 5 del D.lgs. 24/2023, nell'ambito della gestione del canale di segnalazione il Ricevente, al quale è affidata la gestione del canale di segnalazione interna svolge le seguenti attività:

- a) rilascia alla persona segnalante avviso di ricevimento della segnalazione entro sette (7) giorni dalla data di ricezione;
- b) mantiene le interlocuzioni con la persona segnalante e può richiedere a quest'ultima, se necessario, integrazioni;
- c) ove quanto segnalato non sia adeguatamente circostanziato, chi gestisce la segnalazione può chiedere elementi integrativi al Segnalante tramite il canale a ciò dedicato, o anche di persona, ove il segnalante abbia richiesto un incontro diretto;
- d) dà diligente seguito alle segnalazioni ricevute;
- e) una volta valutata l'ammissibilità della segnalazione il soggetto cui è affidata la gestione del canale di segnalazione segnala o avvia le verifiche interne sui fatti o sulle condotte segnalate per valutare la sussistenza degli stessi;

- f) fornisce riscontro alla segnalazione entro tre (3) mesi dalla data dell'avviso di ricevimento o, in mancanza di tale avviso, entro tre (3) mesi dalla scadenza del termine di sette (7) giorni dalla presentazione della segnalazione.

## 5. DIVIETO DI RITORSIONE

---

SOLVO GROUP garantisce al segnalante l'applicazione delle misure di protezione nel caso in cui:

1. al momento della segnalazione il segnalante aveva fondato motivo di ritenere che le informazioni trasmesse fossero vere e avessero ad oggetto quanto indicato nel precedente paragrafo 4.1;
2. la segnalazione è stata effettuata secondo quanto previsto dalla presente *policy*.

Non sarà tollerata alcuna forma di ritorsione, diretta o indiretta, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione.

Salvo adire le vie legali nell'ipotesi in cui il segnalante si renda civilmente o penalmente responsabile in relazione a quanto dichiarato, la Società provvederà ad adottare le azioni ritenute più opportune contro chiunque dovesse porre in essere, o minacciare di porre in essere, atti di ritorsione contro lo stesso segnalante.

Inoltre, il Segnalante che ritenga di aver subito una ritorsione a seguito di una segnalazione effettuata può comunicare l'accaduto all'ANAC secondo quanto previsto dall'art. 19 del D. Lgs. 24/2023, al fine di permettere a quest'ultima di svolgere gli accertamenti previsti dalla normativa ed eventualmente irrogare una sanzione al soggetto che ha messo in atto la misura ritorsiva.

Si evidenzia che, fatte salve le specifiche limitazioni di responsabilità previste dal legislatore, la tutela prevista in caso di ritorsioni non trova applicazione e al segnalante è irrogata una sanzione disciplinare nel caso in cui venga accertata, anche con sentenza di primo grado, la sua responsabilità penale 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.



## 6. RESPONSABILITA' DEL SEGNALANTE

---

Resta inteso che la presente “*Whistleblowing policy*”, pur mirando a fornire la massima tutela al Segnalante, lascia impregiudicata la responsabilità penale e disciplinare del Segnalante nell’ipotesi di eventuali **segnalazioni caluniose o diffamatorie** ai sensi del codice penale e dell’art. 2043 del Codice Civile, ovvero la sua responsabilità civile, nei casi di dolo o colpa grave.

## 7. TRATTAMENTO DEI DATI

---

Tutte le informazioni ed i dati raccolti dalla Funzione Ricevente attraverso le Segnalazioni, compresi eventuali dati personali e sensibili, inclusi quelli relativi all’identità del segnalante o di altri individui, saranno trattate nel pieno rispetto della normativa in materia di protezione dei dati personali (Regolamento UE 2016/679 GDPR, D.lgs. n. 196/2003, D.lgs. n. 51/2018) e di ogni altra istruzione posta in essere dalla Società a tal riguardo. Per ulteriori informazioni relative al trattamento e alla protezione dei dati personali si rinvia alla specifica informativa pubblicata sulla Piattaforma Whistletech.