

## **Procedura di Segnalazione Interna ("Whistleblowing") (Aggiornamento - 15 Dicembre 2023)**

Il Codice etico di Sogefi definisce i comportamenti previsti da parte dei collaboratori nelle transazioni finanziarie, relazionali e commerciali interne ed esterne.

Il Codice è stato comunicato a tutti per evitare qualsiasi comportamento inopportuno. Si fonda sull'integrità personale di ogni individuo e sulla determinazione collettiva di comportarsi in modo etico.

Nell'ambito di tale responsabilità collettiva, qualsiasi collaboratore del Gruppo che sia consapevole di:

- violazione delle leggi vigenti applicabili in ogni paese
- violazione del Codice etico Sogefi e/o di qualsiasi altra regola/procedura interna in vigore nel Gruppo
- qualsiasi atto che possa nuocere fortemente all'azienda o all'interesse pubblico

può decidere di avvisare il management aziendale:

- seguendo la procedura interna di segnalazione alle persone designate,
- inviando una email all'indirizzo di posta elettronica interna di un dipendente Sogefi, oppure all'indirizzo di posta elettronica Sogefi appositamente designato.

Qualsiasi violazione o presunta tale della legge del Codice Etico o di qualsiasi altra regola/procedura interna in vigore nel Gruppo, nonché qualsiasi altro atto che possa nuocere fortemente all'azienda o all'interesse pubblico, deve essere riportato nell'interesse della Società stessa.

• Questi due meccanismi sono stati designati affinché le persone siano libere di portare all'attenzione dell'azienda eventuali atti o comportamenti non in linea con i valori del Gruppo secondo quanto riportato nel proprio Codice Etico o eventuali atti che possano nuocere fortemente all'azienda o all'interesse pubblico.

Sogefi si impegna a garantire che nessun collaboratore sarà punito, licenziato o soggetto a misure discriminatorie per avere testimoniato in buona fede o per avere riferito tali azioni.

Tuttavia, chiunque si avvalga di tali meccanismi in modo doloso, improprio o diffamatorio sarà soggetto a sanzioni disciplinari e ad azioni legali in conformità alle regole del paese di riferimento.

• È preferibile ed etico che un denunciante, che sollevi dubbi su comportamenti attribuiti a persone nominate, si identifichi. La sua identità sarà mantenuta riservata fatto salvo laddove un ordine del tribunale obblighi l'azienda a divulgarla. In alternativa, è possibile anche inviare segnalazioni anonime.

• Queste procedure di denuncia sono meccanismi complementari forniti ai collaboratori e non dovranno quindi essere viste come sostitutive dei canali esistenti nell'osservanza delle regole applicabili in ogni paese (inclusi rappresentanti dei collaboratori, revisori obbligatori e autorità pubbliche competenti).

• L'azienda ha diritto di avviare spontaneamente le indagini sul rispetto del Codice Etico da parte del collaboratore.

### **SOGEFI SPA**

#### **Sede legale / Registered office**

Via Ciovassino 1  
20121 Milano - Italia  
Tel: +39 02 467501  
Fax: +39 02 46750201  
www.sogefigroup.com  
Email: sogefispa@sogefigroup.com

#### **Francia / France**

Immeuble Renaissance  
1, Avenue Claude Monet  
78280 Guyancourt - France

Capitale Sociale 62.461.355,84 € int. vers  
Iscritta al reg. imprese Milano Monza Brianza Lodi  
n° 00607460201  
R.E.A. MI-1744548  
Cod. Fisc./P.IVA 00607460201  
Società soggetta all'attività di direzione  
e coordinamento di CIR S.p.A.

- Dopo la rivelazione, l'eventuale violazione del Codice è soggetta ad azione disciplinare da parte di Sogefi, indipendentemente dal modo in cui è stata portata alla luce. Le sanzioni possono includere altresì segnalazioni emesse nei confronti del collaboratore o il suo licenziamento, in base alla gravità della violazione ed alle leggi e regole applicabili.

### **Procedura di segnalazione**

Qualsiasi collaboratore del Gruppo che sia consapevole di:

- violazione delle leggi vigenti applicabili in ogni paese
- violazione del Codice Etico Sogefi e/o di qualsiasi altra regola/procedura interna in vigore nel Gruppo
- qualsiasi atto che possa nuocere fortemente all'azienda o all'interesse pubblico

deve riferire preferibilmente tale questione al proprio management o all'Ufficio Risorse Umane.

Sogefi garantisce l'anonimato del collaboratore.

La denuncia al management o all'Ufficio HR può essere orale o scritta (per lettera o email).

In base alla tipologia e alla rilevanza degli eventi descritti, Sogefi può avviare un'indagine interna.

La persona implicata può essere informata della procedura che la riguarda.

Qualora siano necessarie misure precauzionali, la persona implicata potrà essere informata dopo l'adozione di tali misure.

Il denunciante può scegliere di informare le persone di seguito riportate:

Il proprio responsabile

Il superiore del proprio responsabile

Il Direttore generale della propria entità giuridica

Il Direttore dell'Ufficio HR del Gruppo

Il CFO del Gruppo

Il Direttore dell'Auditing Interno

Il CEO del Gruppo

### **Segnalazione tramite la sezione Whistleblowing del sito web aziendale**

I segnalatori possono accedere all'apposita sezione "Whistleblowing" all'interno dell'area "Azionisti/Corporate Governance" nel sito aziendale [www.sogefigroup.com](http://www.sogefigroup.com)

Il contenuto della segnalazione sarà visionato dal Direttore Internal Audit di Gruppo e dall'Organismo di Vigilanza di Sogefi S.p.A.

La ricezione della segnalazione sarà confermata dal Direttore Internal Audit di Gruppo che deciderà le eventuali azioni successive, dandone informazione al denunciante entro 3 mesi.

## ALLEGATO

### (per le sole Società Italiane del Gruppo Sogefi)

#### 1. Premessa

L'art. 2 della Legge n. 179 del 2017 ha modificato l'art. 6 del D.Lgs. 231/2001, estendendo anche al settore privato le disposizioni poste a tutelare il dipendente che segnala illeciti (c.d. *whistleblower*).

In particolare, l'art. 2 della Legge n. 179 del 2017 ha previsto che i Modelli predisposti ai sensi del D. Lgs. 231/2001 debbano prevedere:

- specifici canali informativi dedicati alle Segnalazioni, di cui almeno uno di tipo informatico, tali da garantire la riservatezza dell'identità del Segnalante;
- il divieto di atti di ritorsione o discriminatori nei confronti del Segnalante;
- l'inserimento all'interno del sistema disciplinare del modello organizzativo, di sanzioni nei confronti di chi viola le misure di tutela del Segnalante, nonché di chi effettua con dolo o colpa grave Segnalazioni poi rivelatesi infondate.

Infine, il D.lgs. 24/2023 ha recepito la Direttiva 2019/1937 sul *whistleblowing*, così introducendo nel sistema nazionale l'obbligo di predisporre una disciplina strutturata per garantire la protezione degli "informatori/segналanti o whistleblowers".

#### 2. Destinatari della procedura

Destinatari della presente procedura sono:

- i vertici aziendali ed i componenti degli organi sociali;
- i dipendenti;
- coloro che, pur non rientrando nella categoria dei dipendenti, operano per conto di Sogefi S.p.A. (breviter, Sogefi o la Società) e sono sotto il controllo e la direzione della Società (a titolo esemplificativo e non esaustivo: lavoratori somministrati, lavoratori con contratto di collaborazione coordinata e continuativa); -i partner, i clienti, i fornitori, i consulenti con contratto libero professionale, i collaboratori, i soci e, più in generale, chiunque sia in relazione d'interessi con la Società ("Terzi").

#### 3. Definizioni

A mente del disposto dell'art. 2 del Decreto, si intende per:

a) «**violazioni**»: comportamenti, atti od omissioni che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato e che consistono in:

- illeciti amministrativi, contabili, civili o penali che non rientrano nei numeri 3), 4), 5) e 6)<sup>1</sup>;

---

<sup>1</sup> 3) illeciti che rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione europea o nazionali indicati nell'allegato al decreto ovvero degli atti nazionali che costituiscono attuazione degli atti dell'Unione europea indicati nell'allegato alla direttiva (UE) 2019/1937, seppur non indicati nell'allegato al decreto, relativi ai seguenti settori: appalti pubblici; servizi, prodotti e mercati finanziari e prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo; sicurezza e conformità dei prodotti; sicurezza dei trasporti; tutela dell'ambiente; radioprotezione e sicurezza nucleare; sicurezza degli alimenti e dei mangimi e salute e benessere degli animali; salute pubblica; protezione dei consumatori; tutela della vita privata e protezione dei dati personali e sicurezza delle reti e dei sistemi informativi;

4) atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione di cui all'articolo 325 del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea specificati nel diritto derivato pertinente dell'Unione europea;

- condotte illecite rilevanti ai sensi del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, che non rientrano nei numeri 3), 4), 5) e 6)<sup>2</sup>;
  - illeciti che rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione europea o nazionali indicati nell'allegato al Decreto ovvero degli atti nazionali che costituiscono attuazione degli atti dell'Unione europea indicati nell'allegato alla direttiva (UE) 2019/1937, seppur non indicati nell'allegato al Decreto, relativi ai seguenti settori: appalti pubblici; servizi, prodotti e mercati finanziari e prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo; sicurezza e conformità dei prodotti; sicurezza dei trasporti; tutela dell'ambiente; radioprotezione e sicurezza nucleare; sicurezza degli alimenti e dei mangimi e salute e benessere degli animali; salute pubblica; protezione dei consumatori; tutela della vita privata e protezione dei dati personali e sicurezza delle reti e dei sistemi informativi;
  - atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione di cui all'articolo 325 del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea specificati nel diritto derivato pertinente dell'Unione europea;
  - atti od omissioni riguardanti il mercato interno, di cui all'articolo 26, paragrafo 2, del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea, comprese le violazioni delle norme dell'Unione europea in materia di concorrenza e di aiuti di Stato, nonché le violazioni riguardanti il mercato interno connesse ad atti che violano le norme in materia di imposta sulle società o i meccanismi il cui fine è ottenere un vantaggio fiscale che vanifica l'oggetto o la finalità della normativa applicabile in materia di imposta sulle società;
  - atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni di cui agli atti dell'Unione nei settori indicati nei numeri 3), 4) e 5)<sup>3</sup>;
- b) **«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 ai sensi dell'articolo 3, comma 1 o 2<sup>4</sup>, nonché gli elementi riguardanti condotte volte ad occultare tali violazioni;
- c) **«Segnalazione»** o **«segnalare»**: la comunicazione scritta od orale di informazioni sulle violazioni;
- d) **«Segnalazione interna»**: la comunicazione, scritta od orale, delle informazioni sulle violazioni, presentata tramite il canale di Segnalazione interna di cui all'articolo 4;
- e) **«Segnalazione esterna»**: la comunicazione, scritta od orale, delle informazioni sulle violazioni, presentata tramite il canale di Segnalazione esterna di cui all'articolo 7;
- f) **«persona segnalante»**: la persona fisica che effettua la Segnalazione o la divulgazione pubblica di informazioni sulle violazioni acquisite nell'ambito del proprio contesto lavorativo;
- g) **«facilitatore»**: una 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;
- h) **«persona coinvolta»**: 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;
- i) **«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.

---

5) atti od omissioni riguardanti il mercato interno, di cui all'articolo 26, paragrafo 2, del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea, comprese le violazioni delle norme dell'Unione europea in materia di concorrenza e di aiuti di Stato, nonché le violazioni riguardanti il mercato interno connesse ad atti che violano le norme in materia di imposta sulle società o i meccanismi il cui fine è ottenere un vantaggio fiscale che vanifica l'oggetto o la finalità della normativa applicabile in materia di imposta sulle società;

6) atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni di cui agli atti dell'Unione nei settori indicati nei numeri 3), 4) e 5).

<sup>2</sup> Cfr. nota 1.

<sup>3</sup> Cfr. nota 1.

<sup>4</sup> Si fa riferimento ai soggetti del settore pubblico o privato.

#### 4. Contenuto della segnalazione

In base alle leggi e ai regolamenti vigenti, possono essere segnalati diversi tipi di condotte illecite (la "Segnalazione"). Si può trattare di un reato, di un illecito, di una minaccia o di un danno al bene comune, di una violazione o di un tentativo di occultare una violazione di un impegno internazionale debitamente ratificato o approvato dall'Italia, di un atto unilaterale di un'organizzazione internazionale basato su tale impegno, della violazione del diritto dell'Unione europea, di leggi o regolamenti.

La denuncia può riguardare fatti accaduti o molto probabili. Il Segnalante può avere una conoscenza diretta o indiretta dei fatti.

In particolare, ed a titolo esemplificativo, il sistema interno di whistleblowing di Sogefi può riguardare:

- presunte violazioni del Modello di Organizzazione e Controllo adottato da Sogefi ai sensi del d.lgs. 231/2001;
- comportamenti che recano il rischio di commissione di un illecito o di un reato, anche se non incluso tra i reati presupposto previsti dal d.lgs. 231/2001;
- presunte violazioni, istigazioni o induzioni alla violazione di norme di legge o regolamento, di procedure interne, del codice etico della Società;
- denunce, provenienti da Terzi aventi ad oggetto presunti rilievi, irregolarità e fatti censurabili;
- *complaints* (esposti) riguardanti tematiche di contabilità, controlli;
- illeciti in materia di appalti pubblici; servizi, prodotti e mercati finanziari e prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo; sicurezza e conformità dei prodotti; sicurezza dei trasporti; tutela dell'ambiente; radioprotezione e sicurezza nucleare; sicurezza degli alimenti e dei mangimi e salute e benessere degli animali; salute pubblica; protezione dei consumatori; tutela della vita privata e protezione dei dati personali e sicurezza delle reti e dei sistemi informativi;
- atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'UE;
- atti od omissioni riguardanti il mercato interno dell'UE;
- atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni degli atti dell'UE nei settori indicati nei numeri 3), 4) e 5) del Trattato dell'Unione<sup>5</sup>.

La Segnalazione non deve riguardare lamentele di carattere personale. Il Segnalante non deve utilizzare l'istituto per scopi meramente personali o per ritorsioni.

Le Segnalazioni devono essere circostanziate e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti e redatta, preferibilmente, sul modulo allegato alla presente procedura<sup>6</sup>.

A tal fine, la Segnalazione deve contenere i seguenti elementi:

- una chiara e completa descrizione dei fatti oggetto di segnalazione;
- se conosciute, le circostanze di tempo e di luogo in cui siano stati commessi i fatti segnalati;
- se conosciute, le generalità o altri elementi che consentano di identificare il soggetto o i soggetti che abbiano posto in essere i fatti segnalati (es. qualifica o il settore in cui svolge l'attività);
- l'indicazione di eventuali altri soggetti che siano a conoscenza o possano riferire sui fatti oggetto di segnalazione;
- eventuali documenti che possano confermare la fondatezza dei fatti riportati;
- ogni altra informazione che possa fornire un utile riscontro circa la sussistenza dei fatti segnalati.

Si suggerisce di indicare un recapito differente dall'indirizzo e-mail aziendale a cui indirizzare eventuali comunicazioni in ordine allo stato di avanzamento delle indagini.

<sup>5</sup> Cfr. nota 1.

<sup>6</sup> La Segnalazione può in ogni caso essere presentata anche con dichiarazione diversa da quella prevista nel modulo, purché contenente gli elementi essenziali indicati in quest'ultimo.

## 5. Modalità di segnalazione

La normativa di riferimento prevede che le Segnalazioni possano essere effettuate attraverso diversi canali:

1. interno
2. esterno
3. tramite divulgazione pubblica (tramite la stampa, mezzi elettronici o mezzi di diffusione in grado di raggiungere un numero elevato di persone)
4. denuncia all'Autorità giudiziaria o contabile

L'utilizzo delle tipologie di Segnalazione deve avvenire in modo progressivo e sussidiario, ovvero in via prioritaria è favorito l'impiego del canale interno appositamente istituito dalla società e, solo al ricorrere di determinate condizioni, è possibile effettuare una Segnalazione esterna o una divulgazione pubblica.

Il Segnalante può usufruire del canale esterno quando:

- non è prevista, nell'ambito del proprio contesto lavorativo, l'attivazione obbligatoria del canale di Segnalazione interna ovvero questo, anche se obbligatorio, non è attivo o, anche se attivato, non è conforme a quanto previsto dall'art. 4 (canale interno);
- ha già effettuato una Segnalazione interna ai sensi dell'art. 4 (canale interno) e la stessa non ha avuto seguito;
- ha fondati motivi di ritenere che, se effettuasse una Segnalazione interna, alla stessa non sarebbe dato efficace seguito ovvero che la stessa Segnalazione possa determinare il rischio di ritorsione;
- ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

Il Segnalante può ricorrere direttamente alla divulgazione pubblica quando:

- ha previamente effettuato una Segnalazione interna ed esterna ovvero ha effettuato direttamente una Segnalazione esterna, alle condizioni e con le modalità previste dagli articoli 4 (canale interno) e 7 (canale esterno) e non è stato dato riscontro nei termini previsti dagli articoli 5<sup>7</sup> e 8<sup>8</sup> in merito alle misure previste o adottate per dare seguito alle Segnalazioni;
- ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse;

<sup>7</sup> 1. Nell'ambito della gestione del canale di segnalazione interna, la persona o l'ufficio interno ovvero il soggetto esterno, ai quali è affidata la gestione del canale di segnalazione interna svolgono le seguenti attività:

a) rilasciano alla persona segnalante avviso di ricevimento della segnalazione entro sette giorni dalla data di ricezione.

<sup>8</sup> L'ANAC designa personale specificamente formato per la gestione del canale di segnalazione esterna e provvede a svolgere le seguenti attività:

a) fornire a qualsiasi persona interessata informazioni sull'uso del canale di segnalazione esterna e del canale di segnalazione interna, nonché sulle misure di protezione di cui al capo III;

b) dare avviso alla persona segnalante del ricevimento della segnalazione esterna entro sette giorni dalla data del suo ricevimento, salvo esplicita richiesta contraria della persona segnalante ovvero salvo il caso in cui l'ANAC ritenga che l'avviso pregiudicherebbe la protezione della riservatezza dell'identità della persona segnalante;

c) mantenere le interlocuzioni con la persona segnalante e richiedere a quest'ultima, se necessario, integrazioni;

d) dare diligente seguito alle segnalazioni ricevute;

e) svolgere l'istruttoria necessaria a dare seguito alla segnalazione, anche mediante audizioni e acquisizione di documenti;

f) dare riscontro alla persona segnalante entro tre mesi o, se ricorrono giustificate e motivate ragioni, sei mesi dalla data di avviso di ricevimento della segnalazione esterna o, in mancanza di detto avviso, dalla scadenza dei sette giorni dal ricevimento;

g) comunicare alla persona segnalante l'esito finale, che può consistere anche nell'archiviazione o nella trasmissione alle autorità competenti di cui al comma 2 o in una raccomandazione o in una sanzione amministrativa.



- ha fondato motivo di ritenere che la Segnalazione esterna possa comportare il rischio di ritorsioni o possa non avere efficace seguito in ragione delle specifiche circostanze del caso concreto, come quelle in cui possano essere occultate o distrutte prove oppure in cui vi sia fondato timore che chi ha ricevuto la Segnalazione possa essere colluso con l'autore della violazione o coinvolto nella violazione stessa.

Le Segnalazioni relative alle violazioni del Modello di Organizzazione e Gestione e/o del codice etico di Sogefi S.p.A. possono essere effettuate solo per tramite del canale interno di Segnalazione.

### 5.1. Canale interno

Al fine di effettuare la segnalazione utilizzando il canale interno, la stessa può essere presentata:

- 1) in forma cartacea, utilizzando una busta chiusa, all'attenzione del Direttore Internal Auditing di Gruppo, o in alternativa
- 2) in forma elettronica, accedendo all'apposita sezione "Whistleblowing" all'interno dell'area "Azionisti/Corporate Governance" nel sito aziendale [www.sogefigroup.com](http://www.sogefigroup.com)

Le Segnalazioni interne possono essere effettuate anche oralmente, su richiesta del Segnalante, mediante un incontro diretto fissato entro un termine ragionevole. La Segnalazione in forma orale, previo consenso del Segnalante, è documentata a cura del soggetto incaricato di ricevere la segnalazione mediante registrazione su un dispositivo idoneo alla conservazione e all'ascolto oppure mediante verbale o trascrizione integrale. In caso di trascrizione verbale, il Segnalante può verificare, rettificare o confermarne il contenuto mediante la propria sottoscrizione.

#### 5.1.1. Istruttoria

Entro sette giorni dalla ricezione della Segnalazione, il Direttore Internal Audit rilascia al Segnalante avviso di ricevimento e, se la Segnalazione è conforme ai requisiti, provvede ad aprire istruttoria e a mantenere l'interlocuzione con la persona Segnalante, richiedendo - se necessarie - integrazioni e spiegazioni.

L'istruttoria sulla Segnalazione è finalizzata a verificarne il fondamento attraverso lo svolgimento di ogni attività di indagine ritenuta opportuna e necessaria (acquisizione di documenti, audizione di persone informate sui fatti), nel rispetto della riservatezza del Segnalante.

Entro tre mesi dalla data dell'avviso di ricevimento, l'istruttoria deve essere conclusa e il soggetto incaricato della ricezione delle Segnalazioni deve assumere la propria decisione. Qualora il Direttore Internal Audit ritenga di non procedere con attività di indagine interna - in quanto la Segnalazione non è circostanziata ovvero si presenta come manifestamente infondata - è tenuto a darne chiara e completa motivazione per tramite di provvedimento scritto che deve essere tempestivamente comunicato al Segnalante.

Se all'esito delle indagini svolte, il Direttore Internal Audit ritenga di archiviare la Segnalazione per manifesta infondatezza dovuta a dolo o colpa grave del Segnalante, trasmette al Consiglio di Amministrazione della Società un'informativa al fine della valutazione dell'apertura di procedimento disciplinare a carico del Segnalante.

Viceversa, qualora la Segnalazione non risulti manifestamente destituita di fondamento, il Direttore Internal Audit può valutare l'opportunità/necessità di informare l'Autorità Giudiziaria per i profili eventuali di competenza.

Il Consiglio di Amministrazione della Società ed il Responsabile di funzione sono informati ogni qualvolta sia utile per l'acquisizione di elementi istruttori, nel rispetto della riservatezza del Segnalante.

Il Direttore Internal Audit provvede altresì a dare immediata informativa alle funzioni e agli organi preposti per l'applicazione delle sanzioni disciplinari, affinché possano valutare l'esercizio dell'azione disciplinare e lo svolgimento di eventuali ulteriori indagini o verifiche. Il Direttore Internal Audit predispose semestralmente un Rendiconto (c.d. reporting periodico), nel quale sono riportate:

- a) indicazione delle Segnalazioni pervenute nel periodo di riferimento;
- b) indicazione di quelle recepite nei mesi precedenti ma non ancora definite nel periodo di riferimento;
- c) Segnalazioni archiviate nel periodo di riferimento;
- d) status di ciascuna Segnalazione ed eventuali azioni intraprese.

Le Segnalazioni – tutte e anche quelle oggetto di archiviazione - e la relativa documentazione, sono conservate dal Direttore Internal Audit in un apposito database garantito da strumenti di crittografia – accessibile unicamente al Direttore Internal Audit - per il tempo necessario al trattamento della Segnalazione e comunque non oltre cinque anni dalla data della comunicazione dell'esito finale della procedura di Segnalazione, nel rispetto degli obblighi di riservatezza di cui all'articolo 12 del D. Lgs. n. 24/2023 e del regolamento (UE) 2016/679.

## **5.2. Canale esterno (ANAC)**

Ai Segnalanti è anche garantito un canale di segnalazione esterna gestito dall'Autorità Nazionale Anticorruzione -ANAC -(breviter "Canale di Segnalazione Esterna").

I Segnalanti possono rivolgersi al Canale di Segnalazione Esterna:

- in caso di temporanea inattività del Canale di Segnalazione Interna di cui al paragrafo che precede;
- se è stata presentata una Segnalazione attraverso il Canale di Segnalazione Interna, ma la Segnalazione non ha avuto seguito;
- se vi è giustificato motivo di ritenere che la segnalazione attraverso il Canale di Segnalazione Interna non sarà efficace o sarà motivo di ritorsione;
- in caso di pericolo imminente o palese per l'interesse pubblico.

Le Segnalazioni all'ANAC possono essere trasmesse:

- in forma scritta, tramite la piattaforma informatica;
- in forma orale, attraverso linee telefoniche o sistemi di messaggistica vocale, ovvero – su richiesta del Segnalante – mediante un incontro diretto fissato da ANAC entro un congruo termine dalla richiesta.

## **5.3. Divulgazione pubblica**

La divulgazione pubblica consente al Segnalante di comunicare alla stampa – beneficiando delle protezioni previste dal Decreto del 2023 – i fatti oggetto di violazione delle disposizioni nazionali o europee che ledono l'interesse pubblico ovvero l'integrità della Pubblica Amministrazione o di enti privati.

La divulgazione pubblica viene utilizzata allorquando:

- (a) il Segnalante ha previamente effettuato una Segnalazione interna o esterna o direttamente una segnalazione esterna, ma queste sono rimaste senza riscontro;
- (b) il Segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse;
- (c) il Segnalante ha fondato motivo di ritenere che la Segnalazione esterna possa comportare il rischio di ritorsioni o possa non avere efficace seguito in ragione delle specifiche circostanze del caso concreto, come quelle in cui possano essere occultate o distrutte prove oppure in cui vi sia fondato timore che chi ha ricevuto la Segnalazione possa essere colluso con l'autore della violazione o coinvolto nella violazione stessa.

## **5.4. Denuncia all'Autorità Giudiziaria o contabile**

I fatti oggetto della violazione possono essere denunciati all'Autorità Giudiziaria ordinaria o contabile.



La denuncia può essere alternativa o aggiuntiva della Segnalazione effettuata secondo le modalità previste nei paragrafi 5.1, 5.2. e 5.3..

## 6. Tutela del segnalante

Sogefi garantisce i Segnalanti<sup>9</sup> contro qualsiasi azione ritorsiva o comportamenti diretti o indiretti che siano da chiunque posti in essere in ragione della Segnalazione (indipendentemente dal fatto che la stessa si riveli fondata)<sup>10</sup>.

La Società non tollera minacce o ritorsioni di qualunque genere nei confronti del Segnalante o di chi abbia collaborato alle attività di riscontro della fondatezza della Segnalazione. Per misure discriminatorie si intendono le azioni disciplinari ingiustificate, le molestie sul luogo di lavoro e ogni altra forma di ritorsione che determini condizioni di lavoro intollerabili. Resta inteso che saranno considerate, sin da ora, nulle tutte le iniziative disciplinari eventualmente intraprese con finalità ritorsive.

## 7. La riservatezza del segnalante

Ad eccezione dei casi in cui sia configurabile una responsabilità a titolo di calunnia o di diffamazione ai sensi delle disposizioni del codice penale o dell'art. 2043 c.c. e delle ipotesi in cui l'anonimato non sia opponibile per legge (ad esempio: indagini penali, tributarie o amministrative, ispezioni di organi di controllo), Sogefi protegge l'identità del Segnalante in ogni contesto successivo alla Segnalazione. Pertanto, fatte salve le eccezioni di cui sopra, l'identità del Segnalante non può essere rivelata senza il suo espresso consenso e tutti coloro che ricevono o sono coinvolti nella gestione della Segnalazione sono tenuti a tutelare la riservatezza di tale informazione.

Per quanto concerne, in particolare, l'ambito del procedimento disciplinare che può scaturire per effetto della Segnalazione nei confronti del soggetto oggetto della Segnalazione medesima, l'identità del Segnalante può essere rivelata all'autorità disciplinare e all'incolpato solo nei casi in cui vi sia il consenso espresso del Segnalante.

Resta inteso che, qualora il Segnalante non presti il proprio consenso alla rivelazione della sua identità, la Segnalazione non potrà essere utilizzata ai fini del procedimento disciplinare.

## 8. Sistema disciplinare

Qualora vengano riscontrate delle violazioni ai principi di segnalazione, gli organi preposti della Società possono valutare l'opportunità di aprire un procedimento disciplinare per applicazione della sanzione.

Segnatamente, il sistema disciplinare è attivato da:

---

<sup>9</sup> Il d.lgs. 24/2023 estende inoltre la protezione ai facilitatori (es associazioni, famiglia del Segnalante), ai colleghi che operano all'interno del medesimo contesto lavorativo del Segnalante, agli enti di proprietà del Segnalante o in cui il Segnalante lavora.

<sup>10</sup> Possono costituire ritorsioni (art. 17d.lgs. 24/2023), a mero titolo esemplificativo:

- il licenziamento, la sospensione o misure equivalenti;
- la retrocessione di grado o la mancata promozione;
- il mutamento di funzioni, il cambiamento del luogo di lavoro, la riduzione dello stipendio, la modifica dell'orario di lavoro;
- la sospensione della formazione o qualsiasi restrizione dell'accesso alla stessa; le note di merito negative o le referenze negative;
- l'adozione di misure disciplinari o di altra sanzione, anche pecuniaria; la coercizione, l'intimidazione, le molestie o l'ostracismo;
- la discriminazione o comunque il trattamento sfavorevole;
- 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;
- i danni, anche alla reputazione della persona, in particolare sui social media, o i pregiudizi economici o finanziari, comprese la perdita di opportunità economiche e la perdita di redditi;
- l'inserimento in elenchi impropri sulla base di un accordo settoriale o industriale formale o informale, che può comportare l'impossibilità per la persona di trovare un'occupazione nel settore o nell'industria in futuro.

- funzione HR per dipendenti e dirigenti;
- Consiglio di amministrazione per i sindaci;
- Collegio Sindacale per amministratore delegato;
- Consiglio di Amministrazione per componenti dell'organo amministrativo.

L'identità del Segnalante non può essere rivelata nell'ambito del procedimento disciplinare in assenza di consenso, salvo il caso in cui la conoscenza dell'identità del Segnalante sia indispensabile alla difesa delle persone coinvolte.

In tale ultimo caso, il Direttore Internal Audit informa per iscritto il Segnalante delle ragioni sottese alla necessità di rivelare la sua identità, ovvero altre informazioni dalla quale questa possa evincersi. Le Segnalazioni effettuate con dolo o colpa grave, così come quelle manifestamente infondate e finalizzate a danneggiare il segnalato o altri soggetti attraverso la strumentalizzazione della Segnalazione stessa, comportano l'apertura di procedimento ed irrogazione di sanzioni disciplinari a carico del Segnalante.

Il procedimento disciplinare e le sanzioni sono applicati nel rispetto delle disposizioni di legge, dello Statuto dei Lavoratori e del CCNL di riferimento.

### **9. Segnalazioni nei confronti del Direttore Internal Audit**

Se la Segnalazione interna riguarda il Responsabile Internal Audit, la Segnalazione sarà gestita, in ossequio alla presente procedura, dal Consiglio di Amministrazione che – con il supporto del Collegio Sindacale – eseguirà l'istruttoria ai fini della decisione in merito alla Segnalazione ricevuta.