



PROCEDURA *WHISTLEBLOWING*

Data	Responsabile	Descrizione sommaria modifiche
16/12/2024	CEO	Stesura prima edizione

INDICE

1.	Contesto di riferimento	3
2.	Obiettivi	3
3.	Introduzione al <i>whistleblowing</i>	4
4.	Oggetto delle Segnalazioni	4
5.	Contenuto delle Segnalazioni	5
6.	Categorie di Segnalanti	5
7.	Le tutele garantite dalla Società	6
8.	Il sistema di segnalazione	8
9.	Il processo di segnalazione	8
	a. Autenticazione in piattaforma web, invio della Segnalazione e protocollazione 8	
	b. Presa in carico	9
	c. Istruttoria	9
	d. Decisione	10
	e. Archiviazione e tracciabilità	11
	f. Informativa al segnalato	11
10.	Reporting	12
11.	Segnalazione esterna	12
12.	Diffusione e formazione	12
13.	Infrazione della procedura	12

1. Contesto di riferimento

In data 30 marzo 2023 è entrato in vigore il D. Lgs. 24/2023, attuativo della direttiva europea 2019/1937, che introduce la nuova disciplina del “whistleblowing” in Italia (c.d. “**Legge sul Whistleblowing**”).

Tale provvedimento raccoglie in un unico testo normativo l'intera disciplina dei canali da implementare per permettere l'effettuazione di segnalazioni di illeciti e irregolarità (le “**Segnalazioni**”) e delle tutele riconosciute ai soggetti coinvolti nelle stesse. In particolare, la Legge sul Whistleblowing definisce, *inter alia*:

- le categorie di persone fisiche – interne o esterne agli enti e società - che intrattengono una relazione giuridica con le stesse e che possono attivare una segnalazione (c.d. “**Segnalanti**”);
- le tutele riconosciute ai Segnalanti, ai segnalati e agli altri soggetti coinvolti e gli obblighi degli enti e delle società in termini di divieto di atti ritorsivi e discriminatori e di tutela della riservatezza degli stessi;
- gli atti o i fatti che possono essere oggetto di Segnalazione, nonché i requisiti che le Segnalazioni devono prevedere per poter essere prese in considerazione;
- la necessità della presenza di uno o più canali (con modalità informatiche) che consentano ai Segnalanti di presentare le segnalazioni, garantendo la riservatezza della propria identità, della persona coinvolta e della persona comunque menzionata nella segnalazione, nonché del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione;
- le modalità attraverso cui segnalare le presunte violazioni e i soggetti preposti alla ricezione delle Segnalazioni;
- il processo di istruttoria ed eventualmente di investigazione nel momento in cui viene effettuata una Segnalazione;
- la necessità di sentire le rappresentanze o le organizzazioni sindacali di cui all'articolo 51 del decreto legislativo n. 81 del 2015 prima di attivare i canali di segnalazione;
- le condizioni per l'effettuazione di una segnalazione esterna;
- la necessità di prevedere nel sistema disciplinare adottato ai sensi dell'articolo 6, comma 2, lettera e), del decreto n. 231 del 2001 sanzioni nei confronti di coloro che accertano essere responsabili degli illeciti di cui al comma 1 dell'art. 21 della Legge sul Whistleblowing.

2. Obiettivi

Scopo del presente documento è rappresentare le modalità operative per la gestione delle Segnalazioni e delle eventuali conseguenti istruttorie ed investigazioni, di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte, al fine di far emergere episodi di illiceità o irregolarità all'interno della Società, chiarendo e rendendo agevole il ricorso alla Segnalazione da parte del Segnalante e rimuovendo eventuali fattori che possano ostacolare o disincentivare il ricorso all'istituto.

L'obiettivo della presente procedura è dunque, da una parte, quello di fornire al Segnalante chiare indicazioni operative circa oggetto, contenuti, destinatari e modalità di trasmissione delle Segnalazioni e, dall'altra, quello di informarlo circa le forme di tutela e riservatezza che vengono riconosciute e garantite a lui e ai soggetti coinvolti nelle Segnalazioni.

Il sistema di segnalazione implementato dalla Società e descritto nel presente documento ha le seguenti caratteristiche:

1. è accessibile da chiunque intenda effettuare una Segnalazione;
2. garantisce i più elevati livelli di confidenzialità con riferimento alle informazioni comunicate e all'identità del Segnalante e della persona oggetto della Segnalazione;
3. offre ai Segnalanti la possibilità di scegliere tra forma scritta o orale tramite l'utilizzo di una piattaforma *web*, che non risiede nel sistema informatico della Società, in quanto ospitata su un *server* indipendente;
4. consente l'interazione continua tra la Società e i Segnalanti;

5. è gestito da un soggetto autonomo, dedicato e specificamente formato per la gestione del canale di segnalazione ("**Gestore del Sistema**"), individuato nell'Organismo di Vigilanza della Società. Nel processo di gestione delle segnalazioni il Gestore del Sistema è coadiuvato dal Comitato Segnalazioni –composto dall'Organismo di Vigilanza e dalle funzioni CTO e Corporate Development Manager – e dalle funzioni aziendali di volta in volta coinvolte;
6. è conforme alle prescrizioni della Legge sul Whistleblowing.

Il contenuto di questo documento viene diffuso a tutti i dipendenti e ai soggetti terzi che intrattengono una relazione giuridica con la Società mediante la pubblicazione sul sito web aziendale, ed è oggetto di sessioni formative dedicate.

3. Introduzione al *whistleblowing*

Con il termine "*whistleblowing*" ci si riferisce alla Segnalazione di illeciti o irregolarità di cui un soggetto – interno od esterno all'ente o società – sia venuto a conoscenza nello svolgimento delle proprie mansioni e che possa arrecare danno all'ente o società per cui lavora, nonché a clienti, colleghi, cittadini, e qualunque altra categoria di soggetti.

Sibylla Biotech S.p.A (c.d. "**Società**") agisce nel rispetto dei principi etici di onestà, integrità, trasparenza e delle normative e delle *best practice* nazionali ed internazionali rilevanti per la propria attività.

In quanto sensibile alle tematiche etiche e di corretta condotta del proprio *business*, la Società ha implementato il proprio sistema di segnalazione per consentire ai soggetti individuati dalla legge – i Segnalanti - di segnalare violazioni di disposizioni normative nazionali o dell'Unione europea che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato, di cui siano venuti a conoscenza in un contesto lavorativo pubblico o privato, ivi incluse le violazioni del Codice Etico o del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D. Lgs. 231/01 (c.d. "**Modello 231**").

4. Oggetto delle Segnalazioni

Non esiste un elenco tassativo di illeciti o irregolarità che possono essere oggetto di Segnalazione. In generale, la Segnalazione può riguardare azioni od omissioni, commesse o tentate:

- penalmente rilevanti o che costituiscono illeciti civili, amministrativi o violazioni contabili;
- che coinvolgono legali rappresentanti, amministratori, dirigenti e/o dipendenti della Società, *joint venture* o – in ogni caso – chiunque agisca per conto della Società (es: consulenti, fornitori, ecc.);
- poste in essere in violazione del Modello 231, del Codice Etico o di altre *policy* o procedure aziendali sanzionabili;
- suscettibili di arrecare un pregiudizio patrimoniale o di immagine alla Società;
- che configurino potenziali conflitti di interesse;
- suscettibili di arrecare un danno alla salute o sicurezza dei dipendenti, o di arrecare un danno all'ambiente;
- suscettibili di costituire una violazione delle norme poste, tra l'altro, a tutela dei seguenti settori:
 - servizi, prodotti e mercati finanziari e prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo;
 - sicurezza e conformità dei prodotti;
 - tutela dell'ambiente;

- sicurezza degli alimenti e dei mangimi e salute e benessere degli animali;
- salute pubblica;
- tutela della vita privata e protezione dei dati personali e sicurezza delle reti e dei sistemi informativi; o
- in generale, della normativa nazionale o europea.

In ogni caso, il Segnalante deve avere fondato motivo di ritenere che le informazioni sulle violazioni segnalate fossero vere al momento della Segnalazione. Nel caso in cui, al contrario, le Segnalazioni dovessero rivelarsi manifestamente infondate o diffamatorie, tale condizione costituirebbe una violazione del presente documento, con conseguente possibile applicazione di misure disciplinari e riconoscimento di responsabilità in capo al Segnalante.

Inoltre, le Segnalazioni non devono riguardare contestazioni, rivendicazioni o richieste legate ad un interesse di carattere personale della persona segnalante o della persona che ha sporto una denuncia all'autorità giudiziaria o contabile che attengono esclusivamente ai propri rapporti individuali di lavoro, ovvero inerenti ai propri rapporti di lavoro con figure gerarchicamente sovraordinate o colleghi.

5. Contenuto delle Segnalazioni

I Segnalanti devono fornire tutti gli elementi utili a consentire alle funzioni competenti di procedere alle verifiche ed accertamenti necessari a valutare la fondatezza dei fatti oggetto di Segnalazione. La Segnalazione deve pertanto essere circostanziata e avere un grado di completezza ed esaustività più ampia possibile.

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

- a. una chiara e completa descrizione dei fatti oggetto di Segnalazione;
- b. le circostanze di tempo e di luogo in cui sono stati commessi;
- c. le generalità o altri elementi che consentano di identificare il/i soggetto/i che ha/hanno posto in essere i fatti segnalati (ad es. qualifica, sede di servizio in cui svolge l'attività);
- c. l'indicazione di eventuali altri soggetti che possono riferire sui fatti oggetto di Segnalazione;
- d. l'allegazione di eventuali documenti che possono confermare la fondatezza di tali fatti;
- e. ogni altra informazione che possa fornire un utile riscontro circa la sussistenza dei fatti segnalati.

Resta fermo il requisito della ritenuta veridicità dei fatti o situazioni segnalati, a tutela del soggetto segnalato.

6. Categorie di Segnalanti

Le categorie di Segnalanti legittimate ad inviare Segnalazioni e che beneficiano delle tutele previste dalla Legge sul Whistleblowing sono le seguenti:

- a. i dipendenti;
- b. i lavoratori autonomi e i collaboratori (inclusi volontari e tirocinanti);
- c. i lavoratori o i collaboratori dei fornitori;
- d. i liberi professionisti e i consulenti;
- e. gli amministratori e i membri degli organi di controllo; e
- f. gli azionisti.

Inoltre, le tutele garantite alle categorie di Segnalanti sopra elencate si applicano anche qualora la Segnalazione avvenga:

- a. 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;
- b. durante il periodo di prova; e
- c. successivamente allo scioglimento del rapporto giuridico, se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite nel corso del rapporto stesso.

Infine, tali tutele si estendono anche ai seguenti soggetti:

- a. ai facilitatori;
- b. alle persone del medesimo contesto lavorativo del Segnalante che sono allo stesso legate da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado;
- c. ai colleghi di lavoro del Segnalante che lavorano nel medesimo contesto lavorativo dello stesso e che hanno con detta persona un rapporto abituale e corrente;
- d. agli enti di proprietà del Segnalante, o per i quali lo stesso lavora, nonché agli enti che operano nel medesimo contesto lavorativo di detta persona.

7. Le tutele garantite dalla Società

In conformità alla normativa vigente, la Società ha istituito una serie di meccanismi volti a garantire, durante l'intero processo di gestione delle Segnalazioni:

- a.** la riservatezza dell'identità del Segnalante e delle informazioni;
- b.** il divieto di atti ritorsivi o discriminatori nei confronti del Segnalante;
- c.** la tutela del segnalato.

a. La riservatezza dell'identità del Segnalante e delle informazioni

La Società garantisce la confidenzialità dell'identità dei Segnalanti e la riservatezza delle informazioni contenute nelle Segnalazioni in ogni fase del processo di gestione, nei limiti in cui l'anonimato e la riservatezza siano opponibili in base alle norme di legge.

In particolare, l'obbligo di riservatezza viene meno nei casi in cui:

- (i) nell'ambito di un procedimento disciplinare, la contestazione sia fondata, in tutto o in parte, sulla Segnalazione e la conoscenza dell'identità del Segnalante sia indispensabile per la difesa dell'incolpato; e
- (ii) la rivelazione dell'identità del Segnalante e delle informazioni da cui possa evincersi, direttamente o indirettamente, tale identità, è indispensabile anche ai fini della difesa della persona coinvolta.

In tali ipotesi, è dato avviso al Segnalante, mediante comunicazione scritta, delle ragioni della rivelazione dei dati riservati.

Inoltre, le Segnalazioni sono sottratte al diritto di accesso previsto, e per quanto applicabile al settore privato, dagli artt. 22 e ss. della L. n. 241/1990, nonché dagli artt. 5 e ss. del D. Lgs. n. 33/2013.

Le misure a tutela della riservatezza del Segnalante sono volte, tra l'altro, a garantire che lo stesso non sia soggetto ad alcuna forma di ritorsione.

b. Il divieto di discriminazione nei confronti del Segnalante

La Società proibisce ogni forma di ritorsione o discriminazione, attiva od omissiva, anche solo tentata o minacciata, posta in essere in ragione della Segnalazione e che provoca o può

provocare al Segnalante, in via diretta o indiretta, un danno ingiusto; tale protezione è garantita qualora la Segnalazione (anche se successivamente valutata infondata) sia stata comunicata in buona fede, in quanto il Segnalante aveva fondati motivi per ritenere che le informazioni sulle violazioni segnalate fossero vere al momento della Segnalazione e che le stesse rientrassero nell'ambito di applicazione oggettivo di cui al [§ 4](#).

Per misure discriminatorie si intendono azioni disciplinari ingiustificate, molestie sul luogo di lavoro ed ogni altra forma di ritorsione che determini condizioni di lavoro intollerabili per il Segnalante¹.

La commissione di atti ritorsivi o discriminatori nei confronti del Segnalante può comportare l'avvio di un procedimento disciplinare nei confronti dell'autore degli stessi e l'irrogazione delle relative misure disciplinari, conformemente a quanto previsto dalla normativa giuslavoristica nazionale applicabile.

Inoltre, il Segnalante che ritiene di aver subito una ritorsione/discriminazione può agire in giudizio nei confronti dell'autore della stessa e anche nei confronti della società qualora abbia partecipato attivamente all'atto. Si tenga conto che, in tal caso, la legge prevede un'inversione dell'onere della prova e sarà, dunque, la società a dover dimostrare che la modifica delle condizioni di lavoro del Segnalante non trae origine dalla Segnalazione.

Il Segnalante che ritiene di aver subito una ritorsione/discriminazione per aver effettuato una Segnalazione deve inoltrarne una nuova avente ad oggetto le ritorsioni/discriminazioni subite. La Società garantisce in tali casi lo svolgimento tempestivo delle relative indagini.

c. Tutela del segnalato

La Società tutela i soggetti segnalati per quanto attiene sia la confidenzialità delle segnalazioni che li riguardano e delle eventuali indagini svolte, sia la protezione degli stessi da eventuali azioni ritorsive e/o diffamatorie.

¹ A 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 nell'industria in futuro;
- la conclusione anticipata o l'annullamento del contratto di fornitura di beni o servizi;
- l'annullamento di una licenza o di un permesso;
- la richiesta di sottoposizione ad accertamenti psichiatrici o medici.

8. Il sistema di segnalazione

Il sistema di segnalazione della Società si compone di due canali, scritto e orale, che risiedono nella piattaforma web *My Whistleblowing*, accessibile al seguente link [●].

La Società si è dotata della piattaforma web in quanto appositamente studiata per garantire al Segnalante facilità di utilizzo, riservatezza e confidenzialità. Infatti:

1. l'uso di canali diversi dalla piattaforma web non può garantire il medesimo livello di protezione dei Segnalanti e di efficienza nella gestione delle Segnalazioni;
2. in caso di Segnalazione anonima, la piattaforma web consente di chiedere chiarimenti al Segnalante, mantenendo il suo anonimato.

La Società potrebbe infatti prendere in considerazione anche Segnalazioni anonime, ove queste si presentino adeguatamente circostanziate², rese con dovizia di particolari e siano cioè tali da far emergere fatti e situazioni relazionandoli a contesti determinati (ad es., prove documentali, indicazione di nominativi o qualifiche particolari, menzione di uffici specifici, procedimenti o eventi particolari, ecc.).

Chiunque riceva una Segnalazione attraverso canali diversi dalla piattaforma web deve prontamente - e non oltre 7 giorni dalla Segnalazione - inoltrarla al Gestore del Sistema, il quale provvede a immetterla nella piattaforma web, con contestuale avviso della trasmissione al Segnalante.

In ogni caso, al fine di tutelare la privacy del Segnalante senza tuttavia esporre la Società ad eventuali violazioni del GDPR, si raccomanda di non utilizzare contatti, dispositivi informatici, dotazioni telefoniche e/o reti aziendali per effettuare le Segnalazioni.

Attraverso il canale informatico il Segnalante verrà guidato in ogni fase della Segnalazione e, al fine di circostanziare al meglio la stessa, dovrà fornire specifiche informazioni tramite la compilazione obbligatoria di una serie di campi.

9. Il processo di segnalazione

Il processo di segnalazione è articolato nelle seguenti fasi:

- a. autenticazione in piattaforma web, invio della Segnalazione e protocollazione;*
- b. presa in carico;*
- c. istruttoria;*
- d. decisione;*
- e. archiviazione e tracciabilità;*
- f. informativa al segnalato.*

a. Autenticazione in piattaforma web, invio della Segnalazione e protocollazione

Il Segnalante accede alla piattaforma web attraverso il link dedicato.

La piattaforma web chiederà l'autenticazione al Segnalante tramite le credenziali di accesso precedentemente ricevute.

² Una segnalazione può ritenersi circostanziata se consente di individuare elementi di fatto ragionevolmente sufficienti per avviare un'investigazione (ad es.: l'illecito commesso, il periodo di riferimento ed eventualmente il valore, le cause e la finalità dell'illecito, la società/divisione interessata, le persone/unità coinvolte, l'anomalia sul sistema di controllo).

La piattaforma web consente anche di effettuare Segnalazioni anonime. Entrambe le modalità di segnalazione garantiscono comunque confidenzialità, riservatezza e protezione al Segnalante.

Una volta autenticato, il Segnalante riporta la violazione riscontrata, compilando tutti i campi richiesti e inserendo una descrizione precisa di fatti e persone coinvolte, nonché allegando eventuale documentazione a supporto.

La piattaforma web dà al Segnalante anche la possibilità di effettuare una Segnalazione orale, semplicemente scegliendo l'opzione nella barra laterale del menù e registrando il messaggio vocale, che non può avere una durata superiore a cinque minuti. Dopo aver riascoltato il messaggio, il Segnalante lo potrà inviare in forma di Segnalazione orale, che verrà storicizzata in modo permanente nel database della piattaforma web, pronta per essere riascoltata dal Gestore del Sistema.

La piattaforma web agevola l'interazione con il Segnalante e la richiesta di chiarimenti allo stesso, assicurando, al contempo, massima tutela e riservatezza e protezione dalle segnalazioni ritorsive e/o diffamatorie.

Ricevuta la Segnalazione, la piattaforma web restituisce un'informativa iniziale di conferma della ricezione e presa in carico della Segnalazione e notifica il Gestore del Sistema del relativo inserimento.

Una volta caricata la Segnalazione:

- i. il Segnalante può verificare in qualsiasi momento lo stato di avanzamento della Segnalazione accedendo alla piattaforma web;
- ii. il Gestore del Sistema può continuare a dialogare in forma riservata con il Segnalante mediante la piattaforma web e richiedere ulteriori elementi di dettaglio, qualora la Segnalazione risulti non adeguatamente circostanziata.

Alla luce di quanto precede, si raccomanda al Segnalante di accedere periodicamente alla piattaforma web per verificare l'eventuale presenza di richieste di chiarimenti relative alla segnalazione inoltrata.

b. Presa in carico

Ricevuta la Segnalazione, la piattaforma web provvede a trasmettere l'avviso di ricezione di una nuova Segnalazione alla casella di posta elettronica del Gestore del Sistema.

All'avvenuta ricezione, il Gestore del Sistema effettua una valutazione preliminare e procede alla classificazione della Segnalazione sulla base della relativa natura.

In caso di Segnalazione orale presentata tramite la piattaforma web, il Gestore ascolta il messaggio e compila un report di sintesi che riassume in forma scritta le informazioni condivise. Una volta che il report di sintesi sarà stato creato, la Segnalazione orale sarà visualizzata nella dashboard del Gestore, evidenziata con un segno grafico immediatamente riconoscibile, e gestita al pari delle Segnalazioni scritte.

In questa fase, il Gestore del Sistema archivia immediatamente le Segnalazioni che risultano palesemente infondate, strumentali o al di fuori dell'ambito di applicazione della presente procedura.

Qualora, nel corso della gestione della Segnalazione, emergano situazioni di potenziale conflitto di interesse, il Gestore del Sistema non può procedere ad archiviare la Segnalazione e pertanto deve darne comunicazione al Comitato Segnalazioni per l'adozione delle misure ritenute più idonee a garantire la corretta gestione della Segnalazione.

c. Istruttoria

Il Gestore del Sistema verifica, per le Segnalazioni che non siano state immediatamente scartate, se le stesse sono corredate da elementi sufficienti per valutarne la fondatezza.

Qualora la Segnalazione, pur non palesemente infondata, strumentale o al di fuori dell'ambito di applicazione della presente procedura, risulti non sufficientemente dettagliata, il Gestore del Sistema formula le opportune richieste di integrazioni/chiarimenti al Segnalante.

Effettuata tale prima valutazione e ottenuti i chiarimenti ritenuti opportuni, il Gestore del Sistema decide di:

- i. archiviare le Segnalazioni che, a seguito dell'esame preliminare, risultino prive di fondamento e/o non adeguatamente documentate, nonostante i chiarimenti ottenuti; ovvero
- ii. per le Segnalazioni che, a seguito della valutazione iniziale, siano risultate ragionevolmente fondate e supportate da elementi sufficienti per procedere con la fase istruttoria, classifica la Segnalazione sulla base della relativa natura utilizzando le categorie presenti in piattaforma, ne effettua la valutazione preliminare e comunica al Comitato Segnalazioni la necessità di procedere con la fase istruttoria.

L'istruttoria è l'insieme delle attività finalizzate a verificare il contenuto delle Segnalazioni pervenute e ad acquisire elementi utili alla successiva decisione, garantendo la massima riservatezza sull'identità del Segnalante e sull'oggetto della Segnalazione. L'istruttoria ha dunque lo scopo principale di verificare la veridicità delle informazioni sottoposte ad indagine, attraverso procedure di audit e tecniche investigative obiettive.

Qualora il Comitato Segnalazioni decida di procedere con l'istruttoria, definisce uno specifico "piano di investigazione", che include:

- la modalità di svolgimento della investigazione (richieste di integrazioni/chiarimenti al Segnalante, svolgimento degli accertamenti ritenuti necessari, ecc.);
- le funzioni, interne o esterne alla Società, incaricate di condurre le indagini;
- le funzioni che potrebbero essere interessate dalla violazione, sulla base della tematica trattata;
- eventuali altri soggetti che possono riferire sui fatti segnalati, la cui audizione deve essere condotta nel rispetto dei principi di imparzialità, riservatezza e tutela dell'identità del Segnalante; e
- le tempistiche entro cui concludere l'investigazione.

È compito di tutti cooperare con i soggetti incaricati di svolgere l'investigazione. La fase di istruttoria è completata entro 60 giorni dalla ricezione della Segnalazione - fatti salvi i casi in cui Segnalazioni relative a situazioni di particolare complessità richiedano tempi di valutazione più lunghi - nel rispetto dei principi di imparzialità, competenza e diligenza professionale.

Qualora, nel corso dell'istruttoria, la rivelazione dell'identità del Segnalante si renda indispensabile per la difesa della persona coinvolta, la Società sarà tenuta a spiegare al Segnalante le ragioni della rivelazione dei dati riservati e dopodiché dovrà richiedere allo stesso il consenso alla rivelazione dei propri dati personali.

d. Decisione

Al termine della fase investigativa/istruttoria, il Comitato Segnalazioni presenta al Gestore del Sistema una relazione sugli esiti delle indagini effettuate, contenente:

- i fatti accertati;
- le evidenze raccolte;
- le cause e le carenze che hanno permesso il verificarsi della situazione segnalata.

A seguito della valutazione dei risultati, il Comitato Segnalazioni esprime la propria decisione sulla Segnalazione, individua – di concerto con il CEO³ – le eventuali misure disciplinari e le possibili azioni correttive da proporre e istruisce il Gestore del Sistema in merito al riscontro da fornire al Segnalante.

³ Nel caso in cui la segnalazione riguardi condotte riferibili al CEO, la decisione sarà assunta di concerto con il Consiglio di Amministrazione (con esclusione del CEO).

In ogni caso, il riscontro al Segnalante sugli esiti della relativa Segnalazione deve essere fornito entro 3 mesi dalla data dell'avviso di ricevimento della Segnalazione o - in mancanza di tale avviso - entro 3 mesi dalla data della scadenza del termine di 7 giorni per tale avviso. Nel caso in cui l'istruttoria non si sia conclusa in virtù di fattispecie che possono richiedere, ai fini delle verifiche, un tempo maggiore di 3 mesi, è necessario comunque fornire al Segnalante un riscontro interlocutorio alla scadenza del termine indicato.

Misure disciplinari

Le misure disciplinari devono essere adeguate e proporzionate alla violazione accertata, anche tenuto conto dell'eventuale rilevanza penale dei comportamenti posti in essere, e devono essere conformi a quanto previsto dalla normativa giuslavoristica nazionale applicabile.

Le misure disciplinari proposte a seguito dell'accertamento della violazione devono essere condivise con le funzioni interessate dalla violazione. Le misure vengono quindi definitivamente approvate e adottate dal CEO⁴ e vengono comunicate al responsabile della violazione, nel rispetto della normativa giuslavoristica nazionale applicabile.

Misure correttive

Il Comitato Segnalazioni condivide con le funzioni aziendali interessate dalla violazione le misure correttive idonee a porre rimedio alle conseguenze della violazione e a prevenire il rischio di violazioni analoghe a quella oggetto della Segnalazione.

Le funzioni interessate dalla violazione confermano l'implementazione delle misure identificate e informano il Comitato Segnalazioni dei relativi esiti. Il Comitato Segnalazioni informa il Gestore del Sistema dell'implementazione delle misure correttive al fine di un eventuale follow up nei confronti del Segnalante.

e. Archiviazione e tracciabilità

Al fine di garantire la tracciabilità, la riservatezza, la conservazione e la reperibilità dei dati durante tutto il procedimento, le Segnalazioni ricevute (unitamente alla relativa documentazione eventualmente allegata) sono conservate e archiviate in formato digitale nella piattaforma web.

Tutta la documentazione deve essere conservata per il tempo necessario al trattamento della Segnalazione e comunque non oltre cinque anni a decorrere dalla data della comunicazione dell'esito finale della procedura di segnalazione.

In ogni caso, i dati personali connessi alle Segnalazioni sono trattati a norma del regolamento (UE) 2016/679, del D. Lgs. n. 196/2003 e n. 51/2018 e pertanto i dati personali che manifestamente non sono utili al trattamento di una specifica segnalazione non vengono raccolti o, se raccolti accidentalmente, sono cancellati immediatamente.

f. Informativa al segnalato

Nell'ambito di tutte le fasi di gestione delle Segnalazioni, il Comitato Segnalazioni valuta le modalità con cui informare il segnalato in merito alla trasmissione della Segnalazione a suo carico, allo svolgimento della relativa indagine e all'esito della stessa.

In particolare, il momento in cui il segnalato viene messo al corrente della Segnalazione a suo carico deve essere valutato caso per caso, verificando se l'invio di tale informativa possa pregiudicare lo svolgimento delle indagini necessarie all'accertamento dei fatti oggetto di Segnalazione o se, invece, il coinvolgimento del segnalato sia necessario per lo sviluppo dell'indagine.

La Società garantisce, ad ogni modo, il diritto del segnalato a potersi difendere e ad essere informato (entro tempi ragionevoli) delle accuse e delle eventuali misure disciplinari a suo carico.

⁴ Si veda la nota precedente.

10. Reporting

Il Gestore del Sistema redige almeno annualmente una relazione sulle Segnalazioni ricevute e gestite, da trasmettere agli organi di amministrazione e controllo aziendali.

In ogni caso, il Gestore del Sistema, in qualunque fase del processo di gestione di una Segnalazione, può informare gli organi di amministrazione e controllo aziendali in merito a eventuali Segnalazioni che possano avere un impatto rilevante per la Società.

11. Segnalazione esterna

Premesso che, come illustrato nel presente documento, la Società ha predisposto idonei canali di segnalazione interna, conformi a quanto previsto dalla Legge sul Whistleblowing, la Segnalazione è consentita tramite il canale esterno attivato dall'Autorità Nazionale Anticorruzione ("ANAC"), solo nel caso in cui il Segnalante abbia:

- (i) già effettuato una Segnalazione interna e la stessa non abbia avuto seguito;
- (ii) fondati motivi di ritenere che, se effettuasse una Segnalazione interna, alla stessa non sarebbe dato efficace seguito ovvero la stessa segnalazione possa determinare il rischio di ritorsione;
- (iii) fondati motivi di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

In assenza dei presupposti sopra indicati, la segnalazione non viene gestita da ANAC e il soggetto non beneficia delle tutele di cui alla Legge sul Whistleblowing.

Il canale di segnalazione esterno attivato da ANAC è disponibile al seguente link: <https://whistleblowing.anticorruzione.it/#/>.

12. Diffusione e formazione

La Società assicura la diffusione del presente documento a tutti i dipendenti e ai soggetti terzi che intrattengono rapporti giuridici con la stessa, nonché l'organizzazione di sessioni formative sul tema. In particolare, la Società mette a disposizione informazioni chiare sui canali, sulle procedure e sui presupposti per effettuare le Segnalazioni interne, nonché sul canale, sulle procedure e sui presupposti per effettuare le Segnalazioni esterne.

Tali informazioni sono pubblicate in una sezione dedicata del sito web aziendale.

La formazione, rivolta a tutti i dipendenti, viene effettuata regolarmente e, in ogni caso, qualora se ne ravvisi la necessità ed include, per quanto possibile, *case study* ed esemplificazioni volte ad evitare il reiterarsi di eventuali situazioni già emerse.

Inoltre, i nuovi ingressi sono tempestivamente posti a conoscenza delle regole e delle procedure a tutela dei dipendenti in caso di Segnalazione.

13. Infrazione della procedura

La mancata osservanza della presente procedura comporta per i dipendenti della Società la possibilità di applicazione del Sistema Disciplinare della Società, in linea con quanto previsto dalla normativa applicabile e dai contratti collettivi di lavoro di riferimento, nonché dal Modello 231 adottato dalla Società.