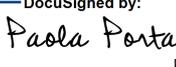
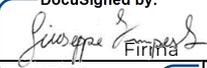
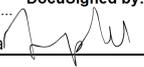




GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI WHISTLEBLOWING

Ex D.lgs.24/2023

1	15 Feb 2024	Prima emissione	15 Feb 2027
Rev.	Data entrata in vigore	Oggetto della revisione	Data scadenza

Redazione	QSM	Paola Porta	DocuSigned by:  Paola Porta Firma 398D22D8B0FA4AC...
Validazione	PVM&Q	Giuseppe Imperato	30 Gen 2024 Data DocuSigned by:  Giuseppe Imperato Firma C04213132BF5436...
Approvazione	CEO	Jacopo Koch	31 Gen 2024 Data DocuSigned by:  Firma 409445326218490...

Documento ad esclusivo uso interno

É vietata la diffusione e la riproduzione esterna in tutto o in parte senza la preventiva autorizzazione scritta di PHD.
In caso di consultazione di questo documento assicurarsi che la copia sia conforme alla copia distribuita mediante cloud aziendale.

	GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI	SOP 19 REV. 0 DEL 15 FEB 2024
	PROCEDURA DEL SG INTEGRATO	SOMMARIO

PREMESSA	1
RIFERIMENTI NORMATIVI	1
SCOPO E FINALITA' DELLA PROCEDURA.....	1
DESTINATARI DELLA PROCEDURA	2
ATTORI COINVOLTI	2
MODALITÀ OPERATIVE.....	3
LA SEGNALAZIONE/WHISTLEBLOWING	3
OGGETTO DELLA SEGNALAZIONE.....	3
SEGNALAZIONI VIETATE	4
FORMA E CONTENUTI MINIMI DELLE SEGNALAZIONI.....	5
IL SISTEMA DI SEGNALAZIONE	7
TUTELA E RESPONSABILITÀ DEL/LA SEGNALANTE	7
TUTELA E RESPONSABILITÀ DEL/LA SEGNALANTE	8
MODALITÀ DI TRASMISSIONE DELLA SEGNALAZIONE	8
FASI DEL PROCESSO DI GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI	11
CLASSIFICAZIONE E ANALISI PRELIMINARE DELLA SEGNALAZIONE.....	11
FASE ISTRUTTORIA	12
CONDIVISIONE DELLE RISULTANZE E CHIUSURA.....	12
TEMPI DEL PROCESSO DI GESTIONE DELLA SEGNALAZIONE.....	13
CONSERVAZIONE DATI E DOCUMENTI DELLE SEGNALAZIONI	14
CASI DI CONFLITTI DI INTERESSE	14
FLUSSO E ORGANIGRAMMA SEGNALAZIONI.....	15
AZIONI CORRETTIVE: IL MONITORAGGIO	15
REPORTING PERIODICO	15
MISURE SANZIONATORIE.....	16
TUTELA DEI DATI PERSONALI	17
AGGIORNAMENTO DELLA PROCEDURA	18
SISTEMI INFORMATICI.....	18
DOCUMENTI DI REGISTRAZIONE	18
MODULI ALLEGATI	18

	GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI	SOP 19 REV. 0 DEL 15 FEB 2024
	PROCEDURA DEL SG INTEGRATO	PAGINA 1 DI 18

PREMESSA

Il Decreto Legislativo 10 marzo 2023, n. 24 ha recepito la Direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio del 23 ottobre 2019, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali. Il decreto è entrato in vigore il 30 marzo 2023, ma le disposizioni in esso contenute hanno efficacia, con riferimento specifico riferimento alla realtà di PHD Lifescience, dal 17 dicembre 2023.

Il sistema di *Whistleblowing* contribuisce a individuare e combattere la corruzione o altre forme di illecito, a tutelare l'azienda da danni economici e all'immagine, a diffondere la cultura dell'etica, della legalità e della trasparenza e a rafforzare il sistema dei controlli interni e della gestione dei rischi.

Scopo della presente procedura è quella di definire il sistema adottato da PHD, in coerenza con le disposizioni tempo per tempo vigenti, in tema di sistemi interni di segnalazione delle violazioni, per favorire la presentazione di segnalazioni che possono portare all'emersione di comportamenti illegittimi e violazioni di norme e regolamenti da parte del Personale.

Lo stesso portale sarà utilizzato per segnalazioni riguardanti discriminazioni, violenza e molestie sul luogo del lavoro.

RIFERIMENTI NORMATIVI

- D.lgs. 24/2023 o Decreto WB recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali, in attuazione della Direttiva (UE)n.2019/1937.
- D.lgs. 231/2001 in materia di "Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica"
- D.lgs. n. 196/2003 - Codice in materia di protezione dei dati personali
- Regolamento UE n. 2016/679 – Regolamento generale sulla protezione dei dati (o GDPR, *General Data Protection Regulation*)
- Modello Organizzativo di Gestione e Controllo della Società (nel seguito "Modello")
- Codice di Condotta della Società
- Codice Etico della Società (nel seguito "Codice Etico")
- Policy in tema di parità di genere e di contrasto alla discriminazione e violenza sul luogo di lavoro adottata dalla Società
- Linee Guida ANAC: le Linee Guida in materia di protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e violazioni delle disposizioni normative nazionali, approvate da ANAC con Delibera n. 311 del 12 luglio 2023.
- Guida operativa per gli enti privati in materia di *whistleblowing* emanata da Confindustria nell'ottobre 2023.

SCOPO E FINALITÀ DELLA PROCEDURA

Con la presente procedura si vogliono fornire chiare indicazioni operative circa l'oggetto, i contenuti, i destinatari e le modalità di trasmissione delle segnalazioni di violazioni.

A tal fine, la presente Procedura:

- definisce l'ambito di applicazione del documento e del processo di Segnalazione;
- identifica i soggetti che possono effettuare Segnalazioni;

	GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI	SOP 19 REV. 0 DEL 15 FEB 2024
	PROCEDURA DEL SG INTEGRATO	PAGINA 2 DI 18

- circoscrive il perimetro delle condotte, avvenimenti o azioni che possono essere oggetto di Segnalazione;
- identifica i canali attraverso cui effettuare la Segnalazione;
- identifica e prescrive i principi e le regole generali che governano il processo di Segnalazione, nonché le conseguenze di eventuali abusi nell'utilizzo dei canali istituiti;
- definisce il processo di gestione della Segnalazione nelle sue varie fasi, identificando ruoli, responsabilità, modalità operative e strumenti utilizzati.

DESTINATARI DELLA PROCEDURA

I destinatari della presente procedura sono:

- vertici aziendali ed i componenti degli organi sociali della Società;
- dipendenti, collaboratori e collaboratrici della Società;
- partner, clienti, fornitori, consulenti, appaltatori, soci e, più in generale, chiunque sia in relazione d'interessi con la Società ("Terzi").

I destinatari e le destinatarie, a conoscenza di fatti potenzialmente oggetto di segnalazione, sono invitati/e ad effettuare le segnalazioni con tempestività mediante le modalità di seguito descritte astenendosi dall'intraprendere iniziative autonome di analisi e/o approfondimento.

ATTORI COINVOLTI

Segnalante	È il/la destinatario/a della Procedura che effettua la Segnalazione: dirigenti, dipendenti, collaboratori/trici, appaltatori, fornitori e consulenti, prestatori d'opera della Società, clienti e chiunque valuti necessario effettuare una segnalazione
L'Organismo di Vigilanza (nel seguito "OdV")	È l'organismo previsto dal D.lgs. 231/2001 e nominato dal Consiglio di Amministrazione della Società quale organo indipendente e autonomo incaricato di vigilare sul rispetto del Modello 231. È inoltre il responsabile, nominato dal Consiglio di Amministrazione della Società, incaricato della ricezione delle segnalazioni interne ai sensi del Decreto n. 24/2023 e che ha la responsabilità e le competenze di gestire le segnalazioni coadiuvato eventualmente da altre funzioni a seconda del tema della segnalazione
Gestore ex D.lgs 24/2024	Funzione responsabile della ricezione e gestione della segnalazione (ODV)
Collaboratore/ Collaboratrice	Utente che può essere assegnato/a ad una segnalazione dal Responsabile. I Collaboratori non visualizzano le segnalazioni ed hanno privilegi limitati rispetto al Responsabile
Coordinatrice	È la responsabile del comitato DE&I nominata e delegata dal Consiglio di Amministrazione della Società con budget di spesa, che promuove iniziative su inclusione e diversità e che coordina le attività del comitato DE&I

	GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI	SOP 19 REV. 0 DEL 15 FEB 2024
	PROCEDURA DEL SG INTEGRATO	PAGINA 3 DI 18

Comitato DE&I	È l'organo responsabile della gestione e presa in carico delle segnalazioni in tema di discriminazioni, molestie e parità di genere.
---------------	--

MODALITÀ OPERATIVE

N°	DESCRIZIONE ATTIVITÀ	Funzione responsabile	Registrazioni/ Documentazione	Archivio cartaceo e/o digitale
1.	LA SEGNALAZIONE/WHISTLEBLOWING			
1.1.	<p>Per segnalazione “whistleblowing” si intende <i>qualsiasi segnalazione, presentata a tutela dell'integrità della Società, di condotte illecite o di violazioni del Codice Etico, del Modello Organizzativo 231, delle Policy ivi compresa la Policy in materia di parità di genere e di contrasto alla discriminazione, violenza e alle molestie sul luogo di lavoro e delle procedure interne adottate dalla Società, fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, di cui i Destinatari siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte.</i></p> <p>La Segnalazione deve essere fatta in buona fede e non deve essere fondata su meri sospetti o voci, deve essere il più possibile circostanziata e offrire il maggior numero di elementi per consentire alla Società di effettuare le dovute verifiche ed attività istruttorie.</p> <p>Considerato lo spirito della norma – che è quello di incentivare la collaborazione più ampia finalizzata all'emersione di fenomeni corruttivi e di contrasto alla violenza e alle discriminazioni – non è necessario che il/la dipendente sia certo dell'effettivo avvenimento dei fatti denunciati e dell'autore degli stessi. È sufficiente che il/la Segnalante, in base alle proprie conoscenze, ritenga ragionevolmente che una irregolarità o un fatto illecito si sia verificato. Può altresì formare oggetto di Segnalazione un'attività illecita intrapresa, ma non ancora perfezionata, in presenza di elementi precisi e concordanti.</p> <p>Le segnalazioni devono essere fatte con spirito di responsabilità, avere carattere di interesse per il bene comune, rientrare nelle tipologie di non conformità per cui il sistema è stato implementato.</p>			
1.2.	<p>OGGETTO DELLA SEGNALAZIONE</p> <p>I/le Destinatari/ie della presente policy possono segnalare:</p> <ul style="list-style-type: none"> condotte illecite di cui siano venuti a conoscenza in ragione del proprio rapporto di lavoro; comportamenti e/o pratiche non in linea con le disposizioni del Codice Etico, del Codice di condotta, del 			

	GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI	SOP 19 REV. 0 DEL 15 FEB 2024
	PROCEDURA DEL SG INTEGRATO	PAGINA 4 DI 18

	<p>Modello 231 e delle Misure Integrative adottati dalla Società;</p> <ul style="list-style-type: none"> • condotte illecite, presunte o effettive, rilevanti ai sensi del D.lgs. 231/2001 e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti; • comportamenti e/o pratiche non in linea con le disposizioni della Policy adottata dalla Società in tema di parità di genere e di contrasto alla discriminazione, alla violenza e alle molestie sul luogo di lavoro. <p>Al fine di agevolare l'identificazione dei fatti che possono essere oggetto di Segnalazione, si riporta di seguito un elenco a titolo meramente esemplificativo e non esaustivo di condotte/comportamenti rilevanti:</p> <ul style="list-style-type: none"> • corruzione attiva e/o passiva e cattiva amministrazione, abuso o eccesso di potere; • reiterato mancato rispetto dei tempi di conclusione dei procedimenti amministrativi; • irregolarità amministrative e negli adempimenti contabili e fiscali o nella formazione del bilancio d'esercizio; • violazione di norme in materie ambientali, di sicurezza sul lavoro e di controlli; • assunzioni non trasparenti; • comportamenti volti ad ostacolare le attività di controllo delle Autorità di Vigilanza (ad es. omessa consegna di documentazione, presentazione di informazioni false o fuorvianti); • promessa o dazione di denaro, beni o servizi o altro beneficio volti a corrompere fornitori o clienti; • azioni suscettibili di creare un danno all'immagine della Società; • comportamenti indesiderati, posti in essere per ragioni anche connesse al sesso e aventi lo scopo o l'effetto di violare la dignità di una lavoratrice o di un lavoratore (molestie); • "incidenti" in cui il personale è abusato, minacciato o aggredito in circostanze relative al lavoro, incluso il pendolarismo da e verso il lavoro, con esplicite o implicite conseguenze su salute, sicurezza e benessere (Violenza); • discriminazione diretta e/o indiretta. 			
1.3. SEGNALAZIONI VIETATE	<p>Il whistleblowing non riguarda doglianze, rivendicazioni o istanze di carattere personale del/lla segnalante, o i rapporti con il superiore gerarchico/colleghi se non per fatti rientranti nelle casistiche di cui sopra.</p> <p>Le Segnalazioni non devono assumere toni ingiuriosi o contenere offese personali o giudizi morali volti a offendere o</p>			

	GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI	SOP 19 REV. 0 DEL 15 FEB 2024
	PROCEDURA DEL SG INTEGRATO	PAGINA 5 DI 18

	<p>ledere l'onore e/o il decoro personale e/o professionale della persona o delle persone a cui i fatti segnalati sono riferiti. È vietato in particolare:</p> <ul style="list-style-type: none"> • il ricorso a espressioni ingiuriose; • l'invio di Segnalazioni con finalità puramente diffamatorie o calunniose; • l'invio di Segnalazioni che attengono esclusivamente ad aspetti della vita privata, senza alcun collegamento diretto o indiretto con l'attività lavorativa e/o professionale del soggetto segnalato; • l'invio di Segnalazioni di natura discriminatoria, in quanto riferite a orientamenti sessuali, religiosi, politici o all'origine razziale o etnica del soggetto segnalato; • l'invio di Segnalazioni effettuate con l'unico scopo di danneggiare il soggetto segnalato. <p>Si precisa, inoltre, che è vietato e sanzionabile l'invio di Segnalazioni effettuate con dolo o colpa grave ovvero ritenibili palesemente infondate.</p> <p>Si specifica che, nei casi di invio di Segnalazioni vietate, la riservatezza dell'identità del/lla Segnalante, nonché le altre misure di tutela del/lla Segnalante previste dalla legge, potrebbero non essere garantite, poiché tali segnalazioni potrebbero dar luogo a responsabilità civile e/o penale a carico del/lla Segnalante.</p> <p>Inoltre, la riservatezza del/lla Segnalante non è garantita quando:</p> <ul style="list-style-type: none"> • vi è il consenso espresso del/lla Segnalante alla rivelazione della sua identità; • è stata accertata con sentenza di primo grado la responsabilità penale del/lla Segnalante per reati di calunnia o diffamazione o comunque per reati commessi con la Segnalazione la sua responsabilità civile, per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave; • l'anonimato non è opponibile per legge e l'identità del/lla Segnalante è richiesta dall'Autorità Giudiziaria in relazione a indagini (penali, tributarie o amministrative) o ispezioni di altri Enti Pubblici originatesi a seguito della Segnalazione stessa. 			
1.4.	FORMA E CONTENUTI MINIMI DELLE SEGNALAZIONI Il/la Segnalante deve fornire tutti gli elementi utili a consentire al Gestore di procedere alle dovute ed appropriate verifiche ed agli accertamenti a riscontro della fondatezza dei fatti oggetto di segnalazione. A tal fine la segnalazione dovrebbe avere i seguenti requisiti essenziali: <ul style="list-style-type: none"> • generalità del soggetto che effettua la segnalazione (Segnalante), con indicazione della posizione o funzione 	Gestore Segnalante		Piattaforma

	GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI	SOP 19 REV. 0 DEL 15 FEB 2024
	PROCEDURA DEL SG INTEGRATO	PAGINA 6 DI 18

	<p>svolta, salvo che la Segnalazione non sia stata fatta in forma anonima;</p> <ul style="list-style-type: none"> • una chiara e completa descrizione dei fatti oggetto di segnalazione nonché, se conosciute, le circostanze di tempo e di luogo in cui sono stati commessi i fatti, facendo emergere, laddove possibile l'interesse generale all'integrità della Società (Oggetto); • se conosciute, le generalità o altri elementi (come la qualifica e il servizio in cui svolge l'attività) che consentano di identificare il soggetto/i (organi sociali, dipendenti, dirigenti, collaboratori/trici esterni della Società, o soggetti terzi con i quali la Società opera o intrattiene relazioni commerciali o di business) che ha/hanno posto/i in essere i fatti segnalati (Segnalato e altri soggetti coinvolti); <p>Inoltre, il/la Segnalante potrà indicare i seguenti ulteriori elementi:</p> <ul style="list-style-type: none"> • l'indicazione di eventuali altri soggetti che possono riferire sui fatti oggetto di segnalazione; • l'indicazione di eventuali documenti che possono confermare la fondatezza di tali fatti; • ogni altra informazione che possa fornire un utile riscontro circa la sussistenza dei fatti segnalati; • l'indicazione di eventuali interessi privati collegati alla Segnalazione. <p>Il/la Segnalante potrà allegare eventuale documentazione utile a meglio circostanziare la Segnalazione.</p> <p>La Segnalazione non dovrà contenere dati personali che rivelino l'origine razziale o etnica, le opinioni politiche, le convinzioni religiose o filosofiche, o l'appartenenza sindacale, nonché trattare dati genetici, dati biometrici intesi a identificare in modo univoco una persona fisica, dati relativi alla salute o alla vita sessuale o all'orientamento sessuale della persona (di seguito "Categorie particolari di dati"), salvo i casi in cui ciò sia inevitabile e necessario ai fini della Segnalazione stessa.</p> <p>Nel caso in cui il Gestore raccolga dal/la Segnalante categorie particolari di dati che riguardano quest'ultimo, il Gestore le tratterà a fronte del consenso all'uopo prestato dal/lla Segnalante.</p> <p>Le <u>segnalazioni anonime</u>, vale a dire prive di elementi che consentano di identificare il loro autore, purché recapitate tramite le modalità previste dal presente protocollo, verranno prese in considerazione ove si presentino adeguatamente circostanziate e rese con dovizia di particolari, tali cioè da far emergere fatti e situazioni relazionandoli a contesti determinati (esempio indicazioni di nominativi o qualifiche particolari,</p>			
--	--	--	--	--

	GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI	SOP 19 REV. 0 DEL 15 FEB 2024
	PROCEDURA DEL SG INTEGRATO	PAGINA 7 DI 18

	<p>menzione di uffici specifici, procedimenti o eventi particolari, ecc.).</p> <p>Resta fermo il requisito della veridicità dei fatti o situazioni segnalati, a tutela del denunciato.</p>			
2.	IL SISTEMA DI SEGNALAZIONE			
2.1.	<p>Le segnalazioni dovranno essere inviate tramite il Portale Whistleblowing raggiungibile al seguente indirizzo web:</p> <p>https://phdlifescience.segnalazioni.net/</p> <p>L'accesso al Portale Whistleblowing della Società è soggetto alla politica "no-log" al fine di impedire l'identificazione del segnalante che intenda rimanere anonimo: ciò significa che i sistemi informatici aziendali non sono in grado di identificare il punto di accesso al portale (indirizzo IP) anche nel caso in cui l'accesso venisse effettuato da un computer connesso alla rete aziendale.</p> <p>Le segnalazioni trasmesse mediante il Portale Whistleblowing sono ricevute dall'ODV qualora trattino violazioni del Modello organizzativo e di Gestione ai sensi del D.Lgs 231/01 o violazioni del Codice etico e di condotta. Il Comitato DE&I tratterà le violazioni della policy in tema di parità di genere e di contrasto alla discriminazione, alla violenza e alle molestie sul luogo di lavoro</p> <p>Il contenuto minimo della segnalazione è riportato nel paragrafo "Forma e contenuti minimi delle segnalazioni" riportato a pag. 5</p> <p>Non saranno prese in considerazione le comunicazioni verbali e/o telefoniche e comunque quelle non formalizzate nei modi e nei contenuti indicati nella presente procedura.</p> <p>Il/la Segnalante, pur nel pieno rispetto degli obblighi di riservatezza, sarà informato in merito all'esito della Segnalazione effettuata ed eventualmente delle relative azioni intraprese.</p>	ODV Comitato DE&I		Piattaforma
3.	TUTELA E RESPONSABILITÀ DEL/LA SEGNALANTE			
3.1.	<p>Nessuna ritorsione o discriminazione, diretta o indiretta, può derivare in capo a chi abbia in buona fede effettuato una segnalazione. Inoltre, sono previste sanzioni nei confronti di chi viola le misure di tutela del/lla segnalante.</p> <p>La società tutela il segnalante e le altre persone interessate contro qualsiasi condotta ritorsiva, dannosa, discriminatoria o comunque sleale, minacciata o effettiva, diretta o indiretta, conseguente alla segnalazione e attuate nel corso dell'intero</p>			

	GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI	SOP 19 REV. 0 DEL 15 FEB 2024
	PROCEDURA DEL SG INTEGRATO	PAGINA 8 DI 18

	<p>processo di <i>Whistleblowing</i> e successivamente alla conclusione dello stesso. La Segnalazione non può costituire pregiudizio per il proseguimento del rapporto di lavoro.</p> <p>Al fine di evitare condotte di ritorsione “trasversale”, le misure di protezione sono riconosciute nei riguardi dei seguenti soggetti:</p> <ul style="list-style-type: none"> (i) facilitatori, ossia coloro che assistono il segnalante nel processo di segnalazione e la cui assistenza deve essere riservata; (ii) terzi soggetti connessi con i segnalanti (es. colleghi o familiari); (iii) soggetti giuridici collegati al segnalante o ai soggetti di cui sub (i) o (ii). <p>Il divieto di rilevare l'identità del/lla Segnalante è da riferirsi anche a tutti gli elementi della Segnalazione che, anche indirettamente, possono consentire l'identificazione del/lla Segnalante: se per ragioni istruttorie, altri soggetti saranno messi a conoscenza della Segnalazione, il Gestore provvederà all'oscuramento di tutti i dati.</p> <p>L'identità del/lla Segnalante non può essere rivelata, senza il suo consenso, nemmeno nel corso di un procedimento disciplinare avviato nei confronti del/lla Segnalato/a, a meno che il contenuto dell'informazione non sia indispensabile per la contestazione dell'illecito</p> <p>Sono previste sanzioni nei confronti del/lla Segnalante, ove possibile, nel caso di segnalazioni effettuate con dolo o colpa grave o che si dovessero rivelare false, infondate, con contenuto diffamatorio o comunque effettuate al solo scopo di danneggiare la Società, il/la Segnalato/a o altri soggetti interessati dalla segnalazione.</p> <p>La Società potrà inoltre intraprendere le opportune iniziative anche in sede giuridica.</p>			
4.	TUTELA E RESPONSABILITÀ DEL/LA SEGNALATO/A			
4.1.	<p>La segnalazione non è sufficiente ad avviare alcun procedimento disciplinare verso il/la Segnalato/a.</p> <p>Qualora, a seguito di concreti riscontri acquisiti a riguardo della segnalazione, si decida di procedere con l'attività istruttoria, il/la Segnalato/a potrà essere contattato/a e gli verrà assicurata la possibilità di fornire ogni eventuale e necessario chiarimento.</p> <p>Al fine di evitare conseguenze pregiudizievoli, anche solo di carattere reputazionale, all'interno del contesto lavorativo, la tutela riservata al/lla Segnalante, va accordata anche al/lla Segnalato/a, avendo particolare riguardo nella fase di inoltro della Segnalazione a terzi.</p>			
5.	MODALITÀ DI TRASMISSIONE DELLA SEGNALAZIONE			

	GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI	SOP 19 REV. 0 DEL 15 FEB 2024
	PROCEDURA DEL SG INTEGRATO	PAGINA 9 DI 18

<p>5.1.</p>	<p>Le Segnalazioni devono essere inviate attraverso il portale di Whistleblowing messo a disposizione dalla Società</p> <p>Il/La Segnalante o Whistleblower può:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Accedere in maniera riservata e sicura al sistema in diverse modalità: <ul style="list-style-type: none"> a. <u>Modalità Riservata</u>: registrandosi al sistema per l'invio di una segnalazione "nominativa e con gestione dell'identità riservata" (utente registrato); b. <u>Modalità Anonima</u>: inviando una segnalazione senza registrazione e identificazione; <p>Dopo l'accesso al Portale il/la Segnalante sarà guidato/a nella compilazione di campi specifici che gli permetteranno di fornire gli elementi caratterizzanti la segnalazione (fatti, contesto temporale, dimensioni economiche, etc.).</p> <p>Segnalazione Scritta</p> <p>I campi di segnalazione scritta sono i seguenti:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Informazioni illecito <ul style="list-style-type: none"> a. Oggetto b. Tipologia segnalante (rapporto del segnalante con l'Organizzazione) c. Natura Illecito (elenco di valori preimpostati configurabili e selezionabili tramite menu a tendina) 2. Soggetti Coinvolti <ul style="list-style-type: none"> a. Autori illecito b. Persone informate 3. Luoghi e date <ul style="list-style-type: none"> a. Unità Organizzativa/e delle persone coinvolte b. Luogo in cui si è verificato il fatto c. Data (anche presunta) in cui si è verificato il fatto d. Data (anche presunta) di conclusione del fatto 4. Descrizione dei fatti 5. Allegati <p>Segnalazione Vocale e colloquio</p> <p>La segnalazione vocale consente al/alla segnalante di compilare campi limitati e di fornire le informazioni tramite messaggio vocale.</p> <p>La voce del/lla segnalante sarà irriconoscibile grazie ad un sistema integrato di distorsione vocale.</p>		Piattaforma
--------------------	--	--	-------------

	GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI	SOP 19 REV. 0 DEL 15 FEB 2024
	PROCEDURA DEL SG INTEGRATO	PAGINA 10 DI 18

<p>Al termine della compilazione dei campi il Portale chiederà al/alla segnalante se intende o meno fornire la propria identità. In ogni caso il/la segnalante potrà fornire le proprie generalità in un secondo momento sempre attraverso il Portale.</p> <p>Nel momento dell'invio della segnalazione il Portale rilascerà al/alla segnalante un codice identificativo univoco (ticket). Questo numero, conosciuto solamente dal/lla segnalante, non potrà essere recuperato in alcun modo in caso di smarrimento. Il ticket servirà al/alla segnalante per accedere, sempre tramite il Portale, alla propria segnalazione al fine di:</p> <ul style="list-style-type: none"> • monitorarne lo stato di avanzamento; • inserire ulteriori elementi per circostanziare la segnalazione; • fornire le proprie generalità; • rispondere ad eventuali domande di approfondimento. <p>Il Portale permette di instaurare un colloquio virtuale (chat) tra segnalante e ricevente assicurando, su volontà del/lla segnalante, l'anonimato.</p> <p>I Segnalanti possono inoltre effettuare oralmente la segnalazione direttamente al Gestore.</p> <p>In tal caso, il Gestore organizzerà un incontro, di persona o in videoconferenza, con il Segnalante entro 10 giorni lavorativi dal ricevimento della richiesta.</p> <p>L'appuntamento al Gestore può essere richiesto direttamente tramite la piattaforma fleggendo "Richiesta colloquio con gestore" e compilando anche in modo generico i campi obbligatori.</p> <p>Nel caso di Segnalazioni tramite appuntamento, ricevuta la segnalazione, il Gestore, deve assegnare al Segnalante uno specifico ID alfanumerico e deve procedere a protocollare in piattaforma gli estremi della Segnalazione, in particolare:</p> <ul style="list-style-type: none"> • giorno e ora; • Segnalante; • oggetto della Segnalazione; • note; • stato della Segnalazione. <p>Tale incontro, previo consenso del Segnalante, è documentato a cura del Gestore mediante verbale. In tal caso, il Segnalante può verificare, rettificare e confermare il verbale dell'incontro mediante la propria sottoscrizione.</p> <p>In ogni caso, il verbale deve essere inserito e gestito tramite la piattaforma.</p>			
--	--	--	--

	GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI	SOP 19 REV. 0 DEL 15 FEB 2024
	PROCEDURA DEL SG INTEGRATO	PAGINA 11 DI 18

6.	FASI DEL PROCESSO DI GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI			
6.1.	<p>Il procedimento di gestione delle segnalazioni whistleblowing è composto dalle seguenti fasi:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Classificazione e analisi preliminare della Segnalazione; • Fase istruttoria; • Valutazione e chiusura della segnalazione. 			
6.2.	<p>CLASSIFICAZIONE E ANALISI PRELIMINARE DELLA SEGNALAZIONE</p> <p>Una volta ricevuta la Segnalazione, il gestore deve effettuare una valutazione preliminare attraverso la quale il gestore deve valutare la sussistenza dei seguenti requisiti, essenziali per la Segnalazione:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Il/la Segnalante è tra i Destinatari del Whistleblowing, così come identificati al par. "Destinatari della Procedura" 2. vi è l'interesse all'integrità della Società; 3. la condotta segnalata rappresenta un illecito così come specificato al par. "Oggetto della Segnalazione" <p>L'analisi preliminare può condurre il Gestore a disporre l'archiviazione per:</p> <ul style="list-style-type: none"> • mancanza di interesse all'integrità della Società; • infondatezza per l'assenza di elementi di fatto idonei a giustificare accertamenti; • accertato contenuto generico della segnalazione di illecito tale da non consentire la comprensione dei fatti, ovvero segnalazione di illeciti corredata da documentazione non appropriata o inconferente; • produzione di sola documentazione in assenza della segnalazione di condotte illecite o irregolarità; • mancanza dei dati che costituiscono elementi essenziali della segnalazione di illeciti; • segnalazioni reiterate da parte dello stesso soggetto su fatti già segnalati. <p>Nel caso di Segnalazioni vietate il gestore deve valutare la possibilità di effettuare una comunicazione all'Autorità Giudiziaria.</p> <p>Qualora la segnalazione abbia contenuto preciso, circostanziato e verificabile, e faccia riferimento a fatti rilevanti, il Gestore deve avviare la relativa istruttoria avvalendosi, in base alla natura della segnalazione, del DPO per tutte le segnalazioni in tema Privacy, della funzione Legal, del Comitato DE&I, della Direzione</p>	ODV Comitato DE&I		

	GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI	SOP 19 REV. 0 DEL 15 FEB 2024
	PROCEDURA DEL SG INTEGRATO	PAGINA 12 DI 18

	People&Organization o altri esperti a seconda del tema della segnalazione.			
6.3. FASE ISTRUTTORIA	<p>La fase istruttoria della Segnalazione ha l'obiettivo di:</p> <ul style="list-style-type: none"> • procedere ad approfondimenti e analisi specifiche per verificare la ragionevole fondatezza delle circostanze fattuali segnalate; • ricostruire i processi gestionali e decisionali seguiti sulla base della documentazione e delle evidenze rese disponibili; • fornire eventuali indicazioni in merito all'adozione delle necessarie azioni di rimedio volte a correggere possibili carenze di controllo, anomalie o irregolarità rilevate sulle aree e sui processi aziendali esaminati. <p>Il Gestore deve provvedere alla fase istruttoria nel rispetto dei principi di imparzialità e riservatezza, effettuando ogni attività ritenuta opportuna, inclusa l'audizione personale del/lla segnalante e di eventuali altri soggetti che possono riferire sui fatti segnalati, con l'adozione delle necessarie cautele.</p> <p>Per tale attività potrà essere supportato dalle Funzioni aziendali competenti e/o da consulenti esterni a seconda dell'oggetto della segnalazione.</p> <p>Per lo svolgimento dell'attività istruttoria, possono essere richiesti ulteriori informazioni al/alla Segnalante, si possono acquisire atti e documenti da altri uffici, ci si può avvalere del supporto di altre Funzioni aziendali per quanto di competenza e di professionisti esterni, avendo sempre cura che non sia compromessa la tutela della riservatezza del/lla Segnalante e del/lla Segnalato/a.</p> <p>Se la segnalazione non risulta fondata, il Gestore procede con l'archiviazione, motivando adeguatamente la propria scelta al/alla Segnalante.</p> <p>Se la segnalazione risulta fondata, il Gestore deve predisporre una relazione di risultanze istruttorie, assicurandosi che tale documentazione non contenga riferimenti all'identità del/lla Segnalante e del/lla Segnalato/a, né altri riferimenti impliciti che possano condurre, senza ombra di dubbi, al/alla Segnalante.</p>	ODV Comitato DE&I		
6.4. CONDIVISIONE DELLE RISULTANZE E CHIUSURA		ODV Comitato DE&I		

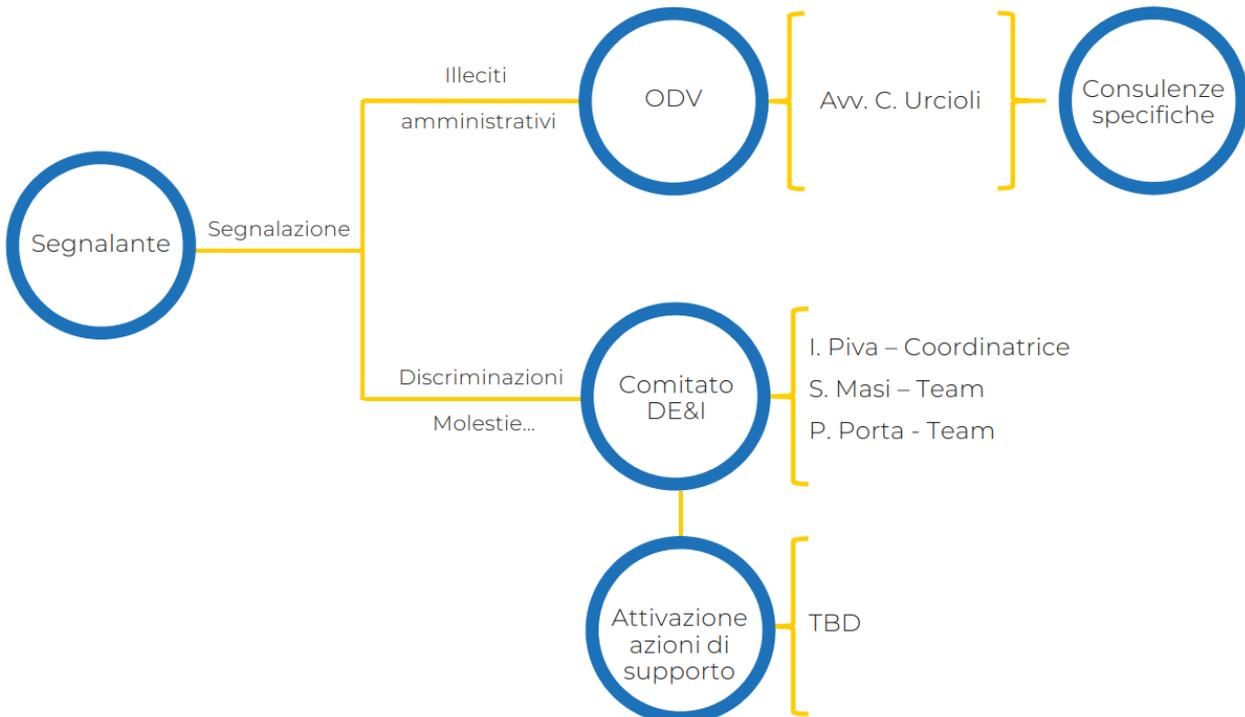
	GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI	SOP 19 REV. 0 DEL 15 FEB 2024
	PROCEDURA DEL SG INTEGRATO	PAGINA 13 DI 18

	<p>Il Gestore deve condividere la relazione con la direzione e gli organi aziendali preposti e deve procedere ad informare le funzioni aziendali coinvolte, nel caso si renda necessario intervenire con provvedimenti disciplinari. Per la gestione del relativo procedimento disciplinare e delle eventuali sanzioni irrogabili, si rimanda al sistema disciplinare della Società, a quanto riportato nelle Misure Integrative e nel Modello 231.</p> <p>ODV o Comitato DE&I devono provvedere pertanto a:</p> <ol style="list-style-type: none"> concordare con il management responsabile della funzione interessata dalla segnalazione, l'eventuale "action plan" necessario per la rimozione delle debolezze di controllo rilevate; concordare con la Direzione (e/o con altre Funzioni interessate) eventuali iniziative da intraprendere a tutela degli interessi di Società (ad es. azioni giudiziarie, sospensione/cancellazione di fornitori dall'Albo fornitori); richiedere, se possibile, l'avvio di un procedimento disciplinare nei confronti del/lla segnalante, nel caso di segnalazioni in relazione alle quali siano accertate la malafede del/lla segnalante e/o l'intento meramente diffamatorio, eventualmente confermati anche dalla infondatezza della stessa segnalazione; concludere l'istruttoria in qualunque momento se, nel corso dell'istruttoria medesima, sia accertata l'infondatezza della segnalazione; concordare con il Responsabile di BU e/o Consiglio di Amministrazione eventuali iniziative da intraprendere prima della chiusura della segnalazione stessa; attivare eventuali procedimenti disciplinari; attivare eventuali canali/supporti, anche psicologici, nei confronti di coloro che hanno subito una discriminazione e/o violenza e/o molestia 								
7.	TEMPI DEL PROCESSO DI GESTIONE DELLA SEGNALAZIONE								
7.1.	<table border="1"> <tr> <td>Invio al/alla Segnalante dell'avviso di ricevimento della Segnalazione</td> <td>entro 7 giorni dal ricevimento della Segnalazione</td> </tr> <tr> <td rowspan="2">Riscontro alla Segnalazione</td> <td>entro 3 mesi (prorogabili fino a max 6 mesi in caso di giustificate e motivate ragioni) dalla data dell'avviso di ricevimento</td> </tr> <tr> <td>in mancanza dell'avviso di ricevimento, entro 3 mesi (prorogabili fino a max 6 mesi in caso di giustificate e motivate ragioni) dalla scadenza del termine di 7 giorni</td> </tr> </table>	Invio al/alla Segnalante dell'avviso di ricevimento della Segnalazione	entro 7 giorni dal ricevimento della Segnalazione	Riscontro alla Segnalazione	entro 3 mesi (prorogabili fino a max 6 mesi in caso di giustificate e motivate ragioni) dalla data dell'avviso di ricevimento	in mancanza dell'avviso di ricevimento, entro 3 mesi (prorogabili fino a max 6 mesi in caso di giustificate e motivate ragioni) dalla scadenza del termine di 7 giorni			
Invio al/alla Segnalante dell'avviso di ricevimento della Segnalazione	entro 7 giorni dal ricevimento della Segnalazione								
Riscontro alla Segnalazione	entro 3 mesi (prorogabili fino a max 6 mesi in caso di giustificate e motivate ragioni) dalla data dell'avviso di ricevimento								
	in mancanza dell'avviso di ricevimento, entro 3 mesi (prorogabili fino a max 6 mesi in caso di giustificate e motivate ragioni) dalla scadenza del termine di 7 giorni								

	GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI	SOP 19 REV. 0 DEL 15 FEB 2024
	PROCEDURA DEL SG INTEGRATO	PAGINA 14 DI 18

		dalla presentazione della Segnalazione			
8.	CONSERVAZIONE DATI E DOCUMENTI DELLE SEGNALAZIONI				
8.1.	<p>La Segnalazione e la relativa documentazione deve essere opportunamente archiviata in formato elettronico e/o cartaceo a seconda del supporto a cura degli organi preposti e conservata, ai fini di garantire la gestione e la tracciabilità delle segnalazioni e delle attività svolte per dar loro doveroso seguito, 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 nel rispetto degli obblighi di riservatezza di cui all'art. 12 del D. Lgs. 24/2023 e del principio di cui agli articoli 5, paragrafo 1, lettera e), del regolamento (UE) 2016/679 e 3, comma 1, lettera e), del decreto legislativo n. 51 del 2018, salvo l'instaurazione di un'azione giudiziaria o disciplinare nei confronti del denunciato o del denunciante che avesse reso dichiarazioni false o diffamatorie. In tal caso, la documentazione e la relativa documentazione dovrà essere conservata fino alla conclusione del procedimento ed allo spirare dei termini per proporre impugnazione.</p> <p>In particolare, decorsi due mesi dalla chiusura di tutte le attività conseguenti all'accertamento dei fatti esposti nella segnalazione, qualora dalla stessa non derivi l'instaurazione di un procedimento giudiziario o disciplinare, la segnalazione e la relativa documentazione saranno ulteriormente conservati in forma pseudonimizzata e segregata, sia dal punto di vista organizzativo - prevedendo un regime rafforzato di autorizzazioni per l'accesso alle predette informazioni aggiuntive e nei soli casi di verificata esigenza non altrimenti soddisfabile - sia dal punto di vista tecnico, prevedendo la conservazione separata delle informazioni aggiuntive rispetto ad ogni altro dato ed in un sistema diverso da quello ordinario di gestione delle segnalazioni, ad accesso rigorosamente limitato e tracciato. Trascorsi i termini sopra indicati la Segnalazione, e la relativa documentazione, sarà cancellata o anonimizzata.</p>				
9.	CASI DI CONFLITTI DI INTERESSE				
9.1.	<p>Con riferimento alle sole Segnalazioni rilevanti ai sensi del D.Lgs. n. 24/2023 qualora il gestore dovesse trovarsi in una situazione di conflitto di interesse, o fosse lui stesso soggetto segnalato, o in ogni caso possa essere pregiudicata l'imparzialità e l'indipendenza nella gestione della segnalazione ricorreranno le</p>				

	GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI	SOP 19 REV. 0 DEL 15 FEB 2024
	PROCEDURA DEL SG INTEGRATO	PAGINA 15 DI 18

	condizioni per effettuazione una segnalazione direttamente al collegio sindacale.			
10.	FLUSSO E ORGANIGRAMMA SEGNALAZIONI			
10.1.				
11.	AZIONI CORRETTIVE: IL MONITORAGGIO			
11.1.	Se dalle analisi sulle aree e sui processi aziendali esaminati emerge la necessità di formulare raccomandazioni volte all'adozione di opportune azioni di rimedio, è responsabilità del management delle aree/processi oggetto di verifica definire un piano di azioni correttive per la rimozione delle criticità rilevate e di garantirne l'implementazione entro le tempistiche definite, dandone comunicazione al Gestore che cura il monitoraggio sullo stato di attuazione delle azioni.			
12.	REPORTING PERIODICO			
12.1.	Almeno con cadenza semestrale il Gestore fornisce al CdA un report riepilogativo delle segnalazioni pervenute con indicazione del numero di Segnalazioni ricevute e sul loro stato di avanzamento, assicurandosi che tale documentazione non contenga riferimenti all'identità del/lla Segnalante e del	ODV Comitato DE&I	Report	

	GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI	SOP 19 REV. 0 DEL 15 FEB 2024
	PROCEDURA DEL SG INTEGRATO	PAGINA 16 DI 18

	<p>Segnalato, né altri riferimenti impliciti che possano condurre, senza ombra di dubbi, al/alla Segnalante.</p> <p>Tale report contiene gli esiti delle analisi, inclusa l'adozione (o la mancata adozione) di provvedimenti disciplinari.</p>			
13.	MISURE SANZIONATORIE			
13.1.	<p>Il Decreto <i>Whistleblowing</i> prevede sanzioni amministrative, irrogabili da parte dell'ANAC in caso di violazione delle norme sulle segnalazioni di illeciti e irregolarità: sono infatti sanzionabili gli abusi del sistema di segnalazione da parte dei <i>Whistleblowers</i> che utilizzano lo strumento al fine di calunniare o diffamare un altro soggetto.</p> <p>Il Decreto prevede altresì possibili sanzioni che ANAC può irrogare alla Società riguardanti (i) eventuali ritorsioni perpetrate nei confronti dei soggetti segnalanti, (ii) violazioni dell'obbligo di riservatezza, (iii) boicottaggio di un tentativo di segnalazione, (iv) mancata presa in carico di una segnalazione o (v) un'insufficiente attività istruttoria avviata in seguito alla stessa.</p> <p>Sono sanzionabili a titolo disciplinare i seguenti soggetti:</p> <ul style="list-style-type: none"> • il Segnalante che effettua con dolo o colpa grave; • Segnalazioni che si rivelano infondate o "in mala fede"; • il soggetto aziendale che ha adottato misure discriminatorie o ritorsive nei confronti del Segnalante o dei soggetti a esso parificati ai sensi del Decreto WB; • i soggetti che ostacolano o tentano di ostacolare le Segnalazioni; • il responsabile delle attività di verifica nel caso di mancato svolgimento delle attività di verifica e analisi delle segnalazioni disciplinate dal Decreto WB e dalla presente Policy; • i soggetti che non garantiscono i principi generali di tutela con particolare riferimento al rispetto della riservatezza dell'identità del Segnalante; • il Segnalato che, a seguito dei risultati delle verifiche condotte dalla Società, è risultato aver posto in essere atti illeciti o irregolari, ovvero attività non in ottemperanza al Codice Etico, al Modello 231, o al sistema di Procedure, anche secondo quanto previsto dal sistema disciplinare aziendale previsto dal contratto collettivo di lavoro. 			

	GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI	SOP 19 REV. 0 DEL 15 FEB 2024
	PROCEDURA DEL SG INTEGRATO	PAGINA 17 DI 18

14.	TUTELA DEI DATI PERSONALI			
14.1.	<p>Si precisa, inoltre, che i dati personali dei Segnalanti, dei Segnalati e di tutti i soggetti coinvolti nella Segnalazione sono trattati in conformità con la normativa vigente sulla protezione dei dati personali di cui al Regolamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo e del Consiglio del 27 aprile 2016 ("GDPR") e di cui al D.lgs. 196/2003 e ss.mm.</p> <p>In particolare, si evidenzia in tale contesto che:</p> <ul style="list-style-type: none"> • le attività di trattamento dei dati personali sottese alla gestione della Segnalazione sono svolte nel rispetto dei principi dettati dall'art. 5 GDPR; • il soggetto Segnalante dovrà ricevere una informativa di cui all'art. 13 GDPR che specifichi le finalità e modalità del trattamento dei propri dati personali e il periodo di conservazione degli stessi, le condizioni di liceità su cui si basa il trattamento, le categorie di destinatari a cui possono essere trasmessi i dati nell'ambito della gestione della Segnalazione e i diritti riconosciuti al Segnalante dal Regolamento; tale informativa sarà pubblicata sul sito web del Titolare e altresì richiamata all'interno del portale whistleblowing; • il sistema di segnalazione prevede il trattamento dei dati personali (potenzialmente, anche i dati particolari di cui all'art. 9 GDPR) adeguati pertinenti e limitati a quanto necessario rispetto alle finalità per le quali sono raccolti. Inoltre, i dati personali saranno trattati per il tempo necessario alla valutazione e gestione della segnalazione; una volta esaurita la finalità di trattamento, i dati personali saranno conservati per 5 anni e successivamente cancellati o anonimizzati; • sono messe in atto le misure tecniche e organizzative adeguate a garantire la sicurezza dei dati personali, in conformità con la normativa vigente, sia in fase di trasmissione della Segnalazione, sia in fase di gestione e archiviazione della Segnalazione; • l'esercizio dei diritti da parte del Segnalante o del Segnalato (soggetti "interessati" ai sensi della normativa privacy), in relazione ai propri dati personali trattati nell'ambito del processo di Whistleblowing, possono essere limitati, ai sensi e per gli effetti di cui all'articolo 2-undecies del D.lgs. 196/2003 come novellato dal D.lgs. 101/2018, nel caso in cui da un tale esercizio possa derivarne un pregiudizio effettivo e concreto ad altri interessi tutelati da specifiche disposizioni normative, con la precisazione che in nessuna circostanza può essere permesso al Segnalato di avvalersi dei propri diritti per ottenere informazioni sull'identità del Segnalante; 			

	GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI	SOP 19 REV. 0 DEL 15 FEB 2024
	PROCEDURA DEL SG INTEGRATO	PAGINA 18 DI 18

	<ul style="list-style-type: none"> l'accesso ai dati personali viene concesso solamente ai soggetti specificamente autorizzati alla ricezione di tale tipologia di Segnalazioni, limitando il trasferimento delle informazioni riservate e dei dati personali soltanto quando ciò risulta necessario; i dati personali vengono conservati limitatamente ai termini appropriati e proporzionati al fine di consentire l'esecuzione della Procedura di Whistleblowing. 			
15.	AGGIORNAMENTO DELLA PROCEDURA			
15.1.	La procedura deve essere oggetto di revisione periodica per garantire il costante allineamento alla normativa di riferimento nonché in funzione dell'operatività e della esperienza maturata.			

SISTEMI INFORMATICI

Microsoft Office, Google Suite, Piattaforma whistleblowing

DOCUMENTI DI REGISTRAZIONE

MODULO E/O FILE ELETTRONICO	LUOGO DI ARCHIVIAZIONE	TEMPO DI ARCHIVIAZIONE

MODULI ALLEGATI

Modulo	Codice
--	--