

PROCEDURA WHISTLEBLOWING DELLE SOCIETÀ ITALIANE DEL GRUPPO DIASORIN

(ADOTTATA IN CONFORMITÀ AL DECRETO LEGISLATIVO DEL 10 MARZO 2023, N. 24)

INDICE SOMMARIO

1. Premessa	2
2. Definizioni	2
3. Scopo e campo di applicazione	4
4. Le Persone Segnalanti.....	5
5. Norme e comportamentali	6
6. La Segnalazione	7
7. Divulgazione Pubblica	8
8. Il Processo di gestione della Segnalazione	8
9. Provvedimenti Disciplinari.....	10
10. Riservatezza.....	11
11. Trattamento dei Dati Personali	12
12. Misure di protezione - divieto di ritorsione - divieto di discriminazione	12
13. Conservazione della documentazione - Reportistica	14

1. Premessa

- 1.1. Il Gruppo DiaSorin (di seguito, “**DiaSorin**” o il “**Gruppo**”) è da sempre impegnato a rispettare i più alti livelli di etica e di integrità nello svolgimento della propria attività di impresa e ha definito all’interno del proprio Codice Etico e del Modello Organizzativo ex D.lgs. 231/2001 (il “**Modello**”) gli standard etici e i principi di comportamento da adottare a presidio dell’integrità nella conduzione del business.
- 1.2. Traendo ispirazione da tali principi, DiaSorin intende garantire un efficace, pieno ed effettivo rispetto dei valori fondanti la propria azione imprenditoriale, anche attraverso la predisposizione di idonei canali di comunicazione che consentano a chiunque vi abbia interesse di segnalare eventuali comportamenti in contrasto con le disposizioni di legge e regolamentari, tanto nazionali che europee.
- 1.3. La Società intende pertanto dotarsi di una procedura *whistleblowing* (la “**Procedura**”) che formalizzi il proprio impegno a predisporre, in conformità alla normativa applicabile, idonei canali per la gestione delle segnalazioni di potenziali violazioni, illeciti o comportamenti (anche di natura meramente omissiva) non conformi o in violazione di leggi e regolamenti nazionali o dell’Unione Europea, del Decreto, del Modello 231 e del Codice Etico.

2. Definizioni

- “**Comitato whistleblowing**”: l’organo collegiale così come composto secondo quanto indicato nei paragrafi 8.2 e 8.3 della Procedura.
- “**Codice Etico**”: il codice etico del Gruppo DiaSorin.
- “**Contesto lavorativo**”: le attività lavorative o professionali, presenti o passate, svolte nell’ambito dei rapporti di collaborazione individuati dal D. Lgs. 24/2023, attraverso le quali, indipendentemente dalla natura di tali attività, una persona acquisisce informazioni sulle violazioni e nel cui ambito potrebbe rischiare di subire ritorsioni in caso di segnalazione o di divulgazione pubblica o di denuncia all’autorità giudiziaria o contabile;
- “**Decreto**”: il D. Lgs. 231/2001 e successive modifiche e integrazioni.
- “**Divulgazione Pubblica**”: il fatto di rendere di pubblico dominio informazioni sulle Violazioni per il tramite, ad esempio, dei media o di social network.
- “**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;
- “**Modello**”: il modello di organizzazione, gestione e controllo adottato da DiaSorin al fine di prevenire la commissione dei reati presupposto individuati nel Decreto e a seguito delle attività di analisi del rischio reato condotte periodicamente da ciascuna Società.

- **“Organismo di Vigilanza”**: l’Organismo di Vigilanza nominato da ciascuna Società nell’ambito dell’implementazione delle previsioni di cui al Decreto.
- **“Procedura”** la presente procedura whistleblowing.
- **“Persona Segnalante”**: la persona fisica che segnala Violazioni.
- **“Persona Segnalata”**: 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;
- **“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;
- **“Segnalazione”** la comunicazione di possibili comportamenti illeciti, commissivi o omissivi che costituiscano o possano costituire una Violazione, o l’induzione a commettere una Violazione.
- **“Società”**: le società italiane del Gruppo DiaSorin e, precisamente, DiaSorin S.p.A. o DiaSorin Italia S.p.A., a seconda dei casi.
- **“Violazione”** il comportamento, anche di natura meramente omissiva, posto in essere in violazione di (i) leggi e regolamenti nazionali o dell’Unione Europea, (ii) del Decreto, (iii) del Modello 231, (iv) del Codice Etico. In particolare, ai sensi dell’art. 2, comma I, lett. a), D. Lgs. 24/2023, le predette violazioni consistono in (1) illeciti amministrativi, contabili, civili o penali che non rientrano nei numeri 3), 4), 5) e 6); (2) condotte illecite rilevanti ai sensi del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, o violazioni dei modelli di organizzazione e gestione ivi previsti, che non rientrano nei numeri 3), 4), 5) e 6); (3) illeciti che rientrano nell’ambito di applicazione degli atti dell’Unione europea o nazionali indicati nell’allegato al presente 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 presente 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; (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)».

Di contro, ai sensi dell'art. 1, comma II, D. Lgs. 24/2023, non sono Violazioni e non possono costituire oggetto di segnalazione (a) le 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 anche solo inerenti ai predetti; (b) le procedure di segnalazione di violazioni laddove già disciplinate in via obbligatoria da disposizioni nazionali o dell'Unione europea; (c) le segnalazioni di violazioni in materia di sicurezza nazionale, nonché di appalti relativi ad aspetti di difesa o di sicurezza nazionale, a meno che tali aspetti rientrino nel diritto derivato pertinente dell'Unione Europea.

- **“Whistleblowing”**: si intende qualsiasi flusso informativo attraverso cui le Persone Segnalanti possono segnalare potenziali Violazioni.

3. Scopo e campo di applicazione

3.1. La Procedura ha lo scopo di descrivere e regolamentare gli aspetti di natura organizzativa e gestionale relativi alla Segnalazione di Violazioni di cui i dipendenti, collaboratori, membri degli organi societari, consulenti, e in generale i terzi legati alla Società da vincoli contrattuali nell'ambito del rapporto di lavoro o di collaborazione.

3.2. Nello specifico, la Procedura ha lo scopo di:

- (a) rendere noto alle Persone Segnalanti che è possibile segnalare potenziali Violazioni;
- (b) illustrare e definire le modalità di segnalazione e le tutele garantite alle Persone Segnalanti che abbiano effettuato una Segnalazione;
- (c) definire le procedure, le funzioni ed i tempi di gestione della singola Segnalazione.

3.3. Le finalità sopra descritte sono attuate mediante:

- (a) l'adozione e l'implementazione (in aggiunta al canale di segnalazione diretto all'Organismo di Vigilanza previsto dal Modello 231) di un canale informatico per l'invio delle Segnalazioni, che consenta ad amministratori, dipendenti e, in generale, a ogni Persona Segnalante, di presentare - a tutela dell'integrità della

Società - segnalazioni circostanziate di Violazioni di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte;

- (b) il divieto di atti di ritorsione o di discriminazione, diretti o indiretti, nei confronti della Persona Segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla Segnalazione;
- (c) l'applicazione di sanzioni nei confronti di chi viola le misure di tutela della Persona Segnalante, nonché di chi effettua con dolo o colpa grave Segnalazioni che si rivelino successivamente infondate.

3.4. L'applicazione della presente Procedura e le segnalazioni effettuate in conformità alla medesima non pregiudicano, né tantomeno limitano, in alcuna maniera gli obblighi di denuncia alle Autorità Competenti, né quelli di segnalazione agli organi di controllo istituiti dalla Società medesima. In particolare, tutti i suddetti soggetti coinvolti nella gestione della Segnalazione, devono aver ricevuto una adeguata formazione in materia di privacy.

4. Le Persone Segnalanti

4.1. Sono considerate “**Persone Segnalanti**”, ai sensi e per gli effetti di cui al D. Lgs 24/2023, tutti quei soggetti che effettuano una segnalazione o una divulgazione pubblica di informazioni sulle violazioni di cui abbiano acquisito conoscenza nell'ambito del proprio contesto lavorativo o di collaborazione, quali, a titolo esemplificativo e non esaustivo:

- (a) lavoratori subordinati della Società;
- (b) lavoratori autonomi che svolgono la propria attività lavorativa presso la Società;
- (c) collaboratori, liberi professionisti e i consulenti che prestano la propria attività in favore della Società, ivi inclusi gli agenti e distributori;
- (d) volontari e i tirocinanti, retribuiti e non retribuiti, della Società;
- (e) azionisti e persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza, anche qualora tali funzioni siano esercitate in via di mero fatto della Società.

4.2. Le Persone Segnalanti sono legittimate – e sono soggette alle tutele di cui alla presente Procedura – ad effettuare una segnalazione o, in subordine, qualora ricorrano le condizioni di cui al paragrafo 7, a divulgare al pubblico le informazioni di cui siano venute a conoscenza:

- (a) quando il rapporto giuridico è in corso;
- (b) durante il periodo di prova;
- (c) 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;
- (d) successivamente allo scioglimento del rapporto giuridico, se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite prima dello scioglimento del rapporto stesso.

5. Norme e comportamentali

5.1. Le Persone Segnalanti sono tenute a:

- (a) effettuare Segnalazioni in buona fede, circostanziate e basate su elementi di fatto precisi e concordanti;
- (b) astenersi da Segnalazioni infondate o non circostanziate, basate su voci non confermate o dicerie ovvero da Segnalazioni non pertinenti rispetto alle Violazioni rilevanti ai fini della Procedura;
- (c) non utilizzare le Segnalazioni come strumenti per risolvere mere problematiche personali o al solo scopo di danneggiare la Persona Segnalata o per motivi opportunistici.

5.2. La Società, ricevuta la Segnalazione, sarà tenuta a:

- (a) prendere in considerazione le Segnalazioni e valutarle con scrupolo ed attenzione;
- (b) garantire la riservatezza dell'identità e dei dati personali della Persona Segnalante e della Persona Segnalata nelle attività di gestione della Segnalazione;
- (c) evitare atti di ritorsione e di discriminazione, diretti o indiretti, nei confronti di chi effettua la Segnalazione, anche nell'ipotesi in cui la Segnalazione, pur effettuata in buona fede e in linea con le previsioni di cui al paragrafo 6, risulti infondata;
- (d) garantire la tracciabilità del processo relativo alla valutazione della Segnalazione e all'adozione degli eventuali conseguenti provvedimenti.

5.3. La Persona Segnalante è consapevole delle responsabilità previste in caso di dichiarazioni mendaci o di formazione o uso di atti o informazioni mendaci, false o non veritiere. Qualora, a seguito di verifiche interne la Segnalazione dovesse risultare priva di fondamento, saranno effettuati accertamenti sulla sussistenza di grave colpevolezza o dolo circa l'indebita Segnalazione e, in caso affermativo, si darà corso alle azioni disciplinari

anche secondo quanto previsto dal sistema sanzionatorio previsto nel Modello nei confronti della Persona Segnalante, salvo che essa non produca ulteriori elementi a supporto della propria Segnalazione idonei ad escludere la sussistenza di dolo o colpa grave.

6. La Segnalazione

- 6.1. La Segnalazione non può riguardare informazioni già di dominio pubblico, né reclami personali della Persona Segnalante, siano esse o meno collegate al rapporto di lavoro.
- 6.2. La Segnalazione non può avvenire in forma anonima, fermo restando che l'identità della Persona Segnalante e la riservatezza delle comunicazioni verrà sempre tutelata in conformità alla normativa vigente.
- 6.3. In particolare, l'identità della Persona Segnalante e qualsivoglia elemento o informazione da cui possa evincersi – direttamente o indirettamente – l'identità della Persona Segnalante non verranno rivelate a soggetti differenti rispetto coloro cui è demandata dalla Procedura la gestione della Segnalazione.
- 6.4. L'identità della Persona Segnalante non verrà rivelata a terzi neanche nell'ambito dell'eventuale procedimento disciplinare, nel caso in cui la contestazione sia fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alle circostanze di fatto oggetto della Segnalazione.
- 6.5. Qualora la contestazione sia fondata sulla Segnalazione e la conoscenza dell'identità della Persona Segnalante sia indispensabile per la difesa dell'incolpato, la Segnalazione e le circostanze di fatto in essa descritte saranno utilizzabili ai fini del procedimento disciplinare solo in presenza del consenso espresso della Persona Segnalante alla rivelazione della propria identità. In caso di diniego del consenso espresso dalla Persona Segnalante non sarà possibile dare seguito alla Segnalazione, salvo i casi in cui siano emersi ulteriori elementi che consentano l'autonoma prosecuzione del procedimento disciplinare.
- 6.6. La Segnalazione potrà riguardare (i) i dipendenti ed i collaboratori a qualsivoglia titolo della Società, (ii) i membri degli organi sociali (Consiglio di Amministrazione, Collegio Sindacale, Società di Revisione ed ogni e qualsivoglia ulteriore organo societario interno), (iii) i terzi che abbiano – o abbiano avuto - un rapporto contrattuale con la Società, quali a titolo esemplificativo e non esaustivo, i fornitori, gli agenti, i distributori, gli appaltatori ed i subappaltatori, i consulenti, i clienti.
- 6.7. La Segnalazione dovrà circostanziare il più possibile i fatti riportati, indicandone il tempo e il luogo di commissione, l'autore o, qualora più di uno, gli autori dei fatti stessi nonché

gli eventuali documenti comprovanti i medesimi fatti, al fine di consentire un'appropriate attività di verifica sulla fondatezza della Segnalazione.

- 6.8. In considerazione delle finalità della Procedura e alla luce dell'importanza che la Segnalazione di eventuali Violazioni riveste nell'organizzazione aziendale della Società, è stata attivata una piattaforma elettronica web denominata "EQS Integrity Line", raggiungibile all'indirizzo internet <https://diasorin.integrityline.com/>).
- 6.9. La Persona Segnalante può in qualsiasi momento integrare, rettificare o completare la Segnalazione effettuata o aggiungere ulteriori elementi probatori, anche documentali, attraverso il medesimo canale con il quale ha inviato la Segnalazione.

7. Divulgazione Pubblica

- 7.1. La Persona Segnalante può effettuare una divulgazione pubblica della Segnalazione e beneficiare della protezione prevista dal paragrafo 12 della Procedura se, al momento della divulgazione pubblica, ricorre almeno una delle seguenti condizioni:
- (a) la Persona Segnalante ha previamente effettuato una Segnalazione tramite canale interno e non è stato dato riscontro nei termini previsti dal successivo paragrafo 8.13;
 - (b) la Persona Segnalante ha il fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente e palese per il pubblico interesse.

8. Il Processo di gestione della Segnalazione

- 8.1. Al fine di rendere efficace il sistema di Whistleblowing, la Società ha istituito al proprio interno un Comitato Whistleblowing, preposto a prendere in carico e gestire le Segnalazioni.
- 8.2. In particolare, il Comitato Whistleblowing è un organo collegiale, composto da tre membri interni.
- 8.3. Più in dettaglio, i tre membri sono i responsabili *pro-tempore* delle funzioni *Corporate Internal Audit*, *Corporate Legal Affairs* e il Senior *Corporate V.P. Human Resources*.
- 8.4. Il Comitato Whistleblowing potrà avvalersi, nella gestione delle singole Segnalazioni, di ausiliari appartenenti alle funzioni aziendali *Corporate Internal Audit*, *Corporate Legal Affairs* o *Corporate HR*, in possesso dei requisiti di formazione necessari per la gestione della Segnalazione e del relativo canale.
- 8.5. Una volta ricevuta la Segnalazione, il Comitato Whistleblowing invierà alla Persona Segnalante, senza indugio ed in ogni caso entro e non oltre sette giorni dalla data di

ricezione, un avviso di ricevimento e presa in carico. L'avviso di ricevimento conterrà anche le indicazioni relative alla gestione della Segnalazione.

- 8.6. Il Comitato Whistleblowing, ricevuta la Segnalazione, dovrà dare diligente seguito alla medesima e, in particolare, mantenendo sempre aperto il confronto con la Persona Segnalante e richiedendo eventualmente alla medesima ogni chiarimento o integrazione documentale o informativa, dovrà verificare (i) la completezza della Segnalazione, (ii) la sussistenza dei presupposti giuridici e di fatto in conformità alle disposizioni del Decreto ed alle regole contenute nel Modello e nelle policy aziendali, (iii) la gravità dei fatti oggetto di Segnalazione e l'eventuale urgenza nell'investigazione della Segnalazione medesima. In ogni caso, il Comitato Whistleblowing dovrà informare per iscritto l'Organismo di Vigilanza del ricevimento della Segnalazione, indicandone i fatti e le circostanze contenute nella Segnalazione, nonché i documenti eventualmente allegati alla Segnalazione medesima.
- 8.7. Nell'ipotesi in cui il Comitato Whistleblowing ritenga che la Segnalazione sia manifestamente infondata, esso ne disporrà l'archiviazione, dandone informativa per iscritto alla Persona Segnalante (entro il termine previsto nel successivo paragrafo 8.13) e all'Organismo di Vigilanza; nell'informativa, il Comitato Whistleblowing dovrà indicare le circostanze ed i fatti oggetto di Segnalazione e le ragioni della sua archiviazione.
- 8.8. Viceversa, nel caso in cui dovesse ritenere la Segnalazione non manifestamente infondata, il Comitato Whistleblowing dovrà avviare una fase istruttoria, procedendo immediatamente all'analisi e alla valutazione nel merito della Segnalazione. In tale fase, il Comitato Whistleblowing – sempre nel pieno rispetto delle previsioni a tutela della Persona Segnalante di cui alla presente Procedura – potrà effettuare i necessari approfondimenti con altre funzioni aziendali e potrà altresì domandare ulteriori elementi o approfondimenti alla Persona Segnalante.
- 8.9. Il Comitato Whistleblowing potrà effettuare le verifiche e gli approfondimenti ritenuti opportuni avvalendosi anche di consulenti esterni.
- 8.10. All'esito della fase di analisi, il Comitato Whistleblowing dovrà redigere un rapporto (il "**Rapporto**") scritto all'Organismo di Vigilanza. In tale rapporto dovranno risultare:
- (a) una ricostruzione fattuale di quanto dedotto nella Segnalazione (luogo e data di svolgimento dei fatti, elementi di prova e documentali);
 - (b) le verifiche svolte, gli esiti delle stesse e i soggetti aziendali o terzi coinvolti nella fase di analisi;

- (c) una valutazione di sintesi del processo di analisi con indicazione delle fattispecie accertate e delle relative motivazioni;
 - (d) l'esito dell'analisi (archiviazione o fondatezza della Segnalazione).
- 8.11. Se al termine delle attività investigative la Segnalazione dovesse risultare fondata, il Comitato Whistleblowing informerà dell'esito delle investigazioni, trasmettendo loro il Rapporto, i soggetti preposti (ad esempio, a seconda dei casi, l'Amministratore Delegato, la Direzione del Personale, il responsabile dell'ente Procurement, il responsabile dell'ente Sales, etc.), affinché provvedano a valutare l'adozione di eventuali provvedimenti disciplinari o rimedi contrattuali.
- 8.12. Se dalle fasi dell'istruttoria dovesse emergere la necessità di azioni correttive, i responsabili delle aree e dei processi oggetto di verifica saranno tenuti a definire un piano delle azioni correttive che preveda l'implementazione dei presidi necessari per la rimozione delle criticità rilevate e il rafforzamento del processo. Il Comitato Whistleblowing, unitamente all'Organismo di Vigilanza e con il supporto della funzione *Corporate Internal Audit*, ne monitorerà lo stato di attuazione.
- 8.13. In ogni caso, il Comitato Whistleblowing dovrà dare riscontro alla Segnalazione nel merito entro e non oltre tre mesi dalla data dell'avviso di ricevimento di cui al precedente paragrafo 8.5 o, in mancanza di tale avviso, entro e non oltre tre mesi dalla scadenza del termine di sette giorni a decorrere dalla data di presentazione della Segnalazione.

9. Provvedimenti Disciplinari – Rimedi Contrattuali nei confronti di terzi

- 9.1. Qualora le investigazioni rilevino dei profili di responsabilità in capo ad un dipendente, la Direzione Risorse Umane, in conformità alla previsione del Modello, valuterà, con l'eventuale assistenza dell'Organismo di Vigilanza, se avviare o meno una procedura disciplinare nei confronti dei soggetti Segnalati ritenuti responsabili della Violazione a seguito dell'analisi compiuta e della valutazione effettuata dal Comitato Whistleblowing.
- 9.2. I provvedimenti disciplinari adottati saranno quelli previsti all'articolo 5 della Parte Generale del Modello.
- 9.3. La Direzione Risorse Umane valuterà, inoltre, sempre con l'eventuale coinvolgimento dell'Organismo di Vigilanza, se assumere provvedimenti:
- (a) nei confronti della Persona Segnalante che abbia effettuato la Segnalazione agendo con dolo o colpa grave o che sia stata condannata per calunnia o diffamazione;
 - (b) nei confronti di eventuali autori di comportamenti ritorsivi o discriminatori nei confronti della Persona Segnalante;

- (c) nei confronti dei soggetti coinvolti nel processo di valutazione ed analisi della Segnalazione che abbiano violato gli obblighi di riservatezza o non abbiano preso in esame la Segnalazione ricevuta.
- 9.4. Fatta salva l'applicazione delle norme speciali previste dalla Parte Generale del Modello, i provvedimenti disciplinari adottati per i casi sopra indicati ai paragrafi (a), (b) e (c) saranno quelli previsti dal CCNL applicabile, irrogati sulla base dello Statuto dei Lavoratori, nel rispetto del sistema disciplinare aziendale e del principio di proporzionalità.
- 9.5. Qualora le investigazioni rilevino dei profili di responsabilità in capo ad un fornitore o altro soggetto terzo esterno alla struttura organizzativa, la funzione aziendale preposta valuterà l'applicazione dei rimedi contrattualmente previsti, secondo una gradualità proporzionata alla gravità dell'inadempimento.
- 9.6. Ove i fatti dedotti nella Segnalazione risultino fondati all'esito dell'istruttoria e ne ricorrano i presupposti, la Società darà inoltre seguito alla Segnalazione informando le Autorità Competenti, mediante le funzioni aziendali preposte.

10. Riservatezza

- 10.1. La Società garantisce la riservatezza della Persona Segnalante e dei dati e delle informazioni trasmesse, al fine di tutelare la Persona Segnalante da ogni forma di ritorsione o discriminazione. In particolare, tutti i dati, le informazioni, le circostanze di fatto e gli eventuali documenti a supporto della Segnalazione non potranno essere utilizzati dalla Società, dal Comitato Whistleblowing e dall'Organismo di Vigilanza (e, più in generale, da qualsivoglia terzo che sia venuto legittimamente a conoscenza della Segnalazione e di tali fatti e circostanze) se non con le tempistiche e per le finalità strettamente necessarie per dar seguito alla Segnalazione medesima.
- 10.2. L'identità della Persona Segnalante, così come qualsivoglia informazione, circostanza di fatto e documentazione contenuta o meno nella Segnalazione dalla quale possa evincersi direttamente o indirettamente l'identità della Persona Segnalante, non potrà essere in alcun modo divulgata o rivelata a soggetti diversi dai membri del Comitato Whistleblowing e dell'Organismo di Vigilanza senza il preventivo consenso scritto della Persona Segnalante, fermo restando che costoro dovranno essere espressamente autorizzati al trattamento dei dati personali ai sensi delle disposizioni in materia di trattamento dei dati personali.
- 10.3. Nell'ambito dell'eventuale procedimento penale l'identità della Persona Segnalante sarà coperta dal segreto nei modi e nei limiti di cui all'articolo 329 del codice di procedura penale.

- 10.4. L'identità della Persona Segnalante, la Segnalazione, le circostanze di fatto oggetto della medesima, i documenti e le informazioni in essa contenute non potranno essere divulgate nell'ambito di qualsivoglia procedimento civile in assenza di un ordine da parte dell'Autorità Giudiziaria.

11. Trattamento dei Dati Personali

- 11.1. La Società garantisce il pieno rispetto delle disposizioni vigenti in materia di trattamento di dati personali e, in particolare, la Società, il Comitato Whistleblowing e l'Organismo di Vigilanza definiscono il proprio modello di ricevimento e gestione delle Segnalazioni mediante l'individuazione di misure tecniche ed organizzative idonee a garantire un livello di sicurezza adeguato agli specifici rischi connessi e derivanti dal trattamento dei dati personali effettuati sulla base di una valutazione d'impatto sulla protezione dei dati.
- 11.2. In ogni caso, ogni trattamento di dati personali conseguenti alla Segnalazione e, più in generale alla presente Procedura, così come ogni comunicazione interna (dal Comitato Whistleblowing all'Organismo di Vigilanza e/o alle funzioni direttive della Società) o esterna (alle Autorità Giudiziarie o Amministrative competenti) dovrà essere effettuato nel pieno rispetto delle disposizioni di legge in materia di trattamento dei dati personali.
- 11.3. I dati personali contenuti nella Segnalazione o da questa derivanti che non siano strettamente indispensabili ai fini dell'istruttoria e della trattazione della Segnalazione non saranno raccolti o, se raccolti accidentalmente, saranno immediatamente distrutti.

12. Misure di protezione - divieto di ritorsione - divieto di discriminazione

- 12.1. La Società, consapevole dell'importanza dell'eventuale Segnalazione al fine di dare piena ed efficace attuazione ai principi di trasparenza e correttezza nella conduzione degli affari, promuove e adotta una serie di misure di protezione volte a tutelare la Persona Segnalante dal rischio di subire azioni ritorsive o discriminatorie in ragione della propria Segnalazione, nel pieno rispetto delle disposizioni di legge vigenti in materia di whistleblowing. Ai sensi dell'art. 3, comma V, D. Lgs. 24/2023, le stesse misure di protezione si applicano anche: «a) ai Facilitatori; b) alle persone del medesimo Contesto Lavorativo della persona segnalante, di colui che ha sporto una denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o di colui che ha effettuato una divulgazione pubblica e che sono legate ad essi da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado; c) ai colleghi di lavoro della persona segnalante o della Persona Segnalante, che lavorano nel medesimo Contesto Lavorativo della stessa e che hanno con detta persona un rapporto abituale e corrente; d) agli enti di proprietà della persona segnalante o della persona che ha sporto una denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o che ha effettuato una

divulgazione pubblica o per i quali le stesse persone lavorano, nonché agli enti che operano nel medesimo contesto lavorativo delle predette persone».

12.2. In particolare, saranno considerate azioni ritorsive laddove esse siano poste in essere in ragione o in conseguenza della Segnalazione, le seguenti ipotesi, che in ogni caso non rappresentano un elenco tassativo:

- (a) il licenziamento, la sospensione o misure equipollenti;
- (b) il mutamento di funzioni, il cambiamento del luogo di lavoro, il demansionamento, la riduzione dello stipendio, la modifica dell'orario di lavoro;
- (c) la sospensione dalla partecipazione ad eventi formativi o qualsivoglia restrizione dell'accesso alla medesima;
- (d) le note di merito negative o le referenze negative;
- (e) l'adozione di misure disciplinari o di altra sanzione, anche pecuniaria;
- (f) la coercizione, l'intimidazione, le molestie di qualsivoglia natura o l'ostracismo nell'ambito dell'organizzazione aziendale;
- (g) la discriminazione o il trattamento sfavorevole rispetto ad altri soggetti inseriti nella medesima funzione dell'organizzazione aziendale;
- (h) la mancata conversione di un contratto di lavoro a termine in un contratto di lavoro a tempo indeterminato, laddove la Persona Segnalante avesse il diritto o quantomeno una legittima aspettativa alla conversione;
- (i) il mancato rinnovo o la risoluzione (in qualsiasi forma intervenuta) di un contratto di lavoro a tempo determinato;
- (j) la causazione di danni di natura economica o finanziaria conseguenti alla diffusione – anche attraverso i *social media* – di informazioni idonee a cagionare discredito alla reputazione della Persona Segnalante;
- (k) l'inserimento della Persona Segnalante in elenchi – formali o informali – predisposti anche sulla base di legittimi accordi imprenditoriali di settore che possa comportare per la Persona Segnalante l'impossibilità di ricollocarsi nel medesimo settore industriale in cui opera la Società;
- (l) la conclusione anticipata, in qualsiasi forma intervenuta, di contratti di prestazione di servizi o di fornitura di beni;

(m) la richiesta alla Persona Segnalante di sottoposizione ad indagine medica di qualsivoglia natura o ad accertamenti psichiatrici.

- 12.3. Fermo restando quanto sopra previsto in tema di divieto di ritorsione e di discriminazione a tutela della Persona Segnalante, laddove venga accertata con sentenza anche solo di primo grado la responsabilità della Persona Segnalante per i reati di diffamazione o di calunnia ovvero laddove la Persona Segnalante venga condannata in sede civile per aver effettuato con dolo o colpa grave la Segnalazione poi rivelatasi infondata, la Persona Segnalante non avrà diritto alle tutele previste nel presente articolo e ad essa la Società potrà irrogare tutte le sanzioni disciplinari previste dalle vigenti norme di riferimento.
- 12.4. In ogni caso, la Persona Segnalante – in aggiunta alle tutele previste dal nostro ordinamento con riferimento al diritto di denuncia all’Autorità Giudiziaria, tanto in sede penale che in sede civile o amministrativa - potrà comunicare all’ANAC le circostanze di fatto che a suo giudizio hanno determinato un comportamento ritorsivo o discriminante quale conseguenza dell’intervenuta Segnalazione.
- 12.5. Le rinunce e le transazioni, integrali o parziali, aventi ad oggetto i diritti e le tutele previsti dal decreto non sono valide, salvo che siano effettuate nelle sedi protette di cui all’art. 2113, comma IV, c.c.

13. Conservazione della documentazione - Reportistica

- 13.1. Tutta la documentazione inerente alle singole Segnalazioni verrà conservata dalla Società per il tempo necessario al trattamento della Segnalazione medesima anche in sede giudiziaria e, nel caso in cui la Segnalazione non sia ritenuta fondata, tale documentazione verrà conservata per un tempo massimo di cinque anni dalla data della Segnalazione medesima. La conservazione di tale documentazione avverrà, in ogni caso, sempre nel pieno rispetto delle disposizioni di legge in tema di trattamento dei dati personali.

Nel caso in cui – su richiesta della Persona Segnalante - quest’ultima dovesse essere sentita nell’ambito del procedimento istruttorio a seguito della Segnalazione, di tale circostanza si dovrà dare atto in apposito verbale sottoscritto da tutti i presenti e, in particolare, dalla Persona Segnalante, fermo restando che – sempre su richiesta e con il consenso della Persona Segnalante – tali audizioni potranno essere anche registrate su supporto informatico e/o documentate in video o mediate registrazione vocale.