



Procedura di gestione delle segnalazioni Whistleblowing



CONTENUTI

1. GLOSSARIO	3
2. INQUADRAMENTO SULLA NORMATIVA	6
3. SCOPO E FINALITA' DELLA PROCEDURA.....	7
3.1. SOGGETTI CHE POSSONO EFFETTUARE LE SEGNALAZIONI	8
3.2. CONTENUTO DELLE SEGNALAZIONI	9
3.3. CANALI DI SEGNALAZIONE.....	11
3.3.1. CANALE DI SEGNALAZIONE INTERNO	11
3.3.2. CANALE DI SEGNALAZIONE ESTERNO.....	12
3.4. MODALITA' GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI.....	13
3.5. GESTIONE DOCUMENTALE	14
3.6. INFORMAZIONI AL SEGNALATO	15
3.7. CHIUSURA DELLE OPERAZIONI DI GESTIONE DELLA SEGNALAZIONE	16
4. TUTELA DEL SEGNALANTE DA ATTI RITORSIVI	17
4.1. DIVIETO GENERALE DI ATTI RITORSIVI	17
4.2. TUTELA DA ATTI RITORSIVI	18
5. AGGIORNAMENTO DELLA PROCEDURA.....	20
6. SCHEDA CONTROLLO DOCUMENTO	20



1. GLOSSARIO

Amministratore di Sistema: soggetto deputato alla gestione, all'amministrazione e alla manutenzione dei sistemi informatici all'interno di bioMérieux Italia S.p.A.

Codice Etico: carta dei diritti e doveri adottata da bioMérieux Italia S.p.A., alla quale ha l'obbligo di attenersi ogni partecipante all'organizzazione aziendale e chiunque intrattenga rapporti diretti o indiretti con la Società.

Consiglio di Amministrazione: organo collegiale che esercita tutti i poteri di ordinaria e straordinaria amministrazione;

Comitato Whistleblowing o "CW": organo incaricato di gestire le Segnalazioni ricevute e garantire che le attività svolte dalla Società in materia siano conformi alle normative applicabili, e composto dal Compliance Officer e membro interno dell'Organismo di Vigilanza della Società, dall'Head of Legal della Società e dal Compliance Officer EMEA - LATAM del Gruppo bioMérieux;

Direttiva: Direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento Europeo e del Consiglio del 23 ottobre 2019 riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione;

Divulgazione Pubblica: rendere di pubblico dominio informazioni sulle violazioni tramite la stampa o mezzi elettronici o comunque tramite mezzi di diffusione in grado di raggiungere un numero elevato di persone;

Facilitatori: 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;

Forma di Ritorsione: qualsiasi forma di ritorsione contro i Segnalanti, comprese minacce e tentativi di ritorsione, quale, a titolo esemplificativo e non esaustivo: a) il licenziamento, la sospensione o misure equivalenti; b) la retrocessione di grado o la mancata promozione; c) il mutamento di funzioni, il cambiamento del luogo di lavoro, la riduzione dello stipendio, la modifica dell'orario di lavoro; d) la sospensione della formazione; e) note di merito o referenze negative; f) l'imposizione o amministrazione di misure disciplinari, la nota di biasimo o altra sanzione, anche pecuniaria; g) la coercizione, l'intimidazione, le molestie o l'ostracismo; h) la discriminazione, il trattamento svantaggioso o iniquo; i) la mancata conversione di un contratto di lavoro a termine in un contratto di



lavoro permanente, laddove il lavoratore avesse legittime aspettative di vedersi offrire un impiego permanente; j) il mancato rinnovo o la risoluzione anticipata di un contratto di lavoro a termine; k) danni, anche alla reputazione della persona, in particolare sui social media, o la perdita finanziaria, comprese la perdita di opportunità economiche e la perdita di reddito; l) l'inserimento in liste, formali o informali, che sulla base di eventuali accordi settoriali o industriali possono comportare l'impossibilità per la persona di trovare un'occupazione nel settore o nell'industria in futuro; m) la conclusione anticipata o l'annullamento del contratto per beni o servizi; n) l'annullamento di una licenza o di un permesso; o) la sottoposizione ad accertamenti psichiatrici o medici;

Funzione Human Resources: ufficio risorse umane di bioMérieux Italia S.p.A.;

Modello 231: Modello di Organizzazione, Gestione e controllo adottato dalla Società atto a prevenire la responsabilità amministrativa delle persone giuridiche derivante dal Decreto Legislativo 8 giugno 2001 n. 231;

Organismo di Vigilanza: organo, dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo, incaricato di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello 231 (Articolo 6, D.Lgs. 8 giugno 2001, n. 231);

Procedura: la presente procedura di gestione delle segnalazioni Whistleblowing.

Società: bioMérieux Italia S.p.A., Sede Legale Via di Campigliano, 58 Loc. Ponte a Ema, 50012 Bagno a Ripoli (FI) Italia;

Segnalante: soggetto che riferisce la commissione delle irregolarità, non conformità o comportamenti impropri oggetto della segnalazione;

Segnalato: soggetto cui il segnalante attribuisce la commissione delle irregolarità, non conformità o comportamenti impropri oggetto della segnalazione;

Segnalazione/i: comunicazione del Segnalante concernente ogni condotta attiva ed omissiva, conclamata o sospetta, suscettibile di rappresentare una violazione degli obblighi discendenti dal contratto di lavoro concluso tra la Società ed il personale dipendente e/o assimilato ovvero del Modello 231 e degli elementi ad esso relativi;

Segnalazione Esterna: la Segnalazione rivolta ad Autorità competenti (ad. es. autorità giudiziaria, autorità anticorruzione) mediante canali esterni alla Società, indipendenti ed autonomi rispetto ai



canali interni descritti nella Procedura.

Sistema Disciplinare 231: sistema disciplinare e sanzionatorio adottato dalla Società all'interno dell'art. 5 del Modello 231, che richiama integralmente il sistema sanzionatorio disciplinato nella parte settima del Codice Etico.



2. INQUADRAMENTO SULLA NORMATIVA

La legge 30 novembre 2017, n. 179 ("Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato"), entrata in vigore a partire dal 20 dicembre 2017, si inserisce nell'ambito della normativa in materia di contrasto alla corruzione, disciplinandone un aspetto di fondamentale importanza: la tutela del soggetto che effettua la segnalazione di un illecito (definito, con terminologia anglosassone ormai entrata nell'uso comune, "*whistleblower*").

A tale scopo viene assicurata una maggiore protezione del Segnalante dipendente da possibili discriminazioni, prevedendo anche una disciplina volta a limitare, con diverse modalità, la pubblicizzazione dell'identità del Segnalante.

Infatti, se da un lato la figura del "*whistleblower*" si rivela fondamentale ai fini del più efficace contrasto ai fenomeni corruttivi (posto che, operando all'interno dell'organizzazione, questi ha maggiori opportunità di venire a conoscenza di condotte illecite), dall'altro una sua insufficiente tutela lo espone a ritorsioni da parte del datore di lavoro, con le immaginabili ricadute in termini economici, di carriera e di salute, con l'effetto generalizzato di scoraggiare di fatto ogni stimolo alla Segnalazione.

A tal proposito, tale norma tutela il soggetto segnalante tramite l'espressa nullità delle misure ritorsive o discriminatorie, compresi il licenziamento e il mutamento di mansioni, eventualmente assunte nei suoi confronti in fase successiva alla denuncia e tramite la presenza di sanzioni per chi viola le misure di tutela del Segnalante.

In ultima analisi, un'adeguata tutela del "*whistleblower*" si pone anche nell'interesse dell'ordinamento, in quanto elemento in grado di favorire l'emersione dei fenomeni di corruzione e di *mala gestio*.

La legge n. 179/17, in particolare, interviene sul D.lgs. 231/01 e inserisce nell'articolo 6 "*Soggetti in posizione apicale e modelli di organizzazione dell'ente*" una nuova previsione che inquadra nell'ambito del Modello 231 le misure legate alla presentazione e gestione delle segnalazioni.

Infatti, per tutelare al tempo stesso i soggetti segnalati e limitare eventuali Segnalazioni illecite, tale normativa prevede che la Segnalazione sia adeguatamente documentata, ovvero che venga resa con dovizia di particolari e sia "in grado di far emergere fatti e situazioni relazionandoli a contesti determinati" e che siano previste sanzioni anche nei confronti di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni infondate. La legge dispone che il Modello 231 preveda appositi canali per consentire la denuncia delle violazioni del Modello 231 stesso e degli illeciti rilevanti ai sensi del D.lgs. 231/01. La normativa in commento, in particolare, richiede che i canali con cui trasmettere le Segnalazioni



garantiscono la riservatezza dell'identità del Segnalante nelle diverse fasi di gestione della Segnalazione e che siano assicurate tali garanzie con modalità informatiche, prevedendo apposite sanzioni per chi viola i suddetti vincoli di riservatezza.

Nel contesto sopra evidenziato, in data 26 novembre 2019 è stata pubblicata nella Gazzetta Ufficiale dell'Unione europea la Direttiva, che ha lo scopo di rafforzare l'applicazione del diritto e delle politiche dell'Unione europea in specifici settori stabilendo norme minime comuni dirette a garantire un elevato livello di protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto unionale.

Nella prospettiva della Direttiva, i sistemi di segnalazione previsti a livello nazionale costituiranno un mezzo efficace non solo di rafforzamento della integrità e della trasparenza interna delle società, sia pubbliche sia private, ma anche di emersione, indagine e perseguimento di violazioni normative capaci di ledere il diritto dell'Unione Europea, contribuendo alla diffusione di principi di comportamento e valori comuni nei diversi Stati membri.

In data 15 marzo 2023 è stato pubblicato in Gazzetta Ufficiale il Decreto Legislativo 10 marzo 2023, n. 24, rubricato "Attuazione della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2019, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali", in recepimento della sopra citata Direttiva.

Fermo quanto precede, la presente Procedura si ispira anche ad alcuni standard di best practice, quali:

- Linee Guida emanate dalle Associazioni di Categoria di appartenenza con riferimento ai "Modelli organizzativi e di gestione", tra cui la "Guida operativa per gli enti privati" di Confindustria dell'ottobre 2023;
- Linee guida emanate dalle Autorità Indipendenti di riferimento, tra cui: le "Linee guida in materia di protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali. Procedure per la presentazione e gestione delle segnalazioni esterne" approvate dall'Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC) con Delibera n. 311 del 12 luglio 2023.

3. SCOPO E FINALITA' DELLA PROCEDURA

La presente Procedura ha lo scopo di stabilire i presupposti e le modalità attraverso le quali il personale, collaboratori e terzi della Società, possono segnalare sospetti di eventuali condotte illecite realizzate in violazione delle prescrizioni contenute nel Modello 231 e/o nel Codice Etico della Società, nonché di



fatti e/o comportamenti integranti uno dei reati previsti dal D.Lgs. n. 231/2001 e/o altre attività non conformi alle procedure/*policies* aziendali in vigore, ovvero in conformità con la normativa italiana in materia di Whistleblowing, per come rappresentata dal D.Lgs. 24/2023 sopra richiamato.

Detta Procedura regola, inoltre, il processo di ricezione, analisi e trattamento delle Segnalazioni in questione, garantendo l'anonimato del Segnalante, salvo i casi in cui, in ottemperanza alla disciplina di cui all'art. 6 del D.Lgs. 231/2001, si renda necessario accertare che le Segnalazioni ricevute siano state effettuate in maniera infondata, con dolo o colpa grave, ai fini dell'attivazione di un procedimento disciplinare nei confronti dell'autore.

Esclusivamente in questa specifica circostanza, come di seguito disciplinato dal paragrafo 3.5, l'Organismo di Vigilanza potrà richiedere all'Amministratore di Sistema, con atto scritto, di accedere ai dati identificativi del Segnalante e comunicarli con queste finalità.

In generale, le finalità della presente Procedura sono sintetizzabili nei punti di seguito rappresentati:

- fornire indicazioni su **chi** possa effettuare le segnalazioni (par. 3.1);
- indicare **cosa** possa essere oggetto di segnalazione (3.2);
- prevedere le **modalità** di trasmissione delle segnalazioni (par. 3.3);
- identificare quali siano i **soggetti destinatari** delle segnalazioni e le **modalità di gestione** delle segnalazioni (3.4);
- stabilire le **modalità di gestione documentale** delle segnalazioni (3.5);
- definire quali siano le **misure poste a tutela del segnalante**, nel rispetto della normativa in vigore (3.6 e 3.7).

3.1. SOGGETTI CHE POSSONO EFFETTUARE LE SEGNALAZIONI

Ai sensi del quadro normativo vigente ed in linea con le best practices applicabili, i soggetti che possono effettuare le segnalazioni sono i seguenti:

- i membri dell'organo di amministrazione, direzione o controllo della Società, compresi i membri senza incarichi esecutivi;
- il personale dipendente della Società (ivi inclusi i lavoratori a tempo parziale, intermittenti e a tempo determinato), lavoratori somministrati, i lavoratori autonomi e i collaboratori, i tirocinanti e i volontari, i prestatori di lavoro occasionale (la tutela di cui alla normativa applicabile, e quindi



la presente Procedura, trova applicazione a tali soggetti anche nei seguenti casi: 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; c) successivamente allo scioglimento del rapporto giuridico se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite nel corso del rapporto stesso);

- gli azionisti e le persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza, anche qualora tali funzioni siano esercitate in via di mero fatto, ovvero tutti coloro che agiscono in nome e per conto della Società;

- i soggetti esterni alla Società che siano con essa in una relazione d'interesse (come, ad esempio, i fornitori, i consulenti e liberi professionisti, gli agenti e/o procacciatori, etc., anche di altre società appartenenti allo stesso gruppo societario della Società);

- tutti coloro che siano a conoscenza di fatti sospetti ed eventuali violazioni degli elementi afferenti ai sistemi di controllo interno della Società e che abbiano interesse a renderli noti alla stessa.

3.2. CONTENUTO DELLE SEGNALAZIONI

Non esiste una lista tassativa di reati o irregolarità che possono costituire l'oggetto della Segnalazione, laddove vengono considerate rilevanti le segnalazioni che riguardano anomalie, irregolarità o reati posti in essere sia nell'interesse che a danno della Società.

A titolo esemplificativo e non esaustivo, i soggetti identificati al par. 3.1 potranno segnalare:

1. le violazioni, conclamate o sospette, delle prescrizioni contenute nel Modello 231 e nel Codice Etico adottati dalla Società;
2. illeciti che rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione europea e 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;
3. 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;



4. 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;
5. atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni di cui agli atti dell'Unione nei settori di cui ai precedenti numeri 2) 3) 4);
6. le condotte e/o i comportamenti, conclamati o sospetti, che possono integrare uno dei reati rilevanti ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001, così come individuati nella parte generale del Modello 231;
7. altre possibili azioni od omissioni, conclamate o sospette, poste in essere in violazione delle procedure/policies aziendali in vigore;
8. ogni altra condotta attiva ed omissiva, conclamata o sospetta, suscettibile di rappresentare una violazione degli obblighi discendenti dal contratto di lavoro concluso tra la Società ed il personale dipendente e/o assimilato ovvero i propri collaboratori. In quest'ultimo caso, come specificatamente disciplinato al paragrafo 3.4, sarà compito del CW coinvolgere nella gestione di tali segnalazioni e l'eventuale attivazione di procedimenti disciplinari contrattuali la Funzione Human Resources preposta.

In ciascun caso, le segnalazioni devono essere fondate e, quindi, basate su elementi precisi e concordanti. A tal fine, si prevede che il segnalante debba:

- descrivere con precisione i fatti oggetto di Segnalazione;
- indicare la/e persona/e responsabile/i della/e violazione/i, nonché eventuali altri soggettivo involti e/o che possono riferire sui fatti;
- se conosciute, indicare le circostanze di tempo e di luogo in cui si sono verificati i fatti oggetto di segnalazione;
- indicare eventuali interessi privati alla Segnalazione;
- allegare tutti i documenti disponibili che possano confermare la fondatezza dei fatti oggetto di Segnalazione;
- fornire tutti gli elementi utili alla ricostruzione dei fatti e all'accertamento della fondatezza della Segnalazione.



Esulano dall'oggetto della normativa in materia di whistleblowing e protezione del Segnalante, e quindi sono escluse, a titolo esemplificativo e non esaustivo, della presente Procedura:

- le contestazioni, rivendicazioni o richieste legate ad un interesse di carattere personale del Segnalante o della persona che ha sporto una denuncia all'autorità giudiziaria o contabile che attengono esclusivamente ai propri rapporti individuali di lavoro o di impiego pubblico, ovvero inerenti ai propri rapporti di lavoro o di impiego pubblico con le figure gerarchicamente sovraordinate;
- le Segnalazioni di violazioni laddove già disciplinate in via obbligatoria dagli atti dell'Unione europea o nazionali indicati nella parte II dell'allegato al D.Lgs. 24/2023, ovvero da quelli nazionali che costituiscono attuazione degli atti dell'Unione europea indicati nella parte II dell'allegato alla Direttiva, seppur non indicati nella parte II dell'allegato al presente decreto;
- 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.

3.3. CANALI DI SEGNALAZIONE

Nello specifico sono previsti dalla normativa applicabile due canali di segnalazione:

- a) Un **canale di segnalazione interno**, in cui le segnalazioni sono effettuate in forma scritta, anche con modalità informatiche, oppure in forma orale. Le segnalazioni interne in forma orale sono effettuate attraverso linee telefoniche o sistemi di messaggistica vocale ovvero, su richiesta del Segnalante, mediante un incontro diretto fissato entro un termine ragionevole.
- b) Un **canale di segnalazione esterno** che il Segnalante può utilizzare per segnalare violazioni di cui ai punti 2, 3, 4 e 5 del precedente paragrafo 3.2, dopo aver utilizzato il canale interno di cui sopra, ovvero alternativamente ad esso.

3.3.1. CANALE DI SEGNALAZIONE INTERNO

Per ciò che concerne il canale di segnalazione interno, la Società ha individuato nel Comitato Whistleblowing della Società l'organo collegiale destinatario delle Segnalazioni interne, che si caratterizza per autonomia ed indipendenza rispetto alle realtà aziendali nel cui ambito vengono perpetrate le violazioni oggetto di Segnalazione, ed ha specifica formazione in materia.



Le Segnalazioni interne possono, quindi, essere trasmesse alternativamente secondo le seguenti modalità, per come anche di seguito evidenziato:

- in forma scritta, per mezzo della piattaforma WEB, accessibile collegandosi al link: [Piattaforma web sicura e dedicata](#) raggiungibile anche dal sito internet della Società
- in forma orale, attraverso il numero sicuro al presente link [Linea telefonica sicura](#) raggiungibile anche dal sito internet della Società
- di persona, su richiesta del Segnalante, mediante un incontro diretto fissato entro un termine ragionevole, a termine del quale verrà redatto un verbale sottoscritto dal soggetto deputato a ricevere la Segnalazione e dal Segnalante che ne riceverà una copia.

Eventuali Segnalazioni scritte, verbali e/o telefoniche, saranno prese in considerazione, ma onde consentire una più corretta ed efficace gestione delle stesse si dovrà invitare il Segnalante, ove possibile, a formalizzare la Segnalazione anche nei modi indicati dalla presente Procedura.

Qualora il Segnalante non intenda avvalersi dei canali di cui sopra, nell'intento di rimanere nell'assoluto anonimato, la Segnalazione potrà essere presentata a mezzo dell'ordinario servizio postale, in carta libera, da indirizzare all'indirizzo della Società, all'attenzione del Comitato Whistleblowing, con chiaramente indicata la dicitura "STRETTAMENTE CONFIDENZIALE RISERVATA AL CW".

Nel caso in cui la segnalazione pervenga all'Organismo di Vigilanza o a soggetti/uffici diversi rispetto al CW, sarà cura dei riceventi trasmettere la Segnalazione ricevuta al CW entro 7 giorni lavorativi, in modo che la stessa sia gestita in conformità con la Procedura e con tutte le garanzie di riservatezza.

3.3.2. CANALE DI SEGNALAZIONE ESTERNO

Per ciò che concerne il canale di segnalazione esterno, lo stesso può essere utilizzato se per il Segnalante, al momento della Segnalazione, ricorre una delle seguenti condizioni:

- (i) non è prevista l'attivazione obbligatoria del canale di segnalazione interna, ovvero questo, anche se obbligatorio, non è attivo o, anche se attivato non è conforme al canale di segnalazione interno;
- (ii) il Segnalante ha già effettuato una segnalazione interna che però non ha avuto seguito;
- (iii) il Segnalante ha fondati motivi di ritenere che la segnalazione interna non sia efficace o che la stessa possa determinare il rischio di ritorsione;
- (iv) il Segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo



imminente o palese per il pubblico interesse.

Le Segnalazioni Esterne potranno essere eseguite facendo ricorso ai canali di segnalazione messi a disposizione dalle Autorità nazionali individuate dal proprio stato di appartenenza, secondo le modalità dagli stessi previste.

È onere della Società informare i Segnalanti della possibilità di eseguire Segnalazioni Esterne utilizzando tali canali, ferme restando le tutele contro le Forme di Ritorsione previste dalla normativa applicabile e recepite nella presente Procedura.

In particolare, eventuali Segnalazioni Esterne potranno essere effettuate mediante il sistema messo a disposizione dall'ANAC.

Sul sito di ANAC (<https://www.anticorruzione.it/-/whistleblowing>) sono disponibili le informazioni necessarie relative alla segnalazione, al tipo di misure di protezione adottate, i canali, i contatti e le istruzioni d'uso del canale.

3.4. MODALITA' GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI

In seguito alla trasmissione di una Segnalazione, ricevuta attraverso una delle modalità di cui al precedente paragrafo 3.3.1., il CW, incaricato della gestione della medesima, ha il compito di effettuare una prima disamina e di adottare tutte le iniziative ritenute necessarie per accertare la fondatezza della stessa.

In tal senso, i membri del CW devono:

- entro 7 giorni dalla ricezione della Segnalazione, inviare un avviso di ricevimento della Segnalazione al Segnalante, ove contattabile;
- esaminare i fatti riferiti e i documenti (eventualmente) ricevuti e, ove lo ritengano necessario e/o opportuno ai fini dell'accertamento della fondatezza della segnalazione, possono:
 - contattare il Segnalante (se non è anonimo) e convocarlo per un colloquio personale e riservato al fine di ricevere chiarimenti e/o integrazioni alle informazioni e ai documenti forniti;
 - compiere un'audizione di eventuali altri soggetti che possono riferire sui fatti segnalati;
 - effettuare ogni altra attività di verifica e di indagine, ritenuta opportuna ai fini dell'accertamento della segnalazione;



- fornire al Segnalante un riscontro sulla Segnalazione entro un termine ragionevole, comunque non superiore a tre mesi a far data dall'avviso di ricevimento della Segnalazione.

Qualora la Segnalazione cartacea non sia stata effettuata in forma anonima, il CW provvederà a dare un riscontro nei tempi di cui al presente articolo via e-mail o via posta in base ai contatti rilasciati dal Segnalante.

In ogni momento, il Segnalante può chiedere informazioni sullo stato della Segnalazione e/o integrarla con eventuali informazioni aggiuntive, scambiando dei messaggi con i membri del CW per il tramite del portale (anche in modalità anonima, nel caso di utilizzo del sito web con tale modalità).

Il Segnalante, tuttavia, che inizialmente avesse scelto la modalità anonima di segnalazione può nel corso delle fasi successive manifestare, in ogni momento, la propria identità, ove nel frattempo abbia cambiato idea.

Qualora, a fronte della disamina, la Segnalazione ricevuta abbia ad oggetto una condotta attiva od omissiva, conclamata o sospetta, suscettibile di rappresentare una violazione degli obblighi discendenti dal contratto di lavoro concluso tra la Società ed il personale dipendente e/o assimilato ovvero i propri collaboratori, non rilevante a fini del D.Lgs 231/01 o del D.Lgs. 24/2023, i membri del CW provvedono a demandare gli accertamenti del caso e/o l'attivazione del conseguente procedimento disciplinare alla Funzione Human Resources, secondo i criteri stabiliti dal Sistema Disciplinare 231.

Nello svolgimento delle attività di accertamento, qualora lo ritengano, i membri del CW possono avvalersi dell'ausilio di consulenti esterni all'occorrenza incaricati.

Gli eventuali consulenti esterni coinvolti nell'esame della segnalazione dovranno essere soggetti agli stessi vincoli di riservatezza e alle stesse responsabilità cui sono sottoposti i membri del CW.

Tutti questi soggetti hanno, pertanto, l'obbligo di astenersi da ogni esame ed attività di accertamento della Segnalazione, qualora sussistano conflitti di interesse, rimettendo la questione all'Organismo di Vigilanza, alla Funzione Human Resources, ovvero ad una figura aziendale che non si trovi in tale posizione.

3.5. GESTIONE DOCUMENTALE

I membri del CW sono tenuti a tenere traccia di ogni attività di gestione di ciascuna Segnalazione ricevuta in modo da garantire la riservatezza e integrità, anche per mezzo di forme di crittografia, di ogni informazione concernente il Segnalante, il Segnalato, la Segnalazione e il processo di Segnalazione della stessa.

In tal senso, è compito del CW:



- predisporre e mantenere aggiornato un registro delle segnalazioni ricevute, con evidenze di:
 - (i) tempistiche di ricezione e risposta al segnalante;
 - (ii) sintesi della segnalazione;
 - (iii) terze parti coinvolte;
 - (iv) attività di investigazione svolte ed esiti delle stesse;
 - (v) evidenza delle decisioni prese a seguito della conclusione delle attività di gestione.

I verbali degli eventuali incontri relativi alle attività di accertamento condotte in autonomia e/o con l'ausilio delle funzioni aziendali eventualmente coinvolte, unitamente a ogni altro documento inerente la singola Segnalazione o le dette attività di analisi, dovrà essere archiviato sulla piattaforma web menzionata in precedenza ovvero secondo altre modalità idonee a garantire la riservatezza del Segnalante e dell'intero procedimento.

3.6. INFORMAZIONI AL SEGNALATO

I destinatari della Segnalazione hanno il compito di informare il Segnalato dei fatti esposti a suo carico affinché possa avvalersi dei suoi diritti, compresi i diritti di difesa e il rispetto del principio del contraddittorio, ovvero il diritto ad esaminare e contestare le accuse a suo carico, a condizione che ciò non risulti incompatibile con le esigenze di corretto accertamento dei fatti oggetto della Segnalazione.

Il Segnalato dovrà essere informato in modo riservato e sicuro e, se del caso, gli verranno specificate le modalità per l'esercizio dei suoi diritti di accesso, rettifica e opposizione dei dati personali che la riguardano.

Il Segnalato non ha diritto a conoscere l'identità dell'autore della Segnalazione.

Durante l'attività di verifica e accertamento delle condotte illecite e delle violazioni suscettibili di Segnalazione, in nessun caso potrà essere avviato, nei confronti del Segnalato, un procedimento disciplinare previsto dal contratto applicabile e/o dal Sistema Disciplinare 231, a motivo della stessa Segnalazione ricevuta, se non in presenza di concreti ed accertati riscontri riguardo al contenuto di essa.

I membri del CW possono però decidere, qualora dispongano di elementi affidabili e materialmente verificabili, di adottare misure precauzionali, in particolare per prevenire la distruzione delle prove relative alla Segnalazione, prima di informare il Segnalato del processo di analisi della Segnalazione.



3.7. CHIUSURA DELLE OPERAZIONI DI GESTIONE DELLA SEGNALAZIONE

Al termine delle verifiche, i membri del CW predispongono una relazione sulle attività svolte e la archiviano secondo le modalità di cui al precedente art. 3.5.

Nel caso in cui i fatti oggetto di Segnalazione si rivelino infondati o inesistenti, ovvero il soggetto Segnalato non risulti autore materiale degli stessi ovvero non sia passibile di rimprovero per qualsiasi ragione antecedente o sopravvenuta, viene data tempestiva comunicazione al Segnalante, al Segnalato ove precedentemente informato, con conseguente archiviazione della Segnalazione e relativa annotazione delle motivazioni.

In tali circostanze, tuttavia, qualora al termine delle verifiche sopra richiamate la Segnalazione oggetto di accertamento risulti manifestamente infondata ed effettuate con dolo o colpa grave del Segnalante, il CW è tenuto a promuovere l'attivazione del procedimento disciplinare, così come descritto nel Sistema Disciplinare 231 adottato ai sensi dell'art. 6 comma 2 lett. e) del D. Lgs. 231/2001.

Diversamente, nell'ipotesi in cui, a seguito delle verifiche condotte, la Segnalazione risulti fondata (o comunque appaia tale), il CW procede ad informare le funzioni aziendali preposte all'attivazione del procedimento disciplinare nei confronti del Segnalato, secondo le procedure aziendali e coinvolgendo a tal fine le funzioni preposte, così come descritto nel Sistema Disciplinare 231.

In tali circostanze, gli stessi membri del CW promuovono presso la Società ogni altra iniziativa necessaria per l'eventuale adeguamento del Modello e delle prassi aziendali della Società rispetto alle violazioni verificatesi, provvedendo a suggerire al Consiglio di Amministrazione della singola entità le azioni di miglioramento da intraprendere.

Anche in questo caso, i membri del CW tengono traccia nell'apposita piattaforma dell'esito dell'iter e dell'eventuale irrogazione di sanzioni disciplinari nei confronti del Segnalato, oltre che l'eventuale apertura di procedimenti giudiziari di natura penale o civile a suo carico.

Le Segnalazioni e la documentazione trasmessa con le stesse saranno conservate dal CW per il tempo necessario al trattamento della Segnalazione e comunque non oltre 5 anni a decorrere dalla data della comunicazione della conclusione della procedura di segnalazione.

Una volta decorso tale termine si provvederà all'anonimizzazione della Segnalazione.

L'accesso a tale documentazione è consentito esclusivamente ai membri dell'Organismo di Vigilanza, ai soggetti da questo eventualmente delegati (Compliance Officer della Società, Compliance Officer EME del Gruppo, consulenti appositamente incaricati, Amministratore di Sistema, etc.) o all'Head of Legal della Società.



In particolare, il trattamento dei dati del Segnalante e del Segnalato deve avvenire nel rispetto della normativa in materia di protezione dei dati personali in vigore.

L'informativa sulla tutela e sulla protezione dei dati personali ai sensi dell'art. 13 del Regolamento (UE) 679/2016 nonché ai sensi del D.lgs. 24/23 è accessibile sul sito internet della Società al seguente link: https://www.biomerieux.it/sites/subsidiary_it/files/informativa_biomerieux_whistleblowing.pdf

4. TUTELA DEL SEGNALANTE DA ATTI RITORSIVI

4.1. DIVIETO GENERALE DI ATTI RITORSIVI

La Società non tollera minacce, ritorsioni e/o discriminazione, ovvero, più in generale, qualsiasi Forma di Ritorsione, ove connessa all'effettuazione di una segnalazione e non suffragata da diverse e legittime motivazioni, ove applicabile, nei confronti de:

- a) il Segnalante;
- b) i Facilitatori;
- c) le persone del medesimo contesto lavorativo del 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;
- d) i colleghi di lavoro del Segnalante o della persona che ha sporto una denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o effettuato una Divulgazione Pubblica, che lavorano nel medesimo contesto lavorativo della stessa e che hanno con detta persona un rapporto abituale e corrente.
- e) 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.

Il Segnalante che effettua una Divulgazione Pubblica, verrà considerato quale Segnalante, ai fini della presente Procedura, e beneficerà delle tutele qui previste se, al momento della Divulgazione Pubblica, ricorreva una delle seguenti condizioni:

- a) il Segnalante aveva previamente effettuato una segnalazione interna od esterna, al comitato whistleblowing



- b) il Segnalante aveva fondato motivo di ritenere che la violazione potesse costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse;
- c) il Segnalante aveva fondato motivo di ritenere che la Segnalazione esterna potesse comportare il rischio di ritorsioni o potesse non avere efficace seguito in ragione delle specifiche circostanze del caso concreto.

4.2. TUTELA DA ATTI RITORSIVI

Il Segnalante che ritiene di essere e/o essere stato oggetto di una Forma di Ritorsione, quale conseguenza della denuncia effettuata, può darne notizia al CW attraverso la medesima piattaforma WEB per l'effettuazione e gestione delle Segnalazioni, affinché gli stessi valutino:

- la necessità/opportunità di trasmettere apposita informativa alla Funzione Human Resources preposta affinché quest'ultima si adoperi per ripristinare la situazione e/o rimediare agli effetti negativi della discriminazione;
- la sussistenza degli estremi per avviare il procedimento disciplinare nei confronti dell'autore della Forma di Ritorsione, in adempimento alle prescrizioni normative, così come previsto dal Sistema Disciplinare 231 .

Rimane fermo il diritto del Segnalante di dare notizia dei comportamenti discriminatori che ritiene di aver subito all'organizzazione sindacale alla quale aderisce o a quella rappresentativa presente in azienda, nelle forme e nei limiti previsti dalle leggi applicabili.

Inoltre, il Segnalante può usufruire delle misure di sostegno fornite dagli enti del terzo settore, con istruzioni e informazioni reperibili sul sito internet di ANAC al seguente link <https://www.anticorruzione.it/-/whistleblowing#p9> .

4.3. RISERVATEZZA

Ad eccezione dei casi in cui sia configurabile una responsabilità penale a titolo di calunnia e di diffamazione ai sensi degli art. 368 e 595 c.p. o civile ai sensi dell'art. 2043 c.c. e delle ipotesi in cui l'anonimato non è opponibile per legge (es. in caso di esecuzione di indagini penali) l'identità del Segnalante viene protetta in ogni contesto successivo alla Segnalazione.

Pertanto, fatte salve le eccezioni di cui sopra, l'identità del Segnalante non può essere rivelata senza il suo espresso consenso a persone diverse da quelle competenti a ricevere o a dare seguito alle



segnalazioni espressamente autorizzate a trattare tali dati, ai sensi della normativa in materia di protezione dei dati personali. Tutti coloro che ricevono o sono coinvolti nella gestione della Segnalazione sono tenuti a tutelare la riservatezza di tale informazione.

La violazione dell'obbligo di riservatezza è fonte di responsabilità disciplinare, fatte salve ulteriori forme di responsabilità previste dall'ordinamento.

La presente Procedura lascia impregiudicata la responsabilità penale e disciplinare del Segnalante nell'ipotesi di segnalazione in mala fede ai sensi del codice penale e dell'art. 2043 del codice civile.

Sono altresì fonte di responsabilità, in sede disciplinare e nelle altre competenti sedi, eventuali forme di abuso, quali le Segnalazioni manifestamente opportunistiche e/o effettuate al solo scopo di danneggiare il Segnalato o altri soggetti, e ogni altra ipotesi di utilizzo improprio o di intenzionale strumentalizzazione dell'istituto oggetto della presente procedura.

4.4. LIMITAZIONE DI RESPONSABILITÀ

La responsabilità del Segnalante è limitata rispetto alla rivelazione e alla diffusione di alcune categorie di informazioni, che altrimenti lo esporrebbero a responsabilità penali, civili e amministrative.

In particolare, il Segnalante non sarà chiamato a rispondere né penalmente, né in sede civile e amministrativa:

- di rivelazione e utilizzazione del segreto d'ufficio (art. 326 c.p.);
- di rivelazione del segreto professionale (art. 622 c.p.);
- di rivelazione dei segreti scientifici e industriali (art. 623 c.p.);
- di violazione del dovere di fedeltà e di lealtà (art. 2105 c.c.);
- di violazione delle disposizioni relative alla tutela del diritto d'autore;
- di violazione delle disposizioni relative alla protezione dei dati personali;
- di rivelazione o diffusione di informazioni sulle violazioni che offendono la reputazione della persona coinvolta.

La limitazione della responsabilità del Segnalante opera soltanto al ricorrere di due condizioni:

1. al momento della rivelazione o della diffusione vi siano fondati motivi per ritenere che le informazioni siano necessarie per svelare la violazione oggetto di Segnalazione;



2. la Segnalazione sia effettuata nel rispetto delle condizioni previste dal D.lgs. 24/23 per beneficiare della tutela contro le ritorsioni nonché della presente Procedura.

4.5. RINUNCE E TRANSAZIONI

Le rinunce e le transazioni, integrali o parziali, che hanno per oggetto i diritti e le tutele previsti dal decreto non sono valide, salvo che siano effettuate nelle sedi protette (giudiziarie, amministrative o sindacali) di cui all'art. 2113, co.4, del codice civile.

5. AGGIORNAMENTO DELLA PROCEDURA

La presente Procedura di segnalazione delle condotte illecite è oggetto di revisione periodica.

6. SCHEDA CONTROLLO DOCUMENTO

IDENTIFICAZIONE

TITOLO DEL DOCUMENTO	<i>Procedura di Gestione delle segnalazioni - Whistleblowing</i>
-----------------------------	--

REVISIONI

VERSIONE	DATA EMISSIONE	COMMENTO	FIRMA
V.01	14-07-2023		
V.02	05-03-2024		

