



**PROCEDURA DI GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI
CONFORME ALLE DISPOSIZIONI DI CUI AL D.LGS. 10 marzo
2023, n. 24 (WHISTLEBLOWING)**

Revisione n. 00

Approvata dal C.d.A.

in data _____ 2023

INDICE

1. DEFINIZIONI	3
2. DESCRIZIONE DELLA PROCEDURA	4
3. CONTESTO NORMATIVO DI RIFERIMENTO	5
4. SOGGETTI CHE POSSONO EFFETTUARE LE SEGNALAZIONI	5
5. OGGETTO DELLE SEGNALAZIONI	5
5.1 CONTENUTO MINIMO DELLA SEGNALAZIONE	6
6. TIPOLOGIE DI SEGNALAZIONE	6
6.1 SEGNALAZIONE INTERNA	7
6.2 SEGNALAZIONE ESTERNA	10
6.3 DIVULGAZIONE PUBBLICA	10
7. FORME DI TUTELA PER IL WHISTLEBLOWER	11
7.1 RISERVATEZZA DELL'IDENTITÀ DEL WHISTLEBLOWER	11
7.2 DIVIETO DI “RETALIATION”	12
8. SISTEMA SANZIONATORIO	13
9. CONSERVAZIONE DELLA DOCUMENTAZIONE	17
10. DISPONIBILITA' DELLA PROCEDURA	17
11. AGGIORNAMENTO DELLA PROCEDURA	17

1. DEFINIZIONI ED ACRONIMI

“**ANAC**”: Autorità Nazionale Anticorruzione.

“**Canale di Gruppo di segnalazione interna**”: portale whistleblowing accessibile al link [whistlelink](#);

“**Canali locali di segnalazione interna**”: Casella di posta elettronica (Referente Whistleblowing); Posta ordinaria; Incontro diretto, come indicati nella presente Procedura;

“**Codice Etico**”: il Codice Etico di BIODUE S.p.A.;

“**Contesto lavorativo**”: le attività lavorative o professionali, presenti o passate, svolte nell’ambito dei rapporti di cui agli articoli 4 e 7.2, lett. c) della Procedura, 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 231**”: il D.Lgs. 8 giugno 2001, n. 231 e successive modifiche ed integrazioni;

“**BIODUE**” e/o la “**Società**”: BIODUE S.p.A.;

“**Gruppo**”: BIODUE, Farcoderma S.p.A. e Pharcomed S.r.l.;

“**BIODUE Compliance Team**”: il comitato a livello di Gruppo, referente per le segnalazioni;

“**Legge Whistleblowing**”: il D.lgs. 10 marzo 2023, n. 24;

“**Normativa sulla Privacy**”: il Regolamento (UE) 2016/679 ed il D.lgs. 30 giugno 2003, n. 196.

“**Referente Whistleblowing**”: Studio Legale e Tributario Associato Quorum con sede in Via degli Scipioni 281 in persona dell’Avv. Francesco d’Amora e dell’Avv. Francesco Fiore;

“**Persona coinvolta**”: la persona fisica o giuridica menzionata nella segnalazione interna o esterna ovvero nella divulgazione pubblica come persona alla quale la violazione è attribuita o come persona comunque implicata nella violazione segnalata o divulgata pubblicamente

“**Procedura**”: la presente procedura;

“**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/i**”: comunicazione di violazioni secondo le definizioni e mediante l’uso dei canali di cui alla Legge Whistleblowing e della presente Procedura;

“**Segnalazione/i di violazioni di legge**”: comunicazione delle violazioni di cui all’art.5, n. 1) e 2) della Procedura;

“**Segnalazione/i di violazioni del Modello 231**”: comunicazione delle violazioni di cui all’art. 5, n. 3) della Procedura;

“**Segnalazione/i di violazioni di disposizioni dell’Unione europea**”: comunicazione delle violazioni di cui all’art. 5, n. 4), 5) e 6) della Procedura;

“**Segnalante**” e/o “**Whistleblower**”: la persona fisica, tra quelle indicate all’articolo 4 della presente Procedura, che effettua la Segnalazione;

“**Seguito**”: l’azione intrapresa dal soggetto cui è affidata la gestione del canale di segnalazione per valutare la sussistenza dei fatti segnalati, l’esito delle indagini e le eventuali misure adottate;

“**Violazione/i**”: comportamenti, atti e omissioni aventi ad oggetto le materie indicate all’art. 5 della presente Procedura.

2. DESCRIZIONE DELLA PROCEDURA

La Procedura ha lo scopo di regolamentare e disciplinare le modalità di comunicazione e di gestione delle segnalazioni aventi ad oggetto violazioni di disposizioni normative nazionali e violazioni di disposizioni normative UE, che ledono l’interesse pubblico o l’integrità del Gruppo, di cui i soggetti di seguito individuati siano venuti a conoscenza nel contesto lavorativo della Società, al fine di assicurare che vengano intraprese tutte le opportune azioni e rese operative tutte le misure atte a far fronte alle violazioni, oggetto di segnalazione e, conseguentemente, ad evitare il loro ripetersi.

A tal scopo, la Procedura intende, in conformità alla Legge Whistleblowing, definire i seguenti aspetti operativi:

- Identificazione dei soggetti che possono effettuare le segnalazioni;
- Identificazione dell’oggetto delle segnalazioni e del relativo contenuto minimo;
- Individuazione delle diverse forme di segnalazione e dei relativi canali;
- Individuazione dei destinatari delle segnalazioni interne;
- Indicazione delle modalità di effettuazione delle segnalazioni;
- Previsione delle modalità di gestione delle segnalazioni interne;
- Previsione delle forme di tutela per il Segnalante.

4. SOGGETTI CHE POSSONO EFFETTUARE LE SEGNALAZIONI

Le Segnalazioni possono essere effettuate dalle persone del Gruppo o allo stesso collegate in virtù di un rapporto giuridico, determinate dall'art. 3, comma 3, Legge Whistleblowing.

Inoltre, la Segnalazione può essere effettuata anche:

- a) quando il rapporto giuridico con la Società non è ancora iniziato, se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite durante il processo di selezione o in altre fasi precontrattuali;
- b) successivamente allo scioglimento del rapporto di lavoro con il Gruppo, se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite nel corso del rapporto stesso.

5. OGGETTO DELLE SEGNALAZIONI

Le Segnalazioni possono avere ad oggetto violazioni di disposizioni normative nazionali o dell'Unione europea che ledono l'interesse pubblico o l'integrità del Gruppo, di cui il Segnalante sia venuto a conoscenza nel contesto lavorativo della Società.

In dettaglio le violazioni sono comportamenti, atti od omissioni così come definiti dall'art. 2, comma 1, lett. a), Legge Whistleblowing.

Le Segnalazioni, relative alle materie sopra indicate, possono riguardare anche fondati sospetti, riguardanti violazioni commesse o che, sulla base di elementi concreti, potrebbero essere commesse nel Gruppo, nonché gli elementi riguardanti condotte volte ad occultare tali violazioni.

Non sono oggetto della presente Procedura, le seguenti Segnalazioni, rispetto alle quali non trova applicazione la disciplina prevista dalla Legge sul Whistleblowing:

- contestazioni, rivendicazioni o richieste legate ad un interesse di carattere personale del Segnalante, ovvero inerenti ai propri rapporti di lavoro con le figure gerarchicamente sovraordinate.

I temi di cui al punto precedente non dovranno essere segnalati tramite i canali di seguito descritti. Per quanto riguarda tali situazioni, queste potranno, ovviamente, essere discusse e affrontate tramite gli altri canali disponibili (ad esempio, colloqui con il superiore gerarchico).

Si precisa che eventuali Segnalazioni che non riguardino aspetti rientranti in alcuna delle categorie sopra indicate non verranno considerate/gestite.

5.1 Contenuto minimo della Segnalazione

Per consentire lo svolgimento di un'adeguata istruttoria in merito, è indispensabile che la Segnalazione contenga quantomeno i seguenti elementi:

- una chiara e completa descrizione dei fatti oggetto di Segnalazione;
- l'indicazione di eventuali documenti che possono confermare la fondatezza di tali fatti;
- se conosciute, le circostanze di tempo e di luogo in cui sono stati commessi i fatti oggetto di Segnalazione;
- se conosciute, le generalità o altri elementi (come la qualifica e il servizio in cui svolge l'attività) che consentano di identificare la persona coinvolta;
- ogni altra informazione che possa fornire un utile riscontro circa la sussistenza dei fatti segnalati.

Le Segnalazioni effettuate tramite le modalità previste di seguito (in particolare la Segnalazione interna), ma prive di qualsiasi elemento che consenta di identificare il loro autore (*i.e.* Segnalazioni anonime) verranno prese in considerazione a condizione che le medesime siano adeguatamente circostanziate, dettagliate e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti (e non di contenuto generico o confuso), in modo da permetterne la valutazione e gli accertamenti del caso (ad esempio, la menzione di specifiche aree aziendali, procedimenti o eventi particolari, ecc.).

È, in ogni caso, vietato:

- il ricorso a espressioni ingiuriose;
- l'inoltro di Segnalazioni con finalità puramente diffamatorie o caluniose;
- l'inoltro di Segnalazioni che attengano esclusivamente ad aspetti della vita privata, senza alcun collegamento diretto o indiretto con l'attività aziendale. Tali Segnalazioni saranno ritenute ancor più gravi quando riferite ad abitudini e orientamenti sessuali, religiosi, politici e filosofici.

6. TIPOLOGIE DI SEGNALAZIONE

A seconda della tipologia del mezzo di comunicazione utilizzato in conformità alle disposizioni di seguito indicate, il Segnalante può ricorrere a:

- **Segnalazione interna**: comunicazione scritta o orale delle informazioni sulle violazioni mediante l'uso dei canali di cui al paragrafo 6.1;

- **Segnalazione esterna**: comunicazione scritta od orale delle informazioni sulle violazioni mediante l'uso del canale di cui al paragrafo 6.2;
- **divulgazione pubblica**, rendendo 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.

Resta in ogni caso ferma la possibilità per il Segnalante di denunciare all'autorità giudiziaria o contabile le violazioni.

6.1 Segnalazione interna

a) Destinatario della Segnalazione

I destinatari della Segnalazione è il Referente Whistleblowing (il “**Gestore del canale**”).

Si precisa, tuttavia, che qualora la Segnalazione riveli un problema riguardante due o più società del gruppo e/o il gruppo per interno, tale per cui la stessa possa essere gestita in maniera efficace unicamente con un approccio transfrontaliero che la Società non è in grado di applicare, il Gestore del canale destinatario della Segnalazione comunicherà al Segnalante (ove lo stesso si sia opposto alla condivisione della Segnalazione con strutture, dipartimenti o funzioni di Gruppo) tale esigenza chiedendo il consenso a riferire il contenuto della Segnalazione ad altre società o funzioni del gruppo e evidenziando, ove il Segnalante neghi il consenso, l'opportunità di ritirare la Segnalazione presentata internamente e di utilizzare il canale di segnalazione esterna.

b) Canali della Segnalazione

I canali per effettuare le Segnalazioni sono i seguenti:

i) Comunicazione scritta

- **Posta ordinaria: da inviarsi al seguente indirizzo**: Studio Legale e Tributario Associato Quorum - Via degli Scipioni 281, Roma, c.a. Avv. Francesco Fiore. In vista della protocollazione riservata della segnalazione a cura del Referente Whistleblowing, è necessario che la segnalazione venga inserita in due buste chiuse: la prima con i dati identificativi del segnalante unitamente alla fotocopia del documento di riconoscimento; la seconda con la segnalazione, in modo da separare i dati identificativi del segnalante dalla segnalazione. Entrambe dovranno poi essere inserite in una terza busta chiusa che rechi all'esterno la dicitura “Strettamente confidenziale. Riservata al Referente Whistleblowing”, al fine di garantire la massima riservatezza; in caso di utilizzo di tale canale, il Segnalante dovrà indicare nella comunicazione un indirizzo al quale il Referente Whistleblowing potrà

dare prova della ricezione della Segnalazione e fornire il relativo riscontro ai sensi dell'art. 5 della Legge Whistleblowing, come di seguito indicato.

Ove non fosse indicato alcun indirizzo, il Referente Whistleblowing esaminerà la Segnalazione, in presenza dei presupposti di cui al precedente articolo 5 della Procedura, senza alcun obbligo di prova della ricezione e di obbligo di riscontro previsti dalla Legge Whistleblowing.

- **Whistleblower portale**: whistleink. Il portale è gestito nel rispetto della riservatezza.

ii) Comunicazione orale

- **Incontro diretto**: il Segnalante, avvalendosi dei canali di Casella di posta elettronica (Referente Whistleblowing) e/o di Posta ordinaria, potrà richiedere un incontro diretto al Referente Whistleblowing, a cui effettuare la Segnalazione in forma orale, a condizione che indichi nella richiesta un recapito telefonico a cui poter essere contattato. L'incontro sarà fissato entro 15 (quindici) giorni dal ricevimento della richiesta.

La comunicazione della Segnalazione in via orale, previo consenso del Segnalante, è documentata a cura del Referente Whistleblowing mediante registrazione su un dispositivo idoneo alla conservazione e all'ascolto oppure mediante verbale. In caso di verbale, il Segnalante può verificare, rettificare e confermare il verbale dell'incontro mediante la propria sottoscrizione.

- **Numero dedicato con voice mail**: il Segnalante potrà lasciare un messaggio audio presso un numero dedicato del Referente Whistleblowing, chiedendo eventualmente di essere ricontattato per fornire ulteriori dettagli. Il messaggio audio sarà registrato e sarà fornita apposita informativa per il trattamento dei dati personali.

c) *Oggetto della Segnalazione*

Mediante la Segnalazione interna, possono essere comunicate le segnalazioni 231, le segnalazioni di violazioni di legge, Segnalazioni di violazioni del Modello 231 e le Segnalazioni di violazioni di disposizioni dell'Unione europea.

d) *Gestione della Segnalazione ed esito della fase istruttoria*

A seguito della Segnalazione, il Gestore del canale svolge le attività di cui all'art. 5 della Legge Whistleblowing, nel rispetto delle tempistiche ivi stabilite.

Resta inteso che la prova della ricezione ed il riscontro non trovano applicazione, in caso di Segnalazione anonima o di omessa indicazione di un indirizzo da parte del Segnalante.

Ai fini della fase istruttoria, il Gestore del canale potrà avvalersi anche del supporto e della collaborazione delle competenti strutture, anche di Gruppo (fatto salvo il diritto del Segnalante di richiedere in ogni momento che la Segnalazione venga gestita, a seconda dei casi, unicamente da strutture, dipartimenti e/o funzioni locali o della capogruppo). Nel caso in cui fosse necessario un supporto di natura specialistica (tecnica, legale, ecc.), tale attività potrà essere svolta anche con il coinvolgimento di un consulente esterno, individuato dal Gestore del Canale. In tal caso al consulente, previo impegno alla riservatezza professionale, potrà essere trasmessa tutta la documentazione utile a svolgere l'istruttoria.

La Segnalazione, per essere considerata fondata, deve contenere:

- una descrizione dettagliata dei fatti riportati nonché qualsiasi documento di natura tale da sostenere la Segnalazione;
- contenere informazioni che consentano una discussione tra il Segnalante e il Gestore del canale.

La fondatezza delle circostanze rappresentate nella Segnalazione deve, in ogni caso, essere valutata, nel rispetto dei principi di imparzialità e riservatezza, dal Gestore del canale, il quale effettua ogni attività ritenuta opportuna, inclusa l'audizione di eventuali altri soggetti che possano riferire sui fatti segnalati.

Al termine della fase istruttoria, il Gestore del canale, oltre a fornire riscontro al Segnalante, comunica l'esito anche ai soggetti aziendali deputati ad adottare gli opportuni provvedimenti in merito, ovvero:

- all'AD, al responsabile della funzione di appartenenza dell'autore della violazione accertata, qualora l'autore sia un dipendente, un collaboratore del Gruppo, ad eccezione delle violazioni del Codice Etico e/o del Modello 231;
- all'AD, al Responsabile della funzione con cui si relaziona l'autore della violazione accertata, qualora l'autore sia un fornitore, un consulente del Gruppo, ad eccezione delle violazioni del Codice Etico e/o del Modello 231;
- all'AD, in tutti gli altri casi, ovvero a uno degli altri membri dell'organo amministrativo, qualora la segnalazione riguardi l'AD, ad eccezione delle violazioni del Codice Etico e/o del Modello 231;
- all'Organismo di Vigilanza della Società, qualora la segnalazione abbia ad oggetto violazioni del Codice Etico e/o del Modello 231.

Ad integrazione di quanto sopra, l'esito della fase istruttoria della Segnalazione potrebbe essere comunicato all'organo amministrativo della Società e alle strutture competenti affinché adottino

gli eventuali ulteriori provvedimenti e/o azioni che nel caso concreto si rendano necessari a tutela del Gruppo.

Ove ai fini dell'istruttoria, è necessario rilevare l'identità del Segnalante, si applicano le disposizioni di cui al successivo articolo 7.1

6.2 Segnalazione esterna

a) Condizioni per l'effettuazione della segnalazione esterna

Il Segnalante può effettuare una segnalazione esterna (beneficiando delle tutele previste dalla Legge Whistleblowing) se, al momento della sua presentazione, ricorre una delle condizioni di cui all'art. 6 Legge Whistleblowing.

b) Destinatario

Il destinatario della segnalazione esterna è ANAC (Autorità nazionale anticorruzione). La segnalazione esterna presentata ad un soggetto diverso dall'ANAC è trasmessa a quest'ultima, entro sette giorni dalla data del suo ricevimento, dando contestuale notizia della trasmissione al Segnalante.

c) Canali della segnalazione e relativa modalità di esecuzione

Il Segnalante può acquisire le informazioni all'indirizzo internet <https://www.anticorruzione.it/-/whistleblowing> per eseguire la segnalazione esterna.

d) Oggetto della Segnalazione

Mediante la segnalazione esterna, possono essere comunicate le Segnalazioni di violazioni di disposizioni dell'Unione europea.

e) Gestione della Segnalazione da parte di ANAC

A seguito del ricevimento della segnalazione, ANAC svolge le attività di cui all'art. 8 della Legge Whistleblowing, nel rispetto delle tempistiche ivi stabilite e, altresì consultabili sul sito internet dell'ANAC <https://www.anticorruzione.it/-/whistleblowing>.

6.3 Divulgazione pubblica

a) Condizioni per l'effettuazione della divulgazione pubblica

Il Segnalante può effettuare una divulgazione pubblica (beneficiando delle tutele previste dalla Legge Whistleblowing) se, al momento della sua presentazione, ricorre una delle condizioni di cui all'art. 15, comma 1, Legge Whistleblowing.

b) Canali della divulgazione pubblica

I canali per effettuare le Segnalazioni sono la stampa o mezzi elettronici o comunque tramite mezzi di diffusione in grado di raggiungere un numero elevato di persone.

c) Oggetto della Segnalazione

Possono essere oggetto della divulgazione pubblica le segnalazioni di violazioni di disposizioni dell'Unione europea.

7. FORME DI TUTELA PER IL WHISTLEBLOWER

Il sistema di segnalazione delle violazioni adottato dal Gruppo assicura la riservatezza e la protezione dei dati personali del soggetto che effettua la Segnalazione.

Il Gruppo adotta, inoltre, tutte le misure necessarie a garantire la piena tutela del Segnalante contro possibili condotte ritorsive, discriminatorie o comunque sleali, che siano conseguenti alla Segnalazione.

7.1 Riservatezza dell'identità del whistleblower

L'accesso ai canali di segnalazione interna "Casella di posta elettronica" e "Posta interna riservata" è consentito esclusivamente al Gestore del canale; ove il Segnalante utilizzasse ai fini dell'invio della Segnalazione il proprio account email di una delle società del Gruppo, identificata con l'oggetto indicato all'articolo 6.1 della presente Procedura, nessuno è autorizzato, ivi inclusi i responsabili dei sistemi informativi, a prenderne visione.

Le violazioni delle prescrizioni di cui al paragrafo precedente, da chiunque commesse, sono fonte di responsabilità disciplinare, contrattuale, ed ove, applicabile penale.

L'identità del whistleblower e qualsiasi altra informazione da cui può evincersi, direttamente o indirettamente, tale identità non possono essere rivelate, senza il consenso espresso dello stesso Whistleblower, a persone diverse dal Referente Whistleblowing, espressamente autorizzate a trattare tali dati ai sensi della normativa sulla Privacy.

Nel caso di segnalazione esterna, la riservatezza dell'identità del Segnalante è garantita da ANAC.

Inoltre, a tutela del Segnalante, si fa presente che:

- nell'ambito del procedimento penale, l'identità del Segnalante è coperta dal segreto nei modi e nei limiti previsti dall'articolo 329 c.p.p. "Obbligo del segreto";

- nell'ambito del procedimento dinanzi alla Corte dei conti, l'identità del Segnalante non può essere rivelata fino alla chiusura della fase istruttoria;
- nell'ambito del procedimento disciplinare, l'identità del Segnalante non può essere rivelata, ove la contestazione dell'addebito disciplinare sia fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla Segnalazione, anche se conseguenti alla stessa. Qualora la contestazione sia fondata, in tutto o in parte, sulla Segnalazione e la conoscenza dell'identità del Segnalante sia indispensabile per la difesa dell'incolpato, la Segnalazione sarà utilizzabile ai fini del procedimento disciplinare solo in presenza del consenso espresso del Segnalante alla rivelazione della propria identità.

7.2 Divieto di “retaliation”

a) Atti di ritorsione vietati

Il Gruppo prevede il divieto assoluto di qualsiasi misura discriminatoria nei confronti del Whistleblower; in dettaglio **costituiscono ritorsioni**, a seguito dell'effettuazione della Segnalazione, a titolo meramente esemplificativo e non esaustivo, le condotte di cui all'art. 17, comma 4, Legge Whistleblowing (i.e., *inter alia*, il licenziamento, la sospensione, la retrocessione, la mancata promozione, il cambiamento del luogo di lavoro non dovuto a esigenze organizzative del Gruppo).

Gli atti assunti in violazione del divieto di ritorsione sono nulli. Le persone che siano state licenziate a causa della Segnalazione (interna e/o esterna), della divulgazione pubblica o della denuncia all'autorità giudiziaria o contabile hanno diritto a essere reintegrate nel posto di lavoro.

Le ritorsioni subite possono essere comunicate all'ANAC, mediante sito <https://www.anticorruzione.it/>; in tal caso ANAC informa l'Ispettorato nazionale del lavoro, per i provvedimenti di propria competenza.

b) Condizioni per la tutela del Segnalante

La tutela contro gli atti di ritorsione di cui al punto precedente si applica in presenza delle seguenti condizioni:

- al momento della Segnalazione (interna e/o esterna) o della denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o della divulgazione pubblica, il Segnalante aveva fondato motivo di ritenere che le informazioni sulle violazioni segnalate, divulgate pubblicamente o denunciate fossero vere e rientrassero nell'ambito oggettivo di applicazione della presente normativa;
- la Segnalazione (interna e/o esterna) o divulgazione pubblica è stata effettuata nel rispetto delle modalità previste dalla presente Procedura all'articolo 6.

La tutela è prevista anche nei casi di Segnalazione o denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o divulgazione pubblica anonime, se il Segnalante è stato successivamente identificato e ha subito ritorsioni, nonché nei casi di Segnalazione presentata alle istituzioni, agli organi e agli organismi competenti dell'Unione europea, in conformità alle previsioni della presente normativa.

La tutela non è garantita e al Segnalante o denunciante è irrogata una sanzione disciplinare, quando è accertata, anche con sentenza di primo grado, (i) la responsabilità penale del Segnalante per i reati di diffamazione o di calunnia o comunque per i medesimi reati commessi con la denuncia all'autorità giudiziaria o contabile, ovvero (ii) la sua responsabilità civile, per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave.

c) Altri soggetti a cui si applica la tutela

La tutela di cui alle lettere precedenti si applica anche ai soggetti di cui all'art. 3, comma 5, Legge Whistleblowing (i.e., inter alia, i c.d. "facilitatori", colleghi di lavoro o le persone del medesimo contesto lavorativo o gli enti di proprietà o enti che operano nel medesimo contesto lavorativo del Segnalante o della persona che ha sporto denuncia alla competente autorità).

8. SISTEMA SANZIONATORIO

La violazione delle previsioni contenute nei sopra riportati paragrafi potrà attivare il procedimento sanzionatorio: in particolare, sono passibili di sanzione:

- (i) il Whistleblower che abbia effettuato segnalazioni 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 segnalato o altri soggetti interessati dalla Segnalazione;
- (ii) il soggetto che abbia violato la riservatezza del Segnalante;
- (iii) il soggetto che si sia reso responsabile di atti di "retaliation";
- (iv) il soggetto che abbia ostacolato o tentato di ostacolare la Segnalazione.

L'accertamento e l'irrogazione delle sanzioni disciplinari avviene nel rispetto delle procedure previste dall'art. 7 della L. 30/5/1970 n. 300 ("Statuto dei Lavoratori") ed eventuali normative speciali applicabili, e deve tenere conto dei principi di proporzionalità e di adeguatezza rispetto alla violazione contestata. A tale proposito, assumono rilievo le seguenti circostanze:

- tipologia dell'illecito contestato;
- circostanze concrete in cui si è realizzato l'illecito;
- modalità di commissione della condotta;

- gravità della violazione, anche tenendo conto dell'atteggiamento soggettivo dell'agente;
- eventuale commissione di più violazioni nell'ambito della medesima condotta;
- eventuale concorso di più soggetti nella commissione della violazione;
- eventuale recidiva dell'autore della violazione.

Sono soggetti al sistema sanzionatorio e disciplinare, di cui alla presente Procedura, tutti i lavoratori dipendenti, gli amministratori, i collaboratori del Gruppo, nonché tutti coloro che abbiano rapporti contrattuali con la Società, nell'ambito dei rapporti stessi.

Il procedimento per l'irrogazione delle sanzioni di cui al presente capitolo tiene conto delle particolarità derivanti dallo status giuridico del soggetto nei cui confronti si procede.

Responsabile della concreta applicazione delle misure disciplinari è la funzione Human Resources di BIODUE, la quale comminerà le sanzioni sentito anche il parere non vincolante del superiore gerarchico dell'autore della condotta censurata.

Sanzioni nei confronti di impiegati e quadri

I comportamenti tenuti dal personale non dirigente in violazione delle singole regole comportamentali dedotte nella presente Procedura costituiranno illeciti disciplinari, anche nel rispetto e in applicazione di quanto previsto dal CCNL di riferimento, dallo Statuto dei Lavoratori ed eventuali normative speciali applicabili.

Le sanzioni previste per i dirigenti ai quali è applicato il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro dei Dirigenti Commercio sono: biasimo verbale, biasimo scritto, multa non superiore all'importo corrispondente a 4 ore di retribuzione, sospensione dal lavoro e dalla retribuzione per un periodo non superiore a 10 giorni, licenziamento con o senza preavviso.

Le sanzioni previste per i dirigenti ai quali è applicato il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro dei Dirigenti Industria sono: richiamo verbale, ammonizione scritta, multa non superiore all'importo corrispondente a 3 ore di retribuzione, sospensione dal lavoro e dalla retribuzione per un periodo non superiore a 3 giorni, licenziamento con o senza preavviso.

Il tipo e l'entità di ciascuna delle sanzioni sopra richiamate saranno determinati in relazione:

- all'intenzionalità del comportamento o al grado di negligenza, imprudenza o imperizia, con riguardo anche alla prevedibilità dell'evento;
- al comportamento complessivo del lavoratore con particolare riguardo alla sussistenza o meno di precedenti disciplinari del medesimo, nei limiti consentiti dalla legge;
- alle mansioni del lavoratore;

- alla posizione funzionale delle persone coinvolte nei fatti;
- alle altre particolari circostanze che accompagnino la violazione disciplinare.

In dettaglio le sanzioni disciplinari si applicano come segue:

- 1) il biasimo/richiamo verbale, applicabile qualora il lavoratore violi una delle regole della Procedura o adotti un comportamento non conforme alle prescrizioni della stessa;
- 2) il biasimo scritto/ammonizione scritta, applicabile qualora il lavoratore sia recidivo nel violare la Procedura o nell'adottare un comportamento non conforme alle prescrizioni della stessa;
- 3) la multa (fino a 4 ore di retribuzione o fino a 3 ore della retribuzione) e la sospensione dal servizio e dalla retribuzione (non superiore a 3 giorni ovvero non superiore a 10 giorni), applicabili, qualora il lavoratore nel violare la Procedura o adottando un comportamento non conforme alle prescrizioni della stessa arrechi danno o crei una situazione di potenziale pericolo alla Società, ovvero qualora il lavoratore sia incorso in recidiva nelle mancanze di cui al punto 2);
- 4) la risoluzione del rapporto di lavoro senza preavviso, applicabile qualora il lavoratore adotti un comportamento non conforme alle prescrizioni della Procedura e ne costituisca un grave inadempimento diretto in modo non equivoco alla violazione della Legge Whistleblowing o che determini la concreta applicazione a carico della Società di sanzioni previste dalla Legge Whistleblowing, nonché il lavoratore che sia incorso con recidiva nelle mancanze di cui al punto 3).

È fatta salva, in ogni caso, la prerogativa della Società di chiedere il risarcimento dei danni derivanti dalla violazione della Procedura da parte di un dipendente.

Misure nei confronti dei dirigenti/personale con funzioni direttive

Al personale inquadrato come dirigente si applica il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i Dirigenti del settore Commercio.

I dirigenti del Gruppo, nello svolgimento della propria attività professionale, hanno l'obbligo sia di rispettare sia di far rispettare ai propri collaboratori le prescrizioni contenute nella Procedura. In caso di violazione, della Procedure o di adozione di un comportamento non conforme alle prescrizioni della stessa, si provvederà ad applicare nei confronti dei responsabili le misure più idonee in osservanza di quanto previsto dalla legge e dal CCNL applicabile.

Sono da considerarsi sanzionabili, a titolo esemplificativo e non esaustivo, per violazione delle disposizioni contenute nella Procedura i comportamenti posti in essere dal dirigente, il quale:

- ometta di vigilare sul personale da lui stesso gerarchicamente dipendente, affinché venga assicurato il rispetto delle disposizioni della Procedura;
- non provveda a segnalare mancate osservanze e/o anomalie inerenti all'adempimento degli obblighi di cui alla Procedura, qualora ne abbia notizia, tali da rendere inefficace la Procedura medesima con conseguente potenziale pericolo per il Gruppo alla irrogazione di sanzioni di cui alla Legge Whistleblowing;
- incorra egli stesso in una o più violazioni alle disposizioni della Procedura tali da esporre così il Gruppo all'applicazione di sanzioni secondo la Legge Whistleblowing.

In caso di violazione delle disposizioni e delle regole contenute nella Procedura parte di un dirigente, la Società adotta nei suoi confronti la misura ritenuta più idonea in conformità a quanto previsto dalla legge e dal CCNL applicabile.

Misure nei confronti di Amministratori

In caso di violazione della Procedura da parte di uno o più amministratori, la Società prenderà, conformemente a quanto previsto dalla legge e/o dallo statuto, gli opportuni provvedimenti ivi inclusa, se del caso, la convocazione dell'assemblea dei soci al fine di adottare le misure più idonee.

Misure nei confronti di consulenti e di collaboratori esterni

L'adozione da parte di consulenti o di collaboratori esterni (sia nel caso di rapporti di collaborazione stabili che occasionali), comunque denominati, o altri soggetti aventi rapporti contrattuali con il Gruppo, di comportamenti in contrasto con le disposizioni contenute nella Procedura sarà sanzionata secondo quanto previsto nelle specifiche clausole contrattuali che saranno inserite nei relativi contratti.

I comportamenti di cui sopra possono essere accertati anche da ANAC, che irroga le seguenti sanzioni amministrative pecuniarie:

- per il comportamento di cui al punto (i), sanzioni da € 500,00 ad € 2.500,00, salvo che la persona segnalante sia stata condannata in sede penale, anche in primo grado, per i reati di diffamazione o di calunnia o comunque per i medesimi reati commessi con la denuncia all'autorità giudiziaria o contabile;
- per i comportamenti di cui ai punti (ii), (iii), (iv), sanzioni da € 10.000,00 ad € 50.000,00.

9. CONSERVAZIONE DELLA DOCUMENTAZIONE

Le Segnalazioni interne e la relativa documentazione sono conservate 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 al precedente articolo 7.1.

A tali fini il Referente Whistleblowing ha istituito apposito archivio informatico e cartaceo, per quanto occorra necessario.

La conservazione delle segnalazioni esterne è a cura di ANAC.

Gli eventuali dati personali contenuti nella segnalazione, inclusi quelli relativi alla identità del segnalante o di altri individui, verranno trattati nel rispetto delle norme per la protezione dei dati personali ed, in particolare, in conformità all'informativa allegata alla presente procedura.

10. DISPONIBILITA' DELLA PROCEDURA

La presente procedura, in formato elettronico o cartaceo, è disponibile nei seguenti luoghi fisici e telematici:

- Sito internet all'indirizzo www.biodue.com;
- Rete intranet aziendale all'indirizzo www.biodue.com;
- Portale whistleink accessibile al link <https://biodue.whistleink.com/>.

11. AGGIORNAMENTO DELLA PROCEDURA

La presente procedura è approvata dall'organo amministrativo ed è soggetta a periodico aggiornamento.