

[A]

Procedura Whistleblowing

PROCEDURA WHISTLEBLOWING DI ALKEMY GROUP S.P.A. – SOCIETÀ BENEFIT

[A]

[Alkemy]
Designed by humans. Powered by AI.



Procedura Whistleblowing

Versione	Data di adozione	Approvata da	Note di aggiornamento
1.0	22 settembre 2022	Consiglio di Amministrazione	Prima emissione
2.0	15 dicembre 2023	CEO e successivamente dal Consiglio di Amministrazione in data 20 dicembre 2023	Aggiornamento normativo D. Lgs. n. 24/2023
3.0	05 ottobre 2026	CEO	Aggiornamento ragione sociale e allineamento procedura alla prassi della nuova compagine aziendale



INDICE DEI CONTENUTI

INDICE DEI CONTENUTI	3
PREMESSA E SCOPO.....	4
RIFERIMENTI NORMATIVI	5
DEFINIZIONI	7
AMBITO DI APPLICAZIONE E DESTINATARI DELLA PROCEDURA	9
1 LA SEGNALEAZIONE.....	10
1.1 COSA SI PUÒ SEGNALARE	10
1.2 COSA NON SI PUÒ SEGNALARE	11
2 I CANALI DI SEGNALEAZIONE AMMESSI DALL'ORDINAMENTO.....	11
2.1 IL CANALE INTERNO.....	11
2.2 IL CANALE ESTERNO	12
2.3 LA DIVULGAZIONE PUBBLICA.....	13
2.4 LA DENUNCIA ALLE AUTORITÀ.....	13
3 IL PROCESSO DI GESTIONE DELLE SEGNALEAZIONI.....	13
3.1 I RUOLI E LE RESPONSABILITÀ.....	14
3.2 LA TRASMISSIONE DELLA SEGNALEAZIONE	15
3.3 LA RICEZIONE DELLA SEGNALEAZIONE E L'ANALISI DI RICEVIBILITÀ.....	16
3.4 L'ATTIVITÀ ISTRUTTORIA E LA VERIFICA DI FONDATEZZA.....	17
3.5 L'ESAME DI PROCEDIBILITÀ E LA CHIUSURA DELLA SEGNALEAZIONE	19
3.6 L'ARCHIVIAZIONE DELLE SEGNALEAZIONI	20
3.7 L'ATTIVITÀ DI REPORTING.....	20
4 IL TRATTAMENTO DEI DATI PERSONALI	20
5 LA RISERVATEZZA NEL PROCESSO DI GESTIONE DELLE SEGNALEAZIONI.....	21
6 LE TUTELE PREVISTE PER LEGGE	22
6.1 OBBLIGO DI RISERVATEZZA.....	22
6.2 DIVIETO DI RITORSIONE.....	23
6.3 LA TUTELA DEI SOGGETTI COINVOLTI NELLA SEGNALEAZIONE	25
6.4 MISURE DI SOSTEGNO	26
7 IL SISTEMA SANZIONATORIO	27
8 DIFFUSIONE E AGGIORNAMENTO DELLA PROCEDURA	28



PREMESSA E SCOPO

L'istituto del whistleblowing, termine che deriva dall'inglese "*to blow the whistle*" ovvero "*soffiare il fischietto*", con riferimento all'azione di un soggetto che intende richiamare l'attenzione su una condotta irregolare o illecita, ha origine lontane nella cultura anglosassone.

In Italia l'istituto del whistleblowing è introdotto per la prima volta sul piano giuridico, dalla Legge n. 190/2012, recante disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione. Essa, intervenendo in modifica del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 ha introdotto la tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti (art. 54-bis D. Lgs. 165/2001) ma è solo con la Legge 30 novembre 2017, n. 179, che lo strumento delle segnalazioni acquisisce specifica portata e dignità, ampliandone la forza e l'efficacia nel settore pubblico (aggiornando ulteriormente il già citato art. 54-bis D. Lgs. 165/2001) e intervenendo anche nei rapporti di lavoro del settore privato.

La forza innovativa dello strumento del whistleblowing, nel perseguimento dell'interesse all'integrità delle amministrazioni, pubbliche e private, nonché alla prevenzione e alla repressione delle malversazioni, è tale da piegare in suo favore l'impedimento alla rivelazione di notizie coperte dall'obbligo di segreto di cui agli articoli 326, 622 e 623 del codice penale e all'articolo 2105 del codice civile.

Con decreto legislativo 8 marzo 2023, n. 24 – "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."- è stata recepita, nell'ordinamento normativo nazionale, la direttiva (UE) 2019/1937 che ha innovato le preesistenti discipline in materia di segnalazioni, raccogliendo in un unico testo normativo l'intera disciplina dei canali di segnalazione e delle tutele riconosciute ai segnalanti, sia del settore pubblico che privato.

Il decreto legislativo n. 24/2023 raccoglie in un unico testo normativo l'intera disciplina dei canali di segnalazione e delle tutele riconosciute ai segnalanti sia del settore pubblico che privato. Ne deriva una disciplina organica e uniforme finalizzata a una maggiore tutela della Persona Segnalante (cd. whistleblower), in tal modo, quest'ultimo può risultare maggiormente incentivato all'effettuazione di segnalazioni di illeciti nei limiti e con le modalità indicate nel decreto.

Nel rispetto delle vigenti disposizioni, e con l'obiettivo di mantenere la centralità delle persone, favorendo un ambiente di lavoro in cui i dipendenti si sentano ascoltati, rispettati e liberi di denunciare eventuali comportamenti illeciti e non in linea con i valori e l'etica di Alkemy Group S.p.A.



Procedura Whistleblowing

– Società Benefit (“Alkemy Group”, “capogruppo” o la “Società”), è stato istituito un canale di whistleblowing (di seguito, per brevità, “*il Canale WB*”).

La presente procedura Whistleblowing (“Procedura”) è finalizzata proprio a disciplinare il processo di segnalazione di comportamenti illeciti nell’ambito dell’attività svolta dalla Società e dalle società controllate dotate di Modelli Organizzativi ex D. Lgs. 231/2001 (come infra individuate) e di dare recepimento del citato D. Lgs. 24/2023 (c.d. “Decreto Whistleblowing”).

In particolare, la Procedura ha lo scopo di:

- individuare le condotte che possono essere oggetto di segnalazione;
- identificare l’ambito di applicazione soggettivo;
- definire il processo di trasmissione e gestione delle segnalazioni;
- informare la Persona Segnalante delle misure di protezione e di sostegno a tutela della stessa.

RIFERIMENTI NORMATIVI

Oltre al Decreto Whistleblowing menzionato in Premessa, la disciplina del sistema di gestione delle segnalazioni qui rappresentata è assoggettata e resa conforme alle seguenti ulteriori norme – cogenti o facoltative – di principale riferimento:

- Direttiva (UE) 2019/1937 [Direttiva];
- Decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231 [Decreto 231];
- Regolamento Generale sulla Protezione dei Dati personali (UE) 2016/679 [GDPR]
- Decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196 [Codice Privacy]
- Codice Etico della Società;
- Modello Organizzativo ai sensi del D. Lgs. 231/2001 adottato dalla Società (“**Modello 231**”);
- Delibera ANAC n. 311/2023 (Linee guida sulle segnalazioni esterne);
- Delibera ANAC n. 478 del 26 novembre 2025 (“Linee guida in materia di whistleblowing sui canali interni di segnalazione”, pubblicata in G.U. a fine dicembre 2025)

Il Canale WB, individuato dalla presente Procedura, è stato realizzato dalla capogruppo per essere asservito alle singole *legal entities* di seguito richiamate: Alkemy Group S.p.A. - Società Benefit, Digital Retex S.r.l., WTL S.r.l., Alkemy S.p.A., eXperience Cloud Consulting





Procedura Whistleblowing

S.r.l., in modo da accogliere tutti i flussi informativi finalizzati a segnalare violazioni di norme cogenti o facoltative la cui applicazione derivi dal diritto dell'Unione, dall'ordinamento nazionale, da standard internazionalmente riconosciuti ed applicati presso Alkemy Group, dal Codice Etico e dal Modello di organizzazione, gestione e controllo adottato ai sensi del D. Lgs. n. 231/2001.





Procedura Whistleblowing

DEFINIZIONI

TERMINE	DESCRIZIONE
CONTESTO LAVORATIVO	Le attività lavorative o professionali, presenti o passate, svolte nell'ambito dei rapporti di lavoro (lavoro subordinato, ivi compresi i rapporti di lavoro disciplinati dal D. Lgs. 15 giugno 2015, n. 81 e le prestazioni occasionali, lavoro autonomo e parasubordinato, libera professione, consulenza, collaborazione e lavoro presso soggetti che forniscono beni o servizi a favore di terzi, volontariato e tirocinio, anche con riferimento a persone che esercitano funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza e azionisti) 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
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
FACILITATORE	Persona fisica che assiste il Segnalante nel processo di Segnalazione, operante all'interno del medesimo Contesto Lavorativo e la cui assistenza deve essere mantenuta riservata
PERSONA COINVOLTA	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
PERSONA SEGNALENTE [WHISTLEBLOWER]	La persona fisica che effettua la Segnalazione o la Divulgazione Pubblica di informazioni sulle Violazioni acquisite nell'ambito del proprio Contesto Lavorativo
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, al Segnalante o alla persona che ha sporto la denuncia, in via diretta o indiretta, un danno ingiusto, da intendersi come danno ingiustificato
SEGNALAZIONE	La comunicazione scritta od orale, di informazioni sulle Violazioni.
SEGNALAZIONE INTERNA	La comunicazione, scritta od orale delle informazioni sulle Violazioni, presentata tramite il canale di Segnalazione interno descritto nel capitolo 2.1





Procedura Whistleblowing

SEGNALAZIONE ESTERNA	La comunicazione, scritta od orale, delle informazioni sulle Violazioni, presentata tramite il canale di Segnalazione esterno indicato nel Capitolo 2.2
SEGUITO (DARE SEGUITO)	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
VIOLAZIONI	Comportamenti, atti od omissioni che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato ricomprese nelle tipologie indicate nel capitolo 1.1



AMBITO DI APPLICAZIONE E DESTINATARI DELLA PROCEDURA

La presente **Procedura** si applica ad Alkemy Group S.p.A. – Società Benefit e costituisce un riferimento per tutte le società controllate italiane che hanno facoltà di recepirne i principi. La presente **Procedura** si applica **inoltre** a tutti i componenti degli organi sociali e dell'Organismo di Vigilanza di Alkemy Group, nonché a tutti i dipendenti e collaboratori della Società, partner, consulenti e fornitori e, più in generale, a tutti gli operatori e i soggetti che entrano in relazione con Alkemy Group.



1 LA SEGNALEZIONE

1.1 COSA SI PUÒ SEGNALARE

Possono costituire oggetto di segnalazione comportamenti, atti od omissioni che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato di cui la Persona Segnalante sia venuto a conoscenza nel Contesto Lavorativo (le "Violazioni"), consistenti in:

1. condotte illecite rilevanti ai sensi del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231 o violazioni del Modello di organizzazione, gestione e controllo, del Codice Etico e delle **Procedure** adottate dalla Società;
2. illeciti amministrativi, contabili, civili o penali
3. illeciti che rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione europea o nazionali (così come richiamati nell'art. 2, comma 1, n. 3 del Decreto Whistleblowing) relativi ai seguenti settori:
 - a) appalti pubblici;
 - b) servizi, prodotti e mercati finanziari e prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo;
 - c) sicurezza e conformità dei prodotti;
 - d) sicurezza dei trasporti;
 - e) tutela dell'ambiente;
 - f) radioprotezione e sicurezza nucleare;
 - g) sicurezza degli alimenti e dei mangimi e salute e benessere degli animali;
 - h) salute pubblica;
 - i) protezione dei consumatori;
 - j) tutela della vita privata e protezione dei dati personali;
 - k) sicurezza delle reti e dei sistemi informativi.
4. atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione Europea, così come indicati nell'art. 2, comma 1, n. 4 del Decreto Whistleblowing;
5. atti od omissioni riguardanti il mercato interno, 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



Procedura Whistleblowing

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, così come indicati nell'art. 2, comma 1, n. 5 del Decreto Whistleblowing, nonché

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).

1.2 COSA NON SI PUÒ SEGNALARE

Sono escluse dall'ambito di applicazione della Procedura e non possono, pertanto, formare oggetto di segnalazione:

1. 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 inerenti ai propri rapporti di lavoro con le figure gerarchicamente sovraordinate;
2. le segnalazioni di Violazioni laddove già disciplinate in via obbligatoria dagli atti dell'Unione europea o nazionali indicati nella parte II dell'allegato al Decreto Whistleblowing ovvero da quelli nazionali che costituiscono attuazione degli atti dell'Unione europea indicati nella parte II dell'allegato alla direttiva (UE) 2019/1937, seppur non indicati nella parte II dell'allegato al Decreto Whistleblowing;
3. 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.

2 I CANALI DI SEGNALAZIONE AMMESSI DALL'ORDINAMENTO

La norma prevede differenti canali per consentire l'effettuazione delle segnalazioni. Tali canali non sono discrezionalmente alternativi ma è consentita la scalabilità fra essi solo al verificarsi di definite e precise condizioni.

2.1 IL CANALE INTERNO

La Società ha implementato un canale di Segnalazione Interno conforme a quanto previsto dall'art. 4 del Decreto Whistleblowing, che garantisce la riservatezza dell'identità della Persona Segnalante e della Persona Coinvolta, nonché del contenuto della Segnalazione e della relativa documentazione.





Procedura Whistleblowing

L'indirizzo della piattaforma on-line messa a disposizione dalla Società per l'invio di Segnalazioni (la "Piattaforma"), è indicato nel sito web di Alkemy Group (www.retex.com), dove è altresì possibile scaricare il relativo manuale d'uso e la presente **procedura**.

La gestione del canale di Segnalazione Interno è affidata all'Organismo di Vigilanza di Alkemy Group, il quale avrà facoltà di coinvolgere le funzioni aziendali di volta in volta rilevanti sulla base dell'organizzazione aziendale e delle relative attribuzioni.

Per le segnalazioni che abbiano a riferimento violazioni delle prescrizioni contenute nel decreto legislativo n. 231/2001 ovvero nel Modello di organizzazione, gestione e controllo, è obbligatorio ricorrere al canale interno che è l'unico utilizzabile per tali tipologie di segnalazioni. Non sono, pertanto, ammesse comunicazioni di segnalazioni in materia di responsabilità amministrativa ai sensi del citato decreto attraverso il canale esterno né mediante Divulgazione Pubblica.

2.2 IL CANALE ESTERNO

La Persona Segnalante può effettuare una Segnalazione esterna se, al momento della sua presentazione, ricorre una delle seguenti condizioni:

- a) non è prevista, nell'ambito del Contesto Lavorativo, l'attivazione obbligatoria del canale di segnalazione interno ovvero questo, anche se obbligatorio, non è attivo o, anche se attivato, non è conforme a quanto previsto dall'articolo 4 del Decreto Whistleblowing;
- b) la Persona Segnalante ha già effettuato una Segnalazione Interna e la stessa non ha avuto seguito;
- c) la Persona Segnalante ha fondati motivi di ritenere che, se effettuasse una Segnalazione Interna, alla stessa non sarebbe dato efficace seguito ovvero che la stessa segnalazione possa determinare il rischio di Ritorsione;
- d) il Segnalante ha fondato motivo di ritenere che la Violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

A tale riguardo, si segnala che il Decreto Whistleblowing prevede che l'Autorità nazionale anticorruzione (ANAC) attivi un canale di Segnalazione Esterno che garantisca, anche tramite il ricorso a strumenti di crittografia, la riservatezza dell'identità della Persona Segnalante, della Persona Coinvolta e della persona menzionata nella segnalazione, nonché del contenuto della Segnalazione e della relativa documentazione.

Il Canale di Segnalazione Esterno è disponibile sul sito istituzionale dell'ANAC.





2.3 LA DIVULGAZIONE PUBBLICA

Per Divulgazione Pubblica si intende 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.

La Persona Segnalante che effettua una Divulgazione Pubblica beneficia della protezione prevista dal Decreto Whistleblowing se, al momento della Divulgazione Pubblica, ricorre una delle seguenti condizioni:

- a) la Persona Segnalante ha previamente effettuato una Segnalazione Interna ed Esterna ovvero ha effettuato direttamente una Segnalazione Esterna, alle condizioni e con le modalità previste dal Decreto Whistleblowing e non è stato dato riscontro entro i termini stabiliti in merito alle misure previste o adottate per dare seguito alle Segnalazioni;
- b) la Persona Segnalante ha fondato motivo di ritenere che la Violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse;
- c) la Persona Segnalante ha fondato motivo di ritenere che la Segnalazione Interna possa comportare il rischio di Ritorsioni o possa non avere efficace seguito in ragione delle specifiche circostanze del caso concreto, come quelle in cui possano essere occultate o distrutte prove oppure in cui vi sia fondato timore che chi ha ricevuto la Segnalazione possa essere colluso con l'autore della Violazione o coinvolto nella Violazione stessa.

Restano ferme le norme sul segreto professionale degli esercenti la professione giornalistica, con riferimento alla fonte della notizia.

2.4 LA DENUNCIA ALLE AUTORITÀ

La condotta illecita può sempre essere segnalata all'Autorità giudiziaria contabile o ordinaria.

I soggetti che – in ragione dello specifico ruolo ricoperto all'interno dell'organizzazione di Alkemy Group – si dovessero ritrovare a rivestire la qualifica di pubblici ufficiali o di incaricati di pubblico servizio hanno un obbligo di denuncia, in virtù di quanto previsto dal combinato disposto dell'art. 331 c.p.p. e degli artt. 361 e 362 c.p. In tale ipotesi, la segnalazione attraverso il canale interno di Segnalazione non sostituisce, laddove ne ricorrano i presupposti, quella all'Autorità giudiziaria.

3 IL PROCESSO DI GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI



Designed by humans. Powered by AI.



Procedura Whistleblowing

3.1 I RUOLI E LE RESPONSABILITÀ

L'Ente ha definito uno specifico assetto organizzativo interno per la gestione delle segnalazioni.

In particolare, il ruolo di gestione delle segnalazioni ricade sull'Organismo di Vigilanza di Alkemy Group S.p.A. – organo collegiale, composto da professionalità di comprovata autonomia e indipendenza, specificamente formato e con una adeguata conoscenza del funzionamento dell'ente, nominato ai sensi dell'art. 6 del D. Lgs. n. 231/2001 (di seguito, anche, "OdV"). Si segnala inoltre che, per la gestione delle segnalazioni, la Società stanZIA un budget annuale pari ad Euro Cinquemila.

In particolare, l'OdV è incaricato per:

- a) la ricezione di tutte le segnalazioni pervenute sulla Piattaforma. In tale ambito esso è responsabile dello svolgimento di una preliminare verifica di ricevibilità, nonché di dare seguito alla gestione delle segnalazioni, come più oltre disciplinato, anche mediante l'eventuale coinvolgimento dei soggetti più oltre indicati;
- b) lo svolgimento delle ulteriori fasi gestorie delle segnalazioni, nei casi in cui le stesse risultino avere potenziale rilievo ai fini della responsabilità amministrativa di Alkemy Group S.p.A. ai sensi del D. Lgs. n. 231/2001, del corretto funzionamento del modello di organizzazione, gestione e controllo e del rispetto del Codice Etico. In tale ambito, infatti, l'OdV è investito di precisi compiti di analisi e d'indagine – che può svolgere direttamente o per il tramite di professionisti all'uopo incaricati – finalizzati a documentare una istruttoria che acclari la "fondatezza" di ciascuna segnalazione.

L'OdV, valutata l'assenza di profili di incompatibilità e di conflittualità, può condividere – per esigenze istruttorie e di approfondimento – con altri soggetti, di seguito individuati quali persone autorizzate al trattamento delle segnalazioni, i contenuti delle medesime.

Qualora una Segnalazione riguardi, direttamente o indirettamente, un componente dell'OdV in qualità di Persona Coinvolta, quest'ultimo si astiene dalla trattazione della medesima e da ogni attività ad essa connessa, dandone tempestiva comunicazione agli altri componenti dell'Organismo di Vigilanza. In tale ipotesi, la gestione della Segnalazione è affidata agli altri componenti dell'OdV, che vi provvedono con i medesimi poteri e le medesime responsabilità previsti dalla presente Procedura.

La Società individua preventivamente, quale soggetto sostituto del gestore delle segnalazioni, il CEO di Gruppo, il quale interviene in caso di:

- a. situazioni di conflitto di interesse del gestore; e
- b. assenza prolungata del gestore.





Procedura Whistleblowing

Il soggetto sostituto opera nel rispetto dei medesimi obblighi di riservatezza, imparzialità e tracciabilità previsti dalla presente Procedura per il gestore titolare.

Qualora la situazione di conflitto di interesse riguardi la maggioranza dei componenti dell'OdV ovvero l'Organismo di Vigilanza nel suo complesso, ovvero qualora l'astensione dei componenti coinvolti non ne consenta il funzionamento quale organo collegiale, la gestione della Segnalazione è affidata, con il seguente ordine di priorità:

- c. al Consiglio di Amministrazione;
- d. in subordine, qualora anche il Consiglio di Amministrazione si trovi in una analoga situazione di conflitto di interesse ovvero non possa provvedere con la necessaria tempestività, al CEO di Gruppo.

Il soggetto individuato ai sensi del presente paragrafo provvede applicando, in quanto compatibili, i medesimi criteri e le medesime garanzie di riservatezza e imparzialità previsti dalla presente Procedura per l'OdV.

L'OdV a far data dall'adozione della presente Procedura e ad ogni rinnovo della composizione, procede alla definizione e adozione di un proprio regolamento interno di funzionamento, all'insegna della trasparenza e equità di trattamento. Il Regolamento interno è trasmesso a fini informativi al Presidente di Alkemy Group.

All'esito della valutazione di procedibilità, i soggetti sopra individuati potranno coinvolgere le funzioni aziendali competenti (ad esempio: Risorse Umane, Affari Legali, etc.) secondo i criteri di necessità e ragionevolezza.

Infine, sono da annoverarsi tra i soggetti che – per specifiche finalità loro attribuite – sono coinvolti nel processo di gestione delle segnalazioni, agendo in qualità di responsabili del trattamento ai sensi dell'art. 28 GDPR eventuali professionisti esterni di volta in volta incaricati, dai soggetti sopra individuati, per lo svolgimento di attività istruttorie, di audit e di investigazione per l'accertamento dei fatti e delle condotte segnalate.

3.2 LA TRASMISSIONE DELLA SEGNALAZIONE

I soggetti che intendono effettuare una Segnalazione tramite il canale interno possono utilizzare la piattaforma on-line accessibile al link: <https://alkemy.integrity.complylog.com/>, che consente di presentare segnalazioni sia in forma scritta che orale. La Piattaforma consente altresì la presentazione di una segnalazione in forma anonima. Si richiama tuttavia l'attenzione dei destinatari della presente Procedura sul fatto che la trasmissione di una Segnalazione anonima potrebbe rendere più difficoltoso lo svolgimento di adeguate investigazioni e pregiudicare l'efficacia della Segnalazione. In ogni caso, è garantito il





Procedura Whistleblowing

contraddittorio e la possibilità di interloquire, sempre in forma anonima, con l'Organismo di Vigilanza, in qualità di soggetto incaricato della gestione della Segnalazione.

Contestualmente all'invio della Segnalazione, viene rilasciato un ID Token del caso, che dovrà essere conservato con estrema cura dalla Persona Segnalante, in quanto consentirà di accedere al sistema, controllare l'avanzamento della segnalazione, rispondere alle domande e ricevere un riscontro sull'esito dell'indagine.

L'ID Token non può essere recuperato. In mancanza dell'ID Token non sarà possibile accedere al sistema e sarà necessario effettuare una nuova Segnalazione.

La Persona Segnalante può inoltre richiedere di effettuare una Segnalazione in forma orale mediante un incontro diretto con l'Organismo di Vigilanza, che dovrà essere fissato entro un termine ragionevole. In tal caso, previo consenso della Persona Segnalante, la Segnalazione orale è documentata a cura del personale addetto mediante registrazione su un dispositivo idoneo alla conservazione e all'ascolto oppure mediante verbale. In caso di verbale, la Persona Segnalante può verificare, rettificare e confermare il verbale dell'incontro mediante la propria sottoscrizione.

La Segnalazione Interna presentata ad un soggetto diverso dall'Organismo di Vigilanza verrà trasmessa, entro sette giorni dal suo ricevimento, al soggetto competente, dandone contestuale notizia della trasmissione alla Persona Segnalante.

3.3 LA RICEZIONE DELLA SEGNALAZIONE E L'ANALISI DI RICEVIBILITÀ

Al ricevimento della Segnalazione, l'Organismo di Vigilanza:

- a) rilascia al Segnalante avviso di ricevimento della segnalazione entro 7 giorni dalla data di ricezione;
- b) svolge una verifica di carattere preliminare al fine di valutare la rilevanza della Segnalazione in relazione all'ambito di applicazione del Decreto Whistleblowing. L'obiettivo della verifica preliminare è quello di:
 - accertare la pertinenza della segnalazione, in termini di enti e soggetti coinvolti, ambito e contenuti, sufficiente grado di concretezza degli elementi informativi prodotti;
 - verificare ed eventualmente rettificare – ove ne ricorrano i presupposti – l'ambito oggettivo di riferimento indicato dal Segnalante, al fine di individuare il soggetto tenuto a dare seguito alla segnalazione nella maniera più appropriata, una volta esperite le propedeutiche verifiche volte ad accertare l'assenza di incompatibilità e di conflitto di interessi.



Procedura Whistleblowing

- c) Qualora la segnalazione venga qualificata come rilevante ai sensi del D. Lgs. 8 giugno 2001, n. 231, la medesima verrà gestita dall'Organismo di Vigilanza secondo quanto previsto dal Modello Organizzativo e dalla presente Procedura;
- d) fornisce riscontro alla Segnalazione entro tre mesi dalla data dell'avviso di ricevimento;
- e) dà diligente seguito alle Segnalazioni ricevute, valutando:
 - L'immediata archiviazione della Segnalazione laddove la medesima si riveli:
 - manifestamente infondata sulla base delle circostanze di fatto allegate dal Segnalante;
 - generica, in quanto del tutto carente dell'allegazione di circostanze di fatto ovvero contenente una descrizione dei fatti tale da non consentire neppure la comprensione del contenuto della Segnalazione stessa;
 - riferita esclusivamente a fatti o circostanze oggetto di precedenti attività istruttorie già concluse.
 - L'apertura della fase istruttoria;
- f) Mantiene le interlocuzioni con il Segnalante e può richiedere a quest'ultimo, se necessario, integrazioni.

3.4 L'ATTIVITÀ ISTRUTTORIA E LA VERIFICA DI FONDATEZZA

La fase istruttoria è volta all'accertamento dei fatti e delle circostanze oggetto della Segnalazione e alla verifica della fondatezza della stessa ("Fase istruttoria"), con valutazione equa e imparziale e nel rispetto degli obblighi di riservatezza stabiliti dal Decreto Whistleblowing.

Laddove la Segnalazione denunci episodi di molestie di genere sessuale, discriminazione razziale o di genere o comunque comportamenti in violazione di quanto previsto dalle politiche vigenti per Alkemy Group, l'Organismo di Vigilanza coinvolge prontamente la Chief People Officer di Gruppo e il team di People Business Partner per lo svolgimento di attività istruttoria congiunta, condivisione degli esiti delle verifiche effettuate e valutazione congiunta della proposta di chiusura della Segnalazione.

Nello svolgimento dell'attività istruttoria, l'Organismo di Vigilanza può:

- interloquire con la Persona Segnalante al fine di richiedere ulteriori informazioni e/o documenti, anche mediante procedimento cartolare attraverso l'acquisizione di osservazioni scritte e documenti;
- richiedere la convocazione formale della Persona Segnalante (qualora la



Designed by humans. Powered by AI.



Procedura Whistleblowing

Segnalazione non venga effettuata in forma anonima) e/o l'audizione delle Persone Coinvolte e/o delle persone informate sui fatti;

- coinvolgere i responsabili delle funzioni interne di Alkemy Group in ragione delle rispettive competenze, per richiedere approfondimenti e ai fini della condivisione degli esiti delle verifiche effettuate e valutazione congiunta della proposta di chiusura della Segnalazione;
- avvalersi del supporto di soggetti esterni ad Alkemy Group o consulenti, qualora ritenuto opportuno. In entrambi i casi è onere del soggetto incaricato trasferire i medesimi obblighi di riservatezza su dati personali e fatti contenuti nella segnalazione e procedere – ove necessario – alla nomina a Responsabile del trattamento ai sensi dell'art. 28 GDPR.

Nel corso della Fase Istruttoria, l'Organismo di Vigilanza raccoglie tutti gli elementi necessari per la verifica di fondatezza della Segnalazione e valuta, tra gli altri: documentazione richiesta alla società o prodotta dalla Persona Segnalante, dichiarazioni rese dalla Persona Segnalante e dalle Persone Coinvolte o informate sui fatti, pareri di consulenti esterni. L'Organismo di Vigilanza redige e mantiene costantemente aggiornato un succinto ma esaustivo registro, anche in forma telematica, delle attività istruttorie compiute.

L'esito dell'attività istruttoria è codificabile come segue:

- **segnalazione non fondata:** si procede in tal caso all'archiviazione ove sussistano i presupposti di buona fede da parte della Persona Segnalante. In presenza di segnalazione effettuata con dolo o colpa grave, il soggetto incaricato trasmette le conclusioni alla competente Direzione Risorse Umane – per conoscenza, informando l'Organismo di Vigilanza e/o il CEO di Gruppo – per l'analisi di procedibilità a suo carico;
- **segnalazione non fondata con azioni:** è il caso in cui la segnalazione, pur non presentando profili di fondatezza, evidenzia ambiti di miglioramento del sistema di controllo interno di Alkemy Group. È compito dell'OdV formulare una sintesi delle criticità riscontrate da sottoporre all'attenzione del Responsabile della competente struttura della Società. La segnalazione è, quindi, archiviata;
- **segnalazione fondata:** l'Organismo di Vigilanza procede alla predisposizione di una relazione conclusiva da sottoporre all'attenzione del competente organo amministrativo – per conoscenza, informando l'OdV – per lo svolgimento dell'esame di procedibilità. Nel caso in cui l'attività istruttoria abbia evidenziato ambiti di miglioramento del sistema di controllo interno di Alkemy Group, gli stessi saranno portati all'evidenza dell'esame di procedibilità per l'adozione anche delle azioni di miglioramento ritenute opportune. La segnalazione è quindi archiviata.





Procedura Whistleblowing

Procedimenti giudiziari in corso

Nei casi in cui la segnalazione attenga a fatti e vicende sottoposti a indagini da parte dell'Autorità Giudiziaria ovvero le stesse siano avviate ad istruttoria iniziata, quest'ultima è, di norma, sospesa sino a conclusione delle indagini eseguite dagli organi competenti incaricati dall'Autorità, fatte salve eventuali esigenze difensive di Alkemy Group, nella quale ipotesi le attività di accertamento sono assorbite nell'ambito dell'incarico assegnato ai legali individuati dalla Società.

3.5 L'ESAME DI PROCEDIBILITÀ E LA CHIUSURA DELLA SEGNALAZIONE

L'Organismo di Vigilanza, di concerto con le funzioni aziendali eventualmente coinvolte, esamina gli elementi raccolti nella Fase Istruttoria al fine di accertare la fondatezza della Segnalazione.

Qualora l'Organismo di Vigilanza abbia ritenuto fondata la Segnalazione e, pertanto, accertato il verificarsi di una Violazione, il medesimo procederà a:

- Valutare, in coordinamento con il Dipartimento HR e l'Ufficio Legale, l'opportunità di instaurare un procedimento disciplinare a carico della Persona Coinvolta per l'applicazione di provvedimenti sanzionatori in conformità al Sistema disciplinare adottato da Alkemy Group – sia nei confronti di soggetti appartenenti all'organizzazione interna sia di soggetti esterni alla medesima – coerentemente, nella misura in cui applicabili, con i CCNL e lo Statuto dei lavoratori;
- Valutare, congiuntamente alle funzioni aziendali coinvolte, l'adozione di provvedimenti finalizzati ad annullare o comunque mitigare le conseguenze della Violazione, nonché a monitorarne l'effettiva applicazione affinché non si verifichino in futuro episodi analoghi;
- Qualora ravvisi i profili di reato nei fatti costituenti la Violazione, valutare e curare la trasmissione della notizia di reato alle autorità competenti di concerto con l'Ufficio Legale della Società.

Qualora l'Organismo di Vigilanza abbia ritenuto non fondata la Segnalazione, procederà a valutare l'opportunità di instaurare un procedimento disciplinare a carico della Persona Segnalante, coordinandosi con il Dipartimento HR e l'Ufficio Legale, qualora accerti che la Segnalazione è stata effettuata al solo scopo di diffamare, denigrare e ledere la reputazione della persona segnalata o della Società.

In ogni caso, contestualmente alla chiusura della Segnalazione, l'Organismo di Vigilanza procederà a:

- Informare la Persona Segnalante dell'esito delle attività svolte;





Procedura Whistleblowing

- Comunicare al Consiglio di Amministrazione, con cadenza semestrale, un'informativa relativa alle Segnalazioni eventualmente ricevute e delle attività svolte con riferimento alle medesime. L'informativa può essere resa unitamente a quella redatta ai sensi del D. Lgs. 8 giugno 2001, n. 231.

3.6 L'ARCHIVIAZIONE DELLE SEGNALAZIONI

Le Segnalazioni, Interne ed Esterne, 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 all'art. 12 del Decreto Whistleblowing e dei principi di liceità, correttezza e trasparenza di cui all'art. 5, paragrafo 1, lettera e), del regolamento UE 2016/679. Il periodo di conservazione potrebbe essere esteso oltre il termine individuato unicamente in ragione di un procedimento giudiziario, disciplinare o contabile ancora pendente.

Se per la Segnalazione si utilizza un sistema di messaggistica vocale registrato, la Segnalazione, previo consenso della Persona Segnalante, è documentata a cura del personale addetto mediante registrazione su un dispositivo idoneo alla conservazione e all'ascolto oppure mediante trascrizione integrale. In caso di trascrizione, la Persona Segnalante può verificare, rettificare o confermare il contenuto della trascrizione mediante la propria sottoscrizione.

3.7 L'ATTIVITÀ DI REPORTING

L'OdV effettua con cadenza annuale, un reporting dal contenuto statistico e privo di elementi identificativi delle persone coinvolte, nei confronti del Consiglio di Amministrazione, in merito alle segnalazioni pervenute, alla natura delle stesse ed alle conclusioni raggiunte.

4 IL TRATTAMENTO DEI DATI PERSONALI

Alkemy Group tratterà in qualità di Titolare i dati personali della Persona Segnalante a norma del regolamento (UE) 2016/679 e del decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196.

I trattamenti di dati personali relativi al ricevimento e alla gestione delle segnalazioni sono effettuati nel rispetto dei principi di cui agli articoli 5 e 25 del regolamento (UE) 2016/679 e adottando misure appropriate a tutela dei diritti e delle libertà degli interessati. L'informativa prevista dall'art. 13 del regolamento (UE) 2016/679 è disponibile presso la sede della Società e accessibile tramite la Piattaforma.



Designed by humans. Powered by AI.



Si segnala inoltre che è stato designato un Responsabile della protezione dei dati (DPO/RPD) nominato a livello di Gruppo, contattabile per tutte le questioni relative al trattamento dei dati personali all'indirizzo: groupdpo@alkemy.com.

5 LA RISERVATEZZA NEL PROCESSO DI GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI

L'identità della Persona Segnalante non può essere rivelata a persone diverse da quelle competenti a ricevere o a dare seguito alle segnalazioni. La protezione riguarda non solo il nominativo della Persona Segnalante ma anche tutti gli elementi della segnalazione dai quali si possa ricavare, anche indirettamente, l'identificazione della Persona Segnalante.

La protezione della riservatezza è estesa all'identità delle persone coinvolte e delle persone menzionate nella segnalazione fino alla conclusione dei procedimenti avviati in ragione della segnalazione, nel rispetto delle medesime garanzie previste in favore della Persona Segnalante.

La Segnalazione è sottratta all'accesso agli atti amministrativi e al diritto di accesso civico generalizzato.

Il Decreto Whistleblowing, inoltre, prevede espressamente all'art. 12 commi 3 e seguenti:

- (3) Nell'ambito del procedimento penale, l'identità della Persona Segnalante è coperta dal segreto nei modi e nei limiti previsti dall'articolo 329 del codice di procedura penale.
- (4) Nell'ambito del procedimento dinanzi alla Corte dei Conti, l'identità della Persona Segnalante non può essere rivelata fino alla chiusura della fase istruttoria.
- (5) Nell'ambito del procedimento disciplinare, l'identità della Persona 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 della Persona Segnalante sia indispensabile per la difesa dell'incolpato, la Segnalazione sarà utilizzabile ai fini del procedimento disciplinare solo in presenza del consenso espresso della Persona Segnalante alla rivelazione della propria identità.

È dato avviso alla Persona Segnalante, mediante comunicazione scritta, delle ragioni della rivelazione dei dati riservati, nella ipotesi di cui al comma 5, secondo periodo, nonché nelle procedure di Segnalazione Interna ed Esterna quando la rivelazione della identità della Persona Segnalante e delle ulteriori informazioni, da cui è possibile evincersi, direttamente o indirettamente, tale identità, è indispensabile anche ai fini della difesa della Persona Coinvolta.



Qualunque atto di gestione e comunicazione dei dati e delle informazioni inerenti alle Segnalazioni è eseguito nel più rigoroso rispetto di quanto precede.

6 LE TUTELE PREVISTE PER LEGGE

Il Decreto Whistleblowing disciplina, al Capo III, le misure di protezione previste per le persone che effettuano segnalazioni e per le altre persone direttamente o indirettamente coinvolte.

6.1 OBBLIGO DI RISERVATEZZA

Le Segnalazioni non possono essere utilizzate oltre quanto necessario per dare adeguato seguito alle stesse.

L'identità della Persona Segnalante e qualsiasi altra informazione da cui può evincersi, direttamente o indirettamente, tale identità non possono essere rivelate, senza il consenso espresso dello stesso Segnalante, a persone diverse da quelle competenti a ricevere o a dare seguito alle Segnalazioni, come indicate nel capitolo 3 che precede, espressamente autorizzate a trattare tali dati ai sensi degli articoli 29 e 32, paragrafo 4, del regolamento (UE) 2016/679 e dell'articolo 2-quaterdecies del codice in materia di protezione dei dati personali di cui al decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196.

Nell'ambito del procedimento penale, l'identità della Persona Segnalante è coperta dal segreto nei modi e nei limiti previsti dall'art. 329 del codice di procedura penale.

Nell'ambito del procedimento dinanzi alla Corte dei Conti, l'identità della Persona Segnalante non può essere rivelata fino alla chiusura della fase istruttoria.

Nell'ambito del procedimento disciplinare, l'identità della Persona 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 della Persona Segnalante sia indispensabile per la difesa dell'incolpato, la Segnalazione sarà utilizzabile ai fini del procedimento disciplinare solo in presenza del consenso espresso della Persona Segnalante alla rivelazione della propria identità.

In tal caso, l'Organismo di Vigilanza darà avviso alla Persona Segnalante mediante comunicazione scritta delle ragioni della rivelazione dei dati riservati. Si procederà con il medesimo avviso nelle procedure di Segnalazione Interna ed Esterna quando la rivelazione della identità della Persona Segnalante e delle informazioni da cui può evincersi tale identità è indispensabile anche ai fini della difesa della Persona Coinvolta, così come descritto al Capitolo 5 che precede.



Procedura Whistleblowing

La Società, l'ANAC, nonché le autorità amministrative di cui l'ANAC trasmette le segnalazioni esterne di loro competenza, tutelano l'identità delle Persone Coinvolte e delle persone menzionate nella Segnalazione fino alla conclusione dei procedimenti avviati in ragione della Segnalazione nel rispetto delle medesime garanzie previste in favore della Persona Segnalante.

La Segnalazione è sottratta all'accesso previsto dagli articoli 22 e seguenti della legge 7 agosto 1990, n. 241, nonché dagli articoli 5 e seguenti del decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33.

6.2 DIVIETO DI RITORSIONE

Gli enti o le persone di cui all'articolo 3 del Decreto Whistleblowing, non possono subire alcuna Ritorsione. Nello specifico, sono tutelati da atti di Ritorsione, condotte discriminatorie o comunque sleali, poste in essere in conseguenza della segnalazione, i seguenti soggetti:

- a) la Persona Segnalante;
- b) i "Facilitatori" ovvero quei soggetti che assistono la Persona Segnalante nel processo di segnalazione, operanti all'interno del medesimo Contesto Lavorativo;
- c) le persone del medesimo Contesto Lavorativo della Persona Segnalante, legate alla medesima da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado;
- d) i colleghi di lavoro della Persona Segnalante che lavorino nel medesimo Contesto Lavorativo e che abbiano con quest'ultima un rapporto abituale e corrente;
- e) gli enti di proprietà della Persona Segnalante o per i quali la stessa lavori o che operino nel medesimo Contesto Lavorativo della Persona Segnalante.

Costituiscono atti di Ritorsione, a titolo esemplificativo e non esaustivo:

- il licenziamento, la sospensione o misure equivalenti;
- la retrocessione di grado o la mancata promozione;
- il mutamento di funzioni, il cambiamento del luogo di lavoro, la riduzione dello stipendio, la modifica dell'orario di lavoro;
- la sospensione della formazione o qualsiasi restrizione dell'accesso alla stessa;
- le note di merito negative o le referenze negative;
- l'adozione di misure disciplinari o di altra sanzione, anche pecuniaria;
- la coercizione, l'intimidazione, le molestie o l'ostracismo;
- la discriminazione o comunque il trattamento sfavorevole;





Procedura Whistleblowing

- la mancata conversione di un contratto di lavoro a termine in un contratto di lavoro a tempo indeterminato, laddove il lavoratore avesse una legittima aspettativa a detta conversione;
- il mancato rinnovo o la risoluzione anticipata di un contratto di lavoro a termine;
- i danni, anche alla reputazione della persona, in particolare sui social media, o i pregiudizi economici o finanziari, comprese la perdita di opportunità economiche e la perdita di redditi;
- l'inserimento in elenchi impropri sulla base di un accordo settoriale o industriale formale o informale, che può comportare l'impossibilità per la persona di trovare un'occupazione nel settore o nell'industria in futuro;
- la conclusione anticipata o l'annullamento del contratto di fornitura di beni o servizi;
- l'annullamento di una licenza o di un permesso;
- la richiesta di sottoposizione ad accertamenti psichiatrici o medici.

La tutela contro gli atti di Ritorsione prevede di:

- i. assicurare che la Persona Segnalante, anche nell'ipotesi in cui la Segnalazione risulti non fondata, non sia soggetto ad alcuna azione disciplinare, tranne nei casi di dolo e/o colpa grave a esso ascrivibili o negli altri casi previsti dalla normativa di riferimento applicabile;
- ii. adottare le misure necessarie a tutelare l'integrità fisica e la personalità morale della Persona Segnalante, in modo che questi sia adeguatamente tutelato da qualsiasi forma di Ritorsione, penalizzazione, discriminazione o minaccia;
- iii. adottare le misure necessarie a garantire la riservatezza verso terzi (soggetti non coinvolti nel processo di gestione della segnalazione) dell'identità della Persona Segnalante (ove ciò non fosse possibile per ragioni inerenti all'attività di accertamento conseguente la segnalazione, la Società chiederà al Segnalante l'autorizzazione a rivelare la sua identità a terzi, salvo i casi in cui ricorra una causa di esclusione del consenso).

La tutela prevista per la Persona Segnalante che palesa la propria identità è accordata anche al soggetto che effettua una segnalazione anonima o una divulgazione anonima nel caso in cui il soggetto sia stato successivamente identificato e abbia subito Ritorsioni a seguito della sua segnalazione.

Si segnala altresì che l'art. 17 del Decreto Whistleblowing prevede ipotesi di inversione dell'onere probatorio in favore della Persona Segnalante nell'ambito di procedimenti





Procedura Whistleblowing

giudiziari o amministrativi o comunque di controversie stragiudiziali aventi ad oggetto l'accertamento dei comportamenti ritorsivi, nonché in caso di domanda risarcitoria presentata dalla Persona Segnalante all'autorità giudiziaria.

6.3 LA TUTELA DEI SOGGETTI COINVOLTI NELLA SEGNALAZIONE

Condizioni per la protezione della Persona Segnalante

Alkemy Group garantisce l'applicazione delle misure di protezione previste dal Decreto Whistleblowing nei confronti di tutte le Persone Segnalanti, anche in forma anonima laddove successivamente identificati, al ricorrere delle seguenti condizioni:

- a) al momento della Segnalazione o della denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o della Divulgazione Pubblica, la Persona Segnalante o denunciante aveva fondato motivo di ritenere che le informazioni sulle Violazioni segnalate, divulgate pubblicamente o denunciate fossero vere e rientrassero nell'ambito di applicazione del Decreto Whistleblowing;
- b) la segnalazione o Divulgazione Pubblica è stata effettuata sulla base di quanto previsto dal Decreto Whistleblowing.

I motivi che hanno indotto la persona a segnalare o denunciare o divulgare pubblicamente sono irrilevanti ai fini della sua protezione.

La tutela delle Persone Segnalanti è garantita anche in relazione alla trasmissione di Segnalazioni in fase di *recruiting* o in altre fasi precontrattuali, nonché durante il periodo di prova o successivamente allo scioglimento del rapporto giuridico con Alkemy Group se le informazioni sulla Violazione sono state acquisite nel corso del rapporto stesso.

Le misure di protezione si applicano anche ai Facilitatori, alle persone del medesimo Contesto Lavorativo della Persona Segnalante, ai colleghi di lavoro della Persona Segnalante che lavorano nel medesimo Contesto Lavorativo della stessa e che hanno con detto soggetto un rapporto abituale e corrente, nonché agli enti di proprietà della Persona Segnalante o per i quali lo stesso lavora e agli enti che operano nel medesimo Contesto Lavorativo del predetto soggetto.

Tutela dei presunti responsabili delle Violazioni

I presunti responsabili delle Violazioni godono delle medesime protezioni della riservatezza delle segnalazioni sino al completamento dell'intero ciclo di gestione della segnalazione.





Procedura Whistleblowing

Essi sono, altresì, tutelati da ripercussioni negative derivanti dalla segnalazione nel caso in cui dal procedimento di segnalazione non emergano elementi che giustificano l'adozione di provvedimenti nei loro confronti.

In caso di adozione di provvedimenti nei confronti del responsabile della Violazione, costui dovrà essere tutelato da eventuali effetti negativi diversi da quelli previsti dai provvedimenti adottati.

Cosa fare in presenza di atti ritorsivi ritenuti riconducibili ad una segnalazione

La gestione delle comunicazioni di Ritorsioni nel settore pubblico e nel settore privato compete ad ANAC (<https://www.anticorruzione.it>) che può avvalersi, per quanto di rispettiva competenza, della collaborazione dell'Ispettorato nazionale del lavoro.

La dichiarazione di nullità degli atti ritorsivi spetta all'Autorità giudiziaria.

ANAC deve accertare che il comportamento (atto o omissione) ritenuto ritorsivo sia conseguente alla segnalazione, denuncia o divulgazione. Una volta che il Segnalante provi di aver effettuato una segnalazione in conformità alla normativa e di aver subito un comportamento ritenuto ritorsivo, spetta al datore di lavoro l'onere di provare che tale comportamento non è in alcun modo collegato alla segnalazione (inversione dell'onere della prova).

Trattandosi di una presunzione di responsabilità, è necessario che le prove in senso contrario emergano nel contraddittorio davanti ad ANAC. A tal fine è fondamentale che il presunto responsabile fornisca tutti gli elementi da cui dedurre l'assenza della natura ritorsiva della misura adottata nei confronti della Persona Segnalante.

Perdita delle tutele

Le tutele non sono garantite quando è accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale della Persona 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 la sua responsabilità civile, per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave; in tali casi alla Persona Segnalante o denunciante può essere irrogata una sanzione disciplinare.

6.4 MISURE DI SOSTEGNO

Il decreto legislativo n. 24/2023 dispone siano previste misure di sostegno che consistono in informazioni, assistenza e consulenze a titolo gratuito sulle modalità di segnalazione e sulla protezione dalle Ritorsioni offerta dalle disposizioni normative nazionali e da quelle



Designed by humans. Powered by AI.



Procedura Whistleblowing

dell'Unione europea, sui diritti della persona coinvolta, nonché sulle modalità e condizioni di accesso al patrocinio a spese dello Stato.

Ai sensi dell'art. 18 del Decreto *Whistleblowing* è istituito presso l'ANAC ed è pubblicato sul sito istituzionale della medesima Autorità, l'elenco degli enti del Terzo settore che forniscono alle Persone Segnalanti misure di sostegno, consistenti in informazioni, assistenza e consulenze a titolo gratuito sulle modalità di Segnalazione e sulla protezione dalle Ritorsioni offerta dalle disposizioni normative nazionali e da quelle dell'Unione Europea, sui diritti della Persona Coinvolta, nonché sulle modalità e condizioni di accesso al patrocinio a spese dello Stato.

7 IL SISTEMA SANZIONATORIO

La violazione delle disposizioni di cui alla presente **Procedura** in materia di riservatezza e di tutela della Persona Segnalante e degli altri soggetti sopra individuati, determina un illecito disciplinare o contrattuale.

I sistemi disciplinari, previsti da Alkemy Group, dispongono specifici iter procedurali per l'irrogazione di sanzioni nei confronti di chi viola le misure di tutela della Persona Segnalante e degli altri soggetti tutelati, distintamente nei casi:

- a) di soggetto facente parte dell'organizzazione Alkemy Group, in ragione dei collegati Regolamenti disciplinari definiti in conformità al CCNL applicabile ed allo Statuto dei Lavoratori;
- b) di soggetti esterni all'organizzazione Alkemy Group, in ragione degli accordi contrattuali di collaborazione/fornitura a vario titolo sottoscritti.

Le suddette sanzioni disciplinari/contrattuali cumulano con quelle amministrative pecuniarie di seguito esposte applicate direttamente da ANAC, nei confronti di coloro che si accerti essere responsabili delle violazioni indicate dalla normativa:

- a) da 10.000 a 50.000 euro quando accerta che sono state commesse Ritorsioni o quando accerta che la Segnalazione è stata ostacolata (o si è tentato di ostacolarla) o che è stato violato l'obbligo di riservatezza di cui agli artt. 12 del Decreto *Whistleblowing* e al capitolo 5 della presente Procedura;
- b) da 10.000 a 50.000 euro quando accerta che non sono stati istituiti canali di segnalazione, che non sono state adottate procedure per l'effettuazione e la gestione delle Segnalazioni ovvero che l'adozione di tali procedure non è conforme a quanto previsto dal Decreto *Whistleblowing*, nonché quando accerta che non è stata svolta l'attività di verifica e analisi delle Segnalazioni ricevute;





- c) da 500 a 2.500 euro per le false segnalazioni nel caso sia accertata la responsabilità della Persona Segnalante nei casi di dolo o colpa grave.

Sono fatti salvi eventuali altri profili di responsabilità.

8 DIFFUSIONE E AGGIORNAMENTO DELLA PROCEDURA

La presente procedura è resa pubblica mediante pubblicazione nel sito istituzionale di Alkemy Group, nella homepage, esposta e resa facilmente visibile nei luoghi di lavoro e forma oggetto di specifica materia di formazione del personale nell'ambito dei piani in materia di Etica e Compliance.

Ai sensi dell'art. 4 del D. Lgs. n. 24/2023 e delle Linee Guida ANAC n. 1/2025 (Delibera n. 478 del 26 novembre 2025), la presente Procedura e i suoi successivi aggiornamenti sostanziali sono preventivamente condivisi con le organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative a livello territoriale, non essendo costituite presso la Società rappresentanze sindacali aziendali (RSA/RSU). Il mancato coinvolgimento delle organizzazioni sindacali renderebbe la procedura di ricevimento e gestione delle segnalazioni non conforme al D. Lgs. n. 24/2023, esponendo la Società alle sanzioni amministrative pecuniarie previste dall'art. 21 del medesimo decreto.

Per eventuali chiarimenti sull'interpretazione o applicazione della presente Procedura, è possibile contattare l'Organismo di Vigilanza all'indirizzo e-mail group.odv@alkemy.com.

L'Organismo di Vigilanza, supportato dalle funzioni aziendali competenti, è responsabile della corretta applicazione della presente procedura e deve monitorarne l'effettiva attuazione e l'efficacia.

La presente Procedura potrà essere aggiornata o modificata dal Consiglio di Amministrazione, anche su proposta di almeno uno dei componenti dell'Organismo di Vigilanza o dell'Amministratore Delegato.