

POLICY WHISTLEBLOWING

ai sensi del D.lgs. 24/2023 e D.lgs. n. 231/2001

di SWISSLOG HEALTHCARE ITALY S.r.l.

16 Dicembre 2024

Revisione	Data	Descrizione
00	22/11/2023	Prima emissione
01	16/12/2024	Creazione del canale dedicato

SOMMARIO

1. FINALITÀ DEL DOCUMENTO.....	3
2. DEFINIZIONI.....	3
3. TIPOLOGIE DI SEGNALAZIONE	4
4. CANALE DI SEGNALAZIONE INTERNA.....	5
4.1. Oggetto della segnalazione	5
4.2. Soggetti segnalanti.....	6
4.3. Modalità di segnalazione.....	7
5. GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI	8
5.1. Reporting	10
5.2. Monitoraggio delle azioni correttive	11
6. GARANZIE E TUTELE.....	11
6.1. Tutela della Riservatezza	11
6.2. Tutela del segnalante	11
6.3. Tutela del segnalato	14
7. SISTEMA DISCIPLINARE	14
8. PROTEZIONE DEI DATI PERSONALI	15
9. I POTERI SANZIONATORI DELL'ANAC	15
10. PUBBLICAZIONE E DIFFUSIONE DELLA POLICY WHISTLEBLOWING.....	15

1. FINALITÀ DEL DOCUMENTO

La presente Policy risponde agli adempimenti previsti dal Modello di Organizzazione e Gestione di Swisslog Healthcare Italy S.r.l. ex D. Lgs. n. 231 del 2001 e definisce la procedura di Swisslog Healthcare Italy S.r.l., filiale Italiana da seguire per le segnalazioni di sospette condotte scorrette o di sospetti atti illeciti o di presunte violazioni (c.d. whistleblowing), in conformità con quanto disciplinato dal D.lgs. 10 marzo 2023, n. 24 in 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.

L'obiettivo perseguito è quello di fornire ai c.d. whistleblower chiare indicazioni operative in merito all'oggetto, ai contenuti, ai destinatari e alle modalità di trasmissione delle segnalazioni, nonché circa le forme di tutela che vengono offerte nel nostro ordinamento, rimuovendo i fattori che possono disincentivare o ostacolare il ricorso a segnalazioni (come, ad esempio, dubbi e incertezze circa le modalità da seguire e timori di ritorsioni o discriminazioni).

2. DEFINIZIONI

Ai fini della presente procedura, si intendono per:

- «violazioni»: comportamenti, atti od omissioni che ledono l'interesse pubblico o l'integrità della Società;
- «informazioni sulle violazioni»: informazioni, compresi i fondati sospetti, riguardanti violazioni commesse messe o che, sulla base di elementi concreti, potrebbero essere commesse nell'ambito della Società, nonché gli elementi riguardanti condotte volte ad occultare tali violazioni;
- «segnalazione» o «segnalare»: 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 predisposto dalla Società;
- «segnalazione esterna»: la comunicazione, scritta od orale, delle informazioni sulle violazioni, presentata tramite il canale di segnalazione esterna istituito dall'Autorità Nazionale Anti-Corruzione (ANAC);
- «divulgazione pubblica» o «divulgare pubblicamente»: 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;
- «segnalazione anonima»: segnalazione dalla quale non è possibile ricavare l'identità del segnalante;
- «persona segnalante» (c.d. whistleblower): la persona fisica che effettua la segnalazione di informazioni sulle violazioni acquisite nell'ambito del proprio contesto lavorativo;
- «facilitatore»: una persona fisica che assiste una persona segnalante nel processo di segnalazione, operante all'interno del medesimo contesto lavorativo e la cui assistenza deve essere mantenuta riservata;
- «contesto lavorativo»: le attività lavorative o professionali, presenti o passate, 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;
- «persona segnalata o segnalato o 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;

- «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;
- «seguito» o «follow up»: l'insieme delle azioni intraprese nell'ambito della gestione del canale di segnalazione per valutare la sussistenza dei fatti segnalati, l'esito delle analisi e le eventuali misure da adottare;
- «riscontro»: comunicazione alla persona segnalante di informazioni relative al seguito o follow up che viene dato o che si intende dare alla segnalazione.
- «Gestore»: soggetto esterno autonomo rispetto alla Società, dotato di personale specificamente formato, a cui è affidata la gestione del Canale di segnalazione Interno.
- «Compliance Officer di Kuka»: la persona designata da Kuka come responsabile per la gestione quotidiana del Compliance Program, nell'ambito dell'area di competenza e che si coordina con il Gestore offrendo supporto in merito al processo e al rapporto whistleblowing.

3. TIPOLOGIE DI SEGNALAZIONE

Coloro che intendano effettuare una segnalazione di fatti o comportamenti rilevanti ai sensi del D.lgs. 24/2023 possono farlo:

- utilizzando il canale di segnalazione interna predisposto dalla Società e descritto al capitolo 4;
- utilizzando il canale di segnalazione esterno gestito dall'ANAC (Autorità nazionale anticorruzione);
- attraverso divulgazione pubblica tramite la stampa, o mezzi elettronici, o mezzi di diffusione in grado di raggiungere un numero elevato di persone.

Ad integrazione delle modalità di segnalazione sopra citate rimane sempre possibile per il soggetto che intenda effettuare una segnalazione rivolgersi direttamente all'Autorità Giudiziaria o Contabile presentando denuncia in merito ai fatti o alle condotte rilevanti di cui sia venuto a conoscenza.

In via prioritaria **DEVE** essere favorito l'utilizzo del canale interno descritto al capitolo seguente.

A. Canale di segnalazione esterno gestito da ANAC

Il segnalante può effettuare una segnalazione ricorrendo al canale di segnalazione esterno istituito a tal scopo dall'ANAC nel caso in cui ricorra una delle seguenti condizioni:

- è stata effettuata una segnalazione interna, la quale, tuttavia, non ha avuto seguito. Si fa riferimento ai casi in cui il canale interno sia stato utilizzato, ma il soggetto cui è affidata la gestione del canale non abbia intrapreso, entro i termini previsti dalla Legge, alcuna attività circa l'ammissibilità della segnalazione, la verifica della sussistenza dei fatti segnalati o la comunicazione dell'esito delle analisi interne svolte. È bene precisare, pertanto, che per "avere seguito", la norma non intende che le aspettative del segnalante, in termini di risultato della segnalazione, debbano essere necessariamente soddisfatte;
- il segnalante, sulla base di circostanze concrete ed informazioni effettivamente acquisibili e, quindi, non su semplici illusioni, ha fondati motivi di ritenere che, se effettuasse una segnalazione interna, alla stessa non sarebbe dato efficace seguito o determinerebbe condotte ritorsive; il segnalante ha fondati motivi di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per l'interesse pubblico. Si fa riferimento, ad esempio, al caso in cui la violazione richieda in modo

evidente un intervento urgente da parte di un'Autorità pubblica per salvaguardare un interesse che fa capo alla collettività quale ad esempio la salute, la sicurezza o la protezione dell'ambiente.

Il canale di segnalazione esterno, analogamente al canale interno, garantisce la riservatezza dell'identità della segnalante, della persona coinvolta e di quella menzionata nella segnalazione, nonché del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione.

La segnalazione rivolta all'ANAC è effettuata secondo le modalità da quest'ultima messe a disposizione sul proprio portale <https://www.anticorruzione.it/-/whistleblowing>.

B. Divulgazione Pubblica

Fermo restando l'accesso prioritario al canale interno di segnalazione e il principio di buona fede cui la segnalazione si ispira, il segnalante può effettuare una divulgazione pubblica tramite la stampa, o mezzi elettronici, o mezzi di diffusione in grado di raggiungere un numero elevato di persone, nel caso in cui ricorra una delle seguenti condizioni:

- il segnalante ha già effettuato una segnalazione interna ed esterna, ovvero direttamente esterna, e non è stato dato riscontro nei termini in merito alle misure previste o adottate per darvi seguito;
- il segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per l'interesse pubblico (si pensi, ad esempio, ad una situazione di emergenza o al rischio di danno irreversibile, anche all'incolumità fisica di una o più persone, che richiedono che la violazione sia svelata prontamente e abbia un'ampia risonanza per impedirne gli effetti);
- il segnalante ha fondato motivo di ritenere che la segnalazione esterna possa comportare il rischio di ritorsioni o non avere efficace seguito in ragione delle 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 stessa (si consideri, a titolo esemplificativo, il caso in cui chi riceve la segnalazione di una violazione, accordandosi con la persona coinvolta nella violazione stessa, non dia seguito a detta segnalazione in assenza dei presupposti).

4. CANALE DI SEGNALAZIONE INTERNA

4.1. Oggetto della segnalazione

Possono essere oggetto di segnalazione le sospette condotte scorrette o sospetti atti illeciti o presunte violazioni, che consistano in:

- illeciti amministrativi, contabili, civili o penali;
- condotte illecite rilevanti ai sensi del D.lgs. 8 giugno 2001, n. 231, Violazione del Modello di Organizzazione e Gestione di Swisslog Healthcare Srl (ivi comprese violazioni del Codice etico);
- violazioni del diritto dell'Unione Europea;
- violazioni della normativa europea in materia di 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, sicurezza delle reti e dei sistemi informativi;
- violazioni della normativa in materia di concorrenza e aiuti di Stato, nonché le violazioni riguardanti il mercato interno connesse ad atti che violano le norme in materia di imposta sulle società o i meccanismi il cui fine è ottenere un vantaggio fiscale che vanifica l'oggetto o la finalità della normativa applicabile in materia di imposta sulle società;

- atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni di cui agli atti dell'Unione Europea nei settori sopra indicati.

Le segnalazioni dovranno rispettare i seguenti requisiti:

- essere effettuate in buona fede;
- essere circostanziate e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti;
- riguardare fatti riscontrabili e conosciuti direttamente dal soggetto segnalante;
- contenere tutte le informazioni necessarie per individuare gli autori dei fatti o delle condotte segnalate e ogni informazione utile per descrivere l'oggetto della segnalazione.

Forme di "abuso" come segnalazioni manifestamente infondate, opportunistiche e/o effettuate con il solo scopo di danneggiare il segnalato, e ogni altra ipotesi di utilizzo improprio o strumentale del meccanismo di segnalazione sono vietate, non sono prese in considerazione e sono passibili di sanzioni e/o azioni avanti all'Autorità Giudiziaria.

In caso di segnalazioni calunniose o diffamatorie il segnalante in malafede potrà essere chiamato a risponderne in sede penale e potrà essere attivato nei suoi confronti un procedimento disciplinare.

Non sono rilevanti e sono da ritenersi ineseguibili le seguenti segnalazioni:

- relative a situazioni di carattere personale aventi ad oggetto rivendicazioni o rimostranze relative ai rapporti con i colleghi;
- aventi toni ingiuriosi o contenenti offese personali o giudizi morali e volte a offendere o ledere l'onore e/o il decoro personale e/o professionale della persona o delle persone a cui i fatti segnalati sono riferiti;
- fondate su meri sospetti o voci inerenti fatti personali non costituenti illecito;
- relative ad informazioni già di dominio pubblico;
- aventi finalità puramente diffamatorie o calunniose;
- aventi natura discriminatoria, in quanto riferite ad orientamenti sessuali, religiosi e politici o all'origine razziale o etnica del segnalato.

È necessario che la segnalazione sia il più possibile circostanziata. In particolare, è necessario risultino chiare:

- le circostanze di tempo e di luogo in cui si è verificato il fatto oggetto della segnalazione;
- la descrizione del fatto;
- le generalità o altri elementi che consentano di identificare il soggetto cui attribuire i fatti segnalati.

È utile anche allegare documenti che possano fornire elementi di fondatezza dei fatti oggetto di segnalazione, nonché l'indicazione di altri soggetti potenzialmente a conoscenza dei fatti.

4.2. Soggetti segnalanti

Le segnalazioni relative a violazioni conosciute nell'ambito del contesto lavorativo o di una collaborazione con la Società possono essere effettuate da:

- dipendenti;
- lavoratori autonomi e collaboratori che svolgono la propria attività lavorativa presso la Società o forniscono beni e servizi;
- liberi professionisti e consulenti;

- tirocinanti, retribuiti e non retribuiti;
- azionisti e persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza.

Le segnalazioni possono avere ad oggetto fatti o circostanze di cui il soggetto segnalante sia venuto a conoscenza:

- quando il rapporto di lavoro o collaborazione è in essere;
- quando il rapporto di lavoro o collaborazione non era ancora iniziato, se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite durante il processo di selezione o in altre fasi precontrattuali;
- durante il periodo di prova;
- successivamente allo scioglimento del rapporto di lavoro o collaborazione se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite nel corso del rapporto stesso.

Nei confronti dei soggetti segnalanti sono assicurate adeguate tutele come descritto nel capitolo 6.

4.3. Modalità di segnalazione

Al fine di garantire l'effettività del processo di segnalazione e fornire il più ampio accesso a tutticoloro che vogliano effettuare una segnalazione, Swisslog Healthcare Italy S.r.l. mette a disposizione canali tra loro alternativi, nello specifico:

- segnalazione in forma SCRITTA tramite piattaforma informatica accessibile al link www.kuka.com/integrity
- segnalazione in forma ORALE
 - attraverso sistema di messaggistica vocale registrato al numero accessibile al link www.kuka.com/integrity . In tali casi, la segnalazione è documentata mediante registrazione su un dispositivo idoneo alla conservazione e all'ascolto.
 - attraverso incontro diretto con il Gestore della segnalazione. Tale incontro può essere richiesto tramite piattaforma informatica accessibile al link www.kuka.com/integrity e verrà fissato dal Gestore della segnalazione in tempi ragionevoli dalla richiesta ricevuta dal segnalante. In tali casi, 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.

Laddove possibile, è da preferirsi l'uso della piattaforma elettronica.

Allo stesso modo, sebbene le segnalazioni anonime rappresentino un'alternativa percorribile, la Società suggerisce ai segnalanti di preferire quelle nominative, a beneficio della velocità ed efficacia delle indagini. Le segnalazioni anonime, vale a dire prive di elementi che consentano di identificarne l'autore, anche se recapitate tramite le modalità sopra descritte, qualora risultino puntuali, circostanziate e supportate da idonea documentazione, saranno equiparate alle segnalazioni ordinarie. In ogni caso, le segnalazioni anonime dovranno essere prese in carico dal Gestore e la documentazione ricevuta dovrà essere conservata.

Laddove il segnalante anonimo dovesse essere identificato e dovesse aver subito ritorsioni, allo stesso saranno garantite le medesime tutele previste per il Segnalante dal D.Lgs 24/2023.

La gestione del canale interno di segnalazione è affidata al Gestore delle segnalazioni come definito nella

presente Policy.

Non è inusuale il ricevimento di segnalazioni attraverso canali differenti rispetto a quelli ufficiali e declinati sopra (e.g. lettere anonime spedite all'attenzione del Management e del Vertice aziendale). Il personale di Swisslog Healthcare Italy S.r.l., i membri del consiglio di amministrazione, i membri del collegio sindacale (ove presente), i componenti degli organi di controllo e vigilanza, e i Terzi che dovessero essere destinatari di una segnalazione ricevuta al di fuori dei canali ufficiali hanno la responsabilità e il dovere morale di trasmetterla, entro sette giorni dal suo ricevimento, al Gestore del canale di segnalazione interno, dando contestuale notizia della trasmissione alla persona segnalante.

Laddove il gestore come sotto individuato versi in un'ipotesi di conflitto di interessi rispetto ad una specifica segnalazione (in quanto soggetto segnalato o soggetto segnalante) ricorre una delle condizioni per effettuare una segnalazione esterna all'ANAC (vedasi capitolo 3, lettera A).

5. GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI

La gestione del canale di segnalazione interno adottato da Swisslog Healthcare Italy S.r.l. è affidata a un soggetto terzo, esterno e autonomo rispetto alla Società, (il "Gestore") il quale svolge le proprie attività assicurando il mantenimento delle necessarie condizioni di indipendenza e autonomia, oltre alla dovuta obiettività, competenza e diligenza professionale

Le segnalazioni ricevute tramite il canale interno sono gestite garantendo massima confidenzialità e riservatezza, protezione dei dati e assenza di conflitti di interesse.

In particolare, una volta ricevuta una segnalazione, il gestore delle segnalazioni svolge, in linea generale, le seguenti attività:

- viene rilasciato al segnalante avviso di ricevimento della segnalazione entro 7 giorni dalla data di ricezione. Si evidenzia che tale avviso non implica per il gestore alcuna valutazione dei contenuti oggetto della segnalazione ma è unicamente volto a informare il segnalante dell'avvenuta corretta ricezione della stessa. Tale avviso verrà inviato dal gestore tramite il servizio di messaggistica diretta ("chat") accessibile sulla piattaforma e potrà quindi essere visualizzato dal segnalante accedendo alla piattaforma e inserendo le credenziali rilasciate dalla piattaforma al segnalante al momento della segnalazione. Si precisa che il segnalante ha l'onere di salvare le credenziali (numero di segnalazione) rilasciate dalla piattaforma al momento dell'invio della segnalazione per poter correttamente seguire l'iter della propria segnalazione e per poter continuare ad interloquire e comunicare con il Gestore;
- viene mantenuta un'interlocuzione con la persona segnalante, alla quale potranno essere richieste, se necessario, integrazioni;
- viene dato diligente seguito alle segnalazioni ricevute, secondo i principi di confidenzialità, tempestività ed imparzialità, valutando la segnalazione ricevuta e disponendo le necessarie verifiche finalizzate ad accertare se, sulla base degli elementi in proprio possesso, sia effettivamente avvenuta una violazione;
- viene dato riscontro alla segnalazione entro 3 mesi dalla data dell'avviso di ricevimento o, in mancanza di tale avviso, entro 3 mesi dalla scadenza del termine di 7 giorni dalla presentazione della segnalazione.

Il Gestore delle segnalazioni in via preliminare valuta, avvalendosi eventualmente del supporto delle funzioni aziendali competenti e tramite eventuali analisi documentali:

- l'avvio della successiva fase di istruttoria;

- la chiusura delle Segnalazioni e predisposizione della proposta di archiviazione, in quanto:
 - generiche o non adeguatamente circostanziate;
 - palesemente infondate;
 - riferite a fatti e/o circostanze oggetto in passato di specifiche attività istruttorie già concluse, ove dalle preliminari verifiche svolte non emergano nuove informazioni tali da rendere necessari ulteriori approfondimenti;
 - “circostanziate verificabili”, per le quali, alla luce degli esiti delle preliminari verifiche svolte, non emergono elementi tali da supportare l’avvio della successiva fase di istruttoria;
 - “circostanziate non verificabili”, per le quali, alla luce degli esiti delle preliminari verifiche svolte, non risulta possibile, sulla base degli strumenti di analisi a disposizione, svolgere ulteriori approfondimenti per verificare la fondatezza della Segnalazione.

Nel caso in cui la segnalazione risulti improcedibile o inammissibile, il Gestore della segnalazione ne valuta l’archiviazione e garantendo la tracciabilità delle motivazioni a supporto, predisponde la relativa proposta di archiviazione.

La fase istruttoria della segnalazione ha l’obiettivo di:

- procedere ad approfondimenti e analisi specifiche per verificare la ragionevole fondatezza delle circostanze fattuali segnalate;
- ricostruire i processi gestionali e decisionali seguiti sulla base della documentazione e delle evidenze rese disponibili;
- fornire eventuali indicazioni in merito all’adozione delle necessarie azioni di rimedio volte a correggere possibili carenze di controllo, anomalie o irregolarità rilevate sulle aree e sui processi aziendali esaminati.

Il Gestore delle segnalazioni nel corso degli approfondimenti può richiedere integrazioni o chiarimenti al Segnalante. Inoltre, ove ritenuto utile per gli approfondimenti, può acquisire informazioni dalle Persone coinvolte nella Segnalazione, le quali hanno anche facoltà di chiedere di essere sentite o di produrre osservazioni scritte o documenti. In tali casi, anche al fine di garantire il diritto di difesa, viene dato avviso alla Persona coinvolta dell’esistenza della Segnalazione, pur garantendo la riservatezza sull’identità del Segnalante e delle altre Persone coinvolte e/o menzionate nella Segnalazione.

L’obiettivo della fase di accertamento è di procedere con le verifiche, analisi e valutazioni specifiche circa la fondatezza o meno dei fatti segnalati, anche al fine di formulare eventuali raccomandazioni in merito all’adozione delle necessarie azioni correttive sulle aree e sui processi aziendali interessati nell’ottica di rafforzare il sistema di controllo interno.

Il Gestore deve assicurare lo svolgimento delle necessarie verifiche, a titolo esemplificativo:

- direttamente acquisendo gli elementi informativi necessari alle valutazioni attraverso l’analisi della documentazione/informazioni ricevute;
- attraverso il coinvolgimento di altre strutture aziendali o anche di soggetti specializzati esterni, in considerazione delle specifiche competenze tecniche e professionali richieste;
- audizione di eventuali soggetti interni/esterni, ecc.

Tali attività di istruttoria e di accertamento spettano esclusivamente al Gestore delle segnalazioni, comprese tutte quelle attività necessarie a dare seguito alla segnalazione (ad esempio, le audizioni o le acquisizioni di documenti).

Nel caso in cui risulti necessario avvalersi dell’assistenza tecnica di professionisti terzi, nonché del

supporto specialistico del personale di funzioni o direzioni aziendali, è necessario - al fine di garantire gli obblighi di riservatezza richiesti dalla normativa - oscurare ogni tipologia di dato che possa consentire l'identificazione della persona segnalante o di ogni altra persona coinvolta.

Nel caso sia necessario il coinvolgimento di soggetti interni diversi dal Gestore (altre funzioni aziendali), anche ad essi andranno estesi gli obblighi di riservatezza espressamente previsti nella presente Policy "whistleblowing" e nel Modello 231 ed espressamente sanzionati dal Sistema Disciplinare interno.

Qualora la segnalazione, invece, abbia a oggetto violazione del Modello Organizzativo 231, è necessario operare in sinergia con l'Organismo di Vigilanza, nel rispetto degli obblighi di riservatezza, come descritto nel successivo paragrafo 5.2.

Tutte le fasi dell'attività di accertamento devono essere sempre tracciate e archiviate correttamente, al fine di dimostrare la corretta diligenza tenuta nel dare seguito alla segnalazione.

Il gestore della segnalazione deve fornire un riscontro al segnalante, entro tre mesi dalla data di avviso di ricevimento o - in mancanza di tale avviso - entro tre mesi dalla data di scadenza del termine di sette giorni per tale avviso. Al riguardo, è opportuno specificare che non è necessario concludere l'attività di accertamento entro i tre mesi, considerando che possono sussistere fattispecie che richiedono, ai fini delle verifiche, un tempo maggiore. Pertanto, si tratta di un riscontro che, alla scadenza del termine indicato, può essere definitivo se l'istruttoria è terminata oppure di natura interlocutoria sull'avanzamento dell'istruttoria, ancora non ultimata.

Alla scadenza dei tre mesi sopra indicati, il gestore della segnalazione può comunicare al segnalante:

- l'avvenuta archiviazione della segnalazione, motivandone le ragioni;
- l'avvenuto accertamento della fondatezza della segnalazione e la sua trasmissione agli organi interni competenti;
- l'attività svolta fino a questo momento e/o l'attività che intende svolgere.

Le segnalazioni pervenute, le relative verifiche ed analisi e tutta la documentazione di riferimento, sono conservati per il tempo necessario al trattamento della segnalazione e comunque non oltre 5 anni a decorrere dalla data della comunicazione dell'esito finale della procedura di segnalazione, nel rispetto degli obblighi di riservatezza.

5.1 Reporting

Successivamente alla ricezione della segnalazione tramite il canale interno, il Gestore trasmette al Compliance Officer di Kuka competente i fascicoli inerenti alle segnalazioni ricevute (opportunamente anonimizzate) e assicura la predisposizione, ogni due settimane dalla data di ricezione, di un *report* da sottoporre allo stesso Compliance Officer (c.d. "Report Bisettimanale"). Il Report Bisettimanale dovrà contenere una lista dei fascicoli aperti e l'elenco di tutte le attività svolte dal Gestore in ogni periodo di riferimento, oltre alla motivazione delle relative attività.

Il Compliance Officer di Kuka esaminerà la documentazione ricevuta e potrà richiedere in ogni momento al Gestore, qualora lo ritenesse utile ai fini dell'integrazione delle attività svolte, di condurre verifiche ulteriori, anche tramite le strutture aziendali interessate, ovvero, se necessario, di avvalersi dell'audizione di terze persone oppure, di chiedere al segnalante (laddove possibile) chiarimenti, documenti e informazioni utili ai fini della segnalazione.

In aggiunta al Report Bisettimanale di cui ai periodi precedenti, il Gestore assicura la predisposizione, ogni tre mesi, di un *report* da sottoporre all'esame dell'Organismo di Vigilanza della Società (c.d. "Report

Trimestrale”), contenente (i) tutte le segnalazioni ricevute nel trimestre di riferimento (opportunamente anonimizzate), (ii) i fascicoli di segnalazione proposti per l’archiviazione al Compliance Officer di Kuka competente in attesa di approvazione e (iii) l’elenco dei fascicoli relativi alle segnalazioni in corso di verifica rinvenienti da trimestri precedenti. Qualora le segnalazioni siano relative a condotte illecite rilevanti ai sensi del D.Lgs 231/2001, o all’inosservanza del Modello di Organizzazione e Gestione ai sensi del D.Lgs 231/2001 adottato dalla Società o ricada nell’ambito di violazioni del Codice Etico della Società, l’Organismo di Vigilanza, ove lo ritenga opportuno, può richiedere al Gestore di effettuare ulteriori verifiche, approfondimenti e accertamenti.

Al termine delle attività istruttorie e di accertamento il Gestore predispone e trasmette la proposta di archiviazione dei fascicoli, inerenti alle segnalazioni, al Compliance Officer di Kuka competente. La proposta di archiviazione dei fascicoli deve contenere gli esiti delle attività istruttorie e di accertamento inerenti alle segnalazioni (ossia la fondatezza o infondatezza delle stesse) e, ove presenti, le azioni correttive ad esse collegate.

Il Compliance Officer di Kuka, in seguito alla ricezione della proposta di archiviazione, può:

- approvare la proposta di archiviazione;
- chiedere la modifica dell’esito delle attività svolte dal Gestore oltre alle azioni dallo stesso dedotte; ovvero
- richiedere ulteriori accertamenti/approfondimenti, da cui deriverà la sottoposizione di una ulteriore proposta di archiviazione.

Una volta ottenuto il parere positivo del Compliance Officer di Kuka competente, il Gestore informa sia l’Organismo di Vigilanza sia il Collegio Sindacale (ove presente) della Società degli esiti delle attività istruttorie e delle potenziali azioni correttive collegate alle relative segnalazioni.

5.2 Monitoraggio delle azioni correttive

Se dalle fasi dell’istruttoria emergono azioni correttive, è responsabilità del management delle aree o processi oggetto di verifica redigere un piano delle azioni correttive per la rimozione delle criticità rilevate.

6. GARANZIE E TUTELE

Il D.lgs. 24/2023 ha introdotto delle tutele a protezione dei soggetti segnalanti, le quali sono state estese anche a quei soggetti diversi dal segnalante che, tuttavia, potrebbero essere destinatari di ritorsioni, intraprese anche indirettamente, in ragione del ruolo assunto nell’ambito del processo di segnalazione, divulgazione pubblica o denuncia e/o del particolare rapporto che li lega al segnalante o denunciante, in particolare:

- ai facilitatori;
- alle persone del medesimo contesto lavorativo della persona segnalante, di colui che ha sporto una denuncia all’Autorità Giudiziaria o Contabile o di colui che ha effettuato una divulgazione pubblica e che sono legate ad essi da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado;
- ai colleghi di lavoro della persona 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;
- agli enti di proprietà della persona segnalante o della persona che ha sporto una denuncia all’Autorità Giudiziaria o Contabile o che ha effettuato una divulgazione pubblica o per i quali le stesse persone lavorano, nonché agli enti che operano nel medesimo contesto lavorativo delle già menzionate persone.

6.1. Tutela della riservatezza

L'identità della persona segnalante, della persona coinvolta e della persona comunque menzionata della segnalazione e qualsiasi altra informazione da cui può evincersi, direttamente o indirettamente, tale identità non possono essere rivelate, senza il consenso espresso delle stesse, a soggetti diversi da quelle competenti a ricevere o a dare seguito alle segnalazioni. Di conseguenza, tale tutela si estende anche a qualsiasi altra informazione o elemento della segnalazione, ivi inclusa la documentazione ad essa allegata, dal cui disvelamento si possa dedurre direttamente o indirettamente l'identità dei soggetti sopra menzionati e ha come corollario la garanzia di tale riservatezza durante tutte le fasi del procedimento di segnalazione, ivi compreso l'eventuale trasferimento delle segnalazioni ad altre autorità competenti.

Per le segnalazioni trasmesse attraverso la piattaforma informatica la riservatezza è tutelata con le seguenti modalità:

- la piattaforma è rilasciata da un soggetto specializzato, terzo e indipendente rispetto a Swisslog Healthcare Italy S.r.l.;
- la piattaforma adotta la politica "no-log", non rileva, cioè, in alcun modo, diretto o indiretto, informazioni sulle modalità di connessione (ad esempio, server, indirizzo IP, mac address), garantendoci il completo anonimato nell'accesso. Questo significa in particolare che i sistemi informatici aziendali non sono in grado di identificare il punto di accesso al portale (indirizzo IP), anche nel caso in cui l'accesso venisse effettuato da un computer connesso alla rete aziendale;
- la piattaforma garantisce elevati standard di sicurezza, impiegando algoritmi di cifratura e altri metodi di protezione da accessi non autorizzati.

Per le segnalazioni trasmesse mediante i canali telefonici, la riservatezza è tutelata con le seguenti modalità:

- la linea telefonica o il sistema di messaggistica è accessibile esclusivamente al gestore delle segnalazioni.

Swisslog Healthcare Italy S.r.l., in qualità di Titolare del trattamento, garantisce l'adozione di adeguate misure tecniche e organizzative idonee ad assicurare che il trattamento dei dati personali è realizzato in modo conforme alla disciplina dettata dalla normativa privacy applicabile.

Nell'ambito del procedimento disciplinare attivato dall'ente contro il presunto autore della condotta segnalata, 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 invece la contestazione sia fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione e l'identità del segnalante risulti indispensabile alla difesa del soggetto cui è stato contestato l'addebito disciplinare o della persona comunque coinvolta nella segnalazione, quest'ultima sarà utilizzabile ai fini del procedimento disciplinare solo previo consenso espresso della persona segnalante alla rivelazione della propria identità.

In tali casi, è dato preventivo avviso alla persona segnalante mediante comunicazione scritta delle ragioni che rendono necessaria la rivelazione dei dati riservati.

Qualora il soggetto segnalante neghi il proprio consenso, la segnalazione non potrà essere utilizzata nel procedimento disciplinare che, quindi, non potrà essere avviato o proseguito in assenza di elementi ulteriori sui quali fondare la contestazione.



6.2. Tutela del segnalante

A. Tutela del segnalante da ritorsioni o discriminazioni

Swisslog Healthcare Italy S.r.l. vieta ogni forma di ritorsione, la quale è definita come “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”.

Sono ritorsioni, a titolo esemplificativo ma 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;
- 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;
- 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.

Per l'applicazione della tutela è necessario:

- che ci sia una convinzione ragionevole che le informazioni sulle violazioni segnalate, divulgate o denunciate, siano veritiere e rientranti nell'ambito oggettivo di applicazione del decreto
- che la segnalazione o divulgazione pubblica sia stata effettuata secondo le disposizioni del D.lgs.24/2023
- che ci sia un rapporto di consequenzialità tra segnalazione, divulgazione e denuncia effettuata e le misure ritorsive subite

La tutela prevista in caso di ritorsioni non è garantita 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.

B. Altre tutele

Ulteriore tutela riconosciuta al segnalante è la limitazione della sua responsabilità 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 ammini-

strativa:

- 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.

Il Decreto pone tuttavia due condizioni all'operare delle suddette limitazioni di responsabilità:

- 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;

la segnalazione sia effettuata nel rispetto delle condizioni previste dal Decreto per beneficiare della tutela contro le ritorsioni (fondati motivi per ritenere veritieri i fatti segnalati, la violazione sia tra quelle segnalabili e siano rispettate le modalità e le condizioni di accesso alla segnalazione). Va evidenziato, quindi, che la limitazione opera se le ragioni alla base della rivelazione o diffusione non sono fondate su semplici illusioni, gossip, fini vendicativi, opportunistici o scandalistici.

In ogni caso, occorre considerare che non è esclusa la responsabilità per condotte che:

- non siano collegate alla segnalazione;
- non siano strettamente necessarie a rivelare la violazione;
- configurino un'acquisizione di informazioni o l'accesso a documenti in modo illecito.

Ove l'acquisizione si configuri come un reato, si pensi all'accesso abusivo a un sistema informatico o a un atto di pirateria informatica, resta ferma la responsabilità penale e ogni altra responsabilità civile, amministrativa e disciplinare della persona segnalante. Sarà viceversa non punibile, ad esempio, l'estrazione (per copia, fotografia, asporto) di documenti cui si aveva lecitamente accesso.

6.3. Tutela del segnalato

La presente policy lascia impregiudicata la responsabilità penale e disciplinare del segnalante nell'ipotesi di segnalazione calunniosa o diffamatoria ai sensi del codice penale e dell'art. 2043 del codice civile.

L'art. 16, comma 3, del D.lgs. 24/2023 stabilisce che la tutela non è più garantita 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, e alla persona segnalante o denunciante è irrogata una sanzione disciplinare.

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

7. SISTEMA DISCIPLINARE

La Società per i propri Dipendenti prevede e (ricorrendone i presupposti) adotta sanzioni disciplinari nei

confronti:

- di coloro che si rendano responsabili di qualsivoglia atto di ritorsione o discriminatorio o comunque di pregiudizio illegittimo, diretto o indiretto, nei confronti del Segnalante (o di chiunque abbia collaborato all'accertamento dei fatti oggetto di una segnalazione) per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione;
- del Segnalato, o altri eventuali soggetti coinvolti nei fatti segnalati, per le responsabilità accertate;
- di chiunque violi gli obblighi di riservatezza richiamati dalla Policy;
- dei Dipendenti, come previsto dalla legge, che abbiano effettuato una segnalazione infondata con dolo o colpa grave.

I provvedimenti disciplinari saranno proporzionati all'entità e gravità dei comportamenti illeciti accertati, potendo giungere, per le ipotesi di maggiore gravità, fino alla risoluzione del rapporto di lavoro.

Riguardo ai Terzi (es. partner, fornitori, consulenti etc.) valgono i rimedi e le azioni di legge oltre alle clausole contrattuali di rispetto del Codice Etico e di ogni altra normativa interna applicabile.

8. PROTEZIONE DEI DATI PERSONALI

Nel rispetto del principio di minimizzazione di cui all'art. 5 del Regolamento (UE) n. 2016/679 (il "GDPR"), solo i dati personali che risultano pertinenti e necessari rispetto alle finalità della Policy possono essere oggetto di trattamento. Pertanto, tutti i dati personali (di qualunque persona fisica) contenuti nella segnalazione o altrimenti raccolti in fase di istruttoria che non risultassero necessari saranno cancellati o resi anonimi. Nell'informativa privacy sono contenute le informazioni generali relative al trattamento dei dati personali nell'ambito di gestione delle segnalazioni.

Le segnalazioni 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.

9. I POTERI SANZIONATORI DELL'ANAC

Ai sensi dell'art. 21 del D.lgs. n. 24/2023, l'Autorità nazionale Anticorruzione (in breve ANAC) applica al responsabile le seguenti sanzioni amministrative pecuniarie:

- da 10.000 a 50.000 euro quando accerta che la persona fisica individuata come responsabile abbia commesso ritorsioni;
- da 10.000 a 50.000 euro quando accerta che la persona fisica individuata come responsabile abbia ostacolato la segnalazione o abbia tentato di ostacolarla;
- da 10.000 a 50.000 euro quando accerta che la persona fisica individuata come responsabile abbia violato l'obbligo di riservatezza di cui all'art. 12 del d.lgs. n. 24/2023 e sopra descritto al punto 6.1.A. Restano salve le sanzioni applicabili dal Garante per la protezione dei dati personali per i profili di competenza in base alla disciplina in materia di dati personali;
- da 10.000 a 50.000 euro quando accerta che non sono stati istituiti canali di segnalazione; in tal caso responsabile è considerato l'organo di indirizzo;
- da 10.000 a 50.000 euro quando accerta 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 d.lgs. n. 24/2023; in tal caso responsabile è considerato l'organo di indirizzo;
- da 10.000 a 50.000 euro quando accerta che non è stata svolta l'attività di verifica e analisi delle segnalazioni ricevute; in tal caso responsabile è considerato il gestore delle segnalazioni;



- da 500 a 2.500 euro, quando è accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità civile della persona segnalante per diffamazione o calunnia nei casi di dolo o colpa grave, salvo che la medesima sia stata già condannata, 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.

10. PUBBLICAZIONE E DIFFUSIONE DELLA POLICY WHISTLEBLOWING

La Società ha proceduto a pubblicare la presente policy sul proprio sito al seguente link <https://www.swisslog-healthcare.com/it-it/chi-siamo>

Il link sopra citato è accessibile sia ad opera dei dipendenti della Società che ai terzi.

La Società provvede inoltre a formare il proprio personale in materia di Whistleblowing e sulla presente procedura.