

DOC0102-03
**Gestione delle Segnalazioni/
Whistleblowing Management**
**INTERNO
INTERNAL**
Indice/Index

1.	Scopo e campo di applicazione	2
2.	Riferimenti	2
3.	Definizioni e acronimi.....	2
4.	Responsabilità.....	4
5.	Modalità operative.....	4
5.1.	Segnalazioni	4
5.1.1.	Segnalante.....	5
5.1.2.	Oggetto della segnalazione	6
5.2.	Modalità e canali di segnalazione.....	7
5.2.1.	Piattaforma interna di segnalazione.....	8
5.3.	Modalità di gestione della segnalazione.....	10
5.3.1.	Affidamento della segnalazione in outsourcing	10
5.3.2.	Reporting.....	11
5.4.	Tutela e responsabilità del segnalante.....	11
5.5.	Sanzioni disciplinari	13
5.6.	Prevenzione di abusi e molestie sul luogo di lavoro	13
5.7.	Comitato Guida per la Parità di Genere (CGU).....	13
5.8.	Formazione e informazione.....	14
6.	Archiviazione	16
7.	Allegati	16
1.	Purpose and Scope	17
2.	References	17
3.	Definitions and acronyms.....	17
4.	Responsibilities	19
5.	Operating modes	19
5.1.	Whistleblowing.....	19
5.1.1.	Whistleblower.....	19
5.1.2.	Subject of the whistleblowing.....	20
5.2.	Reporting methods and channels	21
5.2.1.	Internal whistleblowing platform	22
5.3.	Modes for handling the whistleblowing	23
5.3.1.	Whistleblowing outsourcing referral	24
5.3.2.	Reporting	25
5.4.	Protection and liability of the whistleblower.....	25
5.5.	Disciplinary sanctions	27
5.6.	Abuse and Harassment Prevention at the Workplace	27
5.7.	Steering Committee for Gender Equality (CGU)	27
5.8.	Training and information	28
6.	Records keeping	29
7.	Attachments	30

03	22/09/2025	Revisione totale/ Total review	Daniele Obino	Silvana Furfaro	Franco Maccheroni
00	29/12/2023	Emissione / First draft	Sara Ardoino	Silvana Furfaro	Franco Maccheroni
Rev.	Data/Date	Descrizione/Description	Redatta da SSQ/ Written by SSQ	Verificata da RSQ/ Verified by RSQ	Approvata da PRD/ Approved by PRD

	Istruzione Operativa / <i>Operating Instruction</i>	Pag. 2 di 30
DOC0102-03	Gestione delle Segnalazioni/ <i>Whistleblowing Management</i>	INTERNO <i>INTERNAL</i>

1. Scopo e campo di applicazione

Arrow Diagnostics ha adottato un canale di comunicazione interno per effettuare segnalazioni di violazioni effettive o sospette senza timore di subire ritorsioni e nel massimo rispetto delle tutele fornite al segnalante.

Arrow Diagnostics adotta un Modello di Organizzazione Gestione e Controllo ai sensi del D. Lgs. 231/01, pertanto il canale di segnalazione interno è previsto nel Modello.

La presente istruzione operativa, da intendersi come allegato al Modello 231, si prefigge lo scopo di definire ruoli, responsabilità, modalità operative e principi comportamentali a cui attenersi nella gestione delle segnalazioni, promuovendo una cultura aziendale basata sulla trasparenza, responsabilità e integrità, istituendo e rendendo noto il canale di segnalazione interno, illustrando le tutele previste nei confronti del segnalante o il sistema di protezione in conformità alla normativa e il sistema sanzionatorio previsto dalla normativa a carico della Società e del segnalante.

2. Riferimenti

UNI EN ISO 9001:2015, punto 5.3 “Ruoli, responsabilità e autorità nell'organizzazione”.

UNI CEI EN 13485:2021, punto 5.5.3 “Comunicazione interna”.

UNI CEI EN ISO/IEC 27001:2024.

D. lgs. 231/2001.

Regolamento 679/2016 (GDPR).

Direttiva 1937/2019.

D. lgs. 24/2023 in attuazione della Direttiva Europea n. 1937/2019 in materia di whistleblowing, abrogando le disposizioni in materia previste dalla legge n. 179/2017 per il settore pubblico e dal D. lgs. n. 231/2001 per quello privato in attuazione della Direttiva 1937/2019.

Schema di Linee Guida in materia di protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali – Procedure per la presentazione e gestione delle segnalazioni esterne (ANAC).

PSQ VEN02 – Marketing e gestione sito web.

3. Definizioni e acronimi

AD: Arrow Diagnostics

OdV: Organismo di Vigilanza

DPIA: Data Protection Impact Assessment

CGU: Comitato Guida per la Parità di Genere

Whistleblowing: denuncia, di solito anonima, presentata dal personale di un'organizzazione alle autorità pubbliche, ai mezzi d'informazione o a gruppi di interesse pubblico, di attività non etiche o illecite commesse all'interno dell'organizzazione stessa.

Whistleblower (Segnalante): persona fisica che effettua una segnalazione sulle violazioni acquisite nell'ambito del proprio contesto lavorativo.

Questo documento è di proprietà di Arrow Diagnostics srl.

Ogni riproduzione non autorizzata dalla Direzione è vietata.

This document is owned by Arrow Diagnostics srl.

Any unauthorized reproduction by the Management is forbidden.

	Istruzione Operativa / Operating Instruction	Pag. 3 di 30
DOC0102-03	Gestione delle Segnalazioni/ Whistleblowing Management	INTERNO INTERNAL

Violazioni: comportamenti, atti od omissioni, che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato.

Contesto Lavorativo: le attività lavorative o professionali, presenti o passate, svolte nell'ambito della Società, 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.

Segnalazione: comunicazione da parte del segnalante avente ad oggetto informazioni su una o più violazioni.

Segnalazione Interna: la comunicazione, scritta od orale, delle informazioni sulle violazioni, presentata tramite il canale di segnalazione interna adottato dalla Società.

Segnalazione Esterna: la comunicazione, scritta od orale, delle informazioni sulle violazioni, presentata tramite il canale di segnalazione esterna gestito dall'ANAC.

Divulgazione Pubblica: rendere di pubblico dominio attraverso mezzi di stampa o elettronici le violazioni al fine di raggiungere un numero elevato di persone (incluso l'uso dei social network).

Denuncia dell'autorità Giurisdizionale: possibilità di rivolgersi alle Autorità nazionali competenti, giudiziari e contabili per la denuncia di condotte illecite di cui si è venuti a conoscenza nel contesto lavorativo pubblico o privato.

Ritorsione: qualsiasi comportamento, atto od omissione, anche solo tentato o minacciato, posto in essere in ragione della segnalazione che provoca o può provocare alla persona segnalante o alla persona che ha sporto la denuncia, in via diretta o indiretta, un danno ingiusto.

Outsourcing: team esterno a cui è affidato, per la gestione, il canale interno di segnalazione.

ANAC: Autorità Nazionale Anticorruzione (<https://www.anticorruzione.it>).

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.

Molestia morale: Costituiscono molestie morali ripetuti comportamenti ostili, diretti contro un individuo, con intento fisicamente o psicologicamente persecutorio, protratti e sistematici, suscettibili di creare un ambiente non rispettoso, umiliante o lesivo dell'integrità psicofisica della persona o della sua dignità.

Sono esempi di molestie morali i seguenti comportamenti:

- a) danni all'immagine, quali offese, intimidazioni, calunnie, insulti, diffusione di notizie riservate, insinuazioni su problemi psicologici o fisici della persona o ogni altra azione di discredito della persona, nonché i rimproveri;
- b) danni alla professionalità dell'individuo, quali minacce di licenziamento, dimissioni forzate, trasferimenti immotivati, discriminazioni salariali, pregiudizio delle prospettive di progressione di carriera, ingiustificata rimozione da incarichi già affidati, attribuzione di mansioni improprie, utilizzo e appropriazione non autorizzate dei risultati di studi e ricerche, azioni che creano demotivazione o sfiducia nella persona, scoraggiando il proseguimento della sua attività;
- c) tentativi di emarginazione e isolamento, quali: cambiamento indesiderato delle mansioni o dei colleghi di lavoro e/o di studio con intento persecutorio, limitazioni della facoltà di espressione o eccessi di controllo;

	Istruzione Operativa / <i>Operating Instruction</i>	Pag. 4 di 30
DOC0102-03	Gestione delle Segnalazioni/ <i>Whistleblowing Management</i>	INTERNO <i>INTERNAL</i>

- d) è da considerarsi molestia anche ogni forma di ritorsione contro chiunque denunci comportamenti molestanti, inclusi i testimoni. Ogni caso di ritorsione diretta o indiretta è valutabile anche sotto il profilo disciplinare.

Molestia sessuale: ogni comportamento indesiderato a connotazione sessuale o qualsiasi altro tipo di discriminazione basata sul sesso che offenda la dignità degli uomini e delle donne nell’ambiente di studio e di lavoro, ivi inclusi atteggiamenti di tipo fisico, verbale o non verbale. Le molestie sessuali, in quanto discriminazioni fondate sul sesso, violano il principio della parità di trattamento fra uomini e donne. Sono esempi di molestia sessuale:

- a) richieste implicite o esplicite di prestazioni sessuali offensive o non gradite;
- b) affissione o esposizione di materiale pornografico nell’ambiente aziendale, anche sotto forma elettronica;
- c) adozione di criteri sessisti in qualunque tipo di relazione interpersonale;
- d) promesse, implicite o esplicite, di agevolazioni e privilegi oppure di avanzamenti di carriera in cambio di prestazioni sessuali;
- e) minacce o ritorsioni in seguito al rifiuto di prestazioni sessuali;
- f) contatti fisici indesiderati e inopportuni;
- g) apprezzamenti verbali sul corpo oppure commenti su sessualità o orientamento sessuale ritenuti offensivi.

4. Responsabilità

Tutte le attività di seguito descritte sono di competenza del personale segnalante, del membro interno dell’OdV, in qualità di referente interno, e della Società Resolve Consulting S.r.l., cui è affidato il servizio di gestione delle segnalazioni.

5. Modalità operative

Le modalità operative che descrivono il flusso della segnalazione e le figure coinvolte sono dettagliate nel presente capitolo.

5.1. Segnalazioni

Le segnalazioni ordinarie sono comunicate dal segnalante, personale dell’organizzazione, alle autorità pubbliche, ai mezzi d’informazione o a gruppi di interesse pubblico, al fine di rendere note attività non etiche o illecite commesse all’interno dell’organizzazione stessa.

Le segnalazioni anonime sono da considerarsi segnalazioni “ordinarie”, seppur veicolate con il canale interno. Si applicano le tutele nei confronti del segnalante anonimo, successivamente identificato che abbia denunciato all’ANAC di aver subito delle ritorsioni.

Nel caso della segnalazione anonima il contenuto è determinante ai fini della sua ammissibilità o “presa in carico”; verranno quindi prese in debita considerazione solo le segnalazioni circostanziate e corredate di evidenze.

5.1.1. Segnalante

AD, in conformità alla normativa, individua quali potenziali segnalanti:

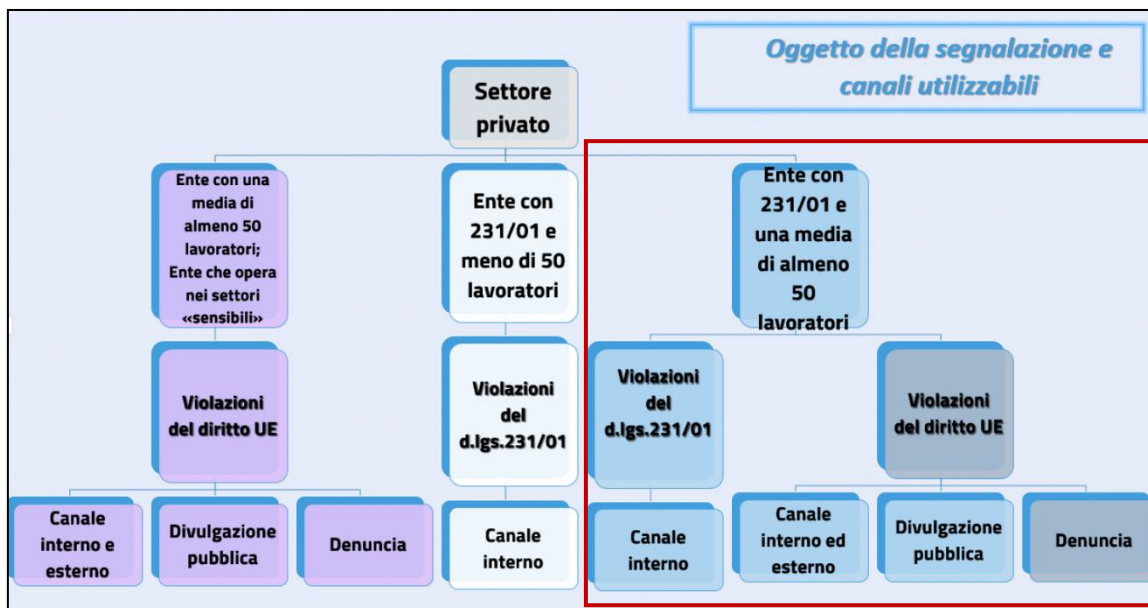
STAKEHOLDER INTERNI:	STAKEHOLDER ESTERNI:
- Tutti i dipendenti dell’organizzazione, a prescindere dall’inquadramento contrattuale e dalla funzione ricoperta; - Le persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza, anche di fatto.	- I lavoratori autonomi e i collaboratori, che forniscono beni o servizi o che realizzano opere in favore della Società; - I volontari e i tirocinanti, retribuiti e non retribuiti, che prestano la propria attività nel contesto lavorativo della Società; - I liberi professionisti e i consulenti che prestano la propria attività nei confronti della Società.
ALTRI SOGGETTI A CUI SONO ESTESE LE TUTELE DEL SEGNALANTE	
- Facilitatori; - Persone del medesimo contesto lavorativo con legame di parentela fino a quarto grado e legame affettivo stabile; - Colleghi di lavoro con rapporto abituale e corrente (ad esempio vincolo di amicizia) nel medesimo contesto lavorativo; - Gli enti di proprietà di chi segnala o per i quali lavora il segnalante o che operano nel medesimo contesto lavorativo (la ratio in questo caso è tutelare per esempio tali enti rispetto a ritorsioni di natura commerciale).	

La segnalazione può essere fatta da soggetto che si trovi in fase di selezione o precontrattuale, nel periodo di prova e dopo lo scioglimento del rapporto.

La presente procedura si riferisce ai casi in cui il segnalante renda nota la propria identità. La ratio è quella di assicurare a tali soggetti le tutele prevista dalla normativa, garantendo la riservatezza dei dati personali conferiti.

5.1.2. Oggetto della segnalazione

Il decreto differenzia l'oggetto della segnalazione in relazione alle caratteristiche dei soggetti giuridici coinvolti. Nella tabella che segue è rappresentato sinteticamente cosa può essere segnalato e con quali canali:



In linea generale la segnalazione può avere ad oggetto tutte le condotte rilevanti ai sensi del D. lgs. 231/01 o che implicano violazioni, presunte o accertate, del Modello 231 o del Codice Etico, a cui si aggiungono gli illeciti di matrice e di rilevanza UE e che quindi ledono interessi finanziari dell'Unione Europea.

A titolo esemplificativo e non esaustivo, la segnalazione può riguardare:

- *Corruzione attiva o passiva;*
- *Comportamenti volti ad ostacolare le attività di controllo delle Autorità di Vigilanza (ad es. omessa consegna di documentazione, presentazione di informazioni false o fuorvianti);*
- *Promessa o dazione di denaro, beni o servizi o altro beneficio volti a corrompere fornitori o clienti;*
- *Condotte illecite fiscali, contabili e finanziarie;*
- *Frodi fiscali;*
- *Violazioni dei diritti umani;*
- *Illeciti ambientali e in materia di salute e sicurezza dei lavoratori;*
- *Uso illecito dei dati personali o palesi violazioni della norma a tutela della privacy;*
- *Violazioni in materia di concorrenza e aiuti di stato;*
- *Violazioni del Codice Etico e delle regole contenute nel Modello di Organizzazione Gestione e Controllo.*

	Istruzione Operativa / Operating Instruction	Pag. 7 di 30
DOC0102-03	Gestione delle Segnalazioni/ Whistleblowing Management	INTERNO INTERNAL

A tutela della dignità e salute dei lavoratori, nonché dell'integrità morale e dei valori della Società, viene data la possibilità di segnalare casi di molestie, abusi subiti sul luogo di lavoro e/o discriminazioni in relazione a sesso, etnia, fede religiosa, orientamento sessuale.

5.2. Modalità e canali di segnalazione

Le segnalazioni devono prevedere preferibilmente i seguenti elementi:

- Una descrizione completa dei fatti oggetto di segnalazione;
- Se conosciute, le circostanze di tempo e di luogo in cui sono state commesse le violazioni o per le quali si ha presunzione;
- Le generalità o gli elementi (qualifica, ufficio, attività svolta) del soggetto segnalato al fine di consentirne l'identificazione;
- Indicazioni di eventuali testimoni o soggetti che possono riferire sui fatti oggetto di segnalazione;
- Eventuali allegati o documenti che possono confermare la fondatezza dei fatti segnalati;
- Ogni altra informazione che possa fornire un riscontro utile circa la sussistenza dei fatti.

Sono oggetto di segnalazioni e quindi ammissibili:

- Le comunicazioni di ritorsioni che il segnalante ritiene di aver subito a seguito di una segnalazione.

Le presunte ritorsioni, anch'esse potenzialmente oggetto di segnalazione, vanno comunicate esclusivamente ad ANAC.

Sono invece escluse e quindi **INAMMISSIBILI**:

- Le segnalazioni legate ad un interesse di carattere personale della persona del segnalante, che riguardano esclusivamente i propri rapporti individuali di lavoro con colleghi o con figure gerarchicamente sovraordinate;
- Le segnalazioni fondate su meri sospetti o voci di corridoio;
- Le segnalazioni di violazioni in materia di sicurezza nazionale.

Il decreto prevede potenzialmente più di una modalità di canali di segnalazione:

Canale interno	Canale esterno ANAC	Divulgazione pubblica	Denuncia
----------------	---------------------	-----------------------	----------

Canale istituito dalla Società (Piattaforma web Teseo).	<i>Il segnalante può ricorrere ad ANAC quando:</i> • <i>Il canale di segnalazione interno non è attivo oppure non rispetta i requisiti di legge (es. quando non garantisce la riservatezza);</i> • <i>Ha già effettuato una segnalazione interna senza ricevere riscontro;</i> • <i>Teme che la segnalazione possa determinare il rischio di ritorsione;</i> • <i>Teme che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.</i>	<i>Il segnalante può ricorrere a divulgazione pubblica a mezzo stampa o media, social media quando:</i> • <i>Ha già effettuato una segnalazione interna e/o ad ANAC senza ricevere riscontro;</i> • <i>Teme che la segnalazione possa determinare il rischio di ritorsione;</i> • <i>Ritiene che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.</i>	<i>Il decreto in ultimo riconosce anche la facoltà al segnalante di denuncia delle condotte illecite configurabili come reati direttamente alle Autorità nazionali.</i>
---	---	--	--

5.2.1. Piattaforma interna di segnalazione

AD ha istituito un apposito canale di segnalazione interna al quale il segnalante può ricorrere.

La piattaforma utilizza la soluzione web-based TESEO ERM e offre un portale personalizzato, garantendo il rispetto di tutti i requisiti legali necessari, inclusi quelli previsti per l'organizzazione e gestione dei trattamenti di dati personali e degli adempimenti previsti dalla normativa sulla privacy (D. lgs. n. 196/2003 – Codice sulla protezione dei dati personali; Regolamento U.E. 2016/679 in materia di protezione dei dati personali).

La piattaforma permette a tutti gli stakeholder interni ed esterni di inviare segnalazioni a predeterminati soggetti interni autorizzati a gestire la segnalazione al fine di garantire una comunicazione efficace e riservata.

L'accesso alla piattaforma avviene dal sito web istituzionale della Società oppure al seguente link:
<https://arrowdiagnostics.wb.teseoerm.com/#/>

	Istruzione Operativa / <i>Operating Instruction</i>	Pag. 9 di 30
DOC0102-03	Gestione delle Segnalazioni/ Whistleblowing Management	INTERNO INTERNAL



Prima di effettuare la segnalazione, al segnalante è chiesto di prendere visione di un'informativa privacy relativa al trattamento dei propri dati personali.

Il segnalante ha la possibilità di scegliere se effettuare una segnalazione fornendo le proprie generalità oppure in forma totalmente anonima, inserendo solamente l'oggetto della segnalazione e l'argomento di riferimento.

Al termine dell'inserimento della segnalazione, la piattaforma attribuisce un codice identificativo univoco (codice ticket) che il segnalante deve conservare e trascrivere in quanto gli permetterà di verificare lo stato di avanzamento della propria segnalazione.

All'atto della segnalazione, il segnalante riceve una notifica di avvenuto ricevimento o notifica visibile direttamente in piattaforma.

La piattaforma consente al segnalante di effettuare una segnalazione scritta.

Per ulteriori dettagli operativi relativi all'utilizzo della piattaforma, si rinvia al documento "Istruzioni operative per l'utilizzo della piattaforma Web Whistleblowing", allegato alla presente istruzione operativa e scaricabile al percorso intranet [S:\DOCUMENTI PUBBLICI\CERTIFICAZIONE QUALITA DOC FIRMATI DISP CONSULTAZIONE PERSONALE\IST\DOC0102 Gestione delle segnalazioni](#)

È sempre possibile per il segnalante richiedere di essere ascoltato di persona; il suggerimento in questo caso è quello di accedere comunque alla piattaforma e inviare tale richiesta nei campi descrittivi al fine di tracciare la richiesta e mantenerne la riservatezza.

A cadenza annuale, AD verifica il corretto funzionamento della piattaforma eseguendo una segnalazione di prova al CGU.

	Istruzione Operativa / <i>Operating Instruction</i>	Pag. 10 di 30
DOC0102-03	Gestione delle Segnalazioni/ <i>Whistleblowing Management</i>	INTERNO <i>INTERNAL</i>

5.3. Modalità di gestione della segnalazione

Come previsto dalle Linee Guida ANAC, la gestione del canale di segnalazione interno può essere affidata a:

- una persona interna all'amministrazione/ente;
- un ufficio dell'amministrazione/ente con personale appositamente dedicato;
- un soggetto esterno.

5.3.1. Affidamento della segnalazione in outsourcing

AD si avvale di un soggetto esterno e ha affidato la ricezione delle segnalazioni in outsourcing a Resolve Consulting S.r.l. che, al suo interno, individua un team composto da risorse dotate delle caratteristiche di professionalità necessarie a garantire il rispetto di quanto definito dal D. lgs. 24/2023.

AD rimane comunque incaricata di dare seguito alla segnalazione, far fronte all'illecito individuato e fornire un riscontro al whistleblower. A tale scopo, AD nomina un referente interno per il whistleblowing, identificato nel Membro interno dell'Organismo di Vigilanza di AD. Sul referente interno per il whistleblowing gravano gli stessi obblighi in materia di tutela della riservatezza previsti in capo a tutti i soggetti destinatari delle segnalazioni.

Il Decreto, al fine di garantire una efficiente e tempestiva gestione delle segnalazioni, prevede un iter procedurale specifico per chi gestisce le segnalazioni, come di seguito riportato.

In primo luogo, il team di Resolve Consulting S.r.l.:

- rilascia al segnalante un avviso di ricevimento della segnalazione entro sette giorni dalla data di ricezione (automaticamente tramite avviso della piattaforma);
- mantiene le interlocuzioni con la persona segnalata;
- dà un corretto seguito alle segnalazioni ricevute;
- fornisce un riscontro al segnalante.

Al fine di dare un corretto seguito alle segnalazioni, il team di Resolve Consulting S.r.l., in via preliminare, effettua una valutazione circa la sussistenza dei requisiti essenziali della segnalazione al fine di valutarne la sua ammissibilità (istruttoria preliminare). In particolar modo, verifica:

- se rientra o meno nel perimetro soggettivo e oggettivo della norma (chi ha segnalato e cosa ha segnalato...);
- la presenza di elementi di fatto idonei a giustificare eventuali accertamenti o indagini ulteriori;
- che la segnalazione sia precisa e circostanziata e, quindi, non generica e non diffamatoria;
- che la documentazione eventualmente allegata alla segnalazione sia appropriata e coerente.

Dopo aver valutato la segnalazione come ammissibile, il team svolge l'attività di indagine (investigazione) necessaria a dare seguito alla segnalazione, anche mediante audizioni e acquisizione di documenti, sempre nel rispetto dei principi di imparzialità e riservatezza. Allo

	Istruzione Operativa / Operating Instruction	Pag. 11 di 30
DOC0102-03	Gestione delle Segnalazioni/ Whistleblowing Management	INTERNO INTERNAL

svolgimento dell'attività di investigazione partecipa anche la figura del referente aziendale whistleblowing, il quale viene coinvolto in tutte le fasi dell'attività di indagine.

Nel caso di violazioni del Codice Etico e del Modello di Organizzazione Gestione e Controllo viene sempre interessato anche l'Organismo di Vigilanza, vincolato alla riservatezza. Eventuali ulteriori soggetti potranno essere coinvolti previa informativa e sottoscrizione del vincolo di riservatezza.

All'esito dell'istruttoria e, comunque, entro 3 mesi dalla data dell'avviso di ricevimento (notifica), il team esterno si impegna a fornire riscontro al segnalante, salvo estensione dei termini a 6 mesi se adeguatamente motivato.

5.3.2. Reporting

Il team esterno predispone con cadenza annuale il Report contenente l'indicazione delle Segnalazioni pervenute nel periodo di riferimento.

Nel Report è riportato lo "stato" di ciascuna Segnalazione (es. ricevuta, aperta, in lavorazione/chiusa, ecc.) e delle eventuali azioni intraprese (azioni correttive e provvedimenti disciplinari) nel rispetto delle norme sulla riservatezza del segnalante.

Il Rendiconto delle Segnalazioni è inviato, anche a seconda delle tematiche considerate, a:

- Consiglio di Amministrazione della Società;
- il Sindaco Unico;
- l'Organismo di Vigilanza;
- il Comitato Guida per la Parità di Genere.

5.4. Tutela e responsabilità del segnalante

L'identità del segnalante e del segnalato e degli altri soggetti coinvolti (ad es. i facilitatori) sono protette in ogni contesto successivo alla segnalazione.

La violazione dell'obbligo di riservatezza è fonte di responsabilità disciplinare, fatta salva ogni ulteriore forma di responsabilità prevista dalla legge.

Deroghe alla tutela della riservatezza:

Consenso espresso del segnalante a rilevare la propria identità a soggetti diversi da quelli preventivamente autorizzati.	Nel procedimento penale , l'identità del segnalante è coperta da segreto nei limiti dell'art. 329 cpp (solo dopo la chiusura delle indagini preliminari).	Nel procedimento disciplinare attivato contro il presunto autore della condotta segnalata l'identità del segnalante può essere rilevata al segnalato per consentirne la difesa solo previo consenso espresso del segnalante.
--	--	---

Nella gestione della segnalazione, i dati personali del segnalante e di altri soggetti eventualmente coinvolti, saranno trattati in piena conformità a quanto stabilito dalla normativa vigente in materia di protezione dei dati personali, incluso il Reg. UE 679/2016 ("GDPR") e il D. lgs. 196/2003.

A tal fine AD ha effettuato una valutazione di impatto sulla protezione dei dati (DPIA).

AD, in ottemperanza agli obblighi di legge, ha adottato una rigorosa politica anti-ritorsione. Non saranno tollerate ritorsioni inclusi, a titolo esemplificativo ma non esaustivo, i seguenti scenari:

- Licenziamento, sospensione o misure equivalenti;
- Retrocessione di grado o mancata promozione;
- Mutamento di funzioni, cambiamento del luogo di lavoro, riduzione dello stipendio, modifica dell'orario di lavoro;
- Sospensione della formazione o qualsiasi restrizione dell'accesso alla stessa;
- Note di demerito o referenze negative;
- Adozione di misure disciplinari o di altra sanzione, anche pecuniaria;
- Coercizione, intimidazione, molestie o ostracismo;
- Discriminazione o comunque trattamento sfavorevole;
- 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;
- Mancato rinnovo o risoluzione anticipata di un contratto di lavoro a termine;
- Danni, anche alla reputazione della persona, in particolare sui social media, o pregiudizi economici o finanziari, comprese la perdita di opportunità economiche e la perdita di redditi;
- 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;
- Conclusione anticipata o annullamento del contratto di fornitura di beni o servizi;
- Annullamento di una licenza o di un permesso;
- Richiesta di sottoposizione ad accertamenti psichiatrici o medici.

AD ritiene fondamentale il benessere psico-fisico dei suoi dipendenti e collaboratori, e si impegna a tutelare qualunque soggetto che effettui una segnalazione in buona fede:

- I segnalanti devono ragionevolmente credere che le informazioni sulle violazioni segnalate siano veritiere (non supposizioni, voci di corridoio o notizie di pubblico dominio);
- Viene tutelata la buona fede del segnalante anche in caso di segnalazioni inesatte per via di errori genuini (scarsa conoscenza delle norme giuridiche);
- Il segnalante deve indicare chiaramente nell'oggetto della segnalazione che si tratta di una segnalazione whistleblowing;
- Deve esserci uno stretto collegamento o consequenzialità tra la segnalazione e l'atto sfavorevole direttamente o indirettamente subito dal segnalante, per configurare la ritorsione.

Fatte salve le specifiche limitazioni previste, non è garantita la tutela del segnalante nei seguenti casi:

1. È stata accertata con sentenza di primo grado la responsabilità penale del segnalante per i reati di calunnia e diffamazione, ovvero la sua responsabilità civile per la stessa denuncia nei casi di dolo o colpa grave.

In caso di accertamento delle responsabilità, alla persona segnalante o denunciante è anche irrogata una sanzione disciplinare.

	Istruzione Operativa / <i>Operating Instruction</i>	Pag. 13 di 30
DOC0102-03	Gestione delle Segnalazioni/ <i>Whistleblowing Management</i>	INTERNO <i>INTERNAL</i>

5.5. Sanzioni disciplinari

Il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, ex D. lgs. 231/01, adottato da AD, prevede un sistema disciplinare che sanziona coloro che pongono in essere condotte oggetto della segnalazione altresì nei confronti di coloro che violano le misure di tutela del segnalante, in conformità a quanto disposto dalle Linee Guida ANAC. Qualora dalle attività di indagine condotte secondo la presente procedura dovessero emergere, a carico del Personale di AD o di Terzi (consulenti, collaboratori, partner commerciali etc.), violazioni o illeciti, AD agirà tempestivamente per l'applicazione del Sistema Disciplinare. Queste sanzioni mirano inoltre a garantire il rispetto delle misure di tutela del whistleblower e a promuovere un ambiente sicuro per coloro che decidono di segnalare violazioni o comportamenti illeciti.

5.6. Prevenzione di abusi e molestie sul luogo di lavoro

AD, in relazione alle proprie politiche e risorse, dà attuazione alle previsioni di legge in materia di contrasto alle molestie sui luoghi di lavoro e parità di genere.

Tra queste rientra, tra le altre, la previsione di una metodologia di segnalazione anonima di accadimenti che rientrano nelle suddette categorie.

Per dare concreta attuazione a tale previsione, AD ha stabilito che la piattaforma web based Teseo-ERM potrà essere utilizzata anche come strumento per inviare segnalazioni di molestie sui luoghi di lavoro, tra le quali rientrano, a titolo esemplificativo e non esaustivo, le seguenti categorie:

2. abuso fisico o verbale;
3. abuso digitale;
4. mobbing;
5. non inclusività;
6. discriminazione di genere, di razza, di orientamento sessuale;
7. disparità retributiva;
8. utilizzo di un linguaggio non appropriato;

5.7. Comitato Guida per la Parità di Genere (CGU)

Le segnalazioni di cui al punto precedente saranno gestite dal Comitato Guida per la Parità di Genere istituito presso AD e composto dalle seguenti funzioni:

- Dr.ssa Silvana Furfaro – Responsabile SGI e membro intero dell'OdV
- Dr. Stefano Campi – Responsabile Ufficio Commerciale
- Sig.ra Vincenza Dell'Olio – Responsabile HR
- Sig.ra Anna Cossu – Junior HR

I membri del CGU sono obbligati alla riservatezza e svolgeranno i propri compiti in conformità alla normativa privacy vigente nonché alle policies aziendali adottate in materia di parità di genere.

	Istruzione Operativa / Operating Instruction	Pag. 14 di 30
DOC0102-03	Gestione delle Segnalazioni/ Whistleblowing Management	INTERNO INTERNAL

5.8. Formazione e informazione

AD si impegna a diffondere a tutti i soggetti interessati, interni ed esterni, attraverso apposite attività di informazione e formazione periodica, le modalità di gestione delle segnalazioni. La presente procedura è pubblicata sul sito internet di AD, condivisa a tutto il personale interno dall'ufficio Qualità e resa fruibile nella rete intranet FileShare.

ISTRUZIONI OPERATIVE PER L'UTILIZZO DELLA PIATTAFORMA WEB WHISTLEBLOWING "TESEO ERM"

A chi è rivolta?

- A tutti i dipendenti (lavoratori subordinati);
- Alle persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza;
- Ai lavoratori autonomi che svolgono la propria attività presso AD;
- Ai volontari e i tirocinanti (retribuiti o non retribuiti) che prestano la propria attività presso AD;
- Ai liberi professionisti e i consulenti che prestano la propria attività presso AD.

A cosa serve?

A garantire la protezione sia in termini di tutela della riservatezza ma anche da eventuali misure ritorsive per i soggetti che si espongono con segnalazioni contribuendo all'emersione e alla prevenzione di rischi e situazioni pregiudizievoli per AD e di riflesso per l'interesse pubblico collettivo.

Fornire linee guida e indicazioni operative al segnalante circa oggetto, contenuti, destinatari e modalità di gestione delle segnalazioni nonché circa le forme di tutela che vengono offerte in linea con i riferimenti normativi europei e locali.

Quando effettuare una segnalazione?

Quando si viene a conoscenza di condotte illecite fondate o presunte basate su elementi di fatto precisi e concordanti riferite al contesto lavorativo. Oggetto di segnalazione possono essere le violazioni specifiche di norme nazionali e del diritto UE e/o fatti illeciti di diversa natura che ledono l'interesse pubblico o l'integrità di AD.

Non sono ricomprese tra le informazioni sulle violazioni segnalabili le notizie palesemente prive di fondamento, le informazioni che sono già totalmente di dominio pubblico, nonché informazioni acquisite solo sulla base di indiscrezioni o fonti scarsamente attendibili (cd. Voci di corridoio). Prima di procedere ad effettuare una segnalazione in via formale è suggerito, laddove possibile, il confronto interno con i propri responsabili diretti.

Chi riceve una segnalazione?

AD ha affidato la gestione delle segnalazioni al Team esterno di Resolve Consulting S.r.l., dotato delle caratteristiche di professionalità necessarie a garantire il rispetto di quanto definito dal D. lgs. n. 24/2023.

Cosa non può essere oggetto di segnalazione?

Le contestazioni, rivendicazioni o richieste legate ad un interesse di carattere personale della persona segnalante. Le segnalazioni di violazioni in materia di sicurezza nazionale, nonché di appalti relativi ad aspetti di difesa o di sicurezza nazionale.

Quali sono i canali interni per effettuare una segnalazione?

AD ha adottato un canale interno informatico – Piattaforma Whistleblowing Teseo ERM. La piattaforma consente la trasmissione ai soggetti autorizzati (destinatari della segnalazione), di segnalazioni scritte. È inoltre facoltà del segnalante richiedere un incontro diretto in presenza fissato entro un tempo ragionevole dalla richiesta.

Segnalazioni sulla Parità di Genere

La piattaforma informatica Teseo ERM potrà essere utilizzata anche come strumento per l'invio di segnalazioni in materia di parità di genere (es. molestie sul lavoro, abusi, disparità di genere). In questo caso le segnalazioni sono gestite dal Comitato Guida Parità di Genere (CGU), conformemente alle policies aziendali adottate in materia.

Come effettuare una segnalazione whistleblowing tramite la piattaforma TESEO ERM

1	Accedi alla pagina web https://arrowdiagnostics.wb.teseoerm.com/#/e prendi visione dell'informativa privacy (presa visione). Clicca il link e segui le istruzioni che troverai all'interno della piattaforma e nel sito web – sezione whistleblowing. Il segnalante potrà: • inviare segnalazioni in materia di Whistleblowing. In questo caso i destinatari della segnalazione sono i membri del Team esterno outsourcing. • inviare segnalazioni di molestie afferenti alla parità di genere. In questo caso i destinatari della segnalazione sono i membri del Comitato Guida Parità di Genere (CG).
2	Clicca sul tasto "Invia una segnalazione", prosegui compilando i campi obbligatori contrassegnati da (*). È facoltà del segnalante compilare anche gli altri campi non obbligatori che forniscono informazioni in merito all'identità del segnalante. In ogni caso ricorda che la segnalazione deve essere circostanziata indicando: - Le circostanze di tempo e di luogo in cui si è verificato il fatto oggetto della segnalazione; - La descrizione del fatto (anche in presenza di evidenza o con la possibilità di allegare documenti); - Gli elementi che consentano di identificare il soggetto cui attribuire i fatti segnalati.
3	La piattaforma ti chiederà come facoltativo il consenso a rilevare la tua identità (se fornita) a persone diverse da quelle competenti a ricevere e gestire le segnalazioni.
4	Quando si è certi del contenuto da inoltrare cliccare "invia".
5	La piattaforma a questo punto rilascerà il codice univoco alfanumerico (codice ticket) che devi annotarti, conservare e non divulgare a terzi. Sarà l'unico modo attraverso il quale potrà nuovamente accedere a questa segnalazione per monitorarne l'andamento e le risposte del gestore, cliccando su "Riapri Ticket" nella schermata iniziale (sia che tu abbia effettuato una segnalazione anonima o nel caso tu abbia rilevato la tua identità).
6	Una volta effettuata la segnalazione riceverai avviso di ricevimento o notifica, direttamente visibile in piattaforma. Con questo avviso si considera evaso il termine di notifica di ricezione della segnalazione.
7	Entro tre mesi (salvo casi particolari) dall'avviso di ricevimento o notifica riceverai l'esito della tua segnalazione.
8	Puoi inviare tramite la piattaforma anche le segnalazioni in forma anonima.
9	I dati e le informazioni presenti in piattaforma sono archiviati all'interno della stessa e conservati per un periodo di 5 anni.

Schema di funzionamento della segnalazione:



Si ricorda che:

- AD promuove in tutto il processo i principi etici, del rispetto dell'integrità e protezione del segnalante;
- AD si impegna a proteggere la privacy di tutte le persone coinvolte;
- Le segnalazioni sono archiviate in modo sicuro all'interno della piattaforma;
- Tutte le segnalazioni sono soggette ad istruttoria preliminare, potreste essere ricontattati per approfondimenti dal Team esterno incaricato di gestire le segnalazioni;
- La segnalazione rimane riservata.

	Istruzione Operativa / <i>Operating Instruction</i>	Pag. 16 di 30
DOC0102-03	Gestione delle Segnalazioni/ <i>Whistleblowing Management</i>	INTERNO <i>INTERNAL</i>

6. Archiviazione

Tutta la documentazione inerente alle segnalazioni ricevute è archiviata all'interno della piattaforma (archiviazione informatica) e conservata nel rispetto delle normative vigenti in materia di protezione dei dati personali.

La documentazione relativa alla segnalazione verrà conservata per un massimo di 5 anni. I dati personali manifestamente inutili al trattamento di una specifica segnalazione non sono raccolti o, se raccolti accidentalmente, saranno immediatamente cancellati.

Tutta la documentazione prodotta nell'ambito delle attività disciplinate dalla presente istruzione, comprese le eventuali comunicazioni via e-mail, è conservata secondo le modalità chiarite nella procedura operativa DOC01 "Informazioni documentate" ed è a disposizione dell'OdV a semplice richiesta anche verbale.

7. Allegati

- Istruzioni operative Teseo

	Istruzione Operativa / Operating Instruction	Pag. 17 di 30
DOC0102-03	Gestione delle Segnalazioni/ Whistleblowing Management	INTERNO INTERNAL

1. Purpose and Scope

Arrow Diagnostics, has adopted an internal communication channel to report actual or suspected violations without fear of retaliation and with the utmost respect for the protections provided to the whistleblower.

Arrow Diagnostics adopts an Organization, Management and Control Model pursuant to Legislative Decree 231/01, therefore the internal reporting channel is provided for in the Model.

This operating instruction, to be understood as an annex to Model 231, aims to define roles, responsibilities, operating methods and behavioural principles to be followed in the management of reports, promoting a corporate culture based on transparency, responsibility and integrity, establishing and disclosing the internal reporting channel, illustrating the safeguards provided for the whistleblower or the protection system in accordance with the legislation and the sanctioning system provided for by law against the Company and the whistleblower.

2. References

UNI EN ISO 9001:2015, point 5.3 "Roles, responsibilities and authority in the organization".

UNI CEI EN 13485:2021, point 5.5.3 "Internal communication".

UNI CEI EN ISO/IEC 27001:2024.

D. lgs. 231/2001.

Regulation 679/2016 (GDPR).

Directive 1937/2019.

D. lgs. 24/2023 in implementation of European Directive no. 1937/2019 on whistleblowing, repealing the relevant provisions of Law no. 179/2017 for the public sector and Legislative Decree no. no. 231/2001 for the private sector in implementation of Directive 1937/2019.

Scheme of Guidelines on the protection of persons who report breaches of Union law and the protection of persons who report breaches of national regulatory provisions – Procedures for the submission and management of external reports (ANAC).

PSQ VEN02 – Marketing and website management.

3. Definitions and acronyms

AD: Arrow Diagnostics

OdV: Supervisory Body

DPIA: Data Protection Impact Assessment

CGU: Steering Committee for Gender Equality

Whistleblowing: notification, usually anonymous, made by an organization's staff to public authorities, media or public interest groups of unethical or illegal activities committed within the organization.

Whistleblower: natural person who reports violations acquired in the context of work context.

Violations: conduct, acts or omissions, which harm the public interest or the integrity of the public administration or private entity.

Questo documento è di proprietà di Arrow Diagnostics srl.

Ogni riproduzione non autorizzata dalla Direzione è vietata.

This document is owned by Arrow Diagnostics srl.

Any unauthorized reproduction by the Management is forbidden.

	Istruzione Operativa / Operating Instruction	Pag. 18 di 30
DOC0102-03	Gestione delle Segnalazioni/ Whistleblowing Management	INTERNO INTERNAL

Work Context: current or past employment or professional activities within the Company through which, regardless of the nature of such activities, a person acquires Information about Violations and in the context of which he or she may be at risk of retaliation if reporting.

Signalling: communication by the whistleblower concerning information on one or more violations.

Internal Signaling: the communication, written or oral, of information on violations, submitted through the internal reporting channel adopted by the Company.

External Signaling: the communication, written or oral, of information on violations, submitted through the external reporting channel managed by ANAC.

Public Disclosure: make violations public through print or electronic means in order to reach a large number of people (including the use of social networks).

Complaint by the Judicial Authority: possibility of contacting the competent national authorities, judicial and accounting authorities to report unlawful conduct of which one has become aware in the public or private work context.

Retaliation: any behaviour, act or omission, even if only attempted or threatened, carried out as a result of the report that causes or may cause unjust damage to the reporting person or to the person who filed the complaint, directly or indirectly.

Outsourcing: external team that is entrusted with the internal reporting channel for management.

ANAC: Italian National Anti-Corruption Authority (<https://www.anticorruzione.it>).

Facilitator: A natural person who assists the whistleblower in the reporting process, operating within the same work context and whose assistance must be kept confidential.

Moral harassment: Repeated moral harassment is hostile behavior directed against an individual, with a physical or psychological intent to persecute, protracted and systematic, likely to create a disrespectful environment, humiliating or detrimental to the psychophysical integrity of the person or his dignity.

Examples of moral harassment include:

- damage to the image, such as insults, intimidation, slander, insults, dissemination of confidential information, insinuations about psychological or physical problems of the person or any other act of discrediting the person, as well as reprimands;
- damage to the professionalism of the individual, such as threats of dismissal, forced resignation, unjustified transfers, wage discrimination, prejudice to the prospects of career progression, unjustified removal from positions already entrusted, attribution of improper tasks, use and unauthorized appropriation of the results of studies and research, actions that create demotivation or distrust in the person, discouraging the continuation of his activity;
- attempts at marginalisation and isolation, such as: unwanted change of job or work colleagues and/or study with intent to persecute, limitations of the ability to express or excesses of control;
- any form of retaliation against anyone who reports harassment, including witnesses, shall also be considered harassment. Any direct or indirect retaliation can also be assessed from a disciplinary point of view.

Sexual harassment: any unwanted sexual behaviour or any other form of discrimination based on sex that offends the dignity of men and women in the study and work environment, including

	Istruzione Operativa / Operating Instruction	Pag. 19 di 30
DOC0102-03	Gestione delle Segnalazioni/ Whistleblowing Management	INTERNO INTERNAL

physical, verbal or non-verbal attitudes. Sexual harassment, as discrimination based on sex, violates the principle of equal treatment between men and women. Examples of sexual harassment include:

- a) implicit or explicit requests for offensive or unwelcome sexual services;
- b) display or display of pornographic material in the University environment, including in electronic form;
- c) adoption of sexist criteria in any type of interpersonal relationship;
- d) promises, implicit or explicit, of facilities and privileges or career advancements in exchange for sexual services;
- e) threats or retaliation following refusal of sexual services;
- f) unwanted and inappropriate physical contact;
- g) verbal body appreciations or comments about sexuality or sexual orientation deemed offensive.

4. Responsibilities

All the activities described below are the responsibility of the reporting staff, the internal member of the OdV, as internal contact person, and the Company Resolve Consulting S.r.l., which is entrusted with the whistleblowing management service

5. Operating modes

The operating procedures that describe the flow of the report and the figures involved are detailed in this chapter.

5.1. Whistleblowing

Ordinary reports are communicated by the whistleblower, staff of the organization, to public authorities, the media or to public interest groups, in order to disclose unethical or illegal activities committed within the organization.

Anonymous reports are to be considered "ordinary" reports, even if they are conveyed through the internal channel. Protections apply to the anonymous whistleblower, subsequently identified who has reported to ANAC that he or she has suffered retaliation.

In the case of anonymous reporting, the content is decisive for the purposes of its admissibility or "taking charge"; Therefore, only detailed reports accompanied by evidence will be taken into due consideration.

5.1.1. Whistleblower

AD, in accordance with the regulations, identifies as potential whistleblowers:

INTERNAL STAKEHOLDERS:	EXTERNAL STAKEHOLDERS:
------------------------	------------------------

DOC0102-03

**Gestione delle Segnalazioni/
Whistleblowing Management**

INTERNO
INTERNAL

- All employees of the organization, regardless of their contractual status and function;
- Persons with administrative, managerial, control, supervisory or representative functions.

- Self-employed workers and collaborators who provide goods or services or who carry out works in favor of the Company;
- Volunteers and trainees, both paid and unpaid, who work in the Company's work environment;
- Freelancers and consultants who work for the Company.

OTHER SUBJECTS TO WHOM WHISTLEBLOWER PROTECTIONS ARE EXTENDED

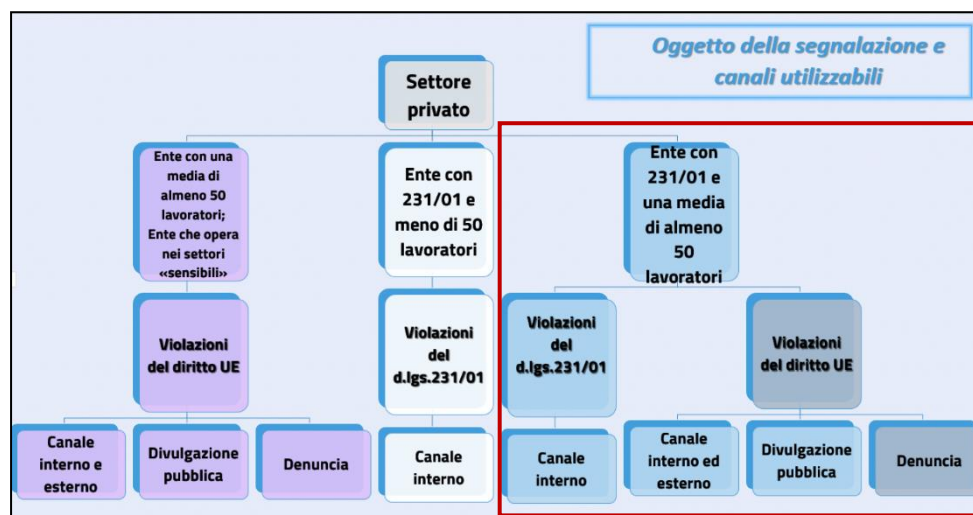
- Facilitators;
- People in the same working context with a family relationship up to the fourth degree and a stable emotional bond;
- Work colleagues with a habitual and current relationship (e.g. friendship) in the same work context;
- Entities owned by the whistleblower or for which the whistleblower works or that operate in the same work context (the rationale in this case is to protect, for example, these entities against commercial retaliation).

The report can be made by a person who is in the selection or pre-contractual phase, during the probationary period and after the termination of the relationship.

This procedure refers to cases where the whistleblower discloses his/her identity. The rationale is to ensure that these subjects are protected by law, guaranteeing the confidentiality of the personal data provided.

5.1.2. Subject of the whistleblowing

The decree differentiates the subject matter of the report in relation to the characteristics of the legal entities involved. The following table provides a summary of what can be reported and with which channels:



In general, the report may concern all relevant conduct pursuant to Legislative Decree no. 231/01 or that involve alleged or ascertained violations of Model 231 or the Code of Ethics, to which are added offences of EU origin and relevance and which therefore harm the financial interests of the European Union.

By way of example and not limited to, the report may concern:

	Istruzione Operativa / <i>Operating Instruction</i>	Pag. 21 di 30
DOC0102-03	Gestione delle Segnalazioni/ Whistleblowing Management	INTERNO INTERNAL

- *Active or passive corruption;*
- *Conduct aimed at obstructing the control activities of the Supervisory Authorities (e.g. failure to provide documentation, presentation of false or misleading information);*
- *Promising or giving money, goods or services, or other benefits intended to bribe suppliers or customers;*
- *Tax, accounting and financial unlawful conduct;*
- *Tax fraud;*
- *Human rights violations;*
- *Offences relating to the environment and the health and safety of workers;*
- *Unlawful use of personal data or blatant violations of privacy regulations;*
- *Infringements of competition and state aid;*
- *Violations of the Code of Ethics and the rules contained in the Organization, Management and Control Model.*

To protect the dignity and health of workers, as well as the moral integrity and values of the Company, it is possible to report cases of harassment, abuse suffered in the workplace and/or discrimination in relation to gender, ethnicity, religious faith, sexual orientation.

5.2. Reporting methods and channels

Reports should preferably include the following elements:

- *A full description of the facts reported;*
- *If known, the circumstances of the time and place in which the infringements were committed or for which there is a presumption;*
- *The personal details or elements (title, office, activity carried out) of the reported person in order to allow their identification;*
- *Indications of any witnesses or persons who may report on the facts being reported;*
- *Any attachments or documents that may confirm the validity of the facts reported;*
- *Any other information that may provide useful feedback on the existence of the facts.*

The following are the subject of reports and therefore admissible:

- *Communications of retaliation that the whistleblower believes they have suffered as a result of a report.*

Alleged retaliation, which is also potentially reported, must be communicated exclusively to ANAC.

On the other hand, they are excluded and therefore INADMISSIBLE:

- *Reports related to a personal interest of the person of the whistleblower, which concern exclusively one's individual working relationships with colleagues or with hierarchically superior figures;*
- *Reports based on mere suspicion or rumours;*

	Istruzione Operativa / Operating Instruction	Pag. 22 di 30
DOC0102-03	Gestione delle Segnalazioni/ Whistleblowing Management	INTERNO INTERNAL

- Reports of national security breaches.

The decree potentially provides for more than one mode of reporting channels:

Internal channel	ANAC External Channel	Public Disclosure	Complaint
Channel set up by the Company (Teseo web platform).	The whistleblower may appeal to ANAC when: - The internal reporting channel is not active or does not comply with legal requirements (e.g. when it does not guarantee confidentiality); - You have already made an internal report without receiving a response; - Fears that the report may lead to the risk of retaliation; - Is concerned that the breach may pose an imminent or obvious danger to the public interest.	The whistleblower may resort to public disclosure in the press or media, social media when: - Has already made an internal and/or ANAC report without receiving a response; - Fears that the report may lead to the risk of retaliation; - Considers that the breach may constitute an imminent or obvious danger to the public interest.	Finally, the decree also recognizes the right of the whistleblower to report unlawful conduct that can be classified as a crime directly to the national authorities.

5.2.1. Internal whistleblowing platform

AD has set up a special internal reporting channel that the whistleblower can use.

The platform uses the web-based TESEO ERM solution and offers a customized portal, ensuring compliance with all the necessary legal requirements, including those for the organization and management of personal data processing and the obligations provided for by privacy legislation (Legislative Decree no. 196/2003 – Personal Data Protection Code; EU Regulation 2016/679 on the protection of personal data).

The platform allows all internal and external stakeholders to send reports to predetermined internal parties authorized to manage the report in order to ensure effective and confidential communication.

	Istruzione Operativa / <i>Operating Instruction</i>	Pag. 23 di 30
DOC0102-03	Gestione delle Segnalazioni/ Whistleblowing Management	INTERNO INTERNAL

Access to the platform is from the Company's institutional website or at the following link:
<https://arrowdiagnostics.wb.teseoerm.com/#/>



Before making the report, the whistleblower is asked to read a privacy policy relating to the processing of their personal data.

The whistleblower has the possibility to choose whether to make a report by providing his/her personal details or in a totally anonymous form, entering only the subject of the report and the topic of reference.

At the end of the entry of the report, the platform assigns a unique identification code (ticket code) that the whistleblower must keep and transcribe as it will allow him to check the progress of his report.

At the time of reporting, the whistleblower receives a notification of receipt or notification visible directly on the platform.

The platform allows the whistleblower to make a written report.

For further operational details relating to the use of the platform, please refer to the document "Operating instructions for the use of the Web Whistleblowing platform", attached to this operating instruction and downloadable from the intranet URL [S:\DOCUMENTI PUBBLICI\CERTIFICAZIONE QUALITA DOC FIRMATI DISP CONSULTAZIONE PERSONALE\IST\DOC0102 Gestione delle segnalazioni](#)

It is always possible for the whistleblower to request to be heard in person; The suggestion in this case is to access the platform anyway and send this request in the descriptive fields in order to track the request and maintain its confidentiality.

On an annual basis, AD verifies the correct functioning of the platform by making a test report to the CGU.

5.3. Modes for handling the whistleblowing

As required by the ANAC Guidelines, the management of the internal reporting channel can be entrusted to:

**Questo documento è di proprietà di Arrow Diagnostics srl.
Ogni riproduzione non autorizzata dalla Direzione è vietata.
This document is owned by Arrow Diagnostics srl.
Any unauthorized reproduction by the Management is forbidden.**

	Istruzione Operativa / Operating Instruction	Pag. 24 di 30
DOC0102-03	Gestione delle Segnalazioni/ Whistleblowing Management	INTERNO INTERNAL

- a person within the administration/institution;
- an office of the administration/institution with specially dedicated staff;
- an external subject.

5.3.1. Whistleblowing outsourcing referral

AD makes use of an external party and has entrusted the receipt of outsourced reports to Resolve Consulting S.r.l. which, internally, identifies a team composed of resources with the necessary professional characteristics to ensure compliance with the provisions of Legislative Decree no. 24/2023.

In any case, AD remains in charge of following up on the report, dealing with the identified offence and providing feedback to the whistleblower. To this end, AD appoints an internal contact person for whistleblowing, identified as the Internal Member of the AD Supervisory Body. The internal contact person for whistleblowing is subject to the same obligations regarding the protection of confidentiality provided for all the recipients of the reports.

The Decree, in order to ensure efficient and timely management of reports, provides for a specific procedural process for those who manage reports, as reported below.

Firstly, the team at Resolve Consulting S.r.l.:

- issues the whistleblower with an acknowledgement of receipt of the report within seven days from the date of receipt (automatically via platform notice);
- maintains dialogue with the reported person;
- follows up on reports received;
- provides feedback to the whistleblower.

In order to follow up on the reports, the Resolve Consulting S.r.l. team, as a preliminary step, carries out an assessment of the existence of the essential requirements of the report in order to assess its admissibility (preliminary investigation). In details, checks:

- whether or not it falls within the subjective and objective perimeter of the standard (who reported and what they reported...);
- the presence of factual elements capable of justifying any further investigations or investigations;
- that the report is precise and circumstantial and, therefore, not generic and not defamatory;
- that any documentation attached to the report is appropriate and consistent.

After assessing the report as admissible, the team carries out the investigation (investigation) necessary to follow up on the report, including through hearings and the acquisition of documents, always in compliance with the principles of impartiality and confidentiality. The figure of the company whistleblowing contact person also participates in the performance of the investigation activity, who is involved in all phases of the investigation activity.

	Istruzione Operativa / Operating Instruction	Pag. 25 di 30
DOC0102-03	Gestione delle Segnalazioni/ Whistleblowing Management	INTERNO INTERNAL

In the event of violations of the Code of Ethics and the Organization, Management and Control Model, the Supervisory Body is always involved, bound by confidentiality. Any other subjects may be involved subject to information and signing of the confidentiality bond.

At the end of the investigation and, in any case, within 3 months from the date of the acknowledgment of receipt (notification), the external team undertakes to provide feedback to the whistleblower, unless the terms are extended to 6 months if adequately motivated.

5.3.2. Reporting

On an annual basis, the external team prepares the Report containing the indication of the Reports received in the reference period.

The Report shows the "status" of each Report (e.g. received, opened, in progress/closed, etc.) and any actions taken (corrective actions and disciplinary measures) in compliance with the rules on the confidentiality of the whistleblower.

The Report of every whistleblowing is sent, also depending on the topics considered, to:

- Board of Directors of the Company;
- the Sole Auditor;
- the Supervisory Body OdV;
- the Gender Equality Committee.

5.4. Protection and liability of the whistleblower

The identity of the whistleblower and the reported person and other parties involved (e.g. facilitators) are protected in any post-report context.

Violation of the duty of confidentiality is a source of disciplinary liability, without prejudice to any other form of liability provided for by law.

Exceptions to the protection of confidentiality:

Express consent of the whistleblower to reveal his/her identity to persons other than those previously authorized.	In criminal proceedings , the identity of the whistleblower is covered by secrecy within the limits of Article 329 of the Code of Civil Procedure (only after the closure of the preliminary investigations).	In disciplinary proceedings initiated against the alleged perpetrator of the reported conduct, the identity of the whistleblower may be revealed to the reported person in order to allow him or her to be defended only with the express consent of the whistleblower.
---	--	--

In the management of the report, the personal data of the whistleblower and of other parties who may be involved will be processed in full compliance with the provisions of current legislation on the protection of personal data, including EU Reg. 679/2016 ("GDPR") and Legislative Decree no. 196/2003.

To this end, AD has carried out a Data Protection Impact Assessment (DPIA).

AD, in compliance with legal obligations, has adopted a strict anti-retaliation policy. Retaliation including, but not limited to, the following scenarios will not be tolerated:

**Questo documento è di proprietà di Arrow Diagnostics srl.
Ogni riproduzione non autorizzata dalla Direzione è vietata.
This document is owned by Arrow Diagnostics srl.
Any unauthorized reproduction by the Management is forbidden.**

	Istruzione Operativa / Operating Instruction	Pag. 26 di 30
DOC0102-03	Gestione delle Segnalazioni/ Whistleblowing Management	INTERNO INTERNAL

- *Dismissal, suspension or equivalent measures;*
- *Demotion in rank or failure to promote;*
- *Change of duties, change of place of work, reduction of salary, change of working hours;*
- *Suspension of training or any restriction of access to it;*
- *Demerit notes or negative references;*
- *Adoption of disciplinary measures or other sanctions, including financial sanctions;*
- *Coercion, intimidation, harassment, or ostracism;*
- *Discrimination or otherwise unfavorable treatment;*
- *Failure to convert a fixed-term employment contract into an employment contract of indefinite duration, where the worker had a legitimate expectation of such conversion;*
- *Non-renewal or early termination of a fixed-term employment contract;*
- *Damage, including to the person's reputation, in particular on social media, or economic or financial harm, including loss of economic opportunities and loss of income;*
- *Improper listing on the basis of a formal or informal sectoral or industry agreement, which may result in the person not being able to find employment in the sector or industry in the future;*
- *Early termination or cancellation of the contract for the supply of goods or services;*
- *Cancellation of a license or permit;*
- *Request for psychiatric or medical examinations.*

AD considers the psycho-physical well-being of its employees and collaborators to be fundamental, and undertakes to protect any person who makes a report in good faith:

- *Whistleblowers must reasonably believe that the reported information about violations is true (not assumptions, rumors, or public records);*
- *The good faith of the whistleblower is protected even in the event of inaccurate reports due to genuine errors (lack of knowledge of legal rules);*
- *The whistleblower must clearly indicate in the subject of the report that it is a whistleblowing report;*
- *There must be a close connection or consequentiality between the report and the unfavorable act directly or indirectly suffered by the whistleblower, to constitute retaliation.*

Without prejudice to the specific limitations provided, the protection of the whistleblower is not guaranteed in the following cases:

The criminal liability of the whistleblower for the crimes of slander and defamation, or his civil liability for the same complaint in cases of willful misconduct or gross negligence, was ascertained by a first instance judgment.

In the event of a finding of liability, a disciplinary sanction is also imposed on the reporting person.

	Istruzione Operativa / Operating Instruction	Pag. 27 di 30
DOC0102-03	Gestione delle Segnalazioni/ Whistleblowing Management	INTERNO INTERNAL

5.5. Disciplinary sanctions

The Organization, Management and Control Model, pursuant to Legislative Decree no. 231/01, adopted by AD, provides for a disciplinary system that sanctions those who engage in conduct that is the subject of the report also against those who violate the whistleblower's protection measures, in accordance with the provisions of the ANAC Guidelines. Should the investigation activities carried out in accordance with this procedure reveal violations or offences against the Personnel of AD or Third Parties (consultants, collaborators, business partners, etc.), AD will act promptly for the application of the Disciplinary System. These sanctions also aim to ensure compliance with whistleblower protection measures and promote a safe environment for those who decide to report violations or misconduct.

5.6. Abuse and Harassment Prevention at the Workplace

AD, in relation to its policies and resources, implements the provisions of the law on combating harassment in the workplace and gender equality.

These include, among others, the provision of a methodology for anonymous reporting of events that fall into the aforementioned categories.

In order to implement this provision, AD has established that the web-based platform Teseo-ERM may also be used as a tool to send reports of harassment in the workplace, including, but not limited to, the following categories:

- physical or verbal abuse;
- digital abuse;
- mobbing;
- non-inclusivity;
- discrimination based on gender, race, sexual orientation;
- pay inequality;
- using inappropriate language;
- conduct contrary to the principles and company policy.

5.7. Steering Committee for Gender Equality (CGU)

The reports referred to in the previous point will be managed by the Gender Equality Steering Committee set up at AD Company and composed of the following functions:

- Dr. Silvana Furfaro – IMS Manager and internal OdV member
- Dr. Stefano Campi – Sales Office Manager
- Mrs. Vincenza Dell'Olio – HR Manager
- Mrs. Anna Cossu – HR junior

The members of the CGU are obliged to confidentiality and will carry out their duties in accordance with current privacy legislation as well as the company's policies on gender equality.

	Istruzione Operativa / Operating Instruction	Pag. 28 di 30
DOC0102-03	Gestione delle Segnalazioni/ Whistleblowing Management	INTERNO INTERNAL

5.8. Training and information

AD undertakes to disseminate to all interested parties, internal and external, through specific information and periodic training activities, the methods for managing reports. This procedure is published on the AD website, shared to all internal staff by the Quality Office and made available on the FileShare intranet.

OPERATING INSTRUCTIONS FOR THE USE OF THE WHISTLEBLOWING WEB PLATFORM "TESEO ERM"

Who is it for?

- To all employees;
- Persons with administrative, managerial, control, supervisory or representative functions;
- Self-employed persons who work at AD;
- Volunteers and trainees (paid or unpaid) who work at AD;
- Freelancers and consultants who work at AD.

What is it for?

To ensure protection, both in terms of protection of confidentiality but also from any retaliatory measures, for those who expose themselves with reports, contributing to the emergence and prevention of risks and situations prejudicial to AD and consequently to the collective public interest.

Provide guidelines and operational indications to the whistleblower on the subject, contents, recipients and methods of management of the reports as well as on the forms of protection that are offered in line with European and local regulatory references.

When to make a report?

When you become aware of unlawful conduct, founded or presumed, based on precise and consistent facts relating to the work context. Specific violations of national rules and EU law and/or unlawful acts of various kinds that harm the public interest or the integrity of AD may be reported.

Information on reportable violations does not include clearly unsubstantiated information, information that is already totally in the public domain, as well as information acquired only on the basis of rumors or unreliable sources (so-called rumors). Before proceeding with a formal report, it is suggested, where possible, to have an internal discussion with your direct managers.

Who receives a report?

AD has entrusted the management of reports to the external team of Resolve Consulting S.r.l., equipped with the necessary professional characteristics to ensure compliance with the provisions of Legislative Decree no. No. 24/2023.

What can't be reported?

Disputes, claims or requests related to a personal interest of the reporting person. Reports of breaches of national security, as well as procurement of defense or national security aspects.

What are the internal channels for making a report?

AD has adopted an internal IT channel – Teseo ERM Whistleblowing Platform.

The platform allows the transmission of written reports to authorized parties (recipients of the report).

The whistleblower is also entitled to request a face-to-face meeting within a reasonable time of the request.

Gender Equality whistleblowing?

The Teseo ERM IT platform can also be used as a tool for sending reports on gender equality (e.g. harassment at work, abuse, gender inequality). In this case, the reports are managed by the Gender Equality Steering Committee (CGU), in accordance with the company policies adopted on the subject.

Questo documento è di proprietà di Arrow Diagnostics srl.

Ogni riproduzione non autorizzata dalla Direzione è vietata.

This document is owned by Arrow Diagnostics srl.

Any unauthorized reproduction by the Management is forbidden.

	Istruzione Operativa / Operating Instruction	Pag. 29 di 30
DOC0102-03	Gestione delle Segnalazioni/ Whistleblowing Management	INTERNO INTERNAL

How to make a whistleblowing report through the TESEO ERM platform	
1	Access the web page https://arrowdiagnostics.wb.teseoerm.com/#/ and read the privacy policy (acknowledgement). Click on the link and follow the instructions that you will find within the platform and on the website – whistleblowing section. The whistleblower may: • Submit reports on Whistleblowing. In this case, the recipients of the report are the members of the external outsourcing team. • Submit reports of harassment related to gender equality. In this case, the recipients of the report are the members of the Gender Equality Steering Committee (GC).
2	Click on the "Send a report" button, continue by filling in the mandatory fields marked with (*). The whistleblower is also entitled to fill in the other non-mandatory fields that provide information on the identity of the whistleblower. In any case, remember that the report must be substantiated by indicating: - The circumstances of time and place in which the fact that is the subject of the report occurred; - The description of the fact (even in the presence of evidence or with the possibility of attaching documents); - The elements that make it possible to identify the person to whom the reported facts are attributed.
3	The platform will ask you as an optional consent to collect your identity (if provided) from persons other than those competent to receive and manage reports.
4	When you are sure of the content to be forwarded, click "send".
5	At this point, the platform will issue the unique alphanumeric code (ticket code) that you must write down, keep and not disclose to third parties. It will be the only way through which you can access this report again to monitor its progress and the manager's responses, by clicking on "Reopen Ticket" on the home screen (whether you have made an anonymous report or in case you have detected your identity).
6	Once the report has been made, you will receive acknowledgment of receipt or notification, directly visible on the platform. With this notice, the deadline for notification of receipt of the report is deemed to have been fulfilled.
7	Within three months (except in special cases) from the acknowledgment of receipt or notification, you will receive the outcome of your report.
8	You can also send reports anonymously through the platform.
9	The data and information on the platform are stored within the platform and stored for a period of 5 years.

Workflow of the whistleblowing:

Please note that:



- AD promotes the ethical principles of respect for integrity and protection of the whistleblower throughout the process;
- AD is committed to protecting the privacy of all involved;
- Reports are stored securely within the platform;
- All reports are subject to preliminary investigation, you may be contacted for further information by the external team in charge of managing the reports;
- The report remains confidential.

6. Records keeping

All documentation relating to the reports received is stored within the platform (computer archiving) and stored in compliance with current regulations on the protection of personal data.

**Questo documento è di proprietà di Arrow Diagnostics srl.
Ogni riproduzione non autorizzata dalla Direzione è vietata.
This document is owned by Arrow Diagnostics srl.
Any unauthorized reproduction by the Management is forbidden.**

	Istruzione Operativa / <i>Operating Instruction</i>	Pag. 30 di 30
DOC0102-03	Gestione delle Segnalazioni/ <i>Whistleblowing Management</i>	INTERNO <i>INTERNAL</i>

Documentation related to the report will be kept for a maximum of 5 years. Personal data that is manifestly useless for the processing of a specific report is not collected or, if collected accidentally, will be immediately deleted.

All documentation produced as part of the activities governed by this instruction, including any communications via e-mail, is stored in accordance with the procedures clarified in the DOC01 "Documented information" operating procedure and is available to the SB upon simple request, including verbal request.

7. Attachments

- Teseo Operating Instructions