



Procedura Whistleblowing

Approvata dal Consiglio di Amministrazione con delibera del 30/01/2025

Versione	Oggetto della revisione	Data
1.0	Prima emissione	13.06.2023
2.0	Seconda emissione: rivisitazione complessiva del documento	28.11.2023
3.0	Terza emissione	30.01.2025

Indice

1.	INTRODUZIONE ED ELEMENTI DI CONTESTO	2
1.1	Premessa e scopo del documento	2
1.2	Ambito di applicazione e destinatari.....	2
2.	RIFERIMENTI	3
3.	DEFINIZIONI E ABBREVIAZIONI	3
4.	PROCESSO DI SEGNALAZIONE INTERNA	5
4.1	I soggetti segnalanti	5
4.2	Oggetto della segnalazione	5
4.3	Comportamenti, atti ed omissioni oggetto della segnalazione	6
4.4	Requisiti della segnalazione	7
4.5	Canali di segnalazione	7
4.5.1	Segnalazione in forma scritta tramite EQS Integrity line.....	7
4.5.2	Segnalazioni in forma orale tramite EQS Integrity line.....	8
4.5.3	Segnalazioni tramite incontro diretto	8
4.5.4	Segnalazioni in forma scritta tramite posta cartacea	8
5.	SEGNALAZIONE TRAMITE CANALI ESTERNI	9
6.	PROCESSO DI GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI INTERNE.....	9
6.1	Gestore delle segnalazioni	9
6.2	Processo di gestione delle segnalazioni interne	10
6.2.1	Ricezione, istruttoria e accertamento della segnalazione.....	10
6.2.2	Riscontro e conservazione della segnalazione	13
6.2.3	Reporting e Flussi Informativi.....	13
7.	MISURE DI PROTEZIONE	14
7.1	Divieto di ritorsione.....	15
7.2	Riservatezza ed anonimato	15
7.3	Limitazione della responsabilità.....	16
8.	TRATTAMENTO DEI DATI AI FINI PRIVACY	16
9.	SISTEMA DISCIPLINARE.....	17
10.	AGGIORNAMENTO.....	17

1. INTRODUZIONE ED ELEMENTI DI CONTESTO

1.1 Premessa e scopo del documento

Multiversity S.p.A. (di seguito anche “Multiversity” o la “Società”), nel perseguimento dei suoi obiettivi di business, è impegnata nel promuovere un ambiente di lavoro in linea con i requisiti normativi esterni ed interni ed i principi etici adottati, nonché a contrastare ogni condotta illecita a qualsiasi livello lavorativo e ambito geografico.

A tal fine, la Società si è dotata di un sistema di segnalazione interno, in linea con le prescrizioni del D.lgs. 24/2023¹, per consentire al personale dipendente ed a Terze Parti di segnalare, in forma scritta e orale, le informazioni, compresi i fondati sospetti, riguardanti violazioni commesse o che, sulla base di elementi concreti, potrebbero essere commesse nell’organizzazione con cui la persona Segnalante intrattiene un rapporto giuridico, nonché gli elementi riguardanti condotte volte a occultare tali violazioni.

Per quanto non espressamente indicato dalla presente Procedura resta integralmente applicabile quanto previsto dal suddetto Decreto Legislativo.

La presente Procedura si pone l’obiettivo di descrivere e disciplinare il sistema di Segnalazione interna implementato da Multiversity e fornire indicazioni ai Segnalanti sul processo di Segnalazione.

1.2 Ambito di applicazione e destinatari

La Procedura Whistleblowing si applica ai soggetti interessati in qualità di Segnalante e Segnalato, come di seguito definiti, nonché al personale di Multiversity e alle funzioni aziendali identificate dalla Società e coinvolte nella gestione della Segnalazione.

La Procedura Whistleblowing si applica a:

- i Vertici aziendali e i componenti degli organi sociali e dell’Organismo di Vigilanza di Multiversity;
- i dipendenti, gli ex dipendenti e i candidati a posizioni lavorative, nonché - a titolo non esaustivo - i partner, i fornitori (anche in regime di appalto/subappalto), i consulenti, i collaboratori nello svolgimento della propria attività lavorativa presso Multiversity che sono in possesso di Informazioni su violazioni come definite nella presente Procedura.

La presente Procedura si applica anche a quelle violazioni che avvengono all’interno delle Legal Entity del Gruppo di cui il personale di Multiversity viene a conoscenza nel contesto delle attività svolte in funzione dei contratti di servizio infragruppo.

Rientrano, altresì, tra i Destinatari i soggetti fisici e giuridici non ricompresi nelle precedenti categorie ma ai quali si applicano le misure di protezione previste dalla presente Procedura.

Quanto previsto nel presente documento si applica anche alle Segnalazioni anonime, purché adeguatamente circostanziate, come definite nella presente Procedura.

¹ 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

2. RIFERIMENTI

Riferimenti normativi esterni:

- D.lgs. 24/2023 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.
- D.lgs. 231/2001 disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica.
- Reg. UE 679/2016 e D.lgs. Regolamento generale sulla protezione dei dati.
- L. 196/2003.
- ANAC Linee Guida whistleblowing approvate con Delibera n. 311 del 12 luglio 2023.

Riferimenti normativi interni:

- Modello Organizzativo di Gestione e Controllo (di seguito anche “Modello 231”) adottato da Multiversity S.p.A. ai sensi del D.lgs. 231/01.
- Codice Etico di Multiversity S.p.A.

3. DEFINIZIONI E ABBREVIAZIONI

Abbreviazioni	Definizioni
AD	Amministratore Delegato di Multiversity S.p.A.
ANAC	Autorità Nazionale Anticorruzione
CdA	Consiglio di Amministrazione di Multiversity S.p.A.
CCNL	Contratto Collettivo Nazionale
Contesto lavorativo	Le attività lavorative o professionali, presenti o passate, svolte nell’ambito dei rapporti di cui all’articolo 3, commi 3 o 4, del Decreto, 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.
DPO	Data Protection Officer
HR	Direzione Human Resources
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.

Abbreviazioni	Definizioni
GDPR	General Data Protection Regulation Reg. UE 679/2016
Gestore delle Segnalazioni	Il soggetto gestore delle segnalazioni, ai sensi dell'art. 4 del D. Lgs. 24 marzo 2023, dovrà essere "una persona o un ufficio interno autonomo dedicato e con personale specificamente formato (...)" ovvero un soggetto esterno, anch'esso autonomo e con personale specificamente formato". Tale soggetto potrà coinvolgere anche altre funzioni aziendali, a condizione che sia costantemente garantita la riservatezza dell'identità del Segnalante e siano espressamente autorizzate a trattare dati ai sensi del GDPR. In Multiversity S.p.A. tale soggetto è identificato come al Paragrafo 6.1. "Gestore delle segnalazioni".
Comitato Whistleblowing	Organo collegiale composto da membri interni alla società, ovvero i responsabili delle funzioni Compliance e Internal Audit, e un membro esterno nella persona del Presidente dell'Organismo di Vigilanza della Società.
Segnalazione	Comunicazione scritta od orale di informazione sulle Violazioni effettuata dal Soggetto Segnalante, attraverso uno dei canali di segnalazione previsti nonché sulla base di specifici requisiti di cui al Paragrafo 4.4. "Requisiti della segnalazione".
Soggetto Segnalato o Segnalato:	La persona fisica o giuridica menzionata nella Segnalazione come persona alla quale la violazione è attribuita o che è comunque implicata in tale violazione.
Soggetto Segnalante o Segnalante	La persona fisica che effettua la Segnalazione come meglio delineati al Paragrafo 4.1. "I Soggetti Segnalanti".
OdV	Organismo di Vigilanza della Società.
Violazione	La Violazione consiste in comportamenti, atti od omissioni, che ledono l'integrità della Società, di cui il Segnalante sia venuto a conoscenza nell'ambito del proprio contesto lavorativo e riconducibili a quanto delineato al Paragrafo 4.2. "Oggetto della Segnalazione".

4. PROCESSO DI SEGNALAZIONE INTERNA

4.1 I soggetti segnalanti

Ai fini della presente Procedura, i Soggetti Segnalanti sono tutti coloro che:

- sono assunti con contratto di lavoro, a tempo indeterminato o a tempo determinato, a tempo pieno o a tempo parziale, inclusi il contratto di lavoro intermittente, di apprendistato, di lavoro accessorio, o tramite contratto di somministrazione di lavoro;
- i prestatori di lavoro occasionale di cui all'art. 54-bis del D.L. 24 aprile 2017, n. 50;
- tutti i lavoratori autonomi ai sensi dell'art. 2222 del codice civile e del Capo I della l. 22 maggio 2017, n. 81;
- i collaboratori coordinati e continuativi ai sensi dell'art. 409, n. 3, del codice di procedura civile;
- gli stagisti, i volontari e i tirocinanti presso la Società;
- le persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza e rappresentanza (anche di fatto) della Società;
- gli azionisti;
- i lavoratori o collaboratori dei soggetti che forniscono beni o servizi o che realizzano opere in favore di terzi;
- i liberi professionisti e i consulenti, che prestino la propria attività presso la Società.

Rientrano tra i Soggetti Segnalanti anche coloro che effettuano la Segnalazione nei seguenti casi:

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

4.2 Oggetto della segnalazione

I Soggetti Segnalanti sono tenuti ad effettuare segnalazioni di violazioni consistenti in comportamenti, atti od omissioni, che ledono l'integrità della Società, di cui il Segnalante sia venuto a conoscenza nell'ambito del proprio Contesto Lavorativo e relative a:

- Violazioni di normative nazionali o dell'Unione Europea: qualsiasi infrazione a leggi, regolamenti o normative comunitarie in vigore, inclusi i reati di cui al D.lgs. 231/01 o le irregolarità amministrative che possano influire sulla salute pubblica, la sicurezza, la tutela dell'ambiente e dei consumatori.
- Violazioni delle norme interne aziendali: comportamenti contrari a codici etici, codici di condotta o altre linee guida interne adottate dall'organizzazione stessa per garantire la conformità e la buona gestione delle attività.
- Frodi e pratiche illecite: inclusi reati come corruzione, peculato, abuso di potere, concussione, frodi finanziarie e manipolazione contabile, che possono pregiudicare la trasparenza e la correttezza dei bilanci aziendali o dell'organizzazione.
- Conflitti di interesse: situazioni in cui il personale, collaboratori o dirigenti potrebbero ottenere benefici personali o familiari a discapito dell'organizzazione o di terzi.

- Atti discriminatori e ritorsioni: condotte discriminatorie, molestie o azioni ritorsive nei confronti di dipendenti o collaboratori, incluse quelle contro chi ha già effettuato una Segnalazione o ha intenzione di farlo.
- Violazioni di diritti umani e pratiche non etiche: comportamenti che vanno contro i principi fondamentali dei diritti umani o che promuovono pratiche non etiche, come sfruttamento, lavoro minorile o discriminazioni gravi.

Sono escluse:

- Le contestazioni, rivendicazioni o richieste legate a un interesse personale del Segnalante che attengano esclusivamente ai propri rapporti individuali di lavoro, ovvero inerenti ai propri rapporti di lavoro con le figure gerarchicamente sovraordinate.
- Le segnalazioni in materia di difesa e sicurezza nazionale.
- Le segnalazioni relative a violazioni già disciplinate in alcuni settori speciali (servizi finanziari; prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo; sicurezza nei trasporti; tutela dell'ambiente).
- Tra le informazioni sulle Violazioni segnalabili o denunciabili, non sono inoltre ricomprese le notizie palesemente prive di fondamento, le informazioni che sono già totalmente di dominio pubblico, nonché le informazioni acquisite solo sulla base di indiscrezioni o vociferazioni scarsamente attendibili (c.d. voci di corridoio; *rumors*).

4.3 Comportamenti, atti ed omissioni oggetto della segnalazione

Per facilitare la comprensione dei comportamenti, atti ed omissioni che possono essere oggetto di Segnalazione, di seguito si riporta un elenco esemplificativo e non esaustivo di possibili violazioni:

- Ricezione o offerta di denaro o altri vantaggi indebiti per influenzare decisioni aziendali o pubbliche; richiesta di vantaggi illeciti in cambio di favori o privilegi.
- Falsificazione di bilanci, omissione di registrazioni contabili, presentazione di dati finanziari non veritieri per evitare imposte o aumentare profitti in modo fraudolento.
- Utilizzo di una posizione lavorativa per ottenere benefici personali o per danneggiare terzi, sfruttando informazioni riservate o il proprio ruolo all'interno dell'organizzazione.
- Mancato rispetto delle norme di salute e sicurezza, assenza di misure preventive per la protezione dei lavoratori, esposizione a rischi gravi per la salute.
- Atti di discriminazione basati su etnia, genere, religione, orientamento sessuale, età o disabilità; comportamenti molesti o intimidatori, come *mobbing*, sessismo, razzismo o bullismo sul luogo di lavoro.
- Situazioni in cui dipendenti o dirigenti hanno interessi personali o familiari che potrebbero influenzare la loro imparzialità nelle decisioni aziendali.
- Trattamento illecito dei dati personali di clienti, dipendenti o fornitori, divulgazione non autorizzata di informazioni riservate o sensibili.
- Furto o utilizzo non autorizzato di beni dell'azienda, come attrezzature, materiali o risorse finanziarie, per scopi personali o esterni all'attività lavorativa.
- Pubblicità ingannevole, vendita di prodotti o servizi con informazioni falsificate, promozione di pratiche fraudolente verso i consumatori o i partner commerciali.

- Uso improprio di finanziamenti pubblici, come sovvenzioni, contributi o incentivi ricevuti per progetti specifici, ma usati per scopi non autorizzati.

4.4 Requisiti della segnalazione

Ai fini della presente Procedura, la Segnalazione deve contenere i seguenti elementi essenziali:

- a) descrizione dei fatti, generalità o altri elementi che consentano di identificare la Persona coinvolta;
- b) circostanze di tempo e luogo in cui si sono verificati i fatti qualora conosciute;

Inoltre, la Segnalazione potrà contenere i seguenti elementi **non obbligatori**:

- c) generalità del Segnalante in caso di Segnalazione non anonima;
- d) ogni altra informazione che possa fornire un utile riscontro ai fini della ricostruzione e successiva verifica dei fatti riportati, inclusi eventuali documenti da allegare alla Segnalazione che possano fornire elementi di fondatezza dei fatti segnalati.

Si precisa che la Segnalazione è ricevibile anche se effettuata in forma anonima (da intendersi quali Segnalazioni dalle quali non è possibile ricavare l'identità del Segnalante) purché siano forniti gli elementi di contesto di cui ai punti a) e b). Qualora il Segnalante desideri effettuare una Segnalazione anonima, si raccomanda l'utilizzo, in via prioritaria, della piattaforma denominata EQS Integrity Line di cui al successivo Paragrafo.

4.5 Canali di segnalazione

Multiversity ha costituito i seguenti canali di Segnalazione interna che consentono la presentazione della segnalazione in forma scritta ed orale.

4.5.1 Segnalazione in forma scritta tramite EQS Integrity line

Multiversity ha adottato quale canale preferenziale per la gestione delle segnalazioni la piattaforma EQS Integrity Line (di seguito anche "Piattaforma Whistleblowing") messa a disposizione da un fornitore di servizi specializzato.

La Piattaforma Whistleblowing è strutturata in modo da garantire che:

- durante il processo di Segnalazione le informazioni acquisite rispettino i principi di protezione dei dati personali e massima riservatezza. Ciò avviene tramite l'adozione di tecniche di cifratura e l'attuazione di misure di sicurezza tecnico-organizzative definite, valutate ed implementate anche alla luce di una valutazione d'impatto ex art. 35 del GDPR, svolta previamente al trattamento;
- solo il Gestore delle Segnalazioni e le persone coinvolte nella gestione della Segnalazione autorizzate dalla Società al trattamento dei dati personali abbiano accesso alle informazioni rilevanti;
- sia disponibile in modo continuo 24 ore su 24, 7 giorni su 7.

L'accesso alla Piattaforma Whistleblowing può avvenire direttamente, digitando, o copiando in un browser Internet il seguente indirizzo: <https://multiversity.integrityline.com/>

All'atto dell'accesso alla Piattaforma Whistleblowing sono disponibili tutte le istruzioni necessarie per procedere all'invio di una Segnalazione anche anonima.

Prima dell'invio di una Segnalazione, la Piattaforma Whistleblowing richiede la definizione di una password e fornisce un Numero di Segnalazione. Tali credenziali di accesso consentono di verificare lo stato della Segnalazione, ottenere informazioni sull'esito e, se desiderato, comunicare anche in modo anonimo con il Gestore delle Segnalazioni.

Il Gestore delle Segnalazioni accede attraverso le funzioni aziendali deputate alla Piattaforma Whistleblowing per consultare tutte le Segnalazioni ricevute e svolgere le attività di verifica.

4.5.2. Segnalazioni in forma orale tramite EQS Integrity line

La piattaforma EQS Integrity line consente la presentazione di una Segnalazione in forma orale mediante registrazione di una clip audio della lunghezza massima di dieci minuti. La piattaforma modificherà autonomamente la voce del Segnalante.

Per effettuare una Segnalazione in forma orale è sufficiente accedere alla piattaforma, tramite il link precedentemente indicato, cliccare "Invia una segnalazione" e dalla pagina della segnalazione cliccare in alto a destra.

La Segnalazione, previo consenso del Segnalante, da esprimere spuntando l'apposita casella presente alla pagina "Inviare una Segnalazione", è documentata a cura del Gestore delle Segnalazioni mediante trascrizione integrale. In caso di trascrizione, il Segnalante può, utilizzando le credenziali di accesso fornite dalla Piattaforma Whistleblowing, verificare, rettificare o confermare il contenuto della trascrizione che verrà, a tal fine, messo a disposizione dal Gestore della Segnalazione.

4.5.3. Segnalazioni tramite incontro diretto

Attraverso la Piattaforma Whistleblowing è possibile presentare una richiesta per effettuare una Segnalazione mediante incontro diretto con un membro del Comitato Whistleblowing. L'incontro verrà fissato dal soggetto contattato in un termine massimo di 7 giorni lavorativi secondo modalità e forme atte a garantire la riservatezza dell'incontro.

In tale caso, previo consenso del Segnalante, la Segnalazione è documentata a cura del membro del Comitato Whistleblowing, contattato, mediante registrazione su un dispositivo idoneo alla conservazione e all'ascolto oppure mediante verbale. In caso di verbale, il Segnalante può verificare, rettificare e confermare il verbale dell'incontro mediante la propria sottoscrizione.

4.5.4 Segnalazioni in forma scritta tramite posta cartacea

La Segnalazione può essere effettuata a mezzo del servizio postale, da inoltrare al seguente indirizzo: Piazza dei Santi Apostoli 49, 00187, Roma.

La Segnalazione deve essere effettuata utilizzando di due buste chiuse; la prima con i dati identificativi del Segnalante unitamente alla fotocopia del documento di riconoscimento (nel caso in cui si voglia procedere con una Segnalazione non anonima); la seconda con la Segnalazione, in modo da separare i dati identificativi del Segnalante dalla Segnalazione. Entrambe le buste dovranno poi essere inserite in una terza busta chiusa che rechi all'esterno la dicitura "riservata al Comitato Whistleblowing".

La Segnalazione così inoltrata verrà protocollata secondo le modalità indicate nel Paragrafo 6.2.1 "Ricezione, istruttoria e accertamento della segnalazione".

5. SEGNALAZIONE TRAMITE CANALI ESTERNI

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

- il canale di Segnalazione interno non è attivo o, anche se attivato, non garantisce l'anonimato e l'inaccessibilità della Segnalazione ai soggetti non preposti alla gestione della Segnalazione;
- la persona Segnalante ha già effettuato una Segnalazione interna e la stessa non ha avuto seguito;
- la persona Segnalante ha fondati motivi di ritenere che, se effettuasse una Segnalazione interna, alla stessa non sarebbe dato efficace seguito ovvero che la stessa Segnalazione possa determinare il rischio di ritorsione;
- la persona Segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

La Segnalazione c.d. esterna può essere effettuata nei casi specifici previsti mediante gli appositi canali messi a disposizione dall'ANAC, che garantiscono, anche tramite il ricorso a strumenti di crittografia, la riservatezza dell'identità del Segnalante, del Segnalato, nonché del contenuto della Segnalazione e della relativa documentazione.

Nello specifico, le Segnalazioni esterne possono essere effettuate, attraverso gli strumenti adottati da ANAC (<https://www.anticorruzione.it/-/whistleblowing>), in forma scritta, tramite la piattaforma informatica, oppure in forma orale, attraverso linee telefoniche o sistemi di messaggistica vocale, ovvero, su richiesta del Segnalante, mediante un incontro diretto fissato entro un termine ragionevole. Nei casi in cui la Segnalazione abbia ad oggetto le Violazioni delle norme dell'Unione Europea e quando ricorrano le specifiche condizioni previste dal D.lgs. 24/2023 è possibile effettuare la Segnalazione tramite divulgazione pubblica, a mezzo stampa o mezzi elettronici o con strumenti di diffusione in grado di raggiungere un numero elevato di persone.

6. PROCESSO DI GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI INTERNE

6.1 Gestore delle segnalazioni

Multiversity S.p.A. ha individuato quale Gestore delle Segnalazioni il Comitato Whistleblowing composto dalle seguenti figure aziendali:

- il Responsabile della Funzione Internal Audit;
- il Responsabile della Funzione Risk & Compliance;
- il Presidente dell'Organismo di Vigilanza.

Ferme restando le responsabilità e le prerogative del Collegio Sindacale sulle segnalazioni allo stesso indirizzate, ivi incluse le denunce ex art. 2408 del Codice Civile.

Tali soggetti sono stati espressamente autorizzati al trattamento dei dati attinenti al processo di gestione delle segnalazioni ai sensi del D.lgs. 196/2003, art. 2-*quaterdecies*. Il Comitato Whistleblowing può rilasciare l'autorizzazione al trattamento dei dati personali inerenti le segnalazioni ad altri soggetti di cui è richiesto il coinvolgimento nell'ambito della gestione della Segnalazione.

Il Comitato Whistleblowing può essere dotato di proprie risorse finanziarie per l'esecuzione di approfondimenti necessari all'analisi della Segnalazione.

Il Responsabile della Funzione Internal Audit è chiamato a svolgere il ruolo di Segretario del Comitato Whistleblowing.

Il Comitato Whistleblowing svolge le seguenti attività operativamente avvalendosi del supporto della Funzione Compliance e della Funzione Internal Audit di Multiversity, operando quest'ultima nel rispetto dei principi stabiliti dagli Standard Internazionali per la pratica professionale dell'Internal Audit emanati dall'Institute of Internal Auditors (IIA) e dal Codice Etico di Multiversity. Nello specifico:

- rilascia al Segnalante avviso di ricevimento della Segnalazione entro sette giorni dalla data di ricezione;
- mantiene le interlocuzioni con il Segnalante e può richiedere a quest'ultimo, se necessario, integrazioni;
- dà diligente seguito alle Segnalazioni ricevute;
- fornisce riscontro alla Segnalazione entro tre mesi dalla data dell'avviso di ricevimento o, in mancanza di tale avviso, entro tre mesi dalla scadenza del termine di sette giorni dalla presentazione della Segnalazione;
- mette a disposizione informazioni chiare sul canale, sulle procedure e sui presupposti per effettuare le Segnalazioni.

Qualora un membro del Comitato Whistleblowing versi in ipotesi di conflitto di interesse, in quanto Soggetto Segnalato o perché esso/a stesso/a Soggetto Segnalante, si presume ricorra l'ipotesi di cui al par. 5. per accedere ai canali di Segnalazione esterna.

Il Comitato Whistleblowing, avvalendosi delle funzioni aziendali rilevanti ai fini delle attività, svolge altresì gli approfondimenti istruttori richiesti da ANAC sulle Segnalazioni esterne ovvero sulle Divulgazioni pubbliche riguardanti Multiversity.

Le Funzioni aziendali di Multiversity, eventualmente interessate da Enti, Istituzioni o Autorità esterne in merito a Segnalazioni esterne o Divulgazioni pubbliche, attivano tempestivamente Il Comitato Whistleblowing per gli approfondimenti di competenza.

6.2 Processo di gestione delle segnalazioni interne

Le Segnalazioni interne sono gestite attraverso le seguenti fasi:

- ricezione, istruttoria e accertamento della Segnalazione:
 - a) ricezione e protocollazione della Segnalazione;
 - b) classificazione;
 - c) istruttoria;
 - d) esito dell'istruttoria e stesura del rapporto;
- riscontro e conservazione della Segnalazione;
- reporting e flussi informativi.

6.2.1 Ricezione, istruttoria e accertamento della segnalazione

Ricezione e protocollazione della segnalazione

Per la ricezione delle Segnalazioni, Multiversity si avvale dei canali indicati nel Paragrafo 4.5 "Canali di segnalazione". Tali canali garantiscono la riservatezza dell'identità del Segnalante, della Persona coinvolta e

dell'eventuale Facilitatore, della persona menzionata nella Segnalazione e del contenuto della Segnalazione stessa.

Qualora la Segnalazione pervenga ad un soggetto estraneo al Comitato Whistleblowing ed il Segnalante abbia fatto intendere che desidera avvalersi della protezione fornita dal D.lgs. 24/2023, quest'ultimo deve tempestivamente rimetterla, entro 7 giorni dal ricevimento, al Comitato Whistleblowing che fornirà avviso di ricevimento al Segnalante. Nel caso in cui il Segnalante non intenda avvalersi della protezione la Segnalazione verrà trattata come ordinaria.

Ricevuta la Segnalazione, il Comitato Whistleblowing effettua una valutazione preliminare per accertare la presenza dei requisiti indicati nel par. 4.4 "Requisiti della segnalazione" e ne procede alla protocollazione sulla piattaforma Whistleblowing.

Nel protocollare la Segnalazione, il Segretario del Comitato Whistleblowing deve verificare che siano registrate a sistema le seguenti informazioni:

- codice univoco progressivo della Segnalazione;
- data di ricevimento;
- classificazione della Segnalazione.

Qualora la violazione riguardi condotte potenzialmente illecite rilevanti ai sensi del D.lgs. 231/2001 e/o violazioni del Modello di Organizzazione, gestione e controllo adottato dalla Società, e non siano ascrivibili all'Organismo di Vigilanza o ad un suo membro, il Comitato Whistleblowing informa preliminarmente l'Organismo di Vigilanza attraverso il proprio Segretario con flussi informativi spot che riguarderanno tutto il processo di gestione della Segnalazione.

Nel caso di Segnalazione ricevuta mediante canale diverso dalla Piattaforma Whistleblowing, il Segretario del Comitato Whistleblowing procederà alla sua registrazione e trascrizione in Piattaforma.

Il Comitato Whistleblowing, entro 7 giorni dalla ricezione della Segnalazione, invia un avviso di ricevimento della stessa al Segnalante.

Classificazione

A seguito di tali analisi e valutazione preliminari, il Gestore della Segnalazione provvede a classificare la Segnalazione in una delle seguenti categorie, che implicheranno un diverso e specifico workflow di gestione della Segnalazione stessa:

- a) Segnalazione non rilevante: la Segnalazione non riconducibile a Violazioni ammissibili di cui alla presente Procedura o effettuata da soggetti non rientranti nei Soggetti Segnalanti, a meno di quelle che rientrano nel punto d) seguente;
- b) Segnalazione non trattabile: a conclusione della fase di esame e/o a seguito dell'eventuale richiesta di ulteriori informazioni, non è stato possibile raccogliere sufficienti informazioni al fine di potere procedere con ulteriori indagini;
- c) Segnalazione rilevante e trattabile: in caso di Segnalazioni che si confermino sufficientemente circostanziate e attinenti al perimetro della presente Procedura, il Gestore della Segnalazione dà avvio alla fase di verifica e indagine, descritta al Paragrafo successivo;

- d) Segnalazione non rilevante trattabile: la Segnalazione non riconducibile a Violazioni ammissibili di cui alla presente Procedura o effettuata da soggetti non rientranti nei Soggetti Segnalanti che si confermi sufficientemente circostanziata da meritare un approfondimento. Il Gestore della Segnalazione in tali casi procederà comunque alle opportune verifiche coinvolgendo, ove necessario, le altre Funzioni aziendali ritenute competenti.

Istruttoria

L'istruttoria deve essere avviata entro 15 giorni dalla ricezione della Segnalazione.

Il Comitato Whistleblowing assicura lo svolgimento delle necessarie verifiche sui fatti segnalati, garantendo che queste siano svolte nel rispetto dei tempi previsti e dei principi di riservatezza, obiettività, competenza e diligenza professionale, con il supporto, ove necessario, delle funzioni specialistiche di competenza.

Durante l'istruttoria il Comitato Whistleblowing può richiedere ulteriori informazioni al Segnalante, in caso di Segnalazione non anonima, e fornire allo stesso, tramite la Piattaforma Whistleblowing, informazioni sullo stato di avanzamento del processo di gestione della Segnalazione.

Il Comitato Whistleblowing può, altresì, sentire il Segnalato, o sentirlo su sua richiesta, e richiedere ulteriori informazioni e/o documentazione.

In caso di segnalazioni che:

- riguardano violazioni attinenti il soggetto deputato a decidere le misure disciplinari o altre azioni, il Comitato Whistleblowing coinvolge da subito l'Amministratore Delegato, previa consultazione del Chief Legal & Compliance Officer (ove non siano le persone coinvolte nel processo di Segnalazione) per definire il processo di istruttoria;
- riguardano violazioni commesse dal Presidente del CdA, un Amministratore o l'Amministratore Delegato, il Comitato Whistleblowing coinvolge immediatamente il Collegio Sindacale;
- riguardano violazioni commesse da un membro del Collegio Sindacale, il Comitato Whistleblowing ne dà informazione al Presidente del Collegio Sindacale e al Presidente del CdA;
- riguardano violazioni commesse dal Presidente del Collegio Sindacale, il Comitato Whistleblowing né dà informazione al membro del Collegio Sindacale più anziano per nomina ed al Presidente del Consiglio di Amministrazione.

Nell'ambito dell'istruttoria, il Comitato Whistleblowing può avvalersi per le attività di investigazione di funzioni con competenze specifiche e/o di consulenti esterni, nonché utilizzare risorse finanziarie per l'esecuzione degli approfondimenti necessari all'analisi della Segnalazione.

Tutte le Segnalazioni devono essere gestite nel rispetto della normativa in materia di protezione dei dati personali.

Esito dell'istruttoria e stesura del rapporto

All'esito dell'istruttoria, il Comitato Whistleblowing redige un rapporto scritto con il seguente contenuto minimo:

- gli elementi descrittivi della violazione;
- le attività effettuate nel corso della istruttoria e gli esiti delle stesse inclusi i soggetti terzi rispetto al Comitato Whistleblowing coinvolti;

- l'esito a conclusione delle analisi e le eventuali azioni correttive sulle aree e sui processi aziendali esaminati, adottate dal competente *management* che viene informato sugli esiti delle analisi.

In caso di Segnalazioni attinenti a violazioni del Modello 231/01, il Segretario del Comitato Whistleblowing inoltra il rapporto all'Organismo di Vigilanza per raccogliere sue eventuali osservazioni e/o raccomandazioni.

A termine dell'attività di verifica della Segnalazione, il Comitato Whistleblowing:

- in caso di Segnalazione fondata, si rivolge alle funzioni competenti, condividendo anche il rapporto, affinché intraprendano le opportune iniziative (di natura disciplinare in caso di dipendenti e/o giudiziale) di loro spettanza, ivi comprese le dovute sanzioni disciplinari da parte della Funzione HR dove ritenute opportune;
- in caso di Segnalazione manifestamente infondata ne dispone l'archiviazione corredata dalle motivazioni;
- in caso di Segnalazione non anonima trasmessa da un dipendente manifestamente infondata effettuata in mala fede richiede alla Funzione HR l'attivazione di un'istruttoria funzionale all'irrogazione di un procedimento disciplinare nei confronti del Segnalante.

Il Comitato Whistleblowing procede all'archiviazione della Segnalazione nei seguenti casi:

- l'oggetto della Segnalazione non rientra nell'ambito di applicazione della presente Procedura;
- all'esito del processo di istruttoria non sono emersi elementi da far ritenere che le violazioni segnalate siano effettivamente accadute;
- la descrizione dei fatti risulta palesemente infondata e/o in malafede;
- la descrizione dei fatti è talmente generica da non consentire un'adeguata istruttoria della Segnalazione.

6.2.2. Riscontro e conservazione della segnalazione

Il Comitato Whistleblowing, entro 3 mesi dal riscontro di avvenuta presa in carico della Segnalazione o, in assenza di riscontro, entro 3 mesi dalla scadenza del termine dei sette giorni per la comunicazione di presa in carico della Segnalazione, fornisce riscontro al Segnalante in merito all'esito dell'attività istruttoria.

La documentazione attinente alla Segnalazione ed il relativo processo di gestione deve essere conservata in modo tracciabile così da consentire la ricostruzione delle diverse fasi del processo all'interno della Piattaforma Whistleblowing.

Le Segnalazioni e la relativa documentazione sono conservate per il periodo necessario al trattamento della Segnalazione e non oltre cinque anni a decorrere dalla data della comunicazione dell'esito finale della Procedura di Segnalazione, salvo il diverso caso di procedimenti giudiziari avviati e/o in corso.

6.2.3 Reporting e Flussi Informativi

Gli esiti di tutte le Segnalazioni ricevute dovranno confluire in un apposito report redatto dal Comitato Whistleblowing e che dovrà essere portato all'attenzione del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale con cadenza almeno annuale. È altresì prevista una tempestiva informativa, sempre verso il Consiglio di Amministrazione e il Collegio Sindacale, relativamente le Segnalazioni che, ad esito delle attività investigative, dovessero rivelarsi veritiere.

La Funzione Internal Audit fornisce trimestralmente all'Organismo di Vigilanza di Multiversity un report di sintesi di tutte le Segnalazioni pervenute nel periodo e di dettaglio di quelle rientranti nel perimetro della Procedura, con l'evidenza dello stato di avanzamento e degli esiti delle istruttorie concluse.

7. MISURE DI PROTEZIONE

Multiversity garantisce la tutela del Segnalante attraverso la **garanzia di riservatezza e anonimato** e prevedendo il **divieto di ritorsione** per motivi connessi direttamente o indirettamente alla Segnalazione.

Oltre alle tutele sopra menzionate, la Società accorda **misure di sostegno** consistenti in informazioni, consulenza e assistenza sulle modalità di Segnalazione e sulle tutele accordate.

Tali tutele sono accordate anche ai seguenti soggetti:

- a) ai Facilitatori;
- b) alle persone del medesimo contesto lavorativo della persona Segnalante, di cui ha sporto una denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o di cui ha effettuato una divulgazione pubblica e che sono legate ad essi da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado;
- c) 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;
- d) 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 predette persone.

Le tutele accordate dal D.lgs. 24/2023 sono previste nel caso in cui ricorrano cumulativamente le seguenti condizioni:

- al momento della Segnalazione, sia interna che esterna, il Segnalante aveva fondato motivo di ritenere che la rivelazione o diffusione delle stesse informazioni fosse necessaria per svelare la violazione;
- la Segnalazione è stata effettuata nel rispetto della presente Procedura e delle disposizioni del D.lgs. 24/2023.

Qualora sia 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, le tutele previste nel presente capitolo e dal D.lgs. 24/2023 non sono garantite e al Segnalante può essere irrogata una sanzione disciplinare.

Il Comitato Whistleblowing verifica periodicamente l'efficacia delle misure adottate a tutela del Segnalante.

È altresì istituito presso ANAC l'elenco degli enti del terzo settore che forniscono ai Segnalanti misure di sostegno. Le misure di sostegno fornite consistono in informazioni, assistenza e consulenze a titolo gratuito sulle modalità di Segnalazione e sulla protezione dalle ritorsioni offerta dalle disposizioni normative nazionali e da quelle dell'Unione europea, sui diritti della persona coinvolta, nonché sulle modalità e condizioni di accesso al patrocinio a spese dello Stato.

7.1 Divieto di ritorsione

Ogni tipo di ritorsione, discriminazione o penalizzazione verso il Segnalante è rigorosamente vietata. Tali azioni comprendono, a titolo esemplificativo:

- a) il licenziamento, la sospensione o misure equivalenti;
- b) la retrocessione di grado o la mancata promozione;
- c) il mutamento di funzioni, il cambiamento del luogo di lavoro, la riduzione dello stipendio, la modifica dell'orario di lavoro;
- d) la sospensione della formazione o qualsiasi restrizione dell'accesso alla stessa;
- e) le note di merito negative o le referenze negative;
- f) l'adozione di misure disciplinari o di altra sanzione, anche pecuniaria;
- g) la coercizione, l'intimidazione, le molestie o l'ostracismo;
- h) la discriminazione o comunque il trattamento sfavorevole;
- i) 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;
- j) il mancato rinnovo o la risoluzione anticipata di un contratto di lavoro a termine;
- k) i danni, anche alla reputazione della persona, in particolare sui social media, o i pregiudizi economici o finanziari, comprese la perdita di opportunità economiche e la perdita di redditi;
- l) l'inserimento in elenchi impropri sulla base di un accordo settoriale o industriale formale o informale, che può comportare l'impossibilità per la persona di trovare un'occupazione nel settore o nell'industria in futuro;
- m) la conclusione anticipata o l'annullamento del contratto di fornitura di beni o servizi;
- n) l'annullamento di una licenza o di un permesso;
- o) la richiesta di sottoposizione ad accertamenti psichiatrici o medici.

I soggetti che ritengono aver subito ritorsioni a direttamente o indirettamente connesse ad una Segnalazione possono comunicarlo all'ANAC che potrà comminare i provvedimenti sanzionatori previsti nel D.lgs. 24/2023.

7.2 Riservatezza ed anonimato

La Società garantisce la riservatezza della Segnalazione ed assicura che l'identità del Segnalante e qualsiasi altra informazione da cui può evincersi, direttamente o indirettamente, tale identità non sono rivelate, senza il consenso espresso della stessa persona Segnalante, a persone diverse da quelle competenti a ricevere o a dare seguito alle segnalazioni e autorizzate al relativo trattamento dei dati ai sensi del Reg. UE 679/2016 (GDPR).

Nell'ambito del procedimento disciplinare, l'identità della persona Segnalante non può essere rivelata, nel caso in cui la contestazione dell'addebito disciplinare sia fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla Segnalazione, anche se conseguenti alla stessa.

Qualora la contestazione sia fondata, in tutto o in parte, sulla Segnalazione e la conoscenza dell'identità del Segnalante sia indispensabile per la difesa della persona coinvolta, la Segnalazione sarà utilizzabile ai fini del procedimento disciplinare solo in presenza del consenso espresso del Segnalante alla rilevazione della sua identità.

L'identità del Segnalante può essere rivelata, previo avviso, anche nei casi in cui sia indispensabile ai fini della difesa della persona coinvolta.

7.3 Limitazione della responsabilità

Non è punibile il Segnalante che riveli o diffonda informazioni sulle violazioni coperte dall'obbligo di segreto (diverso da quello su informazioni classificate, segreto medico e forense e deliberazioni degli organi giurisdizionali) o relative alla tutela del diritto d'autore o alla protezione dei dati personali ovvero riveli o diffonda informazioni sulle violazioni che offendono la reputazione della persona coinvolta o denunciata, quando, al momento della Segnalazione, vi fossero fondati motivi per ritenere che la rivelazione delle stesse informazioni fosse necessaria per svelare la violazione e la Segnalazione è stata effettuata in base alle disposizioni di cui alla presente Procedura e del D.lgs. 24/2023.

In ogni caso, la responsabilità penale e ogni altra responsabilità, anche di natura civile o amministrativa, non è esclusa per i comportamenti, gli atti o le omissioni non collegati alla Segnalazione o che non sono strettamente necessari a rivelare la violazione.

8. TRATTAMENTO DEI DATI AI FINI PRIVACY

Nell'ambito del processo regolato dalla presente Procedura è tutelato il trattamento dei dati personali della persona Segnalante e degli altri soggetti coinvolti nella Segnalazione ai sensi del Reg. UE 679/2016.

Prima di inoltrare la Segnalazione tramite la Piattaforma Whistleblowing, il Segnalante acquisisce l'informativa privacy dalla piattaforma stessa, conformemente alle prescrizioni del Reg. UE 679/2016, con informazioni sulle finalità e modalità del trattamento, termini di conservazione e categorie di destinatari cui i dati possono essere comunicati.

I dati personali vengono trattati per il tempo necessario al raggiungimento delle finalità che giustificano la raccolta e il trattamento (ad esempio, raccolta e gestione della Segnalazione) e successivamente vengono cancellati o anonimizzati secondo le tempistiche di conservazione stabilite (cfr. par. 6.2.2. *"Riscontro e conservazione della segnalazione"*).

In ottemperanza all'art. 13, comma 6, del d.lgs. n. 24/2023, è stato effettuato un Privacy Impact Assessment (PIA) sulla piattaforma informatica EQS, redatto ai sensi dell'art. 35 del Regolamento (UE) 2016/679 (Regolamento Generale sulla Protezione dei Dati - GDPR), al fine di definire le misure tecniche ed organizzative necessarie a ridurre il rischio per i diritti degli interessati, comprese le misure di sicurezza necessarie a prevenire trattamenti non autorizzati o illeciti.

I dati personali che manifestamente non sono utili al trattamento di una specifica Segnalazione non sono raccolti o, se raccolti accidentalmente, sono cancellati tempestivamente.

Gli originali delle segnalazioni pervenute in forma cartacea sono conservati in apposito ambiente protetto.

Il Responsabile al trattamento dei dati è la Società, la quale ha nominato il DPO contattabile al seguente indirizzo: dpo@multiversity.it.

9. SISTEMA DISCIPLINARE

È fondamentale che ciascuno rispetti scrupolosamente le regole contenute nella presente Procedura che rappresenta parte integrante del programma di compliance aziendale di Multiversity S.p.A.

La Società attua ogni ragionevole sforzo per impedire eventuali condotte che violino la presente Procedura Operativa e sanzionarle in base al sistema disciplinare previsto dal CCNL applicabile.

10. AGGIORNAMENTO

Il responsabile della Procedura e del suo aggiornamento è la funzione Compliance di Multiversity S.p.A.