Sommario

1 Scopo e campo di applicazione 2
1.1 Termini e definizioni 2
1.2 Oggetto delle segnalazioni 3
1.3 Canali e Modalità di Segnalazione 3
1.3.1 Canali di Segnalazione 3
2 Principi Fondamentali 6

1 Scopo / Campo di applicazione / Destinatari

Abiogen Pharma S.p.A. al fine di mantenere un ambiente di lavoro etico e trasparente garantisce canali chiari, sicuri e accessibili per segnalare qualsiasi presunta violazione dei principi di parità di genere all'interno dell'organizzazione. La presente procedura definisce le modalità per la segnalazione, la ricezione, l'analisi e il trattamento di atti, comportamenti, rischi o situazioni (effettive o potenziali) che costituiscono o possono costituire discriminazioni dirette o indirette, molestie (anche sessuali), mobbing, violenza di genere o qualsiasi altra violazione dei principi di parità di genere e pari opportunità all'interno dell'organizzazione con l'obiettivo di prevenire, identificare e correggere qualunque comportamento discriminatorio o lesivo della parità tra uomini e donne in conformità con la Politica per la Parità di Genere aziendale, le normative vigenti (incluso il D.Lgs. 198/2006 "Codice delle Pari Opportunità") e la prassi di riferimento UNI/PdR 125:2022.

Il sistema di segnalazione può essere attivato dai seguenti soggetti:

- Dipendenti con qualsiasi tipo di contratto (inclusi ex dipendenti e candidati)
- Componenti degli organi sociali (amministratori, sindaci)
- Terzi che intrattengono rapporti con l'organizzazione (ad es. collaboratori, fornitori, clienti, consulenti, partner).

1.1 Termini e definizioni

Segnalazione per la Parità di Genere:	Comunicazione, effettuata in buona fede, avente ad oggetto presunte violazioni dei principi di parità di genere come discriminazioni, molestie, mobbing basato sul genere, violenza, linguaggio sessista, disparità di trattamento non giustificate, ostacoli alla carriera legati al genere, ecc.
Segnalante	La persona fisica che effettua la segnalazione
Segnalato	La persona fisica o giuridica a cui la Condotta segnalata è attribuita
Referente interno per la parità di genere Molestie e Mobbing (RMM):	Figure interna all'azienda membro del Comitato Guida per la Parità di Genere, Direttore HR e suo backup, specificamente incaricato di ricevere le segnalazioni (in forma anonimizzata e non o con i dati necessari, nel rispetto della privacy) e di coordinare l'istruttoria interna.
Comitato Guida per la Parità di Genere (CGPG):	Organo aziendale responsabile della supervisione delle politiche e delle iniziative per la parità di genere, incluso il monitoraggio del processo di segnalazione.

Per ulteriori definizioni si rimanda alla Prassi di Riferimento UNI/PdR 125:2022

1.2 Oggetto delle segnalazioni

Le violazioni segnalabili includono, a titolo esemplificativo e non esaustivo:

- Forme di discriminazione dirette o indirette basate sul genere.
- Molestie sessuali o molestie basate sul genere (verbali, fisiche, visive, online).
- Linguaggio o comunicazioni sessiste o discriminatorie.
- Ripartizione non equa di compiti o responsabilità basata su stereotipi di genere.
- Ritorsioni contro chi ha segnalato violazioni o ha partecipato a indagini.
- Mancata applicazione di politiche di parità di genere.
- Qualsiasi altra condotta che crei un ambiente di lavoro ostile, intimidatorio o umiliante basato sul genere.

Le segnalazioni non devono riguardare mere questioni personali o lamentele individuali dirette a colleghi o superiori.

1.3 Canali e Modalità di Segnalazione

Abiogen Pharma S.p.A. ha strutturato le seguenti modalità di segnalazione:

- Segnalazione Anonima;
- Segnalazione Riservata;

Entrambe le modalità sono gestite con la massima riservatezza e nel rispetto delle normative vigenti.

1.3.1 Canali di Segnalazione

Abiogen Pharma S.p.A. ha adottato i seguenti canali di segnalazione:

- **Canale informatico**: tramite utilizzo di Piattaforma Online Dedicata Parrot Whistleblowing, raggiungibile digitando il seguente URL: abiogen.parrotwb.app. e utilizzando le modalità previste nell'allegato 2 alla Procedura Whistleblowing, consultabile al seguente link Software Parrot.

  Nella piattaforma, al fine di assicurare una corretta identificazione e gestione preliminare della segnalazione, nell'oggetto della segnalazione (da specificare da parte del segnalante), dovrà essere indicato **"Violazione Parità di Genere"**.

- **Posta tradizionale**: scrivendo a ABIOGEN PHARMA S.P.A. Via Meucci, n° 36, 56121 Pisa - PARITA' DI GENERE con l'indicazione **"Segnalazione Violazione Parità di Genere Abiogen Pharma S.p.A.– Riservato".**

- **Email:** scrivendo all'indirizzo **paritadigenere@abiogen.it**

- **Canale orale:** tramite i canali sopra indicati è possibile richiedere un incontro direttamente con il Comitato Guida per la Parità di Genere nella persona del RMM specificando nella richiesta di incontro se la segnalazione riguarda **Violazione Parità di Genere.**

  È possibile, inoltre, richiedere l'incontro contattando direttamente ai seguenti recapiti**:**

Direttore HR - RMM

- **Antonella Mannocci**

e suo backup

Responsabile Settore Personale e Organizzazione e RSGPG

- **Paola Pontini**

Recapiti	
Antonella Mannocci Tel. 050.3154213 Cell. 348.4056477	**Paola Pontini** Tel. 050.3154308 Cell. 348.3977102

Il soggetto designato alla ricezione della segnalazione tramite il portale Parrot è la Società SiQuAm SRL che, appurata la natura della segnalazione si attiverà tempestivamente ad inoltrarla al membro del Comitato Guida per la parità di genere incaricato (RMM), nella persona di Antonella Mannocci e suo backup Paola Pontini.

L'etichettatura "Violazione Parità di Genere" serve a facilitare questo smistamento e ad assicurare che la segnalazione venga trattata, coordinata e monitorata dai membri del Comitato Guida per la Parità di Genere.

1.3.1.1 Contenuto della Segnalazione

Per essere efficace, la segnalazione dovrebbe contenere, per quanto possibile:

- Una descrizione chiara e dettagliata dei fatti, comportamenti o situazioni segnalate.
- Le circostanze di tempo e luogo in cui si sono verificati.
- Le generalità o altri elementi che consentano di identificare i soggetti coinvolti (Segnalato/i), se noti.
- Eventuali documenti o prove a supporto.
- L'indicazione di eventuali altri soggetti a conoscenza dei fatti.

Nota per segnalazioni anonime: Maggiore è il dettaglio fornito, maggiore è la possibilità che la segnalazione possa essere verificata e indagata efficacemente, anche in assenza di contatto diretto con il segnalante.

1.3.1.2 Processo di gestione delle Segnalazioni

a) Ricezione e Registrazione

Nel caso in cui la segnalazione venga effettuata tramite il portale Parrot, SiQuAm, una volta ricevuta la segnalazione ed effettuata una prima valutazione in merito all'Oggetto della segnalazione, comunica la presa in carico della segnalazione al segnalante, procedendo alla registrazione della segnalazione stessa.

Nel caso in cui la segnalazione venga effettuata tramite la posta tradizionale o indirizzo mail, questa verrà direttamente presa in carico dal Comitato Guida per la Parità di Genere (CGPG).

b) **Valutazione preliminare e trasmissione al Referente Interno (RMM)**

Nel caso in cui la segnalazione venga effettuata tramite il portale Parrot SiQuAm si attiva per una prima valutazione preliminare:

- se la segnalazione è palesemente infondata, irrilevante o non pertinente alla parità di genere (ma ad altre aree del whistleblowing), la SiQuAm la gestisce secondo le diverse procedure concordate;
- se la segnalazione rientra nell'ambito oggettivo previsto dalla UNI/PdR 125:2022 e dalla policy aziendale in materia di parità di genere (ossia, se concerne potenziali violazioni della parità di genere) e se contiene elementi sufficienti per avviare un'analisi, SiQuAm prepara un dossier contenente il contenuto della segnalazione (testo originale o verbale), eventuali allegati forniti dal segnalante, una breve nota sulla valutazione preliminare (facoltativo, ma utile) e procede ad **inoltrarla tempestivamente** (massimo 3gg lavorativi dalla ricezione) al soggetto competente per l'istruttoria identificato nel **Referente interno per la parità di genere Molestie e Mobbing (RMM)** quale membro del **Comitato Guida per la Parità di Genere** con specifiche competenze**.**

Nel caso in cui la segnalazione venga inoltrata tramite la posta tradizionale o indirizzo mail, questa verrà direttamente presa in carico dal Comitato Guida.

c) Gestione della Segnalazione e Processo di Indagine (RMM)

Ricezione e Protocollazione: Le segnalazioni ricevute tramite qualsiasi canale saranno registrate in un apposito registro riservato gestito dal RMM che ne prende incarico.

Valutazione e accertamenti: RMM effettua una valutazione iniziale ed i dovuti accertamenti sulla fondatezza della segnalazione e la necessità di un'indagine.

- Se la segnalazione risulta infondata RMM provvede ad archiviare la segnalazione corredata dagli esiti delle verifiche svolte senza procedere a nessuna azione.
- Se la segnalazione risulta fondata verrà avviata un'indagine interna riservata condotta da RMM quale persona adeguatamente formata e imparziale facente parte del Comitato Guida con eventuale supporto di team interno (es. Compliance, CGPG, HR, legale) o, se necessario e approvato dalla direzione, consulenti esterni specializzati. L'indagine potrà includere raccolta di documenti, interviste (garantendo la riservatezza e il diritto alla difesa), e altre verifiche necessarie.
- Se la segnalazione coinvolge un soggetto esterno (segnalato) la collaborazione con l'ufficio legale potrebbe risultare fondamentale per affrontare le complessità di questa situazione.

Il CGPG assolve al ruolo di monitoraggio del processo.

Tutte le attività sono documentate in modo sicuro e riservato.

d) Valutazione dei risultati e decisione (RMM / CGPG / AD)

Al termine dell'indagine, RMM redige un rapporto con le risultanze emerse presentato agli organi aziendali competenti per le decisioni (CGPG / AD).

Se la violazione è confermata, l'organizzazione adotterà le opportune misure correttive e/o disciplinari (in conformità con il CCNL applicabile e le policy interne), che possono includere: richiami formali, formazione obbligatoria, trasferimenti, sospensioni, fino al licenziamento nei casi più gravi. Potranno inoltre essere implementate azioni per prevenire future violazioni (es. revisione di policy, campagne di sensibilizzazione e formazione).

In caso di episodi di discriminazione o molestie basate sul genere, perpetrati da soggetti esterni all'organizzazione (come clienti, fornitori, consulenti, visitatori, ecc.), l'organizzazione nel pieno rispetto del

proprio dovere di intervenire per prevenire e tutelare la salute, la sicurezza e la dignità del proprio personale ed in conformità con quanto definito dalle disposizioni di legge procederà nel valutare in base alla gravità del fatto le misure da adottare nei confronti del soggetto terzo (es. rafforzamento di attività di sensibilizzazione, rafforzamento di politiche interne, formazione, comunicazioni formali, modifica delle modalità di interazione, avvertimenti, interruzioni di rapporti …) con eventuale richiesta di supporto da parte di consulente legale.

Se i fatti costituiscono reato è essenziale coinvolgere il consulente legale dell'azienda fin dalle prime fasi dell'indagine per garantire la conformità a tutte le leggi e i regolamenti pertinenti, nel rispetto e a tutela del segnalante. Il consulente legale potrà fornire consulenza sulla portata appropriata dell'indagine e sulle implicazioni legali di eventuali risultati.

e) Riscontro al Segnalante:

Nel caso in cui la segnalazione sia stata effettuata tramite il portale Parrot, Il RMM comunica l'esito generale dell'istruttoria e le azioni intraprese alla Siquam, la quale fornisce un riscontro finale al Segnalante, nel rispetto dei vincoli di riservatezza verso terzi e dei limiti legali, entro un termine ragionevole. Il riscontro indicherà se la segnalazione ha avuto seguito e, in termini generali, quali tipi di misure sono state adottate (es. "sono state intraprese azioni correttive/disciplinari", "la segnalazione è stata archiviata per infondatezza", ecc.).

Nel caso in cui la segnalazione sia stata effettuata tramite la posta tradizionale, indirizzo mail o incontro diretto con il Comitato Guida (CGPG), il riscontro della segnalazione verrà dato direttamente dal RMM.

f) Archiviazione:

La documentazione relativa alla segnalazione e alla sua gestione viene archiviata in modo sicuro e riservato per il tempo previsto dalle normative e dalle policy interne.

Per completezza informativa si rimanda alla presa visione dei documenti:

- Software Parrot
- Informativa privacy

2 Principi Fondamentali

- **Riservatezza:** tutte le segnalazioni saranno trattate con la massima riservatezza, nel rispetto delle normative vigenti (incluso il GDPR - Reg. UE 679/2016), limitando la diffusione delle informazioni solo a coloro che sono strettamente necessari per la gestione e l'indagine della segnalazione.
- **Anonimato:** sono presenti canali che permettono di effettuare segnalazioni in forma completamente anonima. L'identità del segnalante anonimo non sarà ricercata attivamente, a meno che non sia strettamente necessario per legge o per circostanze eccezionali legate alla sicurezza.
- **Protezione contro le Ritorsioni:** l'organizzazione vieta categoricamente qualsiasi forma di ritorsione, penalizzazione o discriminazione nei confronti di chiunque effettui una segnalazione in buona fede o collabori a un'indagine. Eventuali ritorsioni saranno soggette a severe sanzioni disciplinari.
- **Equità e Imparzialità:** Il processo di gestione e indagine delle segnalazioni sarà condotto in modo equo, obiettivo e imparziale, garantendo il diritto alla difesa per le persone segnalate.