

FARMODERM S.R.L.

POLICY WHISTLEBLOWING

adottata ai sensi del D.Lgs. 24/2023 (c.d. “Decreto Whistleblowing”)

(Approvata dall’Amministratore Unico in data 04.12.2023)

Indice

1. PREMESSA	3
2. SCOPO	3
3. DEFINIZIONI	3
4. GLI AUTORI DELLA SEGNALAZIONE.....	3
5. OGGETTO DELLA SEGNALAZIONE.....	4
6. CANALE DI SEGNALAZIONE E IDENTIFICAZIONE DEL SOGGETTO RESPONSABILE	4
6.1. CANALE DI SEGNALAZIONE INTERNA, SOGGETTO RESPONSABILE E MODALITÀ DI PRESENTAZIONE DELLA SEGNALAZIONE	4
6.2 GESTIONE DEL CANALE DI SEGNALAZIONE INTERNA	5
7. TUTELA DEL SEGNALANTE.....	5
7.1 TUTELA DELLA RISERVATEZZA DELL'IDENTITÀ DEL SEGNALANTE	6
7.2 TUTELA DEL SEGNALANTE DA MISURE DISCRIMINATORIE O RITORSIVE	6
8. TRATTAMENTO DEI DATI PERSONALI.....	7
9. CONSERVAZIONE DELLA DOCUMENTAZIONE INERENTE ALLE SEGNALAZIONI.....	7
10. SISTEMA SANZIONATORIO	8
11. ADOZIONE E DIVULGAZIONE DELLA POLICY	8

1. PREMESSA

Farmoderm S.r.l. (di seguito anche “**Farmoderm**” o la “**Società**”) riconosce, nell’istituto del *whistleblowing*, una misura fondamentale per la protezione delle persone che segnalano violazioni di disposizioni normative nazionali o dell’Unione europea che ledono l’interesse pubblico o l’integrità della Società, di cui siano venute a conoscenza nel contesto lavorativo.

Per tali ragioni la Società ritiene opportuno adottare una Policy Whistleblowing (di seguito anche la “**Policy**”) in conformità a quanto previsto dal D.Lgs. n. 24 del 10 marzo 2023, recante “*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*” (di seguito anche il “**Decreto Whistleblowing**” e/o il “**Decreto**”).

La Policy in oggetto costituisce Allegato N.3 al Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo adottato dalla Società ai sensi del D.Lgs. 231/2001 recante la “*Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica*” (di seguito anche il “**D.Lgs. 231/2001**” o il “**Decreto**”), in conformità a quanto previsto nel comma 2-*bis* dell’art. 6 del D.Lgs. 231/2001.

2. SCOPO

La Policy ha l’obiettivo di fornire indicazioni operative in riferimento agli aspetti di seguito elencati:

- i soggetti ai quali è consentito effettuare la Segnalazione;
- l’oggetto e i contenuti della Segnalazione;
- l’identificazione e la gestione del canale di segnalazione interna;
- l’identificazione del soggetto deputato alla gestione del canale di segnalazione interna;
- le modalità di presentazione della Segnalazione;
- le forme di tutela garantite ai segnalanti;
- le modalità e i termini di conservazione della documentazione inerente alle Segnalazioni;
- il sistema sanzionatorio;
- l’adozione e la divulgazione dei contenuti della presente Policy.

3. DEFINIZIONI

Violazione: comportamenti, atti od omissioni che ledono l’interesse pubblico o l’integrità della Società, oggetto di segnalazione, come meglio definiti nel paragrafo 5 che segue.

Segnalante/Whistleblower: il soggetto, rientrante nelle categorie indicate al successivo paragrafo 4, che segnala violazioni.

Segnalato: il soggetto che commette/omette/è coinvolto nella violazione oggetto di segnalazione.

Segnalazione interna: la comunicazione, scritta o orale, presentata dal Segnalante tramite il canale di segnalazione interna, contenente i dati e le informazioni sulle violazioni.

4. GLI AUTORI DELLA SEGNALAZIONE

La Policy, ai sensi dell’art. 3 del Decreto Whistleblowing, si applica alle Segnalazioni effettuate dai seguenti soggetti e precisamente:

- lavoratori subordinati, lavoratori autonomi, collaboratori, liberi professionisti e consulenti;
- volontari e tirocinanti, retribuiti e non retribuiti;
- azionisti e coloro che ricoprono, all’interno della Società, funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza, anche se esercitate in via di mero fatto.

Le misure di protezione di cui al capo III del Decreto Whistleblowing si applicano altresì:

- ai facilitatori (*i.e.*, coloro che assistono il segnalante nel processo di segnalazione, operanti all'interno del medesimo contesto lavorativo e la cui assistenza deve essere mantenuta riservata);
- alle persone appartenenti al medesimo contesto lavorativo del segnalante, legate a quest'ultimo da uno stabile legame affettivo o di parentela;
- ai colleghi di lavoro del segnalante, legati a quest'ultimo da un rapporto abituale e corrente;
- agli enti di proprietà del segnalante o per i quali le persone tutelate lavorano, nonché gli enti che operano nel medesimo contesto lavorativo delle persone di cui sopra.

5. OGGETTO DELLA SEGNALAZIONE

Ai sensi dell'art. 2, comma 1, lett. a) del Decreto Whistleblowing, le violazioni oggetto di segnalazione possono riguardare comportamenti, atti od omissioni che ledono l'interesse pubblico o l'integrità della Società, che consistono in:

- a) condotte illecite rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/2001 e/o violazioni delle prescrizioni del Modello Organizzativo adottato dalla Società.

La Segnalazione può avere ad oggetto altresì:

- le informazioni relative alle condotte volte ad occultare le violazioni sopra indicate;
- le attività illecite non ancora compiute ma che il *whistleblower* ritenga ragionevolmente possano verificarsi in presenza di elementi concreti precisi e concordanti;
- i fondati sospetti.

La Segnalazione dovrà, in ogni caso, essere quanto più possibile circostanziata e contenere il maggior numero di elementi al fine di consentire a chi la riceve di effettuare le dovute verifiche.

In riferimento all'oggetto delle Segnalazioni, esse devono contenere una chiara e completa descrizione dei fatti oggetto di Segnalazione, con indicazione (se conosciute) delle circostanze di tempo e luogo in cui sono stati commessi/omessi i fatti, nonché (se conosciuto) l'identità del Segnalato e/o gli elementi idonei ad identificarlo.

Inoltre, il Segnalante potrà indicare i seguenti ulteriori elementi:

- le proprie generalità, con indicazione della posizione o funzione svolta nell'ambito dell'azienda;
- l'indicazione di eventuali altri soggetti che possano riferire sui fatti narrati;
- l'indicazione di eventuali documenti che possano confermare o avvalorare la fondatezza dei fatti riportati;
- ogni altra informazione che possa fornire un utile riscontro circa la sussistenza dei fatti segnalati.

Sono escluse e, pertanto, non rientrano nell'ambito di applicazione della presente Policy:

- le contestazioni, le rivendicazioni o le richieste legate ad un interesse di carattere personale della persona segnalante che attengono esclusivamente ai propri rapporti individuali di lavoro presso la Società, ovvero inerenti ai propri rapporti di lavoro con le figure gerarchicamente sovraordinate;
- le segnalazioni di violazioni laddove già disciplinate in via obbligatoria dagli atti dell'Unione europea o nazionali indicati nella parte II dell'allegato al Decreto, ovvero da quelli nazionali che costituiscono attuazione degli atti dell'Unione europea indicati nella parte II dell'allegato alla direttiva (UE) 2019/1937;
- le segnalazioni di violazioni in materia di sicurezza nazionale, nonché di appalti relativi ad aspetti di difesa o di sicurezza nazionale, a meno che tali aspetti rientrino nel diritto derivato pertinente dell'Unione europea.

6. CANALE DI SEGNALAZIONE E IDENTIFICAZIONE DEL SOGGETTO RESPONSABILE

6.1. CANALE DI SEGNALAZIONE INTERNA, SOGGETTO RESPONSABILE E MODALITÀ DI PRESENTAZIONE DELLA SEGNALAZIONE

La Società, in conformità agli artt. 4 e 5 del Decreto Whistleblowing, sentite le rappresentanze o le organizzazioni sindacali di cui all'art. 51 D.Lgs. 81/2015, ha attivato propri canali di segnalazione interni che garantiscono la tutela e la riservatezza dell'identità del Segnalante, della persona coinvolta e della persona menzionata nella Segnalazione, nonché il contenuto della Segnalazione e della relativa documentazione.

Nello specifico, la Società ha identificato come proprio “canale di segnalazione interna”, in conformità alla previsione dell'art. 4, comma 1, ultima parte, del Decreto Whistleblowing, il canale relativo alle comunicazioni con l'Organismo di Vigilanza, istituito ai sensi e per gli effetti del D.Lgs. 231/2001 e precisamente: *i) l'indirizzo di posta elettronica certificata “odvfarmoderm@legalmail.it” e ii) l'indirizzo di posta cartacea “Organismo di Vigilanza di Farmoderm S.r.l., presso Farmoderm S.r.l., Novate Milanese (MI), Via Giuseppe di Vittorio, 70, 20026”.*

La Segnalazione può essere presentata dal *whistleblower*:

- in forma scritta, con modalità informatiche e/o cartacee;
- in forma orale, tramite richiesta - inoltrata al canale di segnalazione interna - di incontro diretto, che dovrà essere fissata entro un termine ragionevole.

La Segnalazione può essere presentata, nelle modalità sopra indicate, nei seguenti casi:

- nel corso del rapporto di lavoro/collaborazione/consulenza/tirocinio, o durante il periodo di prova;
- prima dell'avvio del rapporto di lavoro/collaborazione/consulenza/tirocinio, se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite durante il processo di selezione o in altre fasi precontrattuali;
- successivamente allo scioglimento del rapporto di lavoro/collaborazione/consulenza/tirocinio se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite prima dello scioglimento del rapporto stesso.

La gestione del “canale di segnalazione interna” è affidata all'Organismo di Vigilanza, autonomo e specificamente formato.

La Segnalazione interna presentata ad un soggetto diverso da quello identificato è trasmessa, entro sette giorni dal suo ricevimento, al soggetto competente, dando contestuale notizia della trasmissione al Segnalante.

6.2 GESTIONE DEL CANALE DI SEGNALAZIONE INTERNA

L'Organismo di Vigilanza – ricevuta la segnalazione tramite il canale di segnalazione interna – ai sensi e per gli effetti dell'art. 5 del Decreto, procede a:

- rilasciare al Segnalante un avviso di ricevimento della Segnalazione entro sette giorni dalla data di ricezione;
- mantenere le interlocuzioni con il Segnalante e richiedere a quest'ultimo, se necessario, integrazioni in merito all'oggetto della Segnalazione;
- dare diligente seguito alle Segnalazioni ricevute;
- fornire riscontro al Segnalante entro tre mesi dalla data dell'avviso di ricevimento della Segnalazione o, in mancanza dell'avviso, entro tre mesi dalla scadenza del termine di sette giorni dalla presentazione della Segnalazione;
- mettere a disposizione informazioni chiare in relazione ai canali di segnalazione attivati dalla Società, alle procedure adottate e ai presupposti richiesti ai fini della presentazione di una segnalazione interna.

L'Organismo di Vigilanza, per la fase istruttoria del processo di gestione delle Segnalazioni, potrà avvalersi del supporto di specifici responsabili aziendali, al fine di condurre approfondimenti in relazione alla Segnalazione pervenuta, avendo sempre cura di garantire la tutela della riservatezza del Segnalante, della persona coinvolta e della persona menzionata nella Segnalazione.

7. TUTELA DEL SEGNALANTE

Al Segnalante sono riconosciute le seguenti tipologie di tutela:

- la tutela della riservatezza della sua identità;
- la tutela da eventuali misure ritorsive o discriminatorie.

7.1 TUTELA DELLA RISERVATEZZA DELL'IDENTITÀ DEL SEGNALANTE

La Società, in conformità a quanto previsto dall'art. 12 del Decreto Whistleblowing utilizza le Segnalazioni per il tempo strettamente necessario a dare adeguato seguito alle stesse.

La Società garantisce la tutela dell'identità del Segnalante e di qualsiasi altra informazione da cui può evincersi, direttamente o indirettamente, tale identità nel rispetto del Regolamento (UE) 2016/679 e del D.Lgs. 196/2003 "*Codice in materia di protezione dei dati personali*", come modificato dal D.Lgs. 51/2018 (*cfr.* paragrafo n. 8 della presente Policy "*Trattamento dei dati personali*");

La Società assicura la tutela dell'identità del Segnalante anche nell'ambito del procedimento penale, contabile e disciplinare. In particolare, nell'ambito del procedimento disciplinare, l'identità della persona segnalante non viene rivelata, ove la contestazione dell'addebito disciplinare sia fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla Segnalazione, anche se conseguenti alla stessa. Qualora la contestazione sia fondata, in tutto o in parte, sulla Segnalazione e la conoscenza dell'identità del Segnalante sia indispensabile per la difesa dell'incolpato, la Segnalazione sarà utilizzabile ai fini del procedimento disciplinare solo in presenza del consenso espresso del Segnalante alla rivelazione della propria identità.

La Società dà comunque avviso al Segnalante delle ragioni della rivelazione dei dati riservati.

La Società garantisce altresì l'identità delle persone coinvolte e delle persone menzionate nella Segnalazione fino alla conclusione dei procedimenti avviati in ragione della Segnalazione, nel rispetto delle medesime garanzie previste in favore del Segnalante.

La persona coinvolta nella Segnalazione può essere sentita, ovvero, su sua richiesta, è sentita, anche mediante procedimento cartolare attraverso l'acquisizione di osservazioni scritte e documenti.

7.2 TUTELA DEL SEGNALANTE DA MISURE DISCRIMINATORIE O RITORSIVE

La Società, ai sensi dell'art. 17 del Decreto Whistleblowing, vieta ogni forma di ritorsione anche solo tentata o minacciata nei confronti del Segnalante.

Secondo quanto prescritto dall'art. 2, comma 1, lett. m, del Decreto Whistleblowing, con il termine "*ritorsione*" si intende "*qualsiasi comportamento, atto od omissione, anche solo tentato o minacciato, posto in essere in ragione della segnalazione, della denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o della divulgazione pubblica e che provoca o può provocare alla persona segnalante o alla persona che ha sporto la denuncia, in via diretta o indiretta, un danno ingiusto*".

Si riportano di seguito alcune fattispecie che, qualora siano riconducibili alla definizione sopra riportata, costituiscono ritorsioni:

- 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.

Ai sensi dell'art. 19 del Decreto Whistleblowing il Segnalante può comunicare all'ANAC le ritorsioni che ritiene di avere subito.

Al fine di acquisire elementi istruttori indispensabili all'accertamento delle ritorsioni, l'ANAC può avvalersi, per quanto di rispettiva competenza, della collaborazione dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro.

L'Autorità Giudiziaria adita adotta tutte le misure, anche provvisorie, necessarie ad assicurare la tutela alla situazione giuridica soggettiva azionata, ivi compresi il risarcimento del danno, la reintegrazione nel posto di lavoro e la dichiarazione di nullità degli atti ritorsivi.

8. TRATTAMENTO DEI DATI PERSONALI

La Società, in qualità di titolare del trattamento, ai sensi dell'art. 4 del Regolamento UE 679/2016, assicura che il trattamento dei dati personali conseguente alla gestione delle Segnalazioni avvenga nel rispetto dei principi in materia di protezione dei dati personali, fra cui il principio di liceità, correttezza e trasparenza, in base ai quali i dati personali devono essere *“trattati in modo lecito, corretto e trasparente nei confronti dell'interessato”* e devono essere *“adeguati, pertinenti e limitati a quanto necessario rispetto alle finalità per le quali sono trattati”* (art. 5, comma 1, lettere a) e c) del Regolamento UE 679/2016).

In particolare, la Società si impegna a fornire al Segnalante e alle persone coinvolte nella Segnalazione un'informativa ai sensi degli art. 13 e 14 Regolamento UE 679/2016 (*cf.* Allegato N.1 *“Informativa privacy whistleblowing”* alla presente Policy) e assicura che i dati siano *“trattati in maniera da garantire un'adeguata sicurezza”* degli stessi, *“compresa la protezione, mediante misure tecniche e organizzative adeguate, da trattamenti non autorizzati o illeciti e dalla perdita, dalla distruzione o dal danno accidentali”*, (art. 5, comma 1, lett. f) e art. 32 del Regolamento UE 679/2016), procedendo altresì ad una valutazione d'impatto sulla protezione dei dati personali (DPIA), tenuto conto della particolare *“vulnerabilità”* degli interessati coinvolti e degli specifici rischi per i loro diritti e libertà nel contesto lavorativo.

La Società, inoltre, disciplina il rapporto con i soggetti esterni che trattano dati personali per conto della stessa i quali vengono nominati *“Responsabili del trattamento dei dati personali”* e identifica il soggetto interno competente per la gestione delle Segnalazioni quale *“Autorizzato al trattamento dei dati personali”*, ai sensi rispettivamente degli artt. 28 e 29 del Regolamento UE 679/2016.

La Società, infine, garantisce l'esercizio dei diritti di cui agli articoli da 15 a 22 del Regolamento UE 679/2016, nei limiti di quanto previsto dalla normativa di riferimento.

9. CONSERVAZIONE DELLA DOCUMENTAZIONE INERENTE ALLE SEGNALAZIONI

Le Segnalazioni e la relativa documentazione sono conservate per il tempo necessario al trattamento della Segnalazione e comunque non oltre cinque anni a decorrere dalla data della comunicazione dell'esito finale della procedura di segnalazione.

Quando, su richiesta del Segnalante, la Segnalazione è effettuata oralmente nel corso di un incontro con il l'Organismo di Vigilanza, la stessa, previo consenso del Segnalante, è documentata a cura dello stesso mediante registrazione su un dispositivo idoneo alla conservazione e all'ascolto, oppure mediante verbale. In

caso di redazione del verbale, il Segnalante può verificare, rettificare e confermare il verbale dell'incontro mediante la propria sottoscrizione.

10. SISTEMA SANZIONATORIO

Ai sensi dell'art. 21 del Decreto Whistleblowing, l'ANAC applica le seguenti sanzioni amministrative pecuniarie:

- da 10.000 a 50.000 euro, quando accerta che sono state commesse ritorsioni, quando accerta che la Segnalazione è stata ostacolata o che si è tentato di ostacolarla o che è stato violato l'obbligo di riservatezza di cui all'articolo 12;
- da 10.000 a 50.000 euro, quando accerta che non sono stati istituiti canali di segnalazione, che non sono state adottate procedure per l'effettuazione e la gestione delle segnalazioni ovvero che l'adozione di tali procedure non è conforme a quelle di cui agli articoli 4 e 5, nonché quando accerta che non è stata svolta l'attività di verifica e analisi delle segnalazioni ricevute;
- da 500 a 2.500 euro – nei confronti del Segnalante – in caso di condanna dello stesso, anche in primo grado, per i reati di diffamazione o di calunnia o comunque per i medesimi reati commessi con la denuncia all'autorità giudiziaria o contabile.

La Società ha altresì previsto, nel Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo adottato ai sensi del D.Lgs. 231/2001, ulteriori specifiche misure sanzionatorie nei confronti dei soggetti che violino il sistema *whistleblowing* vigente.

11. ADOZIONE E DIVULGAZIONE DELLA POLICY

La presente Policy è adottata dall'Amministratore Unico, così come ogni successiva revisione e/o modifica.

La presente Policy è comunicata a tutto il personale aziendale mediante esposizione e visibilità nei luoghi di lavoro e/o pubblicazione tramite i canali di comunicazione della Società, anche a beneficio dei terzi interessati.