



Modello di organizzazione, gestione e controllo

Allegato B

***Protocollo di segnalazione degli illeciti
(c.d. whistleblowing)***

SOMMARIO

1.	<i>Definizioni</i>	3
2.	<i>Premessa</i>	5
3.	<i>Norme di riferimento: il d.lgs. 10 marzo 2023 n. 24</i>	5
4.	<i>Quadro di sintesi: la normativa applicabile a Inpharma S.p.A.</i>	8
5.	<i>Finalità della procedura</i>	9
6.	<i>Oggetto della segnalazione</i>	9
7.	<i>Trasmissione della Segnalazione interna</i>	11
8.	<i>Trasmissione della Segnalazione esterna</i>	12
9.	<i>Destinatario della Segnalazione interna e relativi compiti</i>	13
10.	<i>Tutela e responsabilità del segnalante</i>	16
	<i>a. La tutela della riservatezza</i>	16
	<i>b. Il divieto di ritorsioni</i>	17
	<i>c. Le limitazioni di responsabilità</i>	19
	<i>d. Le misure di sostegno</i>	19
11.	<i>Comunicazione e formazione</i>	19
12.	<i>Tutela della privacy</i>	20
13.	<i>Sanzioni disciplinari</i>	21
14.	<i>Canale di Segnalazione alternativo</i>	22

1. Definizioni

Ai fini del **presente protocollo**, valgono le seguenti definizioni:

Whistleblower o **Segnalante**: persona fisica che effettua la Segnalazione di informazioni su violazioni, acquisite nell'ambito del proprio Contesto lavorativo, che si tratti di lavoratore subordinato, lavoratore autonomo, lavoratore che svolge prestazioni occasionali, ivi compresi i titolari di rapporti di collaborazione, liberi professionisti e consulenti, volontari, tirocinanti, ovvero azionisti, amministratori, direttori e dirigenti, persone che esercitano anche in via di fatto funzioni di controllo e vigilanza.

Persona coinvolta o **Segnalato**: la persona fisica o giuridica menzionata nella Segnalazione interna come persona alla quale la Violazione è attribuita o come persona comunque implicata nella Violazione segnalata.

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. Si tratta di un soggetto che fornisce consulenza e sostegno al Segnalante. A titolo esemplificativo, il Facilitatore potrebbe essere il collega di un Ufficio diverso da quello di appartenenza del Segnalante che assiste quest'ultimo nel processo di Segnalazione in via riservata, cioè senza divulgare le notizie apprese. Il Facilitatore potrebbe essere un collega che riveste anche la qualifica di sindacalista se assiste il Segnalante in suo nome e per suo conto, senza spendere la sigla sindacale. Si precisa che se, invece, assiste il Segnalante utilizzando la sigla sindacale, lo stesso non riveste il ruolo di Facilitatore. In tal caso resta ferma l'applicazione delle disposizioni in tema di consultazione dei rappresentanti sindacali e di repressione delle condotte antisindacali di cui alla l. n. 300/1970.

Persone (protette) diverse dal Segnalante: i soggetti nei cui confronti valgono gran parte delle misure di protezione, soprattutto il divieto di ritorsione, prescritto dalla normativa per il *whistleblower*. Nello specifico: il c.d. Facilitatore; le persone del medesimo Contesto lavorativo del Segnalante a lui legate da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado; i colleghi del Segnalante, che lavorano nel medesimo Contesto lavorativo e che hanno con detta persona un rapporto abituale e corrente; enti di proprietà – in via esclusiva o in compartecipazione maggioritaria – del Segnalante; enti presso i quali il Segnalante lavora; enti che operano nel medesimo Contesto lavorativo del Segnalante.

Segnalazione interna: la comunicazione scritta od orale di informazioni sulle violazioni rilevanti ai sensi del d.lgs. n. 24/2023 e veicolate tramite i canali di segnalazione interna disposti dalla Società.

Segnalazione esterna: informazione della violazione della normativa euro-unitaria rilevante ai fini del d.lgs. n. 24/2023 e della normativa nazionale di attuazione, che sia trasmessa mediante il canale di segnalazione esterno disposto da ANAC e accessibile al *link* indicato nel presente protocollo, ovvero che sia veicolata per il tramite della divulgazione pubblica alle condizioni prescritte dal d.lgs. n. 24/2023.

Contesto lavorativo: attività lavorativa/professionale presente o passata, svolta

nell'ambito dei rapporti di lavoro rilevanti ai fini della normativa.

Violazione: condotte illecite rilevanti ai sensi del d.lgs. 8 giugno 2001, n. 231, o violazioni dei Modelli di organizzazione e gestione *ivi* previsti; violazioni del Codice etico della Società; violazioni della normativa europea dei settori speciali, o tra gli atti e le omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione di cui all'articolo 325 del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea specificati nel diritto derivato pertinente dell'Unione europea; ovvero atti od omissioni riguardanti il mercato interno, di cui all'articolo 26, paragrafo 2, del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea, ovvero atti o comportamenti che ne vanificano l'oggetto o la finalità; (cfr. *infra*, Oggetto della Segnalazione).

Seguito: azione intrapresa dal soggetto cui è affidata la gestione del canale di Segnalazione per valutare la sussistenza dei fatti segnalati, l'esito delle indagini e le eventuali misure adottate.

Riscontro: comunicazione inoltrata alla persona Segnalante di informazioni relative al Seguito che viene dato o che si intende dare alla Segnalazione.

Società: Inpharma S.p.A., con sede legale a Milano, Viale Liguria 20/22 e sede operativa in Casorate Primo (PV), Via Enrico Mattei snc, che ricerca, sviluppa e fornisce prodotti e integratori alimentari e nutrizionali personalizzati e relativi *packaging*.

Destinatario: organo responsabile della ricezione delle segnalazioni, individuato, per garantire la funzionalità e la riservatezza della procedura, nell'Organismo di Vigilanza della Società; solo in via alternativa, un professionista esterno di riferimento *compliance 231*.

Personale Inpharma S.p.A.: amministratori, dirigenti, altri membri degli organi sociali e di vigilanza, *management* e dipendenti di Inpharma S.p.A., qualsiasi sia l'inquadramento contrattuale, la funzione e il ruolo all'interno della Società.

Collaboratori esterni: tutti coloro, sia persone fisiche che giuridiche, che intrattengono un rapporto economico e occasionale con la Società.

Segnalazione aperta: è quella Segnalazione in cui il Segnalante presta il proprio consenso al disvelamento nel corso dell'istruttoria delle proprie generalità.

Segnalazione confidenziale: è quella Segnalazione in cui il Segnalante comunica il proprio nominativo al Destinatario ma non presta il consenso al suo disvelamento nel corso dell'istruttoria.

Segnalazione anonima: è quella Segnalazione in cui il Segnalante non comunica le proprie generalità neanche al Destinatario e mantiene la propria identità ignota per tutta la gestione della Segnalazione. Resta salvo che, benché il d.lgs. 24/2023 non indichi specificamente la sorte delle Segnalazioni anonime, le Linee Guida¹ fornite dall'Autorità Anticorruzione hanno confermato che le segnalazioni anonime, ove circostanziate, sono equiparate a segnalazioni ordinarie e, in tal caso, considerate nei propri procedimenti di

¹ Delibera n. 311 del 12 luglio 2023 - *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*, pubblicata nella Gazzetta Ufficiale Serie Generale n.172 del 25 luglio 2023.

vigilanza e trattate secondo i criteri previsti. In ogni caso, il Segnalante anonimo, successivamente identificato, che ha comunicato ad A.N.AC. di aver subito ritorsioni può beneficiare della tutela che il decreto garantisce rispetto a misure ritorsive. Gli enti che ricevono le segnalazioni attraverso canali interni e la stessa Autorità sono, quindi, tenuti a registrare le segnalazioni anonime ricevute e conservare la relativa documentazione non oltre cinque anni decorrenti dalla data di ricezione di tali segnalazioni, rendendo così possibile rintracciarle, nel caso in cui il Segnalante, o chi abbia sporto denuncia, comunichi ad A.N.AC. di aver subito misure ritorsive a causa di quella Segnalazione o denuncia anonima.

2. *Premessa*

Il concetto di *whistleblower* o informatore sugli illeciti è stato introdotto per la prima volta in Italia con la legge n. 190 del 6 novembre 2012 che ha previsto l'inserimento dell'articolo 54-*bis* nel d.lgs. n. 165 del 30 marzo 2001, il quale ha introdotto la tutela del dipendente pubblico che decida di segnalare illeciti commessi all'interno dell'ente in cui opera.

Il *whistleblower*, dunque, è il lavoratore che, durante l'attività lavorativa (quindi da *insider*) "scopra" un illecito, una possibile frode, un pericolo o un altro serio rischio che possa recare concreto pregiudizio a terzi (es. consumatori, clienti) o all'azienda/impresa stessa (es. danno all'immagine) e decida di denunciarlo.

Queste denunce endogene rappresentano un efficace strumento diffuso di controllo che garantisce un meccanismo di protezione interno all'apparato pubblico o privato creando una sorta di sistema immunitario organico. Tuttavia, affinché denunce del genere siano incoraggiate è necessario che colui che segnala l'illecito sia "protetto" da eventuali ritorsioni o vessazioni, già solo sul piano del clima lavorativo in cui offre la sua prestazione.

Inizialmente, in Italia, la possibilità di segnalare illeciti era limitata al settore pubblico. Tuttavia, con il decreto legislativo del 25 maggio 2017, l'Italia ha implementato la prima direttiva europea in materia di whistleblowing, estendendo la protezione dei whistleblower anche al settore privato. La legge del 30 novembre 2017 ha poi modificato l'articolo 6 del decreto legislativo dell'8 giugno 2001, estendendo le previsioni di tutela del whistleblower anche alle società con un modello di organizzazione, gestione e controllo 231.

3. *Norme di riferimento: il d.lgs. 10 marzo 2023 n. 24*

Il 23 ottobre 2019, il Parlamento europeo e il Consiglio hanno approvato la direttiva (UE) 2019/1937 sulla protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e delle normative nazionali, che ha stabilito norme comuni volte a garantire una protezione elevata per le persone che denunciano violazioni, sia nel settore pubblico che privato, con l'obiettivo di armonizzare le diverse discipline degli Stati membri.

L'Italia ha implementato queste norme europee con il decreto legislativo 10 marzo 2023, n. 24, che è entrato in vigore il 30 marzo 2023. Le sue disposizioni sono diventate effettive il 15 luglio 2023, con alcune deroghe per le piccole imprese, le quali hanno tempo fino al 17 dicembre 2023 per istituire un canale di Segnalazione interno.

Il legislatore italiano ha unificato la disciplina dei canali di Segnalazione e delle protezioni fornite ai segnalanti sia nel settore pubblico che privato: in pratica, le norme precedenti, come l'articolo 54-*bis* del d.lgs. 165/2001 per gli enti pubblici e l'articolo 6,

commi 2-ter e 2-quater del d.lgs. 231/2001 per gli enti privati, sono state abrogate, e l'articolo 6 co. 2-bis è stato modificato per adeguarsi alle nuove disposizioni.

Con il decreto attuativo, gli obblighi per gli enti privati sono diventati più rigidi, e il campo di applicazione sia soggettivo che oggettivo dei protocolli di Segnalazione si è esteso.

In termini di **campo di applicazione soggettivo**, la normativa precedente limitava la protezione del *whistleblower* ai lavoratori o collaboratori dei soli enti che avevano adottato il Modello organizzativo 231; attualmente, invece, la gamma degli enti privati comprende tutti gli enti che:

- hanno impiegato, nell'ultimo anno, una media di almeno cinquanta lavoratori subordinati con contratti di lavoro a tempo indeterminato o determinato (art. 2, lett. q), n. 1);

- pur non avendo impiegato nell'ultimo anno una media di almeno cinquanta lavoratori subordinati con contratti di lavoro a tempo indeterminato o determinato, tuttavia, rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione di cui alle parti I. B e II dell'allegato 1 del decreto n. 24/2023, in particolare nel settore dei servizi, prodotti e mercati finanziari e prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo, tutela dell'ambiente e sicurezza dei trasporti (art. 2, co. 1, lett. q), n. 2);

- che, diversi da quelli indicati al citato art. 2, co. 1, lett. q) n. 2, rientrano nell'ambito di applicazione del d.lgs. n. 231/2001 e adottano Modelli di organizzazione e gestione *ivi* previsti sia se nell'ultimo anno hanno impiegato una media di almeno cinquanta lavoratori subordinati con contratti di lavoro a tempo indeterminato o determinato sia se non hanno raggiunto una media di almeno cinquanta lavoratori subordinati, ma hanno adottato le misure di *compliance* (art. 2, co. 1, lett. q), n. 3).

Il novero delle persone cui è assicurata la tutela nel nuovo decreto è molto più ampio rispetto alla precedente normativa e comprende:

- lavoratori subordinati (art. 3, co. 3, lett. c), *ivi* compresi: lavoratori il cui rapporto di lavoro è disciplinato dal d.lgs. n. 81/2015; lavoratori che svolgono prestazioni occasionali (il cui rapporto di lavoro è disciplinato dall'art. 54-bis del d.l. n. 50/2017, conv. con mm.ii. dalla l. n. 96/2017);

- lavoratori autonomi (art. 3, co. 3, lett. d), che svolgono la propria attività lavorativa presso soggetti del settore privato, *ivi* compresi: lavoratori autonomi indicati al capo I della l. n. 81/2017; titolari di un rapporto di collaborazione di cui all'art. 409 c.p.c.; titolari di un rapporto di collaborazione di cui all'art. 2 del d.lgs. n. 81/2015;

- liberi professionisti e consulenti (art. 3, co. 3, lett. e), che prestano la propria attività presso soggetti del settore privato;

- volontari e tirocinanti (art. 3, co. 3, lett. f), retribuiti e non retribuiti, che prestano la propria attività presso soggetti del settore privato;

- azionisti (art. 3, co. 3, lett. h), persone fisiche che detengono azioni in uno dei soggetti del settore privato, ove questi ultimi assumano veste societaria;

- persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza, (art. 3, co. 3, lett. h), anche qualora tali funzioni siano esercitate in via di mero fatto, presso soggetti del settore privato.

La tutela si applica non solo se la Segnalazione, la denuncia o la divulgazione pubblica avvenga in costanza del rapporto di lavoro o di altro tipo di rapporto giuridico, ma anche durante il periodo di prova, anteriormente (ad esempio, nella fase precontrattuale) o successivamente alla costituzione del rapporto giuridico (art. 3, co. 4).

Inoltre, la nuova normativa (art. 3, co. 5) estende il novero dei soggetti – diversi dal Segnalante – nei cui confronti valgono le misure di protezione, in particolare il divieto di ritorsione. Si tratta delle c.d. Persone (protette) diverse dal segnalante – vd. *supra*.

Per quanto concerne il **campo di applicazione oggettivo**, le segnalazioni, per rientrare

nell'ambito di applicazione del d.lgs. 24/2023, devono avere ad oggetto «violazioni di disposizioni normative nazionali o dell'Unione europea che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato», la cui conoscenza di quanto segnalato sia avvenuta nel «Contesto lavorativo». In particolare, il legislatore ha definito le categorie di illeciti, atti, comportamenti o omissioni che possono essere segnalati dai *whistleblower*. Queste categorie includono:

- per le violazioni del diritto nazionale, ora è possibile segnalare tutti gli illeciti penali e contabili, oltre agli illeciti civili e amministrativi, non limitati a quelli rilevanti secondo il d.lgs. n. 231/2001. Le mere irregolarità non sono più considerate violazioni;

- per le violazioni del diritto dell'Unione Europea, possono essere segnalati tutti gli illeciti che violano la normativa dell'UE indicata nell'Allegato 1 al d.lgs. n. 24/2023 e tutte le disposizioni nazionali che la attuano, anche se queste ultime non sono esplicitamente elencate nell'Allegato. Ciò comprende illeciti che ledono gli interessi finanziari dell'Unione Europea, atti che compromettono il mercato interno, violazioni legate alle norme fiscali e atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni dell'Unione Europea in vari settori.

Nel settore privato, l'ambito di applicazione oggettivo varia in base alla dimensione e alla qualificazione dell'ente:

- per i soggetti privati con meno di cinquanta dipendenti che hanno adottato un Modello organizzativo 231, le Segnalazioni sono limitate alle violazioni della disciplina 231 o del Modello organizzativo, solo attraverso il canale interno;

- per gli enti con più di cinquanta dipendenti che hanno adottato un Modello organizzativo, è possibile effettuare segnalazioni interne, esterne, divulgazioni pubbliche o denunce relative anche alle violazioni della normativa nazionale di attuazione degli atti dell'UE in vari settori specifici, come appalti pubblici, servizi, prodotti e mercati finanziari, prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo, sicurezza dei trasporti, tutela dell'ambiente, salute pubblica, protezione dei consumatori, privacy e sicurezza dei dati.

Il decreto prevede un sistema diversificato di modalità per la presentazione delle segnalazioni:

- 1. i canali di Segnalazione interna**, che devono essere idonei a garantire la riservatezza dell'identità del Segnalante, della Persona coinvolta o comunque menzionata, nonché del contenuto della Segnalazione e della relativa documentazione, anche tramite il ricorso a strumenti di crittografia; gestiti da personale formato, sia interno che esterno, facente parte di una struttura autonoma e dedicata; tali da consentire segnalazioni scritte, orali o tramite incontro diretto con il personale responsabile; le cui informazioni di funzionamento e protezione siano visibili nei luoghi di lavoro e siano presenti nei corsi di formazione del personale;

- 2. il canale di Segnalazione esterno**, che assicura la possibilità di inoltrare la Segnalazione direttamente all'Autorità Nazionale Anticorruzione (A.N.AC.) nei casi in cui il canale interno non sia stato attivato; ovvero non garantisca la riservatezza dovuta; ovvero la Segnalazione già effettuata per il suo tramite non abbia ricevuto Seguito o Riscontro; ovvero il Segnalante tema ritorsioni interne o sia esposto a minaccia il pubblico interesse;

- 3. la divulgazione pubblica**, inteso come strumento di pubblicazione di informazioni a diffusione di massa tramite la stampa o altri mezzi di comunicazione, inclusi i *social network*, che può essere attivato ai fini del riconoscimento della protezione in qualità di *whistleblower* alle condizioni in cui a una Segnalazione interna, a cui l'ente non ha dato Riscontro, ha fatto seguito una Segnalazione esterna

ad A.N.AC. la quale, a sua volta, non ha fornito riscontro al Segnalante entro termini ragionevoli, ovvero nel caso in cui il Segnalante, sulla base di motivazioni ragionevoli e fondate rispetto al caso concreto, ritenga che la Violazione possa rappresentare un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse;

4. la presentazione della **denuncia all’Autorità giudiziaria**, nei casi in cui il diritto dell’Unione o nazionale imponga alle persone segnalanti di rivolgersi alle autorità nazionali competenti, per esempio nell’ambito dei loro doveri e delle loro responsabilità professionali o perché la Violazione costituisce reato

4. ***Quadro di sintesi: la normativa applicabile a Inpharma S.p.A.***

Alla luce del complesso quadro normativo introdotto dal d.lgs. 24/2023¹, si può sintetizzare come segue:

Inpharma S.p.A. rientra nella categoria degli «enti privati» di cui all’articolo 2, comma 1, lettera q), del d.lgs. n. 24/2023: sono soggetti diversi da quelli rientranti nella definizione di soggetti del settore pubblico, i quali hanno impiegato, nell’ultimo anno, la media di almeno cinquanta lavoratori subordinati con contratti di lavoro a tempo indeterminato o determinato, e che hanno adottato un Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi della normativa 231.

La tutela è prevista per le persone di cui ai commi 3 o 4 dell’art. 3, vale a dire lavoratori subordinati (art. 3, co. 3 lett. c); lavoratori autonomi (art. 3, co. 3 lett. d) liberi professionisti e consulenti (art. 3, co. 3 lett. e), volontari e tirocinanti, (art. 3, co. 3 lett. f), azionisti (art. 3, co. 3 lett. h), persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza, con estensione anche alle Persone diverse dal segnalante per cui è prevista protezione (v. *supra*), che effettuano segnalazioni interne o esterne², divulgazioni pubbliche o denunce all’autorità giudiziaria o contabile delle violazioni di cui all’art. 2 co. 1 lett. a) n. 2), 3), 4), 5), 6), vale a dire le condotte illecite rilevanti ai sensi del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, o violazioni dei Modelli di organizzazione e gestione *ivi* previsti e le violazioni della normativa nazionale di attuazione degli atti dell’UE o di normativa euro-unitaria come sopra esemplificata³.

La Società che ha scelto di adottare un Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del d.lgs. n. 231/2001 deve quindi dotarsi di più canali di Segnalazione interni che rispettino le condizioni prescritte dal d.lgs. n. 24/2023 e assicurare le relative misure di tutela (v. *infra*) e garantisce l’informativa necessaria in sede di formazione relativamente sia

² Si noti che Confindustria, nel documento-slide 13 aprile 2023 «Decreto whistleblowing: la nuova disciplina» ha ritenuto che per gli enti dotati di MOG 231 «[...] il ricorso al canale di segnalazione esterna dell’ANAC è limitato alle ipotesi di segnalazioni di violazioni del diritto dell’Unione».

³ Tecnicamente, con riferimento alla tipologia di violazioni che possono essere oggetto di segnalazione interna/esterna, divulgazione pubblica o denuncia all’autorità, occorre evidenziare che la nuova versione dell’art. 3, comma 2, lett. b), non richiama le violazioni di cui all’art. 2, comma 1, lettera a), numero 1) (i.e. comportamenti che ledono l’interesse pubblico o l’integrità dell’amministrazione pubblica o dell’ente e che consistono in illeciti amministrativi, contabili, civili o penali che non rientrano nei numeri 3), 4), 5), e 6) del medesimo art. 2, comma 1), lett. a)). Infatti, la norma in commento fa esclusivo riferimento alle violazioni «di cui all’art. 2, comma 1, lett. a), numero 2)» e alle «violazioni di cui all’art. 2, comma 1, lett. a), numeri 3), 4), 5) e 6)». La versione in progetto dell’art. 3, comma 2, lett. b), statuiva, invece, che per gli enti con MOG 231 le disposizioni dello Schema si applicavano alle persone che effettuano segnalazioni interne o divulgazioni pubbliche o denunce all’autorità giudiziaria o contabile delle informazioni sulle violazioni di cui all’art. 2, comma 1, lettera a) del medesimo articolo, per cui – in via interpretativa – si ritiene che possa estendersi il campo di applicazione oggettivo anche agli illeciti amministrativi, contabili, civili e penali che non rientrano nella violazione della normativa euro-unitaria indicata e non siano rilevanti ai sensi della normativa 231.

all'operatività del canale interno, responsabilità e protezione del *whistleblower* sia agli altri canali di segnalazione (esterna, divulgazione pubblica, denuncia).

La Società deve inoltre dotarsi di un sistema disciplinare, che copra qualsiasi violazione del Modello 231 e delle procedure di gestione della segnalazione di *whistleblowing* indicate nel presente protocollo. In riferimento al sistema disciplinare il d.lgs. n. 24/2023, oltre alla configurazione generale, impone per gli enti a cui appartiene S.G.I. S.p.A., nello specifico:

- di predisporre una specifica sanzione disciplinare nei confronti di coloro che si accerta essere responsabili della violazione dell'obbligo di riservatezza nella gestione delle segnalazioni;

- di predisporre una specifica sanzione disciplinare nei confronti del soggetto segnalante quando sia condannato con sentenza (anche non definitiva di primo grado) che abbia accertato la responsabilità penale per i reati di calunnia o diffamazione in riferimento ai fatti oggetto della segnalazione ovvero la responsabilità civile, per aver riferito informazioni false riportate intenzionalmente con dolo o colpa;

- di predisporre specifiche sanzioni disciplinari nei confronti di coloro che abbiano adottato misure ritorsive, abbiano ostacolato la segnalazione, abbiano violato l'obbligo di riservatezza;

- di predisporre specifiche sanzioni disciplinari nei confronti del management che abbia mancato di adottare canali di segnalazioni adeguati o non siano state adottate le procedure per l'inoltro e la gestione delle segnalazioni, o sia mancata l'attività di verifica e analisi delle segnalazioni ricevute.

5. Finalità della procedura

Lo scopo del documento consiste nel rimuovere i fattori che possono ostacolare o disincentivare le segnalazioni di potenziali illeciti pregiudizievoli per la Società. In tale prospettiva, l'obiettivo perseguito dalla presente procedura è quello di fornire al *whistleblower* chiare indicazioni operative in relazione, da una parte, all'oggetto, ai contenuti, al Destinatario e alle modalità di trasmissione delle segnalazioni e, dall'altra parte, delineare un quadro informativo sufficientemente definito sulle forme di tutela che gli vengono offerte dalla normativa e sulla potenziale responsabilità a cui si espone in caso di abuso dello strumento.

6. Oggetto della segnalazione

Sono oggetto della segnalazione interna: le condotte illecite rilevanti ai sensi del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, quindi i fatti elencati nei cc.dd. *reati presupposto* indicati nella Parte Generale del Modello di organizzazione e gestione adottato dalla Società; qualsiasi patologico malfunzionamento dell'attività all'interno della Società che denoti una violazione dei presidi di controllo disposti nel Modello di organizzazione e gestione adottato dalla Società ovvero sia potenzialmente idonea a arrecare un pregiudizio alla Società e al suo personale; qualsiasi violazione del Codice Etico adottato dalla Società⁴.

Sono oggetto della eventuale segnalazione esterna: le violazioni del diritto dell'Unione Europea, si tratta di tutti gli illeciti commessi in violazione della normativa dell'UE

⁴ Salva l'estensione agli illeciti amministrativi, contabili, civili e penali che non rientrano nella violazione della normativa euro-unitaria indicata nel decreto e non siano rilevanti ai sensi della normativa 231, in ossequio alle linee interpretative di cui alla nota precedente.

indicata nell'Allegato 1 al d.lgs. n. 24/2023 e di tutte le disposizioni nazionali che ne danno attuazione (anche se queste ultime non sono espressamente elencate nel citato allegato) (art. 2, co. 1, lett. a) n. 3); tutti gli atti o le omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione Europea ai sensi dell'art. 325 del T.F.U.E. come individuati nei regolamenti, direttive, decisioni, raccomandazioni e pareri dell'UE (art. 2, co. 1, lett. a) n. 4); tutti gli atti o le omissioni riguardanti il mercato interno, che compromettono la libera circolazione delle merci, delle persone, dei servizi e dei capitali (art. 26, paragrafo 2, del TFUE), nonché le violazioni riguardanti il mercato interno connesse ad atti che violano le norme in materia di imposta sulle società o i meccanismi il cui fine è ottenere un vantaggio fiscale che vanifica l'oggetto o la finalità della normativa applicabile in materia di imposta società (art. 2, co. 1, lett. a) n. 5); gli atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni dell'Unione Europea nei settori di cui ai n. 3, 4 e 5 (art. 2, co. 1, lett. a) n. 6).

Le informazioni possono riguardare sia le violazioni commesse, sia quelle non ancora commesse che il *whistleblower*, ragionevolmente, ritiene potrebbero esserlo sulla base di elementi concreti. Possono essere oggetto di segnalazione anche quegli elementi che riguardano condotte volte ad occultare le violazioni (si pensi, ad esempio, all'occultamento o alla distruzione di prove circa la commissione della violazione).

Non possono essere oggetto di segnalazione:

⇒ le informazioni palesemente prive di fondamento ovvero le informazioni che sono già totalmente di dominio pubblico;

⇒ le informazioni acquisite solo sulla base di indiscrezioni o vociferazioni scarsamente attendibili (cd. voci di corridoio);

⇒ le contestazioni, rivendicazioni o richieste legate ad un interesse di carattere personale della persona segnalante o della persona che ha sporto una denuncia all'Autorità giudiziaria o contabile che attengono esclusivamente ai propri rapporti individuali di lavoro, ovvero inerenti ai propri rapporti di lavoro con le figure gerarchicamente sovraordinate (i.e., sono quindi, escluse, ad esempio, le segnalazioni riguardanti vertenze di lavoro, discriminazioni tra colleghi, conflitti interpersonali tra la persona segnalante e un altro lavoratore)

⇒ le 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, seppur non indicati nella parte II dell'allegato al decreto.

⇒ le violazioni di normativa nazionale già disciplinate nelle direttive e nei regolamenti dell'Unione europea e nelle disposizioni attuative dell'ordinamento italiano che già garantiscono apposite procedure di segnalazione.

Il segnalante deve fornire tutti gli elementi utili alla ricostruzione del fatto volti ad accertare la fondatezza di quanto segnalato. In particolare è necessario risultino chiare:

⇒ le generalità, qualifica o posizione professionale, sede di servizio e recapiti del segnalante;

⇒ le circostanze di tempo e di luogo in cui si è verificato il fatto oggetto della segnalazione;

⇒ la descrizione del fatto;

⇒ le generalità o altri elementi che consentano di identificare la persona coinvolta;

- ⇒ le generalità di eventuali altri soggetti che possano riferire sui fatti oggetto della segnalazione;
- ⇒ ogni altra informazione o documentazione che possa fornire elementi di fondatezza dei fatti oggetto della segnalazione.

7. *Trasmissione della Segnalazione interna*

In conformità alle prescrizioni normative nazionali ed europee, la Società ha adottato un doppio canale di Segnalazione **interno**, che consente al Segnalante di inoltrare la comunicazione al Destinatario sia in forma di *Segnalazione aperta*; sia in forma di *Segnalazione confidenziale*; sia in forma di *Segnalazione anonima*.

1. In particolare, è istituito un primo canale informativo per le Segnalazioni destinate a rimanere *confidenziali* o *aperte* utilizzabile da parte sia del Personale Inpharma S.p.A. che dei Collaboratori esterni e che consente al Segnalante di inoltrare dal proprio indirizzo di posta elettronica una *e-mail* all'indirizzo del Destinatario odv.inpharma@gmail.com, presentando direttamente la Segnalazione scritta ovvero per formulare la Segnalazione in forma orale ovvero per richiedere un incontro *de visu* con il Destinatario. La Segnalazione scritta deve essere formulata completando entrambi i moduli pre-formati – allegati al presente protocollo (cfr. doc. 01, doc. 02) – che devono essere inoltrati via *email* con la dicitura *riservata personale* in oggetto e registrati come «*Modulo 1: dati del segnalante*» e «*Modulo 2: contenuto della Segnalazione*», senza alcun altro elemento di identificazione. La Segnalazione in forma orale può essere realizzata mediante registrazione audio da trasferire con il medesimo canale di posta elettronica, ovvero *de visu* dopo aver organizzato l'incontro diretto con l'Organismo di Vigilanza.
2. Inoltre, la Società ha istituito un canale alternativo informatizzato per la gestione delle segnalazioni, accessibile *online* al seguente indirizzo web <https://inpharmaspa.parrotwb.app/> che consente di opzionare la visibilità o meno dell'identità del Segnalante. La piattaforma rappresenta lo strumento mediante il quale la Società ha garantito la possibilità di inoltrare la Segnalazione in forma totalmente *anonima*, sia per il Personale Inpharma S.p.A. che per i Collaboratori esterni, ma costituisce anche un ulteriore canale di comunicazione in forma *riservata* da parte del solo Personale Inpharma S.p.A. che proceda alla registrazione con il proprio nominativo sulla piattaforma. Per effettuare la Segnalazione, il Segnalante deve accedere all'interfaccia *Parrot whistleblowing* e completare il form della segnalazione, opzionando la navigazione *sicura, tor browser*⁵ o *anonima*. Al termine della Segnalazione sarà rilasciato un codice

⁵ La rete TOR rende impossibile per il Destinatario e per tutti gli eventuali intermediari della trasmissione avere traccia dell'indirizzo IP del mittente dal quale proviene la segnalazione anonima. Per motivi di sicurezza, non si può accedere alla rete TOR da rete interna, quindi nel caso in cui i *link* venissero cliccati potrebbe apparire il messaggio indicante che il sito è bloccato o che il sito non può fornire una connessione protetta; quindi è richiesto che in questa ipotesi il segnalante si serva dei propri dispositivi e di una rete esterna.

personale, da custodire a propria cura che permetterà di accedere successivamente alla *dashboard* di monitoraggio e di visualizzare lo stato della propria Segnalazione. In tal modo, il Segnalante potrà prendere visione anche della eventuale richiesta, che potrà essergli rivolta dal Destinatario, di inviare ulteriori informazioni/elementi di cui è a conoscenza e/o di cui verrà a conoscenza, ai fini di integrazione/aggiornamento dei fatti oggetto della comunicazione iniziale, nel caso in cui quest'ultima non fosse sufficientemente dettagliata. Tutto il transito delle informazioni sulla piattaforma è criptato mediante un *software* di criptografia *end-to-end*, che preclude l'accessibilità al contenuto da parte degli amministratori del sistema.

I due canali di comunicazione, sia quello sulla piattaforma che quello via *e-mail*, consentono di allegare documenti, *file* video e audio.

La trasmissione di una Segnalazione mediante canali di comunicazione diversi da quelli esposti – anche avente un contenuto rientrante nella definizione di cui sopra (cfr. *supra* Oggetto della Segnalazione) – non potrà garantire gli stessi livelli di riservatezza e le stesse garanzie di tutela. Ciononostante, il Personale Inpharma S.p.A. che dovesse ricevere una Segnalazione transitata al di fuori dei canali previsti deve trasmetterla senza indugio, in originale, con gli eventuali allegati, all'Organismo di Vigilanza (all'indirizzo *e-mail* odv.inpharma@gmail.com), nel rispetto dei criteri di massima riservatezza e con modalità idonee a garantire, ove possibile, l'anonimato dei dati identificativi del Segnalante e la tutela dell'identità e onorabilità degli eventuali soggetti Segnalati.

8. *Trasmissione della Segnalazione esterna*

Nel caso in cui il Segnalante sia nelle condizioni di poter utilizzare il canale per la Segnalazione esterna gestito Autorità Nazionale Anticorruzione⁶, la trasmissione della comunicazione deve avvenire accedendo dal seguente *link* al Portale messo a disposizione da ANAC: <https://www.anticorruzione.it/-/whistleblowing> e seguendo le relative prescrizioni indicate sul Portale.

⁶ In particolare, la persona segnalante può effettuare una segnalazione esterna se, al momento della sua presentazione:

- il canale interno pur essendo obbligatorio, non è attivo o, anche se attivato, non è conforme a quanto previsto dal decreto con riferimento ai soggetti e alle modalità di presentazione delle segnalazioni interne che devono essere in grado di garantire la riservatezza dell'identità del segnalante e degli altri soggetti tutelati;
- 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.

Le segnalazioni esterne sono effettuate in forma scritta tramite la piattaforma informatica oppure in forma orale attraverso linee telefoniche o sistemi di messaggistica vocale ovvero, su richiesta della persona segnalante, mediante un incontro diretto fissato entro un termine ragionevole. La segnalazione esterna presentata a un soggetto diverso da ANAC è trasmessa a quest'ultima, entro sette giorni dalla data del suo ricevimento, dando contestuale notizia della trasmissione alla persona segnalante.

Per l'eventuale Segnalazione esterna che sia effettuata con la modalità della c.d. divulgazione pubblica (per il tramite della stampa o dei mezzi di diffusione di massa) il segnalante può procedervi nei limiti dell'oggetto indicato *supra* (vd. *Definizioni Segnalazione esterna*) e al ricorrere delle seguenti condizioni:

- ⇒ ad una Segnalazione interna a cui l'amministrazione/ente non abbia dato riscontro nei termini previsti abbia fatto seguito una segnalazione esterna ad ANAC la quale, a sua volta, non ha fornito riscontro al segnalante entro termini ragionevoli;
- ⇒ la persona ha già effettuato direttamente una Segnalazione esterna ad ANAC la quale, tuttavia, non ha dato riscontro al segnalante in merito alle misure previste o adottate per dare seguito alla segnalazione entro termini ragionevoli;
- ⇒ la persona effettua direttamente una divulgazione pubblica in quanto ha fondato motivo, di ritenere, ragionevolmente, sulla base di circostanze concrete e quindi, non su semplici illazioni, che la violazione possa rappresentare un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse;
- ⇒ la persona effettua direttamente una divulgazione pubblica poiché ha fondati motivi di ritenere che la segnalazione esterna possa comportare il rischio di ritorsioni oppure possa non avere efficace Seguito;

Si noti che il soggetto che effettua una divulgazione pubblica deve considerarsi distinto da chi costituisce fonte di informazione per i giornalisti. In tali casi, rimangono ferme le norme sul segreto professionale degli esercenti la professione giornalistica, con riferimento alla fonte della notizia.

Si ricorda in ultimo che il Segnalante può veicolare ogni Violazione che integri gli estremi di una condotta illecita, anche per il tramite della denuncia alle Autorità giudiziarie.

9. Destinatario della Segnalazione interna e relativi compiti

Per garantire la funzionalità e la riservatezza della procedura, la Segnalazione viene indirizzata all'Organismo di Vigilanza della Società, i cui membri sono debitamente nominati dalla Società quali soggetti autorizzati al Trattamento dei dati personali di cui vengano a conoscenza nell'esercizio delle loro funzioni, in base a quanto previsto dagli artt. 29 del Regolamento e 2-*quaterdecies* del d.lgs. 101/2018, e sono tenuti ad attenersi alle precise istruzioni fornite loro dal Titolare.

Nel caso in cui la Segnalazione *confidenziale* o *aperta* giunga al Destinatario tramite comunicazione all'indirizzo di posta elettronica, senza il ricorso alla piattaforma informatica, la figura deputata alla gestione accede alla casella tramite una *password* alfanumerica, che è soggetta a un aggiornamento periodico e la cui conoscenza è rigorosamente circoscritta ai membri dell'Organismo di Vigilanza. Il Destinatario che riceve la comunicazione è tenuto ad aprire prima l'allegato *Modulo 2: contenuto della segnalazione*, per verificare che l'oggetto della comunicazione sia pertinente all'istituto, poi il *Modulo 1* relativo ai *dati del segnalante*. Nel caso in cui il contenuto del primo allegato non rientri nel perimetro di applicazione oggettivo, il Destinatario è tenuto a valutare in ogni caso se possa trattarsi di informazione rilevante ai fini di un eventuale informativa all'organo direttivo o ai fini di una istruttoria disciplinare.

Nel caso in cui la segnalazione *confidenziale* o *aperta* avvenga in forma orale tramite incontro *de visu*, il Destinatario è tenuto a fissare l'incontro entro il termine massimo di tre mesi dalla ricezione del contatto ed è tenuto – fino al momento dell'incontro – a preservare

massimamente la riservatezza del segnalante, non facendo menzione via *e-mail* o oralmente con alcuna risorsa del personale aziendale della richiesta dell'incontro diretto. È tenuto, all'atto di ricevimento della richiesta, a richiedere al segnalante di fornire un indirizzo *e-mail* per le successive comunicazioni e poi a verbalizzare la conversazione, indicando specificatamente se il segnalante ha prestato o meno il consenso al disvelamento del proprio nominativo. Se la segnalazione è avvenuta in forma orale, tramite l'inoltro della registrazione audio tramite il canale di posta elettronica, la procedura di gestione della Segnalazione segue le indicazioni previste per la prima ipotesi.

Nel caso in cui, invece, il Segnalante si sia servito della piattaforma informatica, il Destinatario deve scaricare il *software* che gestisce il meccanismo di chiavi crittografiche e fornisce l'interfaccia per la cifratura. Il Destinatario è assistito dai consulenti del servizio *Parrot whistleblowing* per configurare il sistema di trasmissione delle Segnalazioni, gestione e archivio.

In tutti i casi, entro sette giorni dall'atto di ricevimento della Segnalazione, deve essere trasmesso al Segnalante il Riscontro: esso può assumere la forma di una risposta all'indirizzo *e-mail* da cui è giunta la segnalazione alla casella di posta elettronica del Destinatario ovvero una comunicazione all'indirizzo *e-mail* fornito dal Segnalante al momento della segnalazione orale. Nel caso in cui il Segnalante abbia deciso di utilizzare il programma a chiavi crittografiche, tutte le successive interlocuzioni tra il Destinatario e il Segnalante dovranno avvenire sulla piattaforma.

Inoltre, il Destinatario provvede alla protocollazione riservata della Segnalazione e di qualsiasi altra documentazione che sia pervenuta insieme. L'accesso ai verbali della Segnalazione ovvero alle comunicazioni via *e-mail* devono essere preservate con la massima riservatezza: la conservazione della relativa documentazione deve avvenire per il tempo necessario alla definizione della segnalazione e, comunque, per non più di cinque anni a decorrere dalla data di comunicazione dell'esito finale della procedura, nel rispetto degli obblighi di riservatezza *ex art.* 12 del d.lgs. n. 24/2023 e del principio di cui agli articoli 5, par. 1, lett. e) del regolamento (UE) 2016/679 e art. 3, comma 1, lett. e) del d.lgs. n. 51/2018.

Infine, nel caso di Segnalazione *anonima* all'indirizzo di posta elettronica (trasmessa da un indirizzo di posta elettronica il cui *tag* non sia identificabile e senza compilare il Modulo 1 relativo ai dati del segnalante) ovvero sulla piattaforma, il Destinatario è tenuto a verificare il carattere circostanziato del contenuto e a svolgere gli opportuni accertamenti istruttori interni al fine di verificarne l'attendibilità. Si consideri, invero, che – secondo le ultime indicazioni ANAC – le Segnalazioni anonime sono equiparate alle segnalazioni ordinarie e in tal caso considerate nei propri procedimenti di vigilanza ordinari. In ogni caso, il Segnalante anonimo che denunci eventuali ritorsioni e venga successivamente identificato, può accedere *in toto* alla tutela che il decreto garantisce a fronte di misure ritorsive. Quindi, il Destinatario che riceve la segnalazione anonima è tenuto a registrarla e a conservare la relativa documentazione non oltre cinque anni decorrenti dalla data di ricezione di tali Segnalazioni, rendendo così possibile rintracciarle, nel caso in cui il segnalante, comunichi di aver subito misure ritorsive a causa di quella segnalazione anonima.

Salvo che la comunicazione non presenti una manifesta infondatezza ovvero sia estranea all'ambito di applicazione del presente protocollo (*v. supra*), il Destinatario è

tenuto a dare Seguito alla Segnalazione.

In particolare:

- ⇒ avviare, con le dovute cautele e nel rispetto della massima riservatezza, la procedura interna per la verifica dei fatti descritti nella Segnalazione, investendo le strutture competenti per lo svolgimento dell'attività necessaria ad accertare i fatti medesimi;
- ⇒ disporre ogni attività istruttoria che ritenga opportuna, inclusa l'audizione delle persone potenzialmente in grado di riferire sui fatti segnalati e indicati dal Segnalante, i colleghi e il Facilitatore;
- ⇒ mantenere le interlocuzioni con la persona Segnalante e, se necessario, richiedere integrazioni;
- ⇒ fornire riscontro alla Segnalazione entro tre mesi dalla data dell'avviso di ricevimento o comunque entro tre mesi dalla scadenza del termine di sette giorni dalla data di ricezione.

Nel caso in cui ritenga fondata la segnalazione, il Destinatario, nel rispetto dei termini di riservatezza dell'identità del Segnalante laddove la segnalazione sia avvenuta in via *confidenziale* (quindi, per esempio, oscurando la sottoscrizione e l'indirizzo *e-mail* di provenienza della comunicazione), nei limiti di compatibilità con il contenuto della segnalazione (per esempio, omettendo la comunicazione all'Amministratore delegato qualora direttamente coinvolto dall'oggetto della segnalazione⁷), informa l'Amministratore delegato, avvisandolo che entro il termine di trenta giorni dalla ricezione della segnalazione è tenuto a effettuare ulteriori verifiche

All'esito di tali verifiche e fermo restando il termine appena indicato, l'Amministratore delegato, mettendo in copia per conoscenza l'Organismo di Vigilanza per l'opportuno controllo dei termini e della procedura, provvede nel termine di dieci giorni:

- ⇒ alla comunicazione all'Ufficio del Personale, ai fini dell'adozione dei provvedimenti di competenza, incluso l'eventuale esercizio dell'azione disciplinare e sanzionatoria;
- ⇒ alla presentazione della denuncia all'Autorità giudiziaria qualora sussistano i presupposti di legge.

Viceversa, nell'ipotesi in cui la Segnalazione risulti infondata per dolo o colpa grave del segnalante, il Destinatario, sempre mantenendo la massima riservatezza sulla segnalazione *confidenziale*, informa l'Amministratore delegato, avvisandolo che ha sessanta giorni dalla ricezione della segnalazione per effettuare ulteriori verifiche.

All'esito di tali verifiche e fermo restando il termine appena indicato, l'Amministratore delegato:

- ⇒ comunica l'accertamento all'Ufficio del Personale, ai fini dell'adozione dei provvedimenti di competenza, incluso l'eventuale esercizio dell'azione disciplinare e sanzionatoria;
- ⇒ presenta denuncia all'Autorità giudiziaria qualora sussistano i presupposti di legge.

L'identità delle Persone coinvolte e delle altre persone menzionate nella segnalazione è garantita sino alla conclusione dei relativi procedimenti, nel rispetto delle medesime garanzie previste in favore del segnalante. La Persona coinvolta può essere sentita, ovvero su sua richiesta, è sentita, anche mediante procedimento cartolare attraverso l'acquisizione di osservazioni scritte e documenti, nell'ambito dell'istruttoria sulla segnalazione interna

⁷ In questo caso, l'OdV attiverà i contatti direttamente con il Consiglio di Amministrazione, ai fini di una convocazione di emergenza che escluda la partecipazione dell'Amministratore delegato.

che la riguarda.

10. Tutela e responsabilità del segnalante

Il sistema di protezione previsto dal d.lgs. n. 24/2023 in favore del Segnalante si compone dei seguenti tipi di tutela:

1. la **tutela della riservatezza**, estesa anche al Facilitatore, alla Persona coinvolta e alle persone menzionate nella Segnalazione;
2. la **tutela da eventuali misure ritorsive** adottate dall'ente in ragione della Segnalazione effettuata, con correlato beneficio dell'inversione dell'onere della prova a favore del soggetto che subisca l'eventuale condotta ritorsiva o potenzialmente tale;
3. le **limitazioni della responsabilità rispetto alla rivelazione** e alla diffusione di alcune categorie di informazioni che operano al ricorrere di determinate condizioni;
4. la previsione di **misure di sostegno** da parte di enti del Terzo settore inseriti in un apposito elenco pubblicato da A.N.AC.

a. La tutela della riservatezza

La prima forma di tutela offerta al Segnalante è l'obbligo di riservatezza. L'identità del Segnalante è protetta in ogni contesto: a partire dal momento della Segnalazione, tutti coloro che ricevono o sono coinvolti, anche solo accidentalmente, nella gestione della Segnalazione sono obbligati a mantenere riservate tanto la Segnalazione quanto l'identità del Segnalante. La violazione dell'obbligo di riservatezza è fonte di responsabilità disciplinare, fatte salve ulteriori forme di responsabilità previste dall'ordinamento.

Il divieto di rivelare l'identità del Segnalante è da riferirsi non solo al **nominativo** ma anche a qualsiasi **altra informazione o elemento della Segnalazione**, *ivi* inclusa la documentazione ad essa allegata, dal cui disvelamento si possa dedurre direttamente o **indirettamente** l'identità del Segnalante: il trattamento di tutte queste informazioni va quindi improntato alla massima cautela, a cominciare dall'oscuramento dei dati personali, specie di quelli relativi al Segnalante ma anche degli altri soggetti la cui identità in base al d.lgs. 24/2023 deve rimanere riservata, qualora, per ragioni istruttorie, anche altri soggetti debbano essere messi a conoscenza del contenuto della Segnalazione e/o della documentazione ad essa allegata: la Società assicura la riservatezza anche alla Persona coinvolta e al Facilitatore sia per quanto riguarda l'identità, sia con riferimento all'attività in cui l'assistenza si concretizza.

Fa eccezione a questo dovere di riservatezza delle Persone coinvolte o menzionate nella Segnalazione il caso in cui le segnalazioni siano oggetto di denuncia alle Autorità Giudiziarie e alla Corte dei conti.

Nel caso in cui, a seguito della Segnalazione, venga avviato un **procedimento penale**, l'identità del Segnalante è coperta dal segreto investigativo *ex art.* 329 c.p.p.; nell'ambito del procedimento contabile, l'identità del Segnalante non può essere rivelata fino alla chiusura della fase istruttoria; nell'ambito dell'eventuale **procedimento disciplinare** aperto a seguito della Segnalazione l'identità del Segnalante non può essere rivelata, sia ove la contestazione dell'addebito disciplinare sia fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla Segnalazione, sia quando si fondi esattamente sui fatti oggetto della

Segnalazione. Nel caso in cui l'identità del Segnalante risulti indispensabile alla difesa del soggetto cui è stato contestato l'addebito disciplinare, questa può essere rivelata solo dietro consenso espresso del Segnalante e previa **comunicazione scritta** al Segnalante delle ragioni che rendono necessario il disvelamento delle sue generalità. Qualora la rivelazione sia indispensabile ai fini della difesa della Persona coinvolta, è dato avviso alla persona Segnalante mediante **comunicazione scritta** della rivelazione dei dati riservati e si procede previa acquisizione del suo consenso espresso.

In nessuna circostanza il Segnalato o soggetti terzi potranno esercitare i propri diritti di accesso per ottenere informazioni sull'identità del Segnalante, salvo che quest'ultimo abbia effettuato una Segnalazione illecita.

b. Il divieto di ritorsioni

In secondo luogo, il Segnalante è protetto da eventuali ritorsioni, che si possono manifestare in *qualsiasi comportamento, anche solo tentato o minacciato, posto in essere in ragione della Segnalazione e che sia idoneo a provocare alla persona segnalante in via diretta o indiretta un danno ingiusto*. A titolo esemplificativo, non esaustivo, sulla base di tale definizione normativa, le ritorsioni possono includere:

- licenziamento, sospensione o misure equivalenti;
- retrocessione o mancata promozione;
- cambiamenti nelle funzioni o nella sede di lavoro, riduzione dello stipendio, modifiche nell'orario di lavoro;
- sospensione della formazione o restrizioni all'accesso ad essa.;
- note di demerito o referenze negative;
- misure disciplinari o altre sanzioni, anche pecuniarie;
- coercizione, intimidazione, molestie o ostracismo;
- discriminazione o trattamento sfavorevole;
- mancata conversione di un contratto a termine in un contratto a tempo indeterminato, se il lavoratore aveva una legittima aspettativa di conversione;
- mancato rinnovo o risoluzione anticipata di un contratto a termine;
- danneggiamento della reputazione o pregiudizi economici, inclusa la perdita di opportunità economiche e redditi;
- inserimento in elenchi impropri in base a accordi settoriali o industriali, che potrebbero impedire futuri impieghi;
- conclusione anticipata o annullamento di contratti di fornitura o licenze/permessi;
- richiesta di accertamenti psichiatrici o medici.

Qualora il Segnalante ritenga di aver subito una ritorsione, può attivare la comunicazione relativa con l'O.d.V. (indirizzo *e-mail* odv.inpharma@gmail.com), il quale condurrà le dovute verifiche e attiverà l'Amministrazione e l'Ufficio del Personale ai fini dell'irrogazione delle misure disciplinari nei confronti di chi ha tenuto la condotta ritorsiva; provvederà a denunciare i fatti all'Autorità giudiziaria qualora risultino sussistenti i presupposti di legge; assicurerà l'annullamento della misura ritorsiva eventualmente implementata.

In alternativa, il Segnalante potrà rivolgersi direttamente all'Autorità giudiziaria giuslavoristica ovvero penale ai fini della tutela dalle condotte ritorsive per il tramite del proprio legale o del rappresentante sindacale, ovvero potrà servirsi del canale di Segnalazione predisposto dall'Autorità Nazionale Anticorruzione per denunciare eventuali

misure ritorsive a danno dei *whistleblowers* tramite piattaforma informatica accessibile al seguente *link* della pagina dedicata sul sito istituzionale: <https://www.anticorruzione.it/-/whistleblowing>.

Beneficiano della tutela contro le ritorsioni anche tutti coloro che, avendo un legame qualificato con il Segnalante, subiscono ritorsioni in ragione di detta connessione: si tratta delle **Persone (protette) diverse dal Segnalante**.

È prevista, poi, – nell’ambito dei procedimenti giudiziari aventi ad oggetto comportamenti ritorsivi, ma anche amministrativi o in caso di controversie stragiudiziali – l’**inversione dell’onere della prova**: laddove il soggetto dimostri di avere effettuato una Segnalazione e di aver subito, a causa della stessa, una ritorsione, l’onere della prova grava sulla persona che ha posto in essere tali condotte e atti ritorsivi. È quest’ultima, quindi, che è tenuta a dimostrare che l’azione intrapresa non è in alcun modo connessa alla Segnalazione. Anche in caso di domanda risarcitoria presentata all’Autorità giudiziaria, si presume – salvo prova contraria – che il danno subito sia derivato dalla Segnalazione, tranne con riguardo ai Facilitatori, ai colleghi di lavoro del Segnalante e agli enti di proprietà del Segnalante (sui quali incombe l’onere probatorio qualora lamentino di aver subito ritorsioni o di aver subito un danno a seguito della Segnalazione).

La Società ritiene responsabile della misura ritorsiva il soggetto che ha adottato il provvedimento o comunque il soggetto a cui è imputabile il comportamento e/o l’omissione ritorsiva. La responsabilità si configura anche in capo a colui che ha suggerito o proposto l’adozione di una qualsiasi forma di ritorsione nei confronti del *whistleblower*, così producendo un effetto negativo indiretto sulla sua posizione (ad es. proposta di sanzione disciplinare).

Compete poi all’Autorità giudiziaria adottare 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, l’ordine di cessazione della condotta posta in essere in violazione del divieto di ritorsioni e la dichiarazione di nullità degli atti adottati.

La tutela del Segnalante non può essere assicurata, e resta ferma la sua responsabilità, nel caso in cui la Segnalazione configuri un’ipotesi di responsabilità civile o penale: in caso di accertamento con sentenza, anche non definitiva, di primo grado nei confronti del Segnalante della responsabilità penale per i reati di calunnia o diffamazione, ovvero della responsabilità civile, per aver riferito informazioni false riportate intenzionalmente con dolo o colpa, non solo il Segnalante non gode della protezione dalle eventuali misure ritorsive ma è applicata nei suoi confronti una specifica sanzione disciplinare. È invece applicabile, seppur tardivamente, la protezione del Segnalante per le ritorsioni subite, qualora la sentenza di primo grado, sfavorevole per il Segnalante, non venga confermata nei successivi gradi di giudizio. Analogamente, l’instaurazione di un processo penale per i reati di diffamazione o di calunnia, in seguito alla Segnalazione, concluso poi con archiviazione non esclude l’applicazione della tutela in favore del Segnalante. Ciò in quanto l’archiviazione non comporta alcun accertamento di responsabilità penale.

Inoltre, tenuto conto che, con riferimento alla responsabilità civile, il danno derivante da reato deve essere stato causato dal convenuto con dolo o colpa grave, la sussistenza della colpa lieve, benché fonte di responsabilità civile accertata dal giudice, non potrà comportare il venir meno della tutela prevista in caso di ritorsioni.

Sono altresì fonte di responsabilità, in sede disciplinare e nelle altre competenti sedi,

eventuali forme di abuso della presente procedura, quali le segnalazioni manifestamente opportunistiche e/o effettuate al solo scopo di danneggiare il denunciato o altri soggetti, e ogni altra ipotesi di utilizzo improprio o di intenzionale strumentalizzazione dell'istituto oggetto della presente procedura. Qualora a seguito degli accertamenti interni, la Segnalazione risulti manifestamente infondata ed effettuata per procurare a sé un vantaggio o al solo scopo di danneggiare il denunciato o altri soggetti, saranno valutate azioni di responsabilità disciplinare a carico del Segnalante.

c. Le limitazioni di responsabilità

La normativa riconosce delle limitazioni alla responsabilità⁸ legale per la rivelazione e la diffusione di alcune categorie di informazioni, trasmesse nell'ambito della Segnalazione. Queste limitazioni operano a condizione che:

- al momento della rivelazione o diffusione ci siano “fondati motivi” per ritenere che le informazioni siano necessarie per scoprire la Violazione: la persona deve avere buone ragioni per credere che queste informazioni siano essenziali per esporre la Violazione, escludendo informazioni superflue e motivazioni diverse (ad esempio, fini vendicativi o scandalistici);
- la Segnalazione deve essere effettuata nel rispetto delle condizioni stabilite dalla legge per poter beneficiare delle tutele.

Tuttavia, questa limitazione non si applica alla responsabilità penale nei casi in cui l'acquisizione o l'accesso alle informazioni costituisca un reato. Inoltre, l'esenzione non copre comportamenti non strettamente necessari per rivelare la Violazione o non correlati alla Segnalazione.

d. Le misure di sostegno

Ad ulteriore rafforzamento della protezione del Segnalante il legislatore per la prima volta ha previsto la possibilità che A.N.AC. stipuli convenzioni con enti del Terzo settore affinché questi ultimi forniscano misure di sostegno al Segnalante. In particolare, tali enti, inseriti in un apposito elenco pubblicato da A.N.AC. sul proprio sito istituzionale, prestano assistenza e consulenza a titolo gratuito sulle modalità di Segnalazione; sulla protezione dalle ritorsioni riconosciuta dalle disposizioni normative nazionali e da quelle dell'Unione europea; sui diritti della Persona coinvolta; sulle modalità e condizioni di accesso al patrocinio a spese dello Stato.

11. Comunicazione e formazione

La Società promuove la più ampia diffusione del presente protocollo, a titolo informativo e formativo e un'efficace attività di sensibilizzazione sui diritti e gli obblighi relativi alla Segnalazione *whistleblowing*.

⁸ È previsto che il soggetto che effettui la Segnalazione non è punibile in caso di violazione del segreto di cui agli articoli 326, 622 e 623 del codice penale e 2015 del codice civile e nel caso di violazione delle disposizioni relative alla tutela del diritto d'autore o alla protezione dei dati personali, nonché nell'ipotesi in cui la stessa persona riveli o diffonda informazioni sulle violazioni che offendono la reputazione della persona coinvolta. In tal caso, viene esclusa altresì ogni ulteriore responsabilità, anche di natura civile o amministrativa.

L'attività di formazione contemplata nel Modello 231 interessa le specifiche prescrizioni indicate nella *policy*, con indicazione del contenuto e dei presupposti della potenziale Segnalazione, della procedura di trasmissione e gestione della comunicazione, nonché delle tutele e delle eventuali responsabilità del Segnalante. La diffusione deve avvenire tramite il canale informatico interno (comunicazione via *e-mail*, cartella condivisa sul portale aziendale) ovvero tramite canale informativo esterno, rendendo tali informazioni facilmente accessibili anche, per quanto possibile, alle persone che pur non frequentando i luoghi di lavoro, siano legittimate a presentare Segnalazioni. Vanno esposte materialmente, per esempio, nei luoghi di lavoro in un punto visibile, accessibile a tutte suddette persone, inoltre il richiamo al protocollo implementato deve essere contenuto nelle clausole 231 previste nella contrattualistica standard con i *partner* commerciali e i professionisti/consulenti esterni.

L'attività di formazione deve interessare anche la comunicazione delle condizioni e delle modalità alle quali è possibile effettuare la comunicazione all'Autorità Nazionale Anticorruzione in caso di ritorsioni dirette e indirette che subisca il Segnalante.

Tale contenuto della formazione deve essere contemplato come "permanente" al protocollo: vale a dire che nelle indicazioni fornite per accedere ai diversi canali di Segnalazione, mediante comunicazione *e-mail* o *web*, deve essere sempre prescritto anche il complesso di tutele e responsabilità del Segnalante, al fine di fornire al Segnalante il quadro più esaustivo possibile della propria posizione giuridica a seguito dell'eventuale Segnalazione.

12. Tutela della privacy

Ai sensi del combinato disposto del Regolamento 2016/679/UE (c.d. G.D.P.R.) e del d.lgs. 30 giugno 2003, n. 196 (come modificato dal d.lgs. n. 101/2018), inoltre, la Società, in qualità di titolare del trattamento dei dati, è tenuta a fornire informazioni in merito all'utilizzo dei dati personali ricevuti. La tutela dei dati personali va assicurata non solo al Segnalante ma anche agli altri soggetti cui si applica la tutela della riservatezza, quali il Facilitatore, la Persona coinvolta e le persone menzionate nella Segnalazione in quanto *interessati*.

In base alle previsioni della normativa in materia di protezione dei dati personali e del d.lgs. n. 24/2023, i Titolari del trattamento, i Responsabili del trattamento e le persone Autorizzate a trattare i dati personali (quali, *in primis*, l'Organismo di Vigilanza) sono tenuti a rispettare, in particolare, i seguenti principi fondamentali:

- trattare i dati in modo lecito, corretto e trasparente nei confronti dei soggetti interessati («**liceità, correttezza e trasparenza**»);
- raccogliere i dati solo al fine di gestire e dare seguito alle segnalazioni effettuate da parte dei soggetti tutelati dal d.lgs. 24/2023 («**limitazione della finalità**»);
- garantire che i dati siano adeguati, pertinenti e limitati a quanto necessario rispetto alle finalità per le quali sono trattati («**minimizzazione dei dati**»): a tal riguardo il decreto precisa, infatti, che i dati personali che manifestamente non sono utili al trattamento di una specifica Segnalazione non sono raccolti o, se raccolti accidentalmente, sono cancellati senza indugio;

- assicurare che i dati siano esatti e, se necessario, aggiornati: devono essere adottate tutte le misure ragionevoli per cancellare o rettificare tempestivamente i dati inesatti relativi alla specifica Segnalazione, divulgazione pubblica o denuncia che viene gestita («**esattezza**»);
- conservare i dati in una forma che consenta l'identificazione degli interessati per il tempo necessario al trattamento della specifica Segnalazione e comunque non oltre cinque anni a decorrere dalla data della comunicazione dell'esito finale della procedura di Segnalazione («**limitazione della conservazione**»);
- effettuare il trattamento in maniera da garantire un'adeguata sicurezza dei dati personali, compresa la protezione, mediante misure tecniche e organizzative adeguate, da trattamenti non autorizzati o illeciti e dalla perdita, dalla distruzione o dal danno accidentali («**integrità e riservatezza**»);
- definire un modello di gestione delle segnalazioni in conformità ai principi di protezione dei dati personali. In particolare, tali misure devono fare in modo che non siano resi accessibili, in via automatica senza il tramite del titolare del trattamento o soggetto autorizzato, dati personali a un numero indefinito di soggetti;
- effettuare, nella fase di progettazione del canale di Segnalazione e dunque prima dell'inizio del trattamento, una **valutazione d'impatto** sulla protezione dei dati nei casi in cui il trattamento delle segnalazioni può comportare un rischio elevato per i diritti e le libertà delle persone interessate al fine di individuare ed applicare le necessarie misure tecniche per minimizzare tale rischio;
- rendere *ex ante* ai possibili interessati un'informativa sul trattamento dei dati personali mediante la pubblicazione di documenti informativi ad esempio tramite sito *web*;
- assicurare l'aggiornamento del registro delle attività di trattamento, integrandolo con le informazioni connesse a quelle di acquisizione e gestione delle segnalazioni.

In caso di violazione della disciplina sulla tutela dei dati personali da parte delle persone Autorizzate o dei Responsabili del trattamento, la responsabilità ricade in capo al titolare del Trattamento e al Responsabile del trattamento sotto la cui direzione dette persone hanno operato.

Gli interessati potranno esercitare, qualora previsto dalle applicabili disposizioni di legge, i diritti previsti dal GDPR inviando una comunicazione per posta elettronica al responsabile *privacy* della Società.

Viene inoltre garantito il diritto di rivolgersi all'Autorità garante per la protezione dei dati, competente in materia di trattamento illecito dei dati. Laddove sussista il rischio che dall'esercizio dei diritti riconosciuti all'interessato nel Capo III del GDPR possa derivare un pregiudizio effettivo e concreto alla riservatezza dell'identità del Segnalante e che si possa compromettere la capacità di verificare efficacemente la fondatezza della Segnalazione o di raccogliere le prove necessarie, la Società si riserva la facoltà di limitare o ritardare l'esercizio di detti diritti, conformemente a quanto stabilito dalle applicabili disposizioni di legge.

13. Sanzioni disciplinari

Fermi restando gli altri profili di responsabilità, A.N.AC., quando accerta all'esito dell'istruttoria che sono state adottate misure ritorsive, oppure che la Segnalazione è stata ostacolata o si è tentato di ostacolarla, o che è stato violato l'obbligo di riservatezza, applica al responsabile sanzioni amministrative pecuniarie (da 10.000 a 50.000 euro) (*i*).

Sono previste sanzioni amministrative pecuniarie (da 10.000 a 50.000 euro) anche per

la mancata istituzione di canali di Segnalazione, nell'evenienza in cui non siano state adottate procedure per l'inoltro e la gestione delle segnalazioni ovvero l'adozione di tali procedure non sia conforme a quelle previste per i canali interni, nonché quando accerta che non è stata svolta l'attività di verifica e analisi delle segnalazioni ricevute (ii).

Infine, A.N.AC. applica una sanzione pecuniaria da 500 a 2.500 nel caso di cui all'art. 16, co. 3 («quando è accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale della persona segnalante per i reati di diffamazione o di calunnia o comunque per i medesimi reati commessi con la denuncia all'autorità giudiziaria o contabile ovvero la sua responsabilità civile, per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave»), salvo che il Segnalante sia stato condannato, 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 (iii).

I soggetti del settore privato prevedono nel sistema disciplinare adottato ai sensi del d.lgs. n. 231/2001, sanzioni disciplinari nei confronti di coloro che accertano essere responsabili degli illeciti di cui ai punti (i), (ii) e (iii) sopra richiamati.

Nello specifico, al fine di garantire la massima effettività delle misure e dei presidi di tutela introdotti nel presente protocollo, in conformità alla normativa nazionale, la Società ha individuato le seguenti fattispecie rilevanti ai fini disciplinari conformate per le violazioni delle prescrizioni previste in tema di *whistleblowing* e riportate nella *policy* relativa, per le quali saranno applicate le sanzioni disciplinari come indicate nel contenuto e nelle modalità al par. 4 (*Il Sistema disciplinare*) della Parte Generale del Modello di organizzazione e gestione 231:

- ⇒ violazione dell'obbligo di riservatezza nella gestione delle segnalazioni da parte del Destinatario e del Titolare/Responsabile del trattamento dei dati personali;
- ⇒ accertamento della responsabilità penale del soggetto Segnalante (condannato con sentenza anche non definitiva di primo grado) per i reati di calunnia o diffamazione in riferimento ai fatti oggetto della Segnalazione ovvero della responsabilità civile, per aver riferito informazioni false riportate intenzionalmente con dolo o colpa;
- ⇒ adozione di misure ritorsive/atti od omissioni aventi tale finalità nei confronti del Segnalante o delle persone protette ai sensi della normativa;
- ⇒ adozione di condotte di ostacolo alla trasmissione della Segnalazione e della conseguente attività di verifica da parte del Destinatario;
- ⇒ mancata adozione da parte del *management* dei canali di segnalazioni adeguati, ovvero delle procedure per l'inoltro e la gestione delle segnalazioni, ovvero dell'attività di verifica e analisi delle segnalazioni ricevute;
- ⇒ qualsiasi forma di abuso della presente procedura, fra cui, a titolo esemplificativo, segnalazioni manifestamente opportunistiche e/o effettuate al solo scopo di danneggiare il denunciato o altri soggetti, e ogni altra ipotesi di utilizzo improprio o di intenzionale strumentalizzazione dell'istituto.

14. Canale di Segnalazione alternativo

Nei casi in cui la segnalazione del *whistleblower* dovesse interessare un membro dell'Organismo Destinatario, deve attivarsi il canale di segnalazione alternativo.

Il Segnalante può inoltrare la comunicazione in forma *confidenziale* o *aperta* – compilando entrambi i moduli allegati al presente protocollo – via *e-mail* tramite il proprio

account personale oppure in forma *anonima* servendosi di un *account e-mail* il cui tag escluda elementi di identificazione personale.

Inoltre, la Società ha predisposto che il Segnalante possa inoltrare la comunicazione in via alternativa anche mediante la piattaforma informatica e quindi assicurandosi il sistema di crittografia e l'opzione di totale anonimato. In questo caso, il Segnalante dovrà seguire la procedura dell'interfaccia *Parrot* opzionando la destinazione alternativa.

Il Destinatario del canale di Segnalazione alternativo – a far data dell'approvazione del presente protocollo – è individuato nell'avv. Marco Alessandro Bartolucci, professionista esterno di riferimento *compliance 231* (anch'esso soggetto autorizzato al Trattamento dei dati personali ai sensi degli artt. 29 del Regolamento e *2-quaterdecies* del d.lgs. 101/2018, da parte del Titolare) e l'indirizzo di posta elettronica di riferimento è il seguente: mab@marcoalexandrobartolucci.it.

Il Segnalante può eventualmente anche ricorrere alla comunicazione orale, contattando il seguente numero telefonico tel. 02 5518 2641/654 ovvero richiedere un incontro diretto con il professionista indicato, che verrà programmato in termini ragionevoli fuori dalle sedi aziendali e verbalizzato secondo le modalità sopra riportate per la Segnalazione tramite incontro *de visu* ordinaria. Anche in questo caso, il Destinatario è tenuto a richiedere al Segnalante l'indicazione di un indirizzo *e-mail* a cui destinare il Riscontro.

Il Destinatario alternativo della segnalazione, ricevuta la comunicazione, esamina il contenuto del *Modulo 2* per verificare l'attendibilità della segnalazione e la pertinenza rispetto all'ambito di applicazione dell'istituto, ovvero il contenuto della comunicazione pervenuta per il tramite della piattaforma informatica.

In caso di Segnalazione anonima, verifica che sia sufficientemente circostanziata, per poter essere gestita nelle modalità ordinarie al pari di una segnalazione con informatore identificato, salva la preclusione alle tutele previste dalla normativa nel caso in cui non subentri una successiva identificazione.

Entro sette giorni dall'atto di ricevimento della segnalazione, deve essere trasmesso al segnalante il Riscontro: esso può assumere la forma di una risposta all'indirizzo *e-mail* da cui è giunta la Segnalazione ovvero una comunicazione all'indirizzo *e-mail* fornito dal Segnalante al momento della segnalazione orale nell'incontro diretto; ovvero una comunicazione sulla *dashboard* di monitoraggio nella piattaforma informatica.

Dopo avere oscurato la sottoscrizione in base al consenso manifestato dal Segnalante sulla rivelazione del proprio nominativo e nei limiti di compatibilità con il tenore della segnalazione, informa l'Amministratore delegato per le ulteriori verifiche.

All'esito di tali verifiche, l'Amministratore delegato provvede:

- ⇒ alla presentazione della denuncia all'Autorità giudiziaria qualora sussistano i presupposti di legge;
- ⇒ all'indizione dell'assemblea dell'organo amministrativo per avviare la procedura di ricomposizione dell'Organismo di Vigilanza.

In ogni caso, deve essere fornito un Riscontro alla segnalazione entro tre mesi dalla data dell'avviso di ricevimento o comunque entro tre mesi dalla scadenza del termine di sette giorni dalla data di ricezione.

Si allegano i seguenti documenti:

- **doc. 01: Allegato B-1 Modulo 1: dati del segnalante;**
- **doc. 02: Allegato B-2 Modulo 2: contenuto della Segnalazione.**

Allegato B-1

MODULO 1. Dati del segnalante per la comunicazione confidenziale o aperta

Ai sensi della normativa vigente e rimandando al protocollo *Whistleblowing* allegato al Modello di organizzazione, gestione e controllo di Inpharma S.p.A., che si intende qui interamente richiamato, si ricorda che i soggetti ai quali si applica la disciplina sulla segnalazione e sulla relativa tutela sono: i dipendenti, i lavoratori autonomi che svolgono la propria attività lavorativa presso l'ente, i lavoratori o i collaboratori, che svolgono la propria attività lavorativa presso soggetti anche del settore privato che forniscono beni o servizi o che realizzano opere in favore di terzi, i liberi professionisti e i consulenti che prestano la propria attività presso l'ente, i volontari e i tirocinanti, retribuiti e non retribuiti, che prestano la propria attività presso l'ente (art. 3, comma 3).

Le tutele previste dalla norma si applicano ai soggetti sopra richiamati anche quando il rapporto giuridico 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.

In base al d.lgs. 24/2023, inoltre, le misure di protezione si applicano anche ai "facilitatori", cioè alle persone fisiche che assistono un segnalante nel processo di segnalazione, operanti all'interno del medesimo contesto lavorativo e la cui assistenza deve essere mantenuta riservata; alle persone del medesimo contesto lavorativo del segnalante, di colui che ha sporto una denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o di colui che ha effettuato una divulgazione pubblica e che sono legate ad essi da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado; ai colleghi di lavoro del segnalante o della persona che ha sporto una denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o effettuato una divulgazione pubblica, che lavorano nel medesimo contesto lavorativo della stessa e che hanno con detta persona un rapporto abituale e corrente; agli enti di proprietà del 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.

Per contro, la tutela in questione non trova applicazione nel caso di contestazioni, rivendicazioni o richieste legate ad un interesse di carattere personale del segnalante o della persona che ha sporto una denuncia all'autorità giudiziaria o contabile, che attengono esclusivamente ai propri rapporti individuali di lavoro o di impiego pubblico, ovvero inerenti ai propri rapporti di lavoro o di impiego pubblico con le figure gerarchicamente sovraordinate (art.1, comma 2, lett. a) D.lgs. 24/2023).

La tutela, non si applica, inoltre, quando è accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale del 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.

Nome	
Cognome	
Codice Fiscale	

Qualifica/Posizione attuale all'interno della società	
Unità organizzativa attuale e sede di servizio	
Qualifica/Posizione all'epoca del fatto segnalato	
Unità organizzativa attuale e sede di servizio all'epoca del fatto segnalato	
Recapito telefonico	
<i>e-mail</i>	

Il segnalante presta il proprio consenso al disvelamento nel corso dell'istruttoria delle proprie generalità (cd. comunicazione in forma *aperta*):

- Si
- No, preferisco che la comunicazione sia in forma c.d. *confidenziale*, vale a dire che il segnalante comunica il proprio nominativo al Destinatario ma non presta il consenso al suo disvelamento.

Data

Firma

Il segnalante acconsente al trattamento dei dati personali indicati nel presente modulo secondo le modalità riportate nella informativa di seguito riportata:

INFORMATIVA SUL TRATTAMENTO DEI DATI PERSONALI DEI SOGGETTI CHE SEGNALANO ILLECITI AI SENSI DEL D.LGS. 24/2023

(art. 13, Regolamento UE 2016/679 - GDPR)

TITOLARE DEL TRATTAMENTO E RESPONSABILE PROTEZIONE DATI

Il titolare del Trattamento è: Inpharma S.p.A., nella persona dell'Amministratore delegato; tel. 02868771

FINALITÀ E BASE GIURIDICA DEL TRATTAMENTO

I dati personali sono trattati dal Destinatario della segnalazione nell'esecuzione dei propri compiti derivanti da obblighi di legge, con particolare riferimento al compito di accertare eventuali condotte illecite segnalate, nell'interesse dell'integrità della Società, dal relativo dipendente o assimilato, che ne sia venuto a conoscenza in ragione del proprio rapporto di lavoro.

DATI OGGETTO DEL TRATTAMENTO

I dati oggetto del trattamento sono i dati personali identificativi del segnalante ovvero del segnalato, comunicati attraverso l'invio di segnalazioni di illeciti e, se necessari, trasmessi successivamente a detta segnalazione.

TIPOLOGIA DEI DATI E OBBLIGATORIETÀ

L'inserimento dei dati personali del segnalante non è obbligatorio, ma il mancato conferimento non consentirà di applicare le misure di protezione disciplinate dal Capo III del d.lgs. 24/2023. In caso di conferimento degli stessi si informa che si tratta di nome, cognome, numero di telefono, e-mail e posizione

lavorativa. Tali dati saranno trattati dall'Organismo di Vigilanza nell'esecuzione dei propri compiti di interesse pubblico o comunque connessi all'esercizio delle proprie funzioni ai sensi del citato d.lgs. 24/2023.

I dati forniti dal segnalante, relativi anche ai soggetti a vario titolo coinvolti nella segnalazione, saranno trattati allo scopo di effettuare le necessarie attività istruttorie volte a verificare la fondatezza del fatto oggetto di segnalazione e l'adozione degli eventuali provvedimenti conseguenti. La gestione e la preliminare verifica sulla fondatezza delle circostanze rappresentate nella segnalazione saranno affidate all'Organismo di Vigilanza che vi provvederà nel rispetto dei principi di imparzialità e riservatezza, effettuando ogni attività ritenuta opportuna, inclusa l'audizione personale del segnalante e di eventuali altri soggetti che possono riferire sui fatti segnalati.

CATEGORIE DI DESTINATARI DEI DATI

Sono destinatari dei dati raccolti a seguito della segnalazione, se del caso, l'Autorità Giudiziaria, la Corte dei conti e ANAC.

Le segnalazioni non possono essere utilizzate oltre quanto necessario per dare adeguato seguito alle stesse.

Con modalità tali da garantire comunque la riservatezza dell'identità del segnalante, l'Organismo di Vigilanza rende conto del numero di segnalazioni ricevute e del loro stato di avanzamento nei flussi informativi al Consiglio di Amministrazione.

RIVELAZIONE DELL'IDENTITÀ DEL SEGNALANTE

In assenza del consenso espresso del segnalante non è consentito rivelare l'identità dello stesso a persone diverse dall'Organismo di Vigilanza o da quelle competenti a dar seguito alle segnalazioni, durante tutte le fasi del procedimento cui ha dato avvio la segnalazione, ivi compreso l'eventuale trasferimento delle segnalazioni ad altre Autorità.

Nel caso in cui il consenso non sia stato espresso nel presente Modulo (ipotesi di c.d. comunicazione confidenziale) l'acquisizione successiva del consenso può avvenire con apposita richiesta motivata dell'Organismo di Vigilanza nei confronti del segnalante per il tramite dei recapiti da quest'ultimo forniti nella segnalazione.

La segnalazione è, in ogni caso, sottratta all'accesso documentale previsto dagli artt. 22 e ss. della l. 241/1990, nonché all'accesso civico semplice o generalizzato di cui all'art. 5 del d.lgs. 33/2013.

PERIODO DI CONSERVAZIONE

I dati di cui alle segnalazioni, e relativa documentazione, verranno conservati 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.

DIRITTI DELL'INTERESSATO E MODALITÀ DI ESERCIZIO E RECLAMO

I diritti di cui agli articoli da 15 a 22 GDPR non possono essere esercitati con richiesta al titolare del trattamento ovvero con reclamo ai sensi dell'art. 77 GDPR qualora dall'esercizio di tali diritti possa derivare un pregiudizio effettivo e concreto alla riservatezza dell'identità della persona che segnala violazioni di cui sia venuta a conoscenza in ragione del proprio rapporto di lavoro o delle funzioni svolte, ai sensi del d.lgs. 24/2023. In detta ipotesi, i diritti sono esercitati conformemente alle disposizioni di legge o di regolamento che regolano il settore, che devono almeno recare misure dirette a disciplinare gli ambiti di cui all'art. 23, par. 2 GDPR. L'esercizio dei medesimi diritti può, in ogni caso, essere ritardato, limitato o escluso con comunicazione motivata e resa senza ritardo all'interessato, a meno che la comunicazione possa compromettere la finalità della limitazione, per il tempo e nei limiti in cui ciò costituisca una misura necessaria e proporzionata, tenuto conto dei diritti fondamentali e dei legittimi interessi dell'interessato, al fine di salvaguardare gli interessi coinvolti. In tali casi, i diritti dell'interessato possono essere esercitati anche tramite il Garante con le modalità di cui all'art. 160 del d.lgs. 196/2003.

Data

Firma

Allegato B-2

MODULO 2. Contenuto della segnalazione

Ai sensi della normativa vigente e rimandando al protocollo *Whistleblowing* allegato al Modello di organizzazione, gestione e controllo di Inpharma S.p.A., che si intende qui interamente richiamato, si ricorda che le segnalazioni, per rientrare nell'ambito di applicazione del d.lgs. 24/2023, devono avere ad oggetto «violazioni di disposizioni normative nazionali o dell'Unione europea che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato», la cui conoscenza di quanto segnalato sia avvenuta nel «contesto lavorativo». In particolare, tenendo conto dell'ampiezza delle fattispecie che possono essere oggetto di segnalazione, il legislatore ha tipizzato gli illeciti, gli atti, i comportamenti o le omissioni che possono essere segnalati, rinviando all'art 2 (Definizioni) per definire cosa è qualificabile come violazione:

- per quanto concerne le violazioni del diritto nazionale, oltre agli illeciti civili e amministrativi, che già rientravano nell'ambito di applicazione definito dalla normativa precedente insieme alle condotte illecite rilevanti ai sensi del d.lgs. n. 231/2001 e le violazioni dei modelli di organizzazione e gestione, la novità è l'estensione dell'oggetto della segnalazione a tutti gli illeciti penali e gli illeciti contabili (non solo quelli rilevanti ai sensi del d.lgs. n. 231/2001), mentre le mere irregolarità non sono più incluse tra le violazioni del diritto nazionale;

- per quanto concerne le violazioni del diritto dell'Unione Europea, si tratta tutti gli illeciti commessi in violazione della normativa dell'UE indicata nell'Allegato 1 al d.lgs. n. 24/2023 e di tutte le disposizioni nazionali che ne danno attuazione (anche se queste ultime non sono espressamente elencate nel citato allegato) (art. 2, co. 1, lett. a) n. 3); tutti gli atti o le omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione Europea ai sensi dell'art. 325 del T.F.U.E. come individuati nei regolamenti, direttive, decisioni, raccomandazioni e pareri dell'UE (art. 2, co. 1, lett. a) n. 4); tutti gli atti o le omissioni riguardanti il mercato interno, che compromettono la libera circolazione delle merci, delle persone, dei servizi e dei capitali (art. 26, paragrafo 2, del TFUE), nonché le violazioni riguardanti il mercato interno connesse ad atti che violano le norme in materia di imposta sulle società o i meccanismi il cui fine è ottenere un vantaggio fiscale che vanifica l'oggetto o la finalità della normativa applicabile in materia di imposta società (art. 2, co. 1, lett. a) n. 5); gli atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni dell'Unione Europea nei settori di cui ai n. 3, 4 e 5 (art. 2, co. 1, lett. a) n. 6). Le informazioni possono riguardare sia le violazioni commesse, sia quelle non ancora commesse che il whistleblower, ragionevolmente, ritiene potrebbero esserlo sulla base di elementi concreti. Possono essere oggetto di segnalazione anche quegli elementi che riguardano condotte volte ad occultare le violazioni (si pensi, ad esempio, all'occultamento o alla distruzione di prove circa la commissione della violazione).

Non possono essere oggetto della segnalazione:

- le informazioni palesemente prive di fondamento ovvero le informazioni che sono già totalmente di dominio pubblico;

- le informazioni acquisite solo sulla base di indiscrezioni o vociferazioni scarsamente attendibili (cd. voci di corridoio);

- le contestazioni, rivendicazioni o richieste legate ad un interesse di carattere personale della persona segnalante o della persona che ha sporto una denuncia all'Autorità giudiziaria o contabile che attengono esclusivamente ai propri rapporti individuali di lavoro, ovvero inerenti ai propri rapporti di lavoro con le figure gerarchicamente sovraordinate (i.e., sono quindi, escluse, ad esempio, le segnalazioni riguardanti vertenze di lavoro, discriminazioni tra colleghi, conflitti interpersonali tra la persona segnalante e un altro lavoratore)

- le 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

<p>costituiscono attuazione degli atti dell'Unione europea indicati nella parte II dell'allegato alla direttiva (UE) 2019/1937, seppur non indicati nella parte II dell'allegato al decreto.</p> <p>- le violazioni di normativa nazionale già disciplinate nelle direttive e nei regolamenti dell'Unione europea e nelle disposizioni attuative dell'ordinamento italiano che già garantiscono apposite procedure di segnalazione.</p> <p>Il segnalante deve fornire tutti gli elementi utili alla ricostruzione del fatto volti ad accertare la fondatezza di quanto segnalato. In particolare è necessario risultino chiare:</p> <p>- le generalità, qualifica o posizione professionale, sede di servizio e recapiti del segnalante;</p> <p>- le circostanze di tempo e di luogo in cui si è verificato il fatto oggetto della segnalazione;</p> <p>- la descrizione del fatto;</p> <p>- le generalità o altri elementi che consentano di identificare la persona coinvolta;</p> <p>- le generalità di eventuali altri soggetti che possano riferite sui fatti oggetto della segnalazione;</p> <p>- ogni altra informazione o documentazione che possa fornire elementi di fondatezza dei fatti oggetto della segnalazione.</p>	
<p>Data e/o periodo in cui si è verificato il fatto:</p>	
<p>Luogo fisico in cui si è verificato il fatto:</p>	
<p>Ritengo che le azioni od omissioni commesse o tentate siano (*):</p> <p>(*): La segnalazione non riguarda rimostranze di carattere personale del segnalante o richieste che attengono alla disciplina del rapporto di lavoro o ai rapporti col superiore gerarchico o colleghi, per le quali occorre fare riferimento alla funzione H&R.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ penalmente rilevanti; ○ condotte illecite rilevanti ai sensi del d.lgs. n. 231/2001 o poste in essere in violazione del Modello di organizzazione e gestione adottato dalla Società; ○ condotte poste in essere in violazione del Codice Etico della Società o di altre disposizioni sanzionabili in via disciplinare; ○ suscettibili di arrecare un pregiudizio patrimoniale alla Società; ○ suscettibili di arrecare un pregiudizio all'immagine dell'amministrazione; ○ violazione della normativa euro-unitaria o di attuazione; ○ illeciti amministrativi/contabili/civili ○ altro (specificare)

DESCRIZIONE DEL FATTO (CONDOTTA ED EVENTO)	

--

AUTORE/I DEL FATTO

(Indicare i dati anagrafici se conosciuti e, in caso contrario, ogni altro elemento idoneo all'identificazione)

--

**ALTRI EVENTUALI SOGGETTI A CONOSCENZA DEL FATTO
E/O IN GRADO DI RIFERIRE SUL MEDESIMO**

(Indicare i dati anagrafici se conosciuti e, in caso contrario, ogni altro elemento idoneo all'identificazione)

--

EVENTUALI ALLEGATI A SOSTEGNO DELLA SEGNALAZIONE (Indicare se si sono allegati alla comunicazione <i>e-mail</i>)