

PROTOCOLLO WHISTLEBLOWING

SCOPO ED AMBITO DI APPLICAZIONE

In 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, è stato emanato il D.lgs. n. 24 del 10 marzo 2023 *“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”*.

La finalità della Direttiva è disciplinare la protezione dei whistleblower all'interno dell'Unione europea, fornendo norme minime di tutela per uniformare le normative nazionali.

Possono essere oggetto di segnalazione tutte le condotte illecite, previste sia dalla normativa nazionale che da quella dell'Unione europea, aventi natura amministrativa, contabile, civile o penale lesive dell'interesse pubblico o dell'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato.

Ai sensi di tale normativa le società devono predisporre canali specifici di segnalazione tramite i quali possano essere segnalati comportamenti, atti od omissioni che costituiscono condotte illecite, previste sia dalla normativa nazionale che da quella dell'Unione europea, aventi natura amministrativa, contabile, civile o penale lesive dell'interesse pubblico o dell'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato.

Le segnalazioni possono essere effettuate attraverso tre diversi canali:

- 1) interno
- 2) esterno (apposita piattaforma predisposta dall'ANAC)
- 3) divulgazione pubblica

Scopo del presente Protocollo è quello di:

- fornire indicazioni su chi possa effettuare le segnalazioni;
- indicare cosa possa essere oggetto di segnalazione;
- prevedere le modalità di inoltro della segnalazione;
- identificare quali sono i soggetti destinatari delle segnalazioni;
- stabilire le modalità di gestione ed accertamento della segnalazione;
- definire quali sono le misure poste a tutela del segnalante e degli altri soggetti coinvolti, nel rispetto della normativa in vigore.

SOGGETTI CHE POSSONO EFFETTUARE LE SEGNALAZIONI

I soggetti che possono effettuare le segnalazioni sono i seguenti:

- a) i lavoratori subordinati di soggetti del settore privato, ivi compresi i lavoratori il cui rapporto di lavoro è disciplinato dal decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, o dall'articolo 54-bis del decreto-legge 24 aprile 2017, n. 50, convertito, con modificazioni, dalla legge 21 giugno 2017, n. 96;
- b) i lavoratori autonomi, ivi compresi quelli indicati al capo I della legge 22 maggio 2017, n. 81, nonché i titolari di un rapporto di collaborazione di cui all'articolo 409 del codice di procedura civile e all'articolo 2 del decreto legislativo n. 81 del 2015, che svolgono la propria attività lavorativa presso soggetti del settore pubblico o del settore privato;
- c) i lavoratori o i collaboratori, che svolgono la propria attività lavorativa presso soggetti del settore pubblico o del settore privato che forniscono beni o servizi o che realizzano opere in favore di terzi;
- d) i liberi professionisti e i consulenti che prestano la propria attività presso soggetti del settore pubblico o del settore privato;

- e) i volontari e i tirocinanti, retribuiti e non retribuiti, che prestano la propria attività presso soggetti del settore pubblico o del settore privato;
- f) gli azionisti e le persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza, anche qualora tali funzioni siano esercitate in via di mero fatto, presso soggetti del settore pubblico o del settore privato (es. Assemblea dei Soci, Consiglio di Amministrazione, Collegio Sindacale, ecc.);

Le segnalazioni possono essere effettuate 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 e successivamente allo scioglimento del rapporto giuridico se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite nel corso del rapporto stesso.

OGGETTO DI SEGNALAZIONI

Oggetto di segnalazione sono fatti, azioni, omissioni, anomalie e criticità riscontrate nel corso della propria attività. A titolo meramente esemplificativo:

- violazioni del Modello organizzativo ex D.lgs, 231/2001
- violazioni del codice etico
- violazioni di protocolli aziendali
- violazioni di procedure aziendali
- inadempienze/violazioni della normativa in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro
- inadempienze/violazioni in materia ambientale
- fatti corruttivi
- altri fatti penalmente rilevanti
- qualsiasi altra condotta illecita avente natura amministrativa, contabile, civile

Non sono oggetto del presente protocollo le doglianze di carattere personale del segnalante o rivendicazioni/istanze che rientrino nella disciplina del rapporto di lavoro o rapporti con il superiore gerarchico o con i colleghi.

CONTENUTO DELLE SEGNALAZIONI

Il Segnalante (whistleblower) deve fornire tutti gli elementi utili a consentire all'Organismo di Vigilanza di procedere alle dovute verifiche ed accertamenti tesi a verificare la fondatezza dei fatti oggetto di segnalazione.

A tal fine si richiede, preferibilmente la presenza dei seguenti elementi:

- descrivere con precisione il fatto oggetto di segnalazione;
- indicare la/e persona/e ritenuta/e responsabile/i della/e violazione/i, nonché eventuali altri soggetti coinvolti e/o che possono riferire sul fatto;
- descrivere le circostanze di tempo e di luogo in cui si è verificato il fatto oggetto della segnalazione;
- allegare tutti i documenti disponibili a sostegno della segnalazione;
- fornire tutti gli elementi utili alla ricostruzione del fatto e all'accertamento della fondatezza della segnalazione.

DESTINATARI DELLA SEGNALAZIONE

Le segnalazioni di cui al presente Protocollo sono ricevute dall'Organismo di Vigilanza.

Nello svolgimento delle attività di accertamento, l'Organismo di Vigilanza può coinvolgere altre funzioni aziendali e/o nominare all'occorrenza consulenti esterni. I componenti del gruppo di lavoro, coinvolti nell'esame della segnalazione, sono soggetti agli stessi vincoli di riservatezza e alle stesse responsabilità cui sono sottoposti i destinatari della segnalazione. Tutti questi soggetti hanno anche l'obbligo di astenersi dall'occuparsi della segnalazione in caso di possibili conflitti d'interesse.

MODALITÀ DELLA SEGNALAZIONE

Le segnalazioni devono essere effettuate in forma scritta o orale con uno dei seguenti **canali interni** alternativi:

- tramite posta al seguente indirizzo: Organismo di Vigilanza di Afam Farmacie Fiorentine S.p.A, via del Gelsomino 25 – 50125 Firenze (FI), alla c.a. dell’Organismo di Vigilanza;
- attraverso la piattaforma informatica whistleblowing (di seguito anche solo “Piattaforma”), accessibile a partire dal sito internet di Afam tramite apposito link;
- in forma orale su richiesta della persona segnalante nel corso di un apposito incontro con il personale addetto.

Si precisa, inoltre, che nel rispetto delle prescrizioni contenute nella Legge n. 179 del 2017 recante “*Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell’ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato*” e del Decreto Whistleblowing:

- tutti i canali di segnalazione sopra indicati dovranno tutelare il segnalante, garantendo, anche mediante strumenti di crittografia, la riservatezza della sua identità, dell’identità della persona coinvolta e della persona comunque menzionata nella segnalazione e del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione, nonché assicurare adeguata protezione da atti ritorsivi e/o discriminatori;
- la Piattaforma consente al segnalante di effettuare delle segnalazioni anche in forma anonima, cioè senza che il segnalante debba rivelare la propria identità e senza che il destinatario la possa conoscere. A tal riguardo, si precisa che l’accesso alla Piattaforma è soggetto alla politica “no-log”: questo significa che, anche qualora l’accesso alla piattaforma per le segnalazioni venisse effettuato da un computer connesso alla rete aziendale, questo non verrebbe

in ogni caso tracciato dai sistemi informativi aziendali, a ulteriore tutela del segnalante. Inoltre, la pagina internet di accesso alla Piattaforma contiene alcune ulteriori indicazioni pratiche sul corretto utilizzo e sul funzionamento della Piattaforma stessa;

- il segnalante che inizialmente avesse utilizzato la Piattaforma scegliendo di rimanere anonimo può, nel corso delle fasi successive, manifestare la propria identità - ove, nel frattempo, abbia cambiato idea - rivelandola ai destinatari.
- anche le segnalazioni condotte con canali diversi dalla Piattaforma potranno essere realizzate in forma anonima, purché sufficientemente circostanziate e tali da consentire gli accertamenti del caso;
- nel caso in cui la segnalazione sia trasmessa a mezzo del servizio postale è necessario che la segnalazione venga inserita in due buste chiuse: la prima con i dati identificativi del segnalante unitamente alla fotocopia del documento di riconoscimento; la seconda con la segnalazione, in modo da separare i dati identificativi del segnalante dalla segnalazione. Entrambe dovranno poi essere inserite in una terza busta chiusa che rechi all'esterno la dicitura "riservata" all' Organismo di Vigilanza. La segnalazione è poi oggetto di protocollazione riservata, anche mediante autonomo registro, da parte dell'Organismo di Vigilanza. E' fatto assoluto divieto da parte dei soggetti incaricati a ricevere la posta cartacea dell'Organismo di vigilanza di aprire la corrispondenza medesima, pena l'applicazione di una sanzione disciplinare.

La persona segnalante può, inoltre, effettuare una **segnalazione esterna** se, al momento della sua presentazione, ricorre una delle seguenti condizioni:

- a) la persona segnalante ha già effettuato una segnalazione interna e la stessa non ha avuto seguito;

- b) 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;
- c) la persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

L'Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC) attiva un canale di segnalazione esterna a partire dal suo sito internet.

ACCERTAMENTO E GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI

Ricevuta la segnalazione, i destinatari la annotano in un apposito registro delle segnalazioni, istituito in formato digitale ed accessibile solo ai destinatari della segnalazione medesima e rilasciano alla persona segnalante il relativo avviso di ricevimento entro sette giorni dalla data di ricezione.

In ogni caso i destinatari della segnalazione forniscono riscontro entro tre mesi dalla data dell'avviso di ricevimento o, in mancanza di tale avviso, entro tre mesi dalla scadenza del termine di sette giorni dalla presentazione della segnalazione.

I destinatari ricevono le segnalazioni, le esaminano e adottano tutte le iniziative ritenute necessarie per accertare la fondatezza (o meno) delle stesse,

Al termine delle verifiche, i destinatari della segnalazione predispongono una relazione sulle attività svolte e, in caso di **segnalazioni infondate**, ne danno tempestiva comunicazione al segnalante, procedendo alla contestuale archiviazione della segnalazione, con relativa annotazione nel registro delle segnalazioni delle motivazioni che hanno portato alla sua archiviazione.

In caso di **segnalazioni manifestamente infondate**, effettuate al solo scopo di gettare discredito su una o più persone o funzioni aziendali o su Afam e/o comunque vessatorie nei confronti di altri dipendenti, i destinatari provvedono ad attivare, d'intesa con il Direttore Generale e il Responsabile della funzione HR e, eventualmente, con il C.d.A. o l'Assemblea dei Soci di Afam il procedimento di

contestazione disciplinare e di irrogazione di una sanzione nei confronti dell'autore delle predette segnalazioni infondate, anche nel rispetto delle normative giuslavoristiche vigenti e del Contratto Nazionale di Lavoro applicabile, nonché ad adottare tutti i provvedimenti ritenuti, di volta in volta, più opportuni, non esclusa - ricorrendone i presupposti - la possibile denuncia all'Autorità Giudiziaria competente. Non è prevista invece alcuna azione o sanzione nei confronti di coloro che dovessero segnalare in buona fede fatti che, da successive verifiche, risultassero infondati.

Nell'ipotesi in cui, a seguito degli accertamenti condotti, **la segnalazione risultasse fondata** (o comunque apparisse tale), i destinatari provvedono a gestirla direttamente se il fatto ha rilevanza ai fini del D.Lgs. n. 231/2001 e del Decreto Whistleblowing, diversamente a darne tempestiva comunicazione al Direttore Generale e al Responsabile della funzione HR e, eventualmente, al C.d.A. o all'Assemblea dei Soci di Afam proponendo - d'intesa - un piano di azione e/o intervento che può comprendere, a seconda dei casi, l'eventuale segnalazione all'Autorità Giudiziaria di fatti illeciti penali, civili e/o amministrativi, nonché la possibile adozione di provvedimenti sanzionatori nei confronti del segnalato e/o comunque dei soggetti risultati autori delle condotte illecite e/o delle violazioni segnalate.

Gli stessi destinatari - se il fatto ha rilevanza ai fini del D.Lgs. n. 231/2001- promuovono ogni altra iniziativa necessaria per l'eventuale adeguamento del Modello 231 e delle prassi aziendali rispetto alle violazioni verificatesi.

Anche in questo caso, i destinatari riportano nell'anzidetto registro delle segnalazioni l'esito dell'iter e l'eventuale irrogazione di provvedimenti sanzionatori nei confronti del segnalato oltre che l'eventuale apertura di procedimenti giudiziari a suo carico.

Le segnalazioni e i report che pervengono ai destinatari sono accessibili solo ai destinatari e conservati per il periodo di tempo strettamente necessario per la gestione della segnalazione. I destinatari sono quindi responsabili, in ogni fase del processo poc'anzi descritto, della custodia della documentazione ai medesimi

pervenuta e dell'archiviazione della stessa con modalità che ne garantiscono l'integrità e la completezza.

PROTEZIONE DATI PERSONALI

Il trattamento dei dati del segnalante e del segnalato avviene nel rispetto della normativa in materia di protezione dei dati personali in vigore.

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, nel rispetto degli obblighi di riservatezza di cui all'articolo 12 del Decreto Whistleblowing e del principio di cui all' art. 5, paragrafo 1, lettera e), del GDPR.

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

In particolare, Afam ha predisposto per proteggere i dati personali raccolti tramite la Piattaforma, a titolo esemplificativo e non esaustivo, le seguenti misure di sicurezza:

1. Crittografia dei dati trasmessi tramite la Piattaforma, al fine di garantire la loro sicurezza e riservatezza durante la trasmissione.
2. Utilizzo di autenticazione a due fattori per i destinatari della segnalazione.
3. Implementazione di controlli di accesso per limitare l'accesso ai dati solo al personale autorizzato.
4. Utilizzo di un software antivirus per rilevare e prevenire eventuali minacce informatiche.
5. Monitoraggio continuo del sistema di whistleblowing per identificare eventuali attività sospette o comportamenti anomali.
6. Pianificazione regolare di backup dei dati per garantire la continuità del sistema in caso di eventuali perdite o malfunzionamenti.
7. Implementazione di un protocollo di gestione delle vulnerabilità per identificare e correggere eventuali falle di sicurezza del sistema.

I diritti di cui agli articoli da 15 a 22 del GDPR possono essere esercitati nei limiti di quanto previsto dall'articolo 2-undecies del Codice Privacy.

L'esercizio dei suddetti 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 di cui al comma 1, lettere a), b), e), f) e f-bis). In tali casi, i diritti dell'interessato possono essere esercitati anche tramite il Garante con le modalità di cui all'articolo 160 del Codice Privacy.

FORME DI TUTELA DEL WHISTLEBLOWING E MISURE SANZIONATORIE

L'identità del segnalante (Whistleblower) non può essere rivelata senza il suo espresso consenso.

Tutti coloro che ricevono o sono coinvolti nella gestione delle segnalazioni sono tenuti a tutelare e garantire la riservatezza di tali informazioni.

Salvo, infatti, le ipotesi in cui non sia opponibile per legge la riservatezza (ad esempio, indagini penali, tributarie e/o amministrative, ispezioni delle Autorità di controllo), l'identità del segnalante non può essere rivelata a nessuno senza il consenso dell'interessato.

La violazione della riservatezza è passibile di sanzione disciplinare così come previsto dal Sistema disciplinare/sanzionatorio allegato al Modello organizzativo o di altre forme di responsabilità previste dall'ordinamento.

Nei confronti del segnalante non è consentita, né tollerata alcuna forma di ritorsione o misura discriminatoria diretta o indiretta.

Sarà, inoltre, sanzionato disciplinarmente, così come previsto dal Sistema disciplinare/sanzionatorio allegato al Modello organizzativo, chiunque effettui con dolo o colpa grave, segnalazioni che si rivelino infondate.

Resta ferma la responsabilità penale e civile del segnalante (whistleblower) in caso di segnalazioni calunniose o diffamatorie.