

PROCEDURA WHISTLEBLOWING

1. Contesto normativo e natura dell'istituto

La presente procedura, che costituisce parte integrante del Modello 231, è volta a disciplinare le modalità di segnalazione di comportamenti illeciti o di irregolarità in ambito aziendale, in particolare, attraverso la previsione di canali informativi idonei a garantire la ricezione, l'analisi ed il trattamento delle segnalazioni nonché di sistemi di protezione del segnalante contro misure discriminatorie o, comunque, penalizzanti nell'ambito del rapporto di lavoro.

L'espressione whistleblower indica il dipendente che in ambito aziendale segnala, agli organi legittimati ad intervenire, violazioni o irregolarità di cui sia venuto a conoscenza in ragione del rapporto di lavoro; attraverso la segnalazione, quindi, il whistleblower contribuisce all'emersione di situazioni di degenerazione e di malfunzionamenti del sistema interno alla gestione societaria nonché alla prevenzione di rischi e situazioni pregiudizievoli per la Società.

Il 29 dicembre 2017 è entrata in vigore la Legge 179/2017 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", la quale nell'art. 3 ha modificato l'art. 54-bis del D. Lgs n. 165/2001 e, nel contempo, ha introdotto per la prima volta in Italia una disciplina specifica sul whistleblowing nel settore privato, tramite l'inserimento, all'interno dell'art. 6 del D.Lgs n. 231/2001, di tre nuovi commi (2-bis, 2-ter e 2-quater), tutti dedicati alla presentazione e alla gestione delle segnalazioni nonché alla tutela del whistleblower.

La suddetta normativa determina non soltanto l'adozione di canali interni di veicolazione delle segnalazioni, ma, soprattutto prevede, che questi garantiscano adeguati standard di sicurezza per tutelare l'identità dei segnalanti, attraverso piattaforme informatiche.

Destinatari della presente procedura sono:

- i vertici aziendali ed i componenti degli organi sociali;
- i dipendenti;
- i partner, i clienti, i fornitori, i consulenti con contratto libero professionale, i collaboratori, i soci e, più in generale, chiunque sia in relazione d'interessi con la Società ("Terzi");
- i componenti dell'Organismo di Vigilanza;

Dal 15 luglio 2023 sono entrate in vigore le nuove norme in materia di whistleblowing divenendo attuativo il D. Lgs 24/2023 che recepisce la Direttiva UE 2019/1937, abroga il comma 2-ter e 2-quater dell'art 6 D. Lgs 231/2001 e sostituisce l'art. 54-bis del D. Lgs 179/2017, ampliando le tutele in caso di segnalazioni di illeciti, estendendo l'ambito applicativo soggettivo e le procedure per preservare i soggetti segnalanti da possibili ritorsioni.

La norma prevede che il titolare del trattamento (Fenix Pharma Soc. Coop) debba definire il proprio modello di gestione delle segnalazioni in conformità alla protezione dei dati personali fin dalla progettazione.

La normativa, infatti, richiede che i processi, le architetture e le misure organizzative - quindi anche le policy - siano progettati nel rispetto del **GDPR**.

Si è reso pertanto necessaria l'istituzione di un canale informatico (piattaforma Whistleblowing) che tuteli l'identità del segnalante, la riservatezza della segnalazione e dei soggetti segnalati e che definisca puntuali processi, tempistiche di recepimento e conservazione dei dati in essa contenuti.

A tale scopo, ai Destinatari della procedura, si aggiungono:

- **Il DPO** (Data Protection Officer)
- **Il Gestore della piattaforma Whistleblowing**

2.Modalità di recepimento e formazione

La nuova modalità prevede che l'Azienda metta a disposizione la piattaforma Whistleblowing a tutti i destinatari della procedura attraverso canali interni di comunicazione e pubblicandola sul proprio sito, informandoli della sua destinazione, fornendogli istruzioni operative per l'utilizzo e specificandone la policy privacy fondante.

In particolare, ai fini dell'attuazione della procedura, devono essere effettuate adeguate sessioni formative ed informative nei confronti del personale.

3.Oggetto della segnalazione

Devono formare oggetto di segnalazione la commissione o la tentata commissione di condotte illecite in quanto non conformi ai principi e alle prescrizioni del Modello di Organizzazione e Gestione e alle procedure interne della Società, di cui si abbia conoscenza in occasione e/o a causa dello svolgimento delle mansioni lavorative o in ragione del rapporto di lavoro/collaborazione e tutte le altre ipotesi appartenenti all'ambito di applicazione di cui all'art.1 D. Lgs 24/2023

Le segnalazioni prese in considerazione sono soltanto quelle che riguardano fatti riscontrati direttamente dal segnalante e non basati su voci correnti.

A titolo esemplificativo, ma non esaustivo, la segnalazione può riguardare azioni o omissioni, commesse o tentate:

- penalmente rilevanti;
- poste in essere in violazione del Modello, del Codice Etico, dei principi di controllo interno e di altre procedure interne o disposizioni aziendali sanzionabili in via disciplinare;
- suscettibili di arrecare un pregiudizio patrimoniale o reputazionale alla Società o ai dipendenti, agli utenti o ad altri soggetti che svolgono la loro attività
- suscettibili di arrecare un danno alla salute o alla sicurezza dei dipendenti, cittadini o utenti, o di arrecare un danno all'ambiente.

Le segnalazioni devono essere:

- a) circostanziate e fondate su elementi precisi e concordanti;
- b) riguardare fatti riscontrabili e conosciuti direttamente da chi segnala;
- c) contenere tutte le informazioni necessarie per individuare in modo inequivocabile gli autori della condotta illecita.

In particolare, la segnalazione deve contenere:

- le generalità del soggetto segnalante (nome e cognome, indirizzo e-mail oppure il solo indirizzo email non necessariamente collegabile ad una anagrafica);
- la tipologia della segnalazione;
- la chiara e dettagliata descrizione dei fatti, precisi e concordanti, oggetto di segnalazione e delle modalità con le quali se ne è avuta conoscenza:
- circostanze di tempo e di luogo in cui i fatti sono stati commessi;
- generalità e ruolo (qualifica, posizione professionale o servizio in cui svolge l'attività) che consentono di identificare il soggetto o i soggetti che hanno posto in essere i fatti segnalati;
- l'indicazione di eventuali altri soggetti che possono riferire sui fatti oggetto di segnalazione;
- l'indicazione di eventuali documenti che possono confermare la fondatezza dei fatti riportati;
- ogni altra informazione che possa fornire utile riscontro circa la sussistenza dei fatti segnalati

4. Destinatario e modalità di segnalazione

Ai sensi del D. Lgs n. 24/2023 Fenix Pharma Scpa mette a disposizione dei propri dipendenti e dei propri collaboratori, a qualsiasi titolo, e a tutti i destinatari della normativa una apposita piattaforma denominata "My Whistleblowing".

La piattaforma è accessibile tramite il link:

<https://hideea.typeform.com/to/qYWp54h4?typeform-source=www.google.com>

Detto link è accessibile anche tramite il sito web della Società www.fenixpharma.it

Il destinatario delle segnalazioni sarà Antonello Dionisi in qualità di Gestore della piattaforma, fornitore dell'applicativo, nonché DPO aziendale.

Nel caso in cui il link non fosse raggiungibile si può richiedere l'accesso scrivendo a: coordinamentodidattico@hideea.com

Tutte le segnalazioni ricevute sono archiviate a cura del DPO che deve garantire la riservatezza del segnalante e delle informazioni ricevute.

È nelle liberalità del medesimo Gestore ricevente le segnalazioni agire secondo termini di Legge.

5. Tutela del segnalante

5.1 Riservatezza

L'identità del whistleblower viene protetta sia in fase di acquisizione della segnalazione che in ogni contesto successivo alla stessa, ad eccezione dei casi in cui si configuri una responsabilità a titolo di calunnia e di diffamazione ai sensi delle disposizioni del codice penale o dell'art. 2043 c.c., nonché delle ipotesi in cui l'anonimato non sia opponibile per legge (come per esempio: indagini penali, tributarie o amministrative, ispezioni di organi di controllo).

Pertanto, fatte salve le eccezioni di cui sopra:

- L'identità del segnalante non può essere rivelata a persone diverse da quelle competenti a ricevere o a dare seguito alle segnalazioni;
- La protezione riguarda non solo il nominativo del segnalante ma anche tutti gli elementi della segnalazione dai quali si possa ricavare, anche indirettamente, l'identificazione del segnalante;
- La segnalazione è sottratta all'accesso agli atti amministrativi e al diritto di accesso civico generalizzato;
- La protezione della riservatezza è estesa all'identità delle persone coinvolte e delle persone menzionate nella segnalazione fino alla conclusione dei procedimenti avviati in ragione della segnalazione, nel rispetto delle medesime garanzie previste in favore della persona segnalante.

Per quanto concerne il procedimento disciplinare, l'identità del segnalante può essere rivelata al responsabile della funzione aziendale che si occupa del procedimento disciplinare nonché allo stesso segnalato solo nei casi in cui:

1. vi sia il consenso espresso del segnalante;
2. la contestazione dell'addebito disciplinare risulti fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione e la conoscenza dell'identità del segnalante risulti assolutamente indispensabile alla difesa dell'incolpato, sempre che tale circostanza venga da quest'ultimo dedotta e comprovata in sede di audizione o mediante la presentazione di scritti difensivi.

5.2 Divieto di ritorsione

Nei confronti del segnalante non è consentita, né tollerata alcuna forma di ritorsione o misura discriminatoria, diretta o indiretta, sulle condizioni di lavoro per motivi collegati direttamente o indirettamente alla denuncia. Per misure discriminatorie o ritorsive s'intendono, a titolo esemplificativo, le azioni disciplinari ingiustificate, i demansionamenti

senza giustificato motivo, le molestie sul luogo di lavoro e ogni altra forma di ritorsione che determini condizioni di lavoro disagiati o intollerabili.

Pertanto, non è punibile chi riveli o diffonda informazioni sulle violazioni:

- coperte dall'obbligo di segreto, diverso da quello professionale forense e medico, o relative alla tutela del diritto d'autore o alla protezione dei dati personali ovvero se, al momento della segnalazione, denuncia o divulgazione, aveva ragionevoli motivi di ritenere che la rivelazione o diffusione delle informazioni fosse necessaria per effettuare la segnalazione e la stessa è stata effettuata nelle modalità richieste dalla legge.

Il soggetto che ritiene di aver subito una discriminazione per il fatto di aver segnalato un illecito o irregolarità deve informare, in modo circostanziato, il Gestore della piattaforma che, nel caso di riscontro positivo, segnala l'ipotesi di discriminazione alle strutture, funzioni o organi competenti.

6. Attività di verifica della fondatezza della segnalazione

La gestione e la verifica della fondatezza delle circostanze rappresentate nella segnalazione sono affidate al Gestore, che vi provvede 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 su fatti segnalati.

Nel corso delle verifiche, il Gestore può avvalersi del supporto e della collaborazione delle funzioni aziendali di volta in volta competenti e, all'occorrenza, di consulenti esterni specializzati nell'ambito della segnalazione ricevuta.

All'esito dell'attività istruttoria, il Gestore redige una relazione riepilogativa delle indagini effettuate e delle evidenze emerse condividendola, in base agli esiti, con le funzioni aziendali di volta in volta competenti, al fine di garantire eventuali piani d'intervento da implementare e l'adozione di azioni da avviare a tutela della Società.

Gli esiti dell'attività d'indagine sono altresì sottoposti al Rappresentante Legale per eventuali procedure sanzionatorie, fermo restando che l'adozione dei provvedimenti rimane di competenza delle funzioni a ciò preposte, che dovranno essere avvisate dal L.R. tempestivamente e comunque in tempo utile per avviare le procedure del caso.

Qualora, all'esito dell'attività di verifica, la segnalazione risulti fondata, il Gestore, in relazione alla natura violazione accertata – oltre a condividere gli esiti con le funzioni, organi e strutture aziendali competenti – potrà presentare denuncia all'Autorità Giudiziaria.

Diversamente, qualora a conclusione della fase di analisi preliminare emerga l'assenza di elementi sufficientemente circostanziati o, comunque, l'infondatezza dei fatti richiamati nella segnalazione, quest'ultima sarà archiviata, unitamente alle relative motivazioni.

7. Archiviazione della documentazione

Il Gestore della piattaforma è tenuto a documentare, mediante la conservazione di documenti informatici e/o cartacei, le segnalazioni ricevute, al fine di garantire la completa tracciabilità degli interventi intrapresi per l'adempimento delle sue funzioni istituzionali.

Si riserva di archiviare le stesse secretando dati ed elementi che possano consentire l'identificazione dei segnalanti, se non con espresso consenso, al fine di garantire la riservatezza dei dati dei segnalanti.

I documenti cartacei sono archiviati presso un luogo identificato il cui accesso è consentito unicamente al Gestore della piattaforma ovvero ai soggetti espressamente autorizzati da egli stesso.

I soggetti autorizzati dal Gestore sono elencati in un documento riservato e aggiornato a cura del Gestore stesso.

8. Responsabilità del segnalante

Il presente Regolamento lascia impregiudicata la responsabilità penale e disciplinare del whistleblower nel caso di segnalazioni che possano integrare ipotesi di calunnia (art. 368 c.p.) o di diffamazione (art. 595 c.p.) o un fatto illecito ai sensi dell'art. 2043 c.c.

9. Trattamento dei dati personali

I dati personali propri del segnalante sono utilizzati al solo fine di gestire le segnalazioni effettuate tramite la piattaforma My Whistleblowing e si limitano a:

- Nome (Facoltativo)
- Cognome (Facoltativo)
- Indirizzo e-mail non necessariamente collegabile ad una anagrafica

I dati personali dei segnalanti, dei segnalati e di tutti i soggetti eventualmente coinvolti, acquisiti in occasione della gestione della segnalazione, saranno trattati nel rispetto delle normative vigenti in materia di protezione dei dati personali e, in ogni caso, in linea con le previsioni del GDPR e limitati a quelli strettamente necessari per verificare la fondatezza della segnalazione e per la gestione della stessa.

Ai dati personali forniti dal segnalante possono avere accesso eventuali dipendenti incaricati dell'istruttoria delle segnalazioni Whistleblowing ed i membri dell'Organismo di Vigilanza ex D.lgs. 231/2001. Inoltre, considerato che le segnalazioni Whistleblowing vengono inoltrate tramite il software My Whistleblowing, ai dati personali forniti dal segnalante può avere accesso anche il fornitore del predetto applicativo, ovvero il dott. Antonello Dionisi, nominato all'uopo responsabile del trattamento ai sensi dell'art. 28 del GDPR.

Resta inteso che, in linea con il principio di tutela della riservatezza del segnalante di cui alla Legge 179/2017, la condivisione dei dati personali sarà limitata allo stretto necessario al fine di garantire la Sua riservatezza.

In ogni caso i dati personali propri del segnalante saranno cancellati entro 5 anni dalla loro raccolta.

Chiunque dovesse avere dubbi riguardanti il rispetto della politica per la tutela della privacy adottata da FENIX PHARMA SOC. COOP., la sua applicazione, l'accuratezza dei propri dati personali o l'utilizzo delle informazioni raccolte può contattarci tramite e-mail all'indirizzo: dpo@hideea.com. Tuttavia, se lo desidera, Lei potrà inoltrare i propri reclami o le proprie segnalazioni, ai sensi dell'art. 77 del GDPR, all'autorità responsabile della protezione dei dati, utilizzando gli estremi di contatto pertinenti:

Garante per la protezione dei dati personali - Piazza di Montecitorio n. 121 - 00186 ROMA
- Fax: (+39) 06.69677.3785 - Telefono: (+39) 06.696771 - E-mail: garante@gpdp.it - Posta certificata: protocollo@pec.gpdp.it