

1. INFORMATIVA WHISTLEBLOWING

Le **FARMACIE COMUNALI PIACENTINE SRL** al fine di *“favorire una cultura della buona comunicazione e della responsabilità sociale d’impresa all’interno delle organizzazioni”*, facendo emergere atti, omissioni o condotte illecite, in modo da contribuire al miglioramento della organizzazione ha implementato un sistema interno di segnalazione delle violazioni per consentire ai soggetti individuati dalla legge di segnalare violazioni di disposizioni normative nazionali o dell’Unione europea che possano ledere l’interesse pubblico o l’integrità della azienda, di cui siano venute a conoscenza ivi incluse violazioni del Codice Etico ovvero del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D. Lgs. 231/01.

2. LA NORMATIVA

In attuazione della Direttiva (UE) 2019/1937, è stato emanato il D. Lgs. n. 24 del 10 marzo 2023 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”*.

3. CHI PUÒ EFFETTUARE UNA SEGNALAZIONE?

Possono effettuare segnalazioni i seguenti soggetti:

- dipendenti;
- ex dipendenti;
- tirocinanti;
- collaboratori;
- fornitori;
- consulenti;
- azionisti e persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo e vigilanza o rappresentanza.

4. COSA PUÒ ESSERE SEGNALATO?

Le segnalazioni possono riguardare comportamenti, atti od omissioni che riguardano:

- illeciti amministrativi, contabili, civili o penali;
- condotte illecite rilevanti ai sensi del D. Lgs. 231/2001 o violazione del modello di organizzazione e gestione ivi previsto;
- illeciti che rientrano nell’ambito di applicazione degli atti dell’Unione europea o nazionali relativi ai seguenti settori: appalti pubblici; servizi, prodotti e mercati finanziari e prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo; sicurezza e conformità dei prodotti; sicurezza dei trasporti; tutela dell’ambiente; radioprotezione e sicurezza nucleare; sicurezza degli alimenti e dei mangimi e salute e benessere degli animali; salute pubblica; protezione dei consumatori; tutela della vita privata e protezione dei dati personali e sicurezza delle reti e dei sistemi informativi;
- atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell’Unione;
- atti od omissioni riguardanti il mercato interno, come ad esempio le violazioni in materia di concorrenza e di aiuti di Stato;
- atti o comportamenti che vanificano l’oggetto o la finalità delle disposizioni di cui agli atti dell’Unione.

5. COSA DEVE ESSERE ESCLUSO DALLA SEGNALAZIONE?

Le segnalazioni **NON** devono essere:

- legate a un interesse personale del segnalante, che attengono ai propri rapporti individuali di lavoro, ovvero inerenti ai rapporti di lavoro con le figure gerarchicamente sovraordinate (es. vertenze di lavoro, discriminazioni, conflitti interpersonali tra colleghi, segnalazioni su trattamenti di dati effettuati nel contesto del rapporto individuale di lavoro in assenza di una lesione dell'interesse);
- relative a violazioni già regolamentate in via obbligatoria in alcuni settori speciali, alle quali continua ad applicarsi la disciplina di segnalazione ad hoc (servizi finanziari, prevenzione riciclaggio, terrorismo, sicurezza nei trasporti, tutela dell'ambiente);
- segnalazioni di violazioni in materia di sicurezza nazionale, nonché di appalti relativi ad aspetti di difesa o di sicurezza nazionale, a meno che tali aspetti rientrino nel diritto derivato pertinente dell'Unione europea.

NB: In ogni caso, prima di effettuare una segnalazione, il segnalante deve avere un ragionevole e fondato motivo di ritenere che le informazioni inerenti alle violazioni che si intendono segnalare siano veritiere e rientrino nelle previsioni della normativa applicabile.

6. COSA DEVE CONTENERE LA SEGNALAZIONE?

La segnalazione deve essere il più possibile circostanziata, per consentire la valutazione dei fatti, in particolare, è necessario che risultino i seguenti elementi essenziali ai fini del vaglio di ammissibilità:

- i dati identificativi della persona segnalante (nome, cognome, luogo e data di nascita), nonché un recapito a cui comunicare i successivi aggiornamenti;
- le circostanze di tempo e di luogo in cui si è verificato il fatto oggetto della segnalazione e, quindi, una descrizione dei fatti oggetto della segnalazione, specificando i dettagli relativi alle notizie circostanziali e ove presenti anche le modalità con cui si è venuto a conoscenza dei fatti oggetto della segnalazione;
- le generalità o altri elementi che consentano di identificare il soggetto cui attribuire i fatti segnalati.

Le segnalazioni dalle quali **non** è possibile ricavare l'identità del segnalante sono considerate anonime. Le segnalazioni anonime, ove circostanziate, sono equiparate a segnalazioni ordinarie.

È utile allegare documenti che possano fornire elementi di fondatezza dei fatti oggetto di segnalazione, nonché l'indicazione di altri soggetti potenzialmente a conoscenza dei fatti.

7. QUALI TUTELE SONO PREVISTE PER IL SEGNALANTE?

Ogni segnalazione è estremamente confidenziale e, pertanto, viene gestita con la massima riservatezza nel pieno rispetto delle normative applicabili, anche relativamente alla tutela dei dati personali del segnalante. A tal proposito, si ricorda che è possibile effettuare segnalazioni anche in modalità anonima.

Le misure a tutela del segnalante sono:

1) divieto di ritorsioni: il segnalante non potrà subire ritorsioni per il solo fatto della segnalazione. Per ritorsione s'intende:

- il licenziamento, la sospensione o misure equivalenti;
- la retrocessione di grado o la mancata promozione;

- il mutamento di funzioni, il cambiamento del luogo di lavoro,
- la riduzione dello stipendio, la modifica dell'orario di lavoro;
- la sospensione della formazione o qualsiasi restrizione dell'accesso alla stessa;
- le note di merito negative o le referenze negative;
- l'adozione di misure disciplinari o di altra sanzione, anche pecuniaria;
- la coercizione, l'intimidazione, le molestie o l'ostracismo;
- la discriminazione o comunque il trattamento sfavorevole;
- la mancata conversione di un contratto di lavoro a termine in un contratto di lavoro a tempo indeterminato, laddove il lavoratore avesse una legittima aspettativa a detta conversione;
- il mancato rinnovo o la risoluzione anticipata di un contratto di lavoro a termine; i danni, anche alla reputazione della persona, in particolare sui social media, o i pregiudizi economici o finanziari, comprese la perdita di opportunità economiche e la perdita di redditi;
- l'inserimento in elenchi impropri sulla base di un accordo settoriale o industriale formale o informale, che può comportare l'impossibilità per la persona di trovare un'occupazione nel settore o nell'industria in futuro;
- la conclusione anticipata o l'annullamento del contratto di fornitura di beni o servizi;
- l'annullamento di una licenza o di un permesso;
- la richiesta di sottoposizione ad accertamenti psichiatrici o medici.

2) misure di sostegno: è istituito, presso l'Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC) un elenco degli Enti del Terzo settore dal quale il segnalante può ricevere misure di sostegno quali: informazioni, assistenza e consulenza in forma gratuita;

3) protezione dalle ritorsioni: possibilità di comunicazione all'ANAC delle ritorsioni subite dal segnalante.

8. SONO PREVISTE ULTERIORI TUTELE OLTR IL SEGNALANTE?

Sì. Le misure a tutela del segnalante si applicano anche:

- al **facilitatore** (persona fisica che assiste il segnalante nel processo di segnalazione, operante all'interno del medesimo contesto lavorativo e la cui assistenza deve rimanere riservata);
- alle persone del medesimo **contesto lavorativo** della persona segnalante, di colui che ha sporto una denuncia 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 della persona segnalante o della persona che ha sporto una denuncia 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 della persona segnalante o per i quali le stesse persone lavorano nonché agli enti che operano nel medesimo contesto lavorativo delle predette persone.

9. SONO PREVISTI CASI DI PERDITA DELLE TUTELE?

Sì. 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, le tutele non sono garantite e alla persona segnalante o denunciante è irrogata una sanzione disciplinare.

10. COME EFFETTUARE UNA SEGNALAZIONE?

La Società ha predisposto un **canale di segnalazione**:

<https://farmaciepiacentinecomunali.whistleblowing.it/>

oppure tramite l'invio di posta ordinaria o raccomandata all'indirizzo:

FARMACIE COMUNALI PIACENTINE SRL
“RISERVATA AL GESTORE DELLE SEGNALAZIONI”

Sede Legale: via Manfredi 72 – 29121 Piacenza (PC)

A garanzia della riservatezza del segnalante è necessario utilizzare *tre buste chiuse*, all'interno delle quali inserire i documenti necessari. In particolare, nella prima busta andranno inseriti i dati del segnalante, il recapito presso cui lo stesso vuole essere contattato dal gestore della segnalazione; nella seconda la segnalazione, nella terza le due buste di cui sopra con la dicitura “Segnalazione Whistleblowing - riservata al gestore della segnalazione”, e nessun'altra indicazione che possa consentire di risalire all'identità del segnalante.

Il segnalante può richiedere nella segnalazione stessa un incontro diretto con la persona deputata alla gestione della segnalazione. In tal caso, lo svolgimento dell'incontro, nell'ambito delle disponibilità verrà organizzato entro un termine ragionevole (entro 15 giorni).

L'incontro verrà organizzato in un luogo adatto a garantire la riservatezza del segnalante e il gestore potrà predisporre - previo consenso della persona segnalante - la registrazione dello stesso attraverso dispositivi idonei alla conservazione e all'ascolto. Nel caso in cui non si possa procedere alla registrazione (ad esempio, perché il segnalante non ha dato il consenso o non si è in possesso di strumenti informatici idonei alla registrazione) il gestore provvede a stilare un verbale che dovrà essere sottoscritto anche dalla persona segnalante, oltre che dal soggetto che ha ricevuto la dichiarazione. Copia del verbale verrà consegnata al segnalante.

Entro **7gg** si darà riscontro della ricezione della segnalazione.

Entro **3 mesi** si darà evidenza della chiusura dell'istruttoria, che può consistere nella comunicazione dell'archiviazione, nell'avvio di un'inchiesta interna ed eventualmente nelle relative risultanze, nei provvedimenti adottati per affrontare la questione sollevata, nel rinvio a un'autorità competente per ulteriori indagini.