



**REGOLAMENTO PER LA SEGNALAZIONE DI ILLECITI  
(WHISTLEBLOWING) E LA TUTELA DEL SEGNALANTE  
(WHISTLEBLOWER)**



## Sommario

1. SCOPO.....	1
2. QUADRO NORMATIVO DI RIFERIMENTO .....	1
3. TERMINI E DEFINIZIONI.....	1
4. SOGGETTI SEGNALANTI.....	2
5. SEGNALAZIONI.....	3
<b>5.1 Oggetto delle segnalazioni</b> .....	3
<b>5.2 Esclusioni</b> .....	3
<b>5.3 Contenuto minimo delle segnalazioni</b> .....	4
<b>5.4. Segnalazioni anonime</b> .....	4
6. CANALI DI SEGNALAZIONE .....	5
<b>6.1 Canali di segnalazione interni</b> .....	5
<b>6.2 Segnalazione Esterna</b> .....	6
<b>6.3 Divulgazione Pubblica</b> .....	6
<b>6.4 Denuncia all’Autorità Giudiziaria o contabile</b> .....	6
7. GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI. RUOLI, COMPITI E RESPONSABILITÀ.....	7
8. ADOZIONE DI PROVVEDIMENTI E DI MISURE CORRETTIVE.....	7
9. OBBLIGO DI RISERVATEZZA.....	8
10. NORME DI COORDINAMENTO.....	9
11. CONDOTTE SANZIONABILI.....	9
12. SANZIONI DISCIPLINARI.....	9
13. ADOZIONE E PUBBLICITÀ DEL PRESENTE REGOLAMENTO.....	10



## 1. SCOPO

Lo scopo del presente Regolamento – che si inserisce nel campo delle attività di prevenzione della corruzione previste dal Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e Trasparenza (PTPCT) e di quelle necessarie ai fini dell’efficace attuazione del Modello 231, è:

- identificare le modalità di gestione delle segnalazioni di violazioni di disposizioni normative nazionali o dell’Unione Europea che ledono l’interesse pubblico o l’integrità della Società;
- dettagliare le modalità seguite per tutelare la riservatezza dell’identità segnalante, del contenuto della segnalazione e dell’identità di eventuali soggetti indicati.

## 2. QUADRO NORMATIVO DI RIFERIMENTO

La legge 6 novembre 2012, n. 190, in esecuzione degli obblighi assunti dall’Italia con la ratifica delle Convenzioni internazionali in materia di prevenzione della corruzione (ONU, OCSE e Consiglio d’Europa), ha introdotto l’art. 54- bis all’interno del d.lgs. n. 165/2001 in virtù del quale è stata prevista una misura finalizzata a favorire l’emersione di fattispecie di illecito, nota nei paesi anglosassoni con il termine di “whistleblowing”.

L’applicazione della disciplina dell’art. 54-bis del d.lgs. 165/2001 è stata estesa, con legge 30 novembre 2017, n. 179, anche ai dipendenti di enti di diritto privato sottoposti a controllo pubblico ai sensi dell’art. 2359 del codice civile e ai lavoratori e ai collaboratori delle imprese fornitrici di beni o servizi e che realizzano opere in favore dell’amministrazione pubblica. La medesima legge 179/2017 ha inoltre introdotto anche nel settore privato norme a tutela del dipendente o del collaboratore che segnala illeciti, mediante l’inserimento nell’art. 6 del d.lgs. 8 giugno 2001, n. 231, di previsioni che tuttavia imponevano obblighi relativi al sistema di segnalazione e di tutela dei whistleblower unicamente agli enti dotati di un Modello organizzativo ai sensi del d.lgs. 231/2001 medesimo. L’Unione Europea ha successivamente emanato la Direttiva 2019/1937 riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell’Unione, al fine di creare uno standard minimo per la protezione dei diritti dei whistleblower in tutti gli Stati membri.

L’Italia ha attuato la Direttiva 2019/1937 con d.lgs. 10 marzo 2023, n. 24. Il d.lgs. 24/2023 ha ricondotto ad un unico testo normativo le disposizioni in materia di protezione delle persone che segnalano violazioni di normative nazionali o dell’Unione europea che ledono l’interesse pubblico o l’integrità dell’amministrazione pubblica o dell’ente privato e di cui siano venute a conoscenza in un contesto lavorativo pubblico o privato, provvedendo alla contestuale abrogazione e/o modifica delle previgenti disposizioni in materia, abrogando tra l’altro l’art 54-bis del d.lgs. 165/2001 e modificando l’art. 6 del d.lgs. 231/2001.

Con il Regolamento per la gestione delle segnalazioni e per l’esercizio del potere sanzionatorio in materia di tutela degli autori di segnalazioni di illeciti o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell’ambito di un rapporto di lavoro di cui all’art. 54-bis del d.lgs. 165/2001, ANAC, con proprie Linee guida n. 311 del 12 luglio 2023, ha definito ulteriori disposizioni operative in materia per i soggetti “pubblici”.

Con il presente Regolamento Farnavaldarno S.p.A. intende adottare le previsioni contenute nella normativa citata, aggiornando così il proprio sistema di segnalazioni di illeciti già in precedenza adottato.

## 3. TERMINI E DEFINIZIONI

Ai fini del presente Regolamento, si intende per:

- a) «**contesto lavorativo**»: le attività lavorative o professionali, presenti o passate, attraverso le quali, indipendentemente dalla natura di tali attività, una persona acquisisce informazioni sulle violazioni e nel

cui ambito potrebbe rischiare di subire ritorsioni in caso di segnalazione o di divulgazione pubblica o di denuncia all'autorità giudiziaria o contabile;

- b) **«divulgazioni pubbliche»:** rendere di pubblico dominio informazioni sulle violazioni tramite la stampa o mezzi elettronici o comunque tramite mezzi di diffusione in grado di raggiungere un numero elevato di persone;
- c) **«facilitatore»:** una persona fisica che assiste una persona segnalante nel processo di segnalazione, operante all'interno del medesimo contesto lavorativo e la cui assistenza deve essere mantenuta riservata;
- d) **«persona coinvolta»:** la persona fisica o giuridica menzionata nella segnalazione interna o esterna ovvero nella divulgazione pubblica come persona alla quale la violazione è attribuita o come persona comunque implicata nella violazione segnalata o divulgata pubblicamente.
- e) **«persona segnalante»:** la persona fisica che effettua la segnalazione o la divulgazione pubblica di informazioni sulle violazioni acquisite nell'ambito del proprio contesto lavorativo;
- f) **«ritorsione»:** qualsiasi comportamento, atto od omissione, anche solo tentato o minacciato, posto in essere in ragione della segnalazione, della denuncia all'Autorità giudiziaria o contabile o della divulgazione pubblica e che provoca o può provocare alla persona segnalante o alla persona che ha sporto la denuncia, in via diretta o indiretta, un danno ingiusto;
- g) **«segnalazione»:** la comunicazione scritta od orale di informazioni sulle violazioni;
- h) **«segnalazione interna»:** la comunicazione, scritta od orale, delle informazioni sulle violazioni, presentata tramite il canale di segnalazione interna;
- i) **«segnalazione esterna»:** la comunicazione, scritta od orale, delle informazioni sulle violazioni, presentata tramite il canale di segnalazione esterna istituito da ANAC;
- j) **«segnalazione anonima»:** segnalazione in cui le generalità del segnalante non siano esplicitate, non siano individuabili in maniera univoca, non corrispondano ad un ente o individuo esistente o non corrispondano all'effettivo soggetto segnalante.

#### 4. SOGGETTI SEGNALANTI

Possono effettuare segnalazioni le persone che operano nel contesto lavorativo di Farmavalarno S.p.A.:

- dipendenti di Farmavalarno S.p.A.;
- lavoratori autonomi, ivi compresi quelli indicati al capo I della legge n. 81/2017, nonché i titolari di un rapporto di collaborazione di cui all'articolo 409 del codice di procedura civile e all'art. 2 del d.lgs. n. 81/2015, che svolgono la propria attività lavorativa presso Farmavalarno S.p.A.;
- lavoratori o collaboratori che svolgono la propria attività lavorativa presso soggetti che forniscono beni o servizi o che realizzano opere in favore della Società;
- liberi professionisti ed ai consulenti che prestano la propria attività presso la Società;
- volontari e tirocinanti, retribuiti e non retribuiti, che prestano la propria attività presso la Società;
- azionisti e persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza, anche qualora tali funzioni siano esercitate in via di mero fatto presso la Società.

La segnalazione può essere effettuata:

- quando il rapporto giuridico è in corso;
- 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.

## **5. SEGNALAZIONI**

Le segnalazioni sono comunicazioni, scritte od orali, di informazioni, compresi i fondati sospetti, riguardanti violazioni commesse o che, sulla base di elementi concreti, potrebbero essere commesse, nonché gli elementi riguardanti condotte volte ad occultare tali violazioni.

### **5.1 Oggetto delle segnalazioni**

Le segnalazioni hanno ad oggetto le informazioni sulle violazioni di specifiche normative nazionali e dell'Unione europea che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato, di cui le persone segnalanti siano venute a conoscenza nel proprio contesto lavorativo.

Per violazioni si intendono comportamenti, atti od omissioni che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato come individuati e che consistono in:

1. illeciti amministrativi, contabili, civili o penali;
2. condotte illecite rilevanti ai sensi del d.lgs. 8 giugno 2001, n. 231, o violazioni dei modelli di organizzazione e gestione adottati dalla Società;
3. condotte in violazione del Codice Etico adottato dalla Società;
4. 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;
5. atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione;
6. atti od omissioni riguardanti il mercato interno 8° titolo esemplificativo: violazioni in materia di concorrenza e di aiuti di Stato);
7. atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni di cui agli atti dell'Unione.

La segnalazione può anche avere ad oggetto: le informazioni relative alle condotte volte ad occultare le violazioni sopra indicate; le attività illecite non ancora compiute, ma che la persona segnalante ritenga che possano ragionevolmente verificarsi per fondati sospetti, ovvero per la presenza di elementi concreti, precisi e concordanti.

### **5.2 Esclusioni**

Le disposizioni del presente Regolamento non si applicano:

1. alle 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;

Sono escluse, ad esempio, le segnalazioni riguardanti vertenze di lavoro e fasi precontenziose, discriminazioni tra colleghi, conflitti interpersonali tra la persona segnalante e un altro lavoratore o con i superiori gerarchici, segnalazioni relative a trattamenti di dati effettuati nel contesto del rapporto individuale di lavoro in assenza di lesioni dell'interesse pubblico o dell'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato. Dette contestazioni, rivendicazioni o richieste vengono gestite dalle funzioni competenti.

2. alle segnalazioni di violazioni laddove già disciplinate in via obbligatoria dagli atti dell'Unione europea o nazionali indicati nella parte II dell'allegato al d.lgs. n. 24/2023 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 citato in precedenza;
3. alle 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;
4. le informazioni di dominio pubblico.

### **5.3 Contenuto minimo delle segnalazioni**

La segnalazione deve riportare informazioni più dettagliate possibili, compresi i fondati sospetti, di cui il soggetto è venuto a conoscenza riguardanti violazioni commesse o che, sulla base di elementi concreti, potrebbero essere commesse nell'organizzazione aziendale, nonché gli elementi riguardanti condotte volte ad occultare tali violazioni.

In ogni caso, è auspicabile che ogni segnalazione contenga i seguenti elementi:

- a) generalità del soggetto che effettua la segnalazione. Le segnalazioni anonime sono prese in considerazione per ulteriori verifiche, laddove si tratti di fatti rilevanti il cui contenuto risulti adeguatamente dettagliato e circostanziato;
- b) una chiara e dettagliata descrizione dei fatti oggetto di segnalazione;
- c) circostanze di tempo e di luogo, se conosciute, in cui sono stati commessi i fatti oggetto di segnalazione;
- d) le generalità - se conosciute - che consentano di identificare il soggetto/i che ha/hanno posto in essere i fatti segnalati, ovvero altri elementi che consentano di identificare il soggetto (es: qualifica o area in cui svolge l'attività);
- e) l'indicazione di soggetti potenzialmente a conoscenza dei fatti oggetto di segnalazione ovvero l'indicazione di eventuali documenti a riprova della fondatezza di tali fatti;
- f) indicazione di eventuali documenti che possono confermare la fondatezza del fatto segnalato e ogni altra informazione che possa essere di utilità per il riscontro del fatto segnalato.

Non sono sufficienti, ai fini della segnalazione, semplici supposizioni o “voci di corridoio”, così come notizie di pubblico dominio, in quanto è richiesto che il segnalante abbia una ragionevole convinzione che si sia verificata una violazione anche solo tentata.

### **5.4. Segnalazioni anonime**

Le segnalazioni da cui non è possibile ricavare l'identità del segnalante sono considerate anonime.

Farmavaldarno S.p.A. si riserva di prendere in considerazione le segnalazioni anonime, ove queste siano adeguatamente circostanziate e rese con dovizia di particolari, ove cioè siano in grado di far emergere fatti e situazioni relazionandoli a contesti determinati. Farmavaldarno S.p.A. considera le segnalazioni anonime che dovesse ricevere tramite i canali di segnalazione interni alla stregua di segnalazioni ordinarie. Il segnalante o il denunciante anonimo, successivamente identificato, che ha comunicato ad ANAC di aver subito ritorsioni può beneficiare della tutela che il d.lgs. 24/2023 garantisce a fronte di misure ritorsive. Farmavaldarno S.p.A. è tenuta quindi a registrare le segnalazioni anonime ricevute attraverso i canali di segnalazione interni 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, o chi abbia sporto denuncia, comunichi ad ANAC di aver subito misure ritorsive a causa di quella segnalazione o denuncia anonima.

## 6. CANALI DI SEGNALAZIONE

I canali di segnalazione previsti dal d.lgs. 24/2023 sono i seguenti:

- canali di segnalazione interni;
- canale di segnalazione esterna;
- divulgazione pubblica;
- denuncia all'Autorità giudiziaria e contabile.

### 6.1 Canali di segnalazione interni

Farmavaldarno S.p.A. ha attivato canali di segnalazione interni che garantiscono la riservatezza dell'identità della persona segnalante, della persona coinvolta e della persona comunque menzionata nella segnalazione, nonché del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione.

La segnalazione può essere effettuata sia in forma scritta, che in forma orale tramite uno dei seguenti canali:

#### **Piattaforma informatica dedicata accessibile tramite il sito istituzionale**

Tale strumento è raccomandato in quanto guida la segnalazione e garantisce, tramite il ricorso a strumenti di crittografia, la riservatezza dell'identità della persona segnalante, della persona coinvolta e della persona comunque menzionata nella segnalazione, nonché del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione.

Il canale, inoltre, permette di interloquire con il segnalante (anche anonimo) e di fornire un riscontro in ordine alla gestione ed all'esito dell'indagine promossa.

L'accesso alla piattaforma può essere effettuato attraverso il seguente link <https://farmavaldarno.whistleblowing.it/>, presente nel sito istituzionale. È possibile allegare documentazione a comprova delle circostanze dichiarate.

#### **Incontro diretto con il gestore delle segnalazioni**

La segnalazione può essere fatta direttamente al RCPT su richiesta della persona segnalante, mediante un incontro diretto fissato entro un termine ragionevole, e comunque non oltre 15 giorni dal ricevimento della richiesta. Detto incontro verrà verbalizzato.

In caso di verbale, la persona segnalante può verificare, rettificare e confermare il verbale dell'incontro mediante la propria sottoscrizione.

In ogni caso, il segnalante è tenuto a prendere visione e ad accettare l'informativa sul trattamento dei dati personali: nel caso di incontro diretto, il Gestore delle Segnalazioni è tenuto a consegnare il documento all'interessato per presa visione e accettazione.

Chiunque riceva una segnalazione al di fuori del canale interno appositamente istituito ha l'onere di trasmetterla immediatamente (e comunque entro sette giorni dalla ricezione), in originale ed in busta chiusa, al Gestore delle Segnalazioni della Società, nel massimo rispetto della riservatezza dell'identità della persona segnalante, della persona coinvolta e della persona comunque menzionata nella segnalazione, nonché del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione. Al fine di consentire tale trasmissione tempestiva, è necessario indicare chiaramente nell'oggetto della segnalazione che si tratta di una segnalazione whistleblowing in modo che possano essere attuate tutte le forme di tutela previste in suo favore dal D.lgs. n. 24/2023 (riservatezza e protezione dalle ritorsioni).

## **6.2 Segnalazione Esterna**

È possibile per il segnalante effettuare una segnalazione esterna all’Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC) se, al momento della sua presentazione, ricorre una delle seguenti condizioni:

- a) il canale di segnalazione interna non è attivo o, anche se attivato, non è conforme a quanto previsto dalla normativa;
- b) la segnalazione interna effettuata non ha avuto seguito. Si fa riferimento ai casi in cui il canale interno sia stato utilizzato, ma il Gestore della segnalazione non abbia intrapreso, entro i termini di legge, alcuna attività (con riferimento all’ammissibilità della segnalazione e/o alla verifica della sussistenza dei fatti segnalati, ovvero non abbia fornito alcuna comunicazione in esito all’istruttoria svolta);
- c) 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;
- d) la persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

Il canale di segnalazione esterna di ANAC è raggiungibile al seguente link:  
<https://whistleblowing.anticorruzione.it/#/>

## **6.3 Divulgazione Pubblica**

Le violazioni possono essere effettuate attraverso una divulgazione pubblica, che consiste nel rendere pubblico dominio informazioni sulle violazioni tramite la stampa o mezzi elettronici o comunque tramite mezzi di diffusione in grado di raggiungere un numero elevato di persone, se, al momento della divulgazione pubblica, ricorre una delle seguenti condizioni:

- a. la persona segnalante ha previamente effettuato una segnalazione interna ed esterna ovvero ha effettuato direttamente una segnalazione esterna alle condizioni e con le modalità previste dal d.lgs. 24/2023 e non è stato dato riscontro entro i termini stabiliti in merito alle misure previste o adottate per dare seguito alle segnalazioni;
- b. la persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse;
- c. la persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che la segnalazione esterna possa comportare il rischio di ritorsioni o possa non avere efficace seguito in ragione delle specifiche circostanze del caso concreto, come quelle in cui possano essere occultate o distrutte prove oppure in cui vi sia fondato timore che chi ha ricevuto la segnalazione possa essere colluso con l'autore della violazione o coinvolto nella violazione stessa.

Restano ferme le norme sul segreto professionale degli esercenti la professione giornalistica, con riferimento alla fonte della notizia.

## **6.4 Denuncia all’Autorità Giudiziaria o contabile**

I soggetti che hanno conoscenza di violazioni di disposizioni normative nazionali o dell’Unione europea possono presentare denuncia alle Autorità giudiziarie e contabili, per fatti di cui siano venuti a conoscenza nel proprio contesto lavorativo.

## **7. GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI. RUOLI, COMPITI E RESPONSABILITÀ**

Le attività istruttorie necessarie a dare seguito alla segnalazione spettano al RPCT.

Il RPCT svolge le seguenti attività:

- rilascia alla Persona Segnalante avviso di ricevimento della segnalazione entro sette giorni dalla data di ricezione, salvo sia oggettivamente impossibile o sussista il rischio di pregiudicare il diritto alla riservatezza del segnalante (è il caso delle segnalazioni effettuate in forma orale mediante sistemi di messaggistica vocale ed in assenza di recapiti del segnalante);
- mantiene le interlocuzioni con la Persona Segnalante e può richiedere a quest'ultima, se necessario, chiarimenti o integrazioni, anche documentali;
- effettua una verifica preliminare dei requisiti soggettivi e oggettivi di cui al D.lgs. n. 24/2023, inclusa un'analisi dei fatti segnalati rispetto al quadro normativo di riferimento ed alla presenza di segnalazioni/analisi precedenti aventi lo stesso oggetto. Qualora non si ravvedano i presupposti citati, la segnalazione viene trasmessa alle Funzioni aziendali competenti per la gestione della segnalazione che acquisisce la natura di segnalazione ordinaria (es. reclamo su un disservizio ecc.);
- fornisce la segnalazione anonimizzata all'Organismo di Vigilanza per valutare se la stessa ha ad oggetto presunte condotte illecite ai sensi del D. lgs. n. 231/2001 o violazioni del Modello di organizzazione, gestione e controllo.

Quindi, il RPCT delibera alternativamente:

- di archiviare la segnalazione qualora la stessa risulti manifestamente infondata e/o priva d'ogni elemento utile ad avviare opportuni approfondimenti;
- di proseguire con un'attività investigativa, se la segnalazione appare fondata sulla base di elementi precisi e concordanti. La formale delibera d'avvio della fase istruttoria viene adottata dal RPCT.

In ogni caso il RPCT fornisce un riscontro, anche interlocutorio, al Segnalante in ordine al seguito dato alla segnalazione o ai provvedimenti adottati entro 3 mesi dalla data di avviso di ricevimento, in mancanza di tale avviso, entro 3 mesi dalla scadenza del termine di 7 giorni dalla presentazione della segnalazione, a cui seguirà un sintetico riscontro definitivo.

Qualora pervenga al RPCT una segnalazione riguardante il RPCT stesso o l'OdV, questa deve essere immediatamente trasmessa al Consiglio di Amministrazione, che provvede ai sensi di quanto stabilito nel presente paragrafo. Il mancato immediato inoltro al Consiglio di Amministrazione sarà fonte di grave responsabilità in capo al RPCT o all'OdV, integrando altresì motivo di revoca a carico dei responsabili, a prescindere dall'esito proprio della Segnalazione.

## **8. ADOZIONE DI PROVVEDIMENTI E DI MISURE CORRETTIVE**

Nel caso in cui dall'esito delle verifiche effettuate si evinca una condotta illecita ascrivibile al proprio personale (sia segnalante che segnalato), la Società agisce immediatamente adottando misure e provvedimenti sanzionatori adeguati e proporzionati al fatto illecito, secondo quanto disposto da norme di legge, dal Contratto collettivo di lavoro, da Protocolli aziendali e dal Codice Disciplinare.

Nei confronti del segnalante non è consentita né tollerata alcuna forma di ritorsione o misura discriminatoria diretta o indiretta avente effetti sulle condizioni di lavoro per motivi collegati (direttamente o indirettamente)

a quanto segnalato: i motivi che hanno indotto la persona segnalante ad effettuare la segnalazione sono da considerarsi irrilevanti al fine di decidere sul riconoscimento delle tutele previste dal decreto.

Le misure di protezione previste dal D.lgs. n. 24/2023 si applicano alla persona segnalante successivamente identificata, ove abbia subito ritorsioni. Le misure di protezione (da ritorsioni o misure discriminatoria) si applicano anche ai c.d. facilitatori, ai colleghi, ai parenti entro il quarto grado o agli affetti stabili del segnalante, nonché agli enti di proprietà di quest'ultimo. Le comunicazioni di ritorsioni devono essere trasmesse ad ANAC e la Società provvede a comunicarle rispettando la riservatezza del segnalante.

Affinché si possa configurare una ritorsione e di conseguenza il soggetto possa beneficiare di protezione, è necessario uno stretto collegamento tra la segnalazione, la divulgazione, la denuncia e il comportamento/atto/omissione sfavorevole subito, direttamente o indirettamente, dalla persona segnalante, denunciate o che effettua la divulgazione pubblica.

In caso di condanna, anche con sentenza di primo grado, per i reati di diffamazione o di calunnia, le tutele previste dal D.lgs. n. 24/2023 non sono garantite alla persona segnalante o denunciante, alla quale può essere irrogata una sanzione disciplinare.

Inoltre, qualora la segnalazione attenga a condotte illecite rilevanti ai sensi del D.lgs. 231/01 e/o a violazioni del Modello di organizzazione, gestione e controllo della Società, all' esito delle verifiche, l'Organismo di Vigilanza può suggerire al Consiglio di Amministrazione azioni e misure correttive.

## **9. OBBLIGO DI RISERVATEZZA**

Le segnalazioni non possono essere utilizzate oltre quanto necessario per dare adeguato seguito alle stesse. L'identità della persona segnalante, del segnalato, della persona coinvolta, del facilitatore e ogni altra informazione da cui può evincersi, direttamente o indirettamente, tale identità non possono essere rivelate.

Il rispetto dell'obbligo di riservatezza deve essere garantito durante tutte le fasi del procedimento di gestione della segnalazione, nonché nella fase di eventuale trasferimento delle segnalazioni ad altre Autorità Competenti.

L'identità delle persone coinvolte e delle persone menzionate nella segnalazione è tutelata fino alla conclusione dei procedimenti avviati in ragione della segnalazione, nel rispetto delle medesime garanzie previste in favore del segnalante.

Nel caso in cui venga effettuata una segnalazione anonima è necessario garantire la massima riservatezza sul contenuto della segnalazione e sulla identità della persona segnalante quando la sua identità sia ricavabile in via indiretta/incidentale anche nel corso degli approfondimenti interni.

Nel caso in cui venga effettuata una segnalazione anonima è necessario garantire la massima riservatezza sul contenuto della segnalazione e sulla identità della persona segnalante quando la sua identità sia ricavabile in via indiretta/incidentale anche nel corso degli approfondimenti interni.

Qualora la contestazione sia fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione e la conoscenza dell'identità della persona segnalante sia indispensabile per la difesa dell'incolpato, la segnalazione è utilizzabile ai fini del procedimento disciplinare solo in presenza del consenso espresso della persona segnalante alla rivelazione della propria identità. È dato avviso alla persona segnalante mediante comunicazione scritta delle ragioni della rivelazione dei dati riservati, qualora la rivelazione dell'identità della persona segnalante e delle informazioni connesse sia indispensabile anche ai fini della difesa della persona coinvolta.

La segnalazione è sottratta all'accesso previsto dagli articoli 22 e seguenti della legge 7 agosto 1990, n. 241, nonché dagli articoli 5 e seguenti del d.lgs. 14 marzo 2013, n. 33.

## **10. NORME DI COORDINAMENTO**

Il presente Regolamento si integra con il sistema disciplinare aziendale e ne costituisce parte speciale.

Si applica il sistema disciplinare aziendale nei casi non espressamente regolati dal presente Regolamento.

In caso di contrasto tra disposizioni della presente parte speciale e il sistema disciplinare aziendale, la presente parte speciale deroga a quella di carattere generale.

## **11. CONDOTTE SANZIONABILI**

Ritenendo di dover dare attuazione al principio costituzionale della determinatezza delle condotte sanzionabili e di proporzionalità della sanzione, che tenga conto degli elementi o delle circostanze che connotano le fattispecie concrete, si è proceduto ad una definizione delle possibili violazioni, graduate secondo un ordine crescente di gravità.

Ai sensi della normativa “Whistleblowing”, sono condotte sanzionabili:

- a. Violazione delle misure di protezione indicate nel presente Regolamento poste a tutela del segnalante e delle altre persone a cui si applicano le medesime misure ai sensi del presente Regolamento;
- b. Ostacolare o tentare di ostacolare la segnalazione;
- c. Violazione dell’obbligo di riservatezza del segnalante, della persona coinvolta e comunque menzionata nella segnalazione o del facilitatore;
- d. Esecuzione, con dolo o colpa grave, di segnalazioni che si rivelano poi infondate.

## **12. SANZIONI DISCIPLINARI**

Le condotte di cui al precedente punto 12 sono punite:

- a. Nel caso di atti in violazione delle misure di protezione, di cui alla lettera a) del punto 12 è applicata la sanzione disciplinare della sospensione dal lavoro o dall’incarico e nei casi più gravi, il licenziamento o la revoca dall’incarico.
- b. Nel caso di ostacolo o di tentativo di ostacolo della segnalazione, di cui alla lettera b) del punto 12, è applicata la sanzione disciplinare della sospensione dal lavoro o dall’incarico e nei casi più gravi, il licenziamento o la revoca dall’incarico.
- c. Nel caso di violazione dell’obbligo di riservatezza del segnalante, della persona coinvolta e comunque menzionata nella segnalazione, di cui alla lettera c) del punto 12, è applicata la sanzione disciplinare della sospensione dal lavoro o dall’incarico e nei casi più gravi, il licenziamento o la revoca dall’incarico.
- d. Nel caso di segnalazioni false, effettuate con dolo o colpa grave, per i reati di diffamazione o di calunnia o comunque per i medesimi reati commessi con la denuncia all’autorità giudiziaria o contabile, di cui alla lettera d) del punto 12, sono applicate le seguenti sanzioni disciplinari:
  1. Nel caso di segnalazione effettuata con colpa grave, è applicata la sanzione della sospensione dal lavoro per il periodo massimo previsto dal CCNL applicato;
  2. Nel caso di segnalazione falsa effettuata con dolo, è applicata la sanzione della sospensione dal lavoro e, nei casi più gravi, il licenziamento disciplinare;
  3. Nel caso in cui la segnalazione falsa, effettuata con dolo o colpa grave, provenga dall’organo amministrativo di Farmavalarno S.p.A., dal gestore della segnalazione, da un componente di organo di vigilanza, è applicata la sanzione disciplinare della sospensione dal lavoro o dall’incarico e, nei casi più gravi, licenziamento o della revoca dall’incarico.



### **13. ADOZIONE E PUBBLICITÀ DEL PRESENTE REGOLAMENTO**

Il presente Regolamento entra in vigore il giorno della sua approvazione da parte dell'organo amministrativo e costituisce parte integrante e vincolante del Modello di Organizzazione e Gestione di Farmavaldarno S.p.A, e del Piano Triennale della prevenzione e della Corruzione e Trasparenza.

Farmavaldarno S.p.A. rende fruibile il presente Regolamento:

- ✓ in una sezione dedicata del proprio sito internet, sotto la sezione Whistleblowing nella home page.

Nei rapporti contrattuali con i destinatari del presente Regolamento deve essere apposta una clausola diretta ad informare dell'istituzione del canale di segnalazione e dell'adozione della procedura.

