

## Procedura di segnalazione

### Norme specifiche per Delpharm Novara e Delpharm Milano

Il gruppo Delpharm ha adottato una Procedura di Segnalazione uniforme per tutte le società controllate specificando che:

*"La procedura di segnalazione si applica a tutte le società del gruppo Delpharm, indipendentemente dalla loro posizione geografica. Eventualmente, si applicano le disposizioni di diritto locale più rigorose o contraddittorie con la presente procedura."*

Delpharm Novara S.r.l. e Delpharm Milano S.r.l. riepilogano di seguito le disposizioni locali che è opportuno condividere per integrare e precisare la procedura nell'interesse dei suoi destinatari e che derivano dalle previsioni Decreto Legislativo 10 marzo 2023 n. 24, 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 nazionali"*, approvato in attuazione della Direttiva (UE) 2019/1937 (di seguito anche **"Decreto Segnalazioni"**).

#### Quali fatti possono essere oggetto di segnalazione?

Quale integrazione delle previsioni della Procedura di Segnalazione, possono essere segnalati

- a) condotte illecite rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/2001 o violazioni del Modello di organizzazione, gestione e controllo adottato dalla Società ("**Modello 231**"), incluso il Codice Etico;
- b) illeciti che rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione europea o nazionali (così come richiamati nel Decreto Segnalazioni) 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;
- c) atti o omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione europea, così come indicati nel Decreto Segnalazioni (a titolo esemplificativo e non esaustivo: frodi, corruzioni e qualsiasi altra attività illegale che leda gli interessi finanziari dell'Unione Europea);
- d) atti o omissioni riguardanti il mercato interno, comprese le violazioni delle norme dell'Unione europea in materia di concorrenza e di aiuti di Stato, nonché le violazioni riguardanti il mercato interno connesse ad atti che violano le norme in materia di imposte sulle società.

Possono essere segnalati anche le condotte volte ad occultare le violazioni e i fondati sospetti di violazione.

#### A chi presentare la segnalazione?

La piattaforma di segnalazione etica è Whistlelink: <https://delpharmitaly.whistlelink.com/>

In conformità al Decreto Segnalazioni la Società ha individuato un ufficio incaricato della gestione delle segnalazioni per la Società individuato in un Ufficio Segnalazioni costituito dall'Organismo di Vigilanza e dalle HR Manager.

Laddove la segnalazione venga presentata a un soggetto diverso dai membri dell'Ufficio Segnalazioni o secondo modalità diverse dalla piattaforma, il soggetto ricevente trasmetterà la segnalazione immediatamente, in ogni caso entro 7 giorni, all'Ufficio Segnalazioni o ad un suo membro, dandone contestuale notizia al segnalante.

### **Con quali garanzie?**

Le tutele e le garanzie previste dal Decreto Segnalazioni e nella giurisdizione italiana all'autore di una segnalazione sono le seguenti:

#### *Riservatezza*

La Società garantisce attraverso la piattaforma di segnalazione etica Whistlelink la riservatezza dell'identità del Segnalante, delle persone coinvolte o comunque menzionate nella segnalazione nonché del contenuto della Segnalazione.

Fatti salvi gli obblighi di legge, l'identità del Segnalante e qualsiasi informazione da cui essa possa evincersi, direttamente o indirettamente, tale identità non possono essere rivelate, senza il consenso scritto del Segnalante a persone diverse da quelle competenti a ricevere o a dare seguito alle Segnalazioni, espressamente autorizzate a trattare tali dati.

Nell'ambito dell'eventuale procedimento penale, l'identità del Segnalante è coperta dal segreto nei modi e nei limiti previsti dal codice di procedura penale (art. 329).

Nell'ambito dell'eventuale procedimento disciplinare, l'identità del Segnalante non può essere rivelata, ove la contestazione dell'addebito disciplinare sia fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla Segnalazione, anche se conseguenti alla stessa. Qualora la contestazione disciplinare sia fondata, in tutto o in parte, sulla Segnalazione e la conoscenza dell'identità del Segnalante sia indispensabile per la difesa dell'incolpato, la Segnalazione sarà utilizzabile ai fini del procedimento disciplinare solo in presenza del consenso espresso della persona segnalante alla rivelazione della propria identità.

#### *Divieto di ritorsione*

Nei confronti del Segnalante non è consentita, né tollerata alcuna forma di ritorsione, ossia qualunque comportamento, atto o omissione anche solo tentato o minacciato posto in essere in ragione della segnalazione che provochi o possa provocare al Segnalante un danno ingiusto.

In questo contesto possono rappresentare, ove ve ne siano tutti i presupposti, una forma di ritorsione le seguenti fattispecie:

- 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.

Il Segnalante che ritiene di aver subito una discriminazione o una ritorsione ne dà notizia circostanziata attraverso il canale di segnalazione.

La tutela è garantita anche al Segnalante anonimo che ritenga di aver subito ritorsioni e che sia stato successivamente identificato.

Conformemente alle previsioni di legge e di Modello 231, la Società si riserva il diritto di adottare le opportune azioni disciplinari contro chiunque ponga in essere, o minacci di porre in essere, atti di ritorsione contro coloro che abbiano presentato Segnalazioni in conformità alla presente Policy, fatto salvo il diritto degli aventi causa di tutelarsi legalmente qualora siano state riscontrate in capo al Segnalante responsabilità di natura penale o civile legate alla falsità di quanto dichiarato o riportato.

Resta inteso che la Società potrà intraprendere le opportune misure disciplinari, nonché quelle legali, anche a tutela dei propri diritti, beni e della propria immagine.

#### *Soggetti cui sono estese le tutele*

Si precisa che le tutele riconosciute al Segnalante sono estese anche a:

- facilitatori, ossia le persone che assistono il Segnalante nel processo di segnalazione, operante all'interno del medesimo contesto lavorativo e la cui assistenza deve essere mantenuta riservata;
- le persone del medesimo contesto lavorativo della persona Segnalante e che sono legate ad essi da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado;
- i colleghi di lavoro della persona segnalante che lavorano nel medesimo contesto lavorativo della stessa e che hanno con detta persona un rapporto abituale e corrente.

#### **Come e quando ricorrere alla segnalazione esterna?**

Il Segnalante può effettuare una segnalazione esterna presso il canale di segnalazione istituito da ANAC (Autorità Nazionale Anticorruzione) in caso di Segnalazioni aventi ad oggetto i punti da b) a e) del Paragrafo 2 della Policy (e dunque relative a violazioni diverse dal Modello 231 e dal Codice Etico), **solo se** sussiste una delle seguenti condizioni:

- nel suo contesto lavorativo il canale aziendale di segnalazione interna non è attivo;
- ha già effettuato una segnalazione interna e la stessa non ha avuto seguito;
- ha fondati motivi di ritenere che, se effettuasse una segnalazione interna, alla stessa non sarebbe dato efficace seguito o la stessa segnalazione possa determinare il rischio di ritorsione;
- ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

Al medesimo canale possono essere segnalate eventuali ritorsioni subite in seguito ad una Segnalazione.

Le indicazioni per la Segnalazione esterna sono disponibili sul sito dell'ANAC: <https://www.anticorruzione.it/-/whistleblowing>