



**Modello di Organizzazione, Gestione e  
Controllo ai sensi del  
Decreto Legislativo n. 231/2001**

Versione: 2  
Data approvazione:  
Delibera C.d.A. del 18 luglio 2023

# **PROCEDURA WHISTLEBLOWING**

## **di**

# **OMEGA PHARMA S.r.l.**

Approvata con Delibera del Consiglio di Amministrazione in data 18 luglio 2023



## 1. Introduzione

Il c.d. **Whistleblowing** (letteralmente, dall'inglese, "soffiare nel fischiello") è in istituto di derivazione anglosassone che consente ai dipendenti o collaboratori di un'organizzazione o azienda di segnalare a specifici soggetti od organismi, all'uopo deputati, un reato, un illecito o qualunque condotta irregolare, commessa da altri soggetti appartenenti all'organizzazione stessa, durante lo svolgimento delle proprie attività lavorative.

La Segnalazione, dunque, è un atto di manifestazione, attraverso cui il Segnalante (cd. *whistleblower*) contribuisce all'emersione e alla prevenzione di rischi e situazioni pregiudizievoli per l'organizzazione di appartenenza.

È, dunque, uno strumento preventivo finalizzato a ridurre i rischi di negligenze ed irregolarità all'interno delle aziende.

Il Whistleblowing, in Italia, è stato introdotto, per la prima volta nel 2012, nel settore pubblico, con l'intento di creare un sistema di tutela per i dipendenti pubblici, che avessero segnalato irregolarità o illeciti all'interno dell'organizzazione pubblica in cui prestano il loro servizio.

Solo con la Legge 179/2017 è stato esteso tale istituto anche al settore privato, per gli enti o le società che abbiano adottato un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D. Lgs. 231/01

Nello specifico il Legislatore ha novellato l'art. 6 D. Lgs. n. 231/2001, introducendo i commi 2 *bis*, 2 *ter* e 2 *quater*, rendendo obbligatoria, per le società dotate del Modello 231, l'istituzione di un sistema di segnalazione, che consenta ai Destinatari del Modello di denunciare sue violazioni e/o elusioni, nonché condotte che possono anche in astratto configurare ipotesi delittuose rilevanti ai sensi del Decreto Legislativo 231/2001,

In particolare, tale norma prevede che il MOG soddisfi quattro requisiti e preveda:

- (a) uno o più canali che consentano ai soggetti indicati nell'articolo 5 comma 1 lett. a) e b) D. Lgs. n. 231/2001 di presentare, a tutela dell'integrità dell'ente, segnalazioni circostanziate di condotte illecite, rilevanti ai sensi del D.lgs. 231/01 e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, ovvero di violazioni del Modello, di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte al fine di tutelare l'integrità dell'ente. Tali canali garantiscono **la riservatezza dell'identità del Segnalante nell'ambito della gestione della segnalazione;**
- (b) almeno un canale alternativo di segnalazione idoneo a garantire, con modalità informatiche, la riservatezza dell'identità del Segnalante;
- (c) il divieto di atti di ritorsione o discriminazione, diretti o indiretti, nei confronti del Segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione;



**Modello di Organizzazione, Gestione e  
Controllo ai sensi del  
Decreto Legislativo n. 231/2001**

Versione: 2  
Data approvazione:  
Delibera C.d.A. del 18 luglio 2023

(d) nel sistema disciplinare adottato ai sensi del comma 2, lett. e) D. Lgs. n. 231/2001, sanzioni nei confronti di chi viola le misure di tutela del segnalante, nonché di chi effettua segnalazioni che si rivelano infondate con dolo o colpa grave.

La disciplina relativa alla tutela del whistleblower è stato oggetto di nuova riforma con l'adozione del D.lgs. 24/2023, attuativo della Direttiva 2019/1937 del Parlamento Europeo o del Consiglio del 23 ottobre 2019.

Finalità di tale Decreto Legislativo è stata quella di raccogliere in un unico testo normativo tutta la disciplina relativa alla tutela della persona segnalante.

Inoltre, la nuova normativa, una volta in vigore, istituisce una maggiore tutela in favore del Segnalante.

Tale riforma entrerà in vigore a partire dal 15 luglio 2023 e solo per le segnalazioni/denunce effettuate a partire da quella data.

Il Legislatore, inoltre, ha disposto che l'adozione di misure discriminatorie nei confronti dei soggetti che effettuano le segnalazioni, può essere denunciata all'Ispettorato nazionale del lavoro, per i provvedimenti di propria competenza, oltre che dal Segnalante anche dall'organizzazione sindacale indicata dal medesimo.

Da ultimo è stato previsto che il licenziamento ritorsivo o discriminatorio del Segnalante è nullo. Allo stesso modo sono nulli il mutamento di mansioni ai sensi dell'art. 2103 c.c., nonché qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti del whistleblower. Sarà onere del Datore di lavoro dimostrare, in caso di controversie, che tali misure siano fondate su ragioni diverse ed estranee alla segnalazione.

Alla luce di quanto sopra, Omega Pharma S.r.l. ha adottato la presente Procedura in materia di *Whistleblowing* (di seguito "**Procedura**"), al fine di garantire la comunicazione di irregolarità o violazioni inerenti al Modello e al Codice Etico e di Comportamento, nonché di possibili anomalie o debolezze nel sistema di controllo interno.

Nessuna conseguenza negativa deriva in capo a chi abbia in buona fede effettuato una Segnalazione ed è assicurata la riservatezza dell'identità del Segnalante, fatti salvi gli obblighi di legge che potrebbero derivare dalla Segnalazione.

\* \* \*

## 2. Destinatari

I Destinatari della presente Procedura sono:

- i vertici aziendali e i componenti degli organi societari;



**Modello di Organizzazione, Gestione e  
Controllo ai sensi del  
Decreto Legislativo n. 231/2001**

Versione: 2  
Data approvazione:  
Delibera C.d.A. del 18 luglio 2023

- tutti i dipendenti di Omega Pharma S.r.l., i clienti, i fornitori, i consulenti, i collaboratori, i soci e, più in generale, chiunque sia in relazione d'interessi con la Società, anche relativamente ai Service Agreement stipulati (c.d. "Terzi").

\* \* \*

### **3. Definizioni**

**ORGANISMO DI VIGILANZA O ODV:** l'organismo interno di controllo delle Società, nominato ai sensi del D. Lgs. 231/2001, responsabile di vigilare e controllare l'osservanza e l'efficace attuazione del Modello 231 da parte dei Destinatari, verificare l'idoneità del Modello 231 rispetto alle reali esigenze societarie, proporre gli aggiornamenti del Modello, laddove siano introdotte novelle legislative o nel caso in cui lo ritenga non più adatto alla realtà aziendale. L'OdV, inoltre, è il destinatario delle Segnalazioni.

**SEGNALANTE O WHISLTLEBLOWER:** chi è testimone o viene a conoscenza di un reato, di un illecito, di un'irregolarità sul luogo di lavoro o di una violazione del Modello 231 e decide di segnalarlo. Può essere chiunque svolga un determinato compito o funzione in o per la Società (es. i dipendenti, i dirigenti, gli amministratori e i membri degli organi sociali, nonché le terze parti quali collaboratori, consulenti, intermediari, agenti, fornitori di prodotti e servizi, clienti).

**SEGNALAZIONE:** comunicazione del Segnalante avente ad oggetto il ragionevole e legittimo sospetto o la consapevolezza di violazioni di legge, del Modello, del Codice Etico e di Comportamento commesse da dipendenti o rappresentanti dell'organizzazione, che possano determinare in modo diretto o indiretto un danno economico-patrimoniale o di immagine per la Società.

**SEGNALATO:** chiunque sia il soggetto cui il Segnalante attribuisce la commissione della violazione o della sospetta violazione.

**VIOLAZIONE:** corrisponde a qualsiasi azione contraria a: (i) leggi e regolamenti; (ii) principi sanciti nel Codice Etico; (iii) regolamenti e procedure aziendali; (iv) principi, norme ed attività previsti nel Modello.

\* \* \*

### **4. Scopo e Perimetro di applicazione**

Il presente documento si propone di disciplinare il processo di ricezione, analisi e trattamento delle Segnalazioni, da chiunque inviate o trasmesse, anche in forma anonima.

La Procedura non sostituisce, ma completa le procedure esistenti facenti riferimento a fattispecie analoghe.

Tale Procedura deve essere applicata nel rispetto degli obblighi di legge che potrebbero derivare dalla Segnalazione, in particolare in tema di obbligo di denuncia all'Autorità



Giudiziaria ovvero alle Autorità di Vigilanza, in materia di trattamento dei dati personali e tutela della *privacy*.

\* \* \*

## 5. Oggetto e Contenuto della Segnalazione

La Segnalazione può avere ad oggetto condotte illecite costituenti reato o altri comportamenti irregolari consumati o tentati a danno, nell'interesse o a vantaggio dell'organizzazione aziendale.

La Segnalazione può avere ad oggetto qualsiasi comportamento che si ritenga essere in violazione del Modello 231, nonché del Codice Etico e dei principi generali di condotta e comportamento adottati dalla Società.

Potranno essere oggetto di segnalazione, inoltre, condotte fraudolente e tese ad eludere i protocolli e le procedure adottate dalla Società.

La Segnalazione non deve contenere doglianze, rivendicazioni o istanze di carattere personale relative al rapporto di lavoro o ai rapporti con superiori e colleghi.

La Segnalazione può riguardare amministratori, sindaci, *management*, dipendenti della Società e, in generale, tutti coloro che operano in Italia e all'estero in nome e/o per conto della stessa, ovvero intrattengono con la medesima relazione di affari, ivi inclusi società di revisione, partners, clienti, fornitori, consulenti, collaboratori, istituzioni ed enti pubblici.

Qualora la Segnalazione riguardi un membro dell'OdV di Omega Pharma S.r.l. dovrà essere indirizzata all'Organo Amministrativo.

Nel caso in cui un dipendente dovesse ricevere una Segnalazione da parte di altri soggetti (ad es. colleghi, terzi), ha l'obbligo di trasmettere la comunicazione ricevuta, con immediatezza e in via esclusiva, secondo le modalità di seguito esposte, completa di tutta l'eventuale documentazione acclusa, non trattenendone copia ed astenendosi dall'intraprendere qualunque iniziativa autonoma di analisi e/o approfondimento.

La Segnalazione può essere di tre tipi:

- Aperta: il *Whistleblower* solleva liberamente un problema senza limiti legati alla propria riservatezza;
- Confidenziale: il nome del *Whistleblower* è conosciuto, ma la Società tratta la Segnalazione in maniera riservata senza rivelare l'identità del Segnalante in assenza di un suo esplicito consenso;
- Anonima: le generalità del *Whistleblower* non sono esplicitate né sono altrimenti individuabili. In tal caso la Segnalazione verrà in ogni caso presa in considerazione, ma



l'anonimato potrebbe complicare significativamente lo svolgimento delle indagini e precludere l'adozione delle misure necessarie.

A prescindere dalle suddette tipologie, la Segnalazione deve contenere una descrizione circostanziata e dettagliata della violazione, fondata su elementi di fatto precisi e concordanti quali:

- persone fisiche e giuridiche coinvolte;
- luogo in cui il fatto descritto è avvenuto;
- eventuali testimoni;
- evidenze/documentazione a supporto di quanto descritto nella Segnalazione.

È necessario che la Segnalazione sia adeguatamente dettagliata e circostanziata in modo da consentire una più rapida ed efficiente indagine, ad opera degli Organi preposti, evitando o limitando i danni che potrebbero scaturire nei confronti della Società e dei suoi dipendenti.

\* \* \*

## **6. Processo**

La Segnalazione deve essere indirizzata all'Organismo di Vigilanza e/o alla Funzione aziendale interna designata a tal fine, secondo le seguenti modalità.

### 6.1. Segnalazioni indirizzate all'Organismo di Vigilanza

Con specifico riferimento alle segnalazioni di violazioni del MOG 231, il segnalante potrà rivolgersi all'OdV mediante:

- invio all'indirizzo di posta elettronica:
  - [schiaffino.odv@amtfavvocati.it](mailto:schiaffino.odv@amtfavvocati.it)
- invio a mezzo posta ordinaria all'indirizzo:
  - Organismo di Vigilanza di Omega Pharma S.r.l., c/o AMTF Avvocati, via Arrigo Boito n. 8, 20121, Milano, all'attenzione dell'Avv. Gianfilippo Schiaffino.

### 6.2. Segnalazioni indirizzate alla funzione aziendale designata

Per quanto riguarda segnalazioni attinenti comportamenti non necessariamente integranti violazioni del MOG, il Segnalante potrà procedere al:

- deposito di una busta, nell'apposita casella ubicata presso la *reception* della sede societaria di Omega Pharma S.r.l., in Cantù (CO), Via Milano 129.



\* \* \*

## **7. Analisi preliminare**

Tutte le Segnalazioni sono oggetto di analisi preliminare da parte del destinatario (OdV e/o Organo Amministrativo, eventualmente di concerto tra loro) al fine di verificare la presenza di dati e informazioni utili a consentire una prima valutazione circa la fondatezza della Segnalazione.

Qualora a conclusione della fase di analisi preliminare emerga:

- l'assenza di elementi sufficientemente circostanziati o, comunque, l'infondatezza dei fatti richiamati nella Segnalazione, si provvederà ad archiviare formalmente la Segnalazione con le relative motivazioni;
- la fondatezza della Segnalazione, si procederà a definire uno specifico piano di intervento che includa le opportune iniziative, azioni/misure correttive, le persone incaricate e le tempistiche di implementazione, come di seguito meglio indicato nel successivo paragrafo "Approfondimenti specifici, verifiche e azioni".

\* \* \*

## **8. Approfondimenti specifici, verifiche e azioni**

Con riferimento a ciascuna Segnalazione, laddove a seguito delle analisi preliminari emergano o siano comunque desumibili elementi utili e sufficienti per una valutazione in ordine alla fondatezza della Segnalazione, salvo il diritto di difesa del Segnalato, l'OdV e/o la Funzione aziendale competente provvederanno a:

- i. avviare analisi specifiche eventualmente anche tramite attività di *audit*, nonché coinvolgendo le funzioni aziendali interessate dalla Segnalazione;
- ii. concludere l'istruttoria in qualunque momento, se nel corso della medesima sia accertata l'infondatezza della Segnalazione;
- iii. avvalersi, se necessario, di esperti o periti esterni alla Società;
- iv. evidenziare al Responsabile della Funzione interessata dalla Segnalazione, in apposita comunicazione, l'eventuale piano d'azione necessario per la rimozione delle debolezze di controllo rilevate, garantendo altresì il monitoraggio dell'attuazione;
- v. segnalare ai vertici societari eventuali iniziative da intraprendere a tutela degli interessi di Omega Pharma S.r.l.;
- vi. richiedere l'avvio di un procedimento disciplinare o di più opportuni provvedimenti nei confronti del Segnalato e del Segnalante, come previsto al paragrafo 10 "Segnalazioni proprie".

\* \* \*



## **9. Riservatezza, protezione e tutela del *Whistleblower***

L'OdV deve prendere in considerazione le azioni da intraprendere a seguito della Segnalazione nei confronti di tutte le parti coinvolte, nel pieno rispetto dei principi di legge, dei regolamenti in materia di trattamento dei dati personali e tutela della privacy con la massima imparzialità e riservatezza.

Omega Pharma S.r.l. non tollera minacce o ritorsioni di qualsivoglia genere nei confronti del Segnalante o di chi abbia collaborato alle attività di riscontro della fondatezza della Segnalazione.

Eventuali minacce o ritorsioni devono essere prontamente riportate all'OdV e/o alla Funzione aziendale competente, mediante le modalità indicate per le Segnalazioni (cfr. paragrafo 6).

\* \* \*

## **10. Segnalazioni improprie**

Nel caso di Segnalazioni in relazione alle quali siano accertate la malafede del Segnalante e/o l'intento meramente diffamatorio nei confronti del Segnalato, confermati anche dall'infondatezza della stessa Segnalazione, l'OdV e/o la Funzione aziendale competente si riservano di richiedere l'adozione di azioni disciplinari nei confronti del *Whistleblower*.

\* \* \*

## **11. Diffusione e implementazione**

Per garantirne la corretta applicazione, la presente Procedura deve essere resa disponibile e comunicata a tutti i dipendenti di Omega Pharma S.r.l., anche al fine di valutare nel tempo profili di implementazione della stessa nell'ottica di una maggiore efficacia.

\* \* \*

## **12. Conservazione della documentazione**

Le Segnalazioni sono archiviate insieme alla correlata documentazione di supporto per un periodo di cinque anni dalla loro ricezione per consentirne la gestione e la tracciabilità nel rispetto delle norme previste in materia di riservatezza e sicurezza dei dati osservate da Omega Pharma S.r.l.

\* \* \*

## **13. Trattamento dei dati personali**

I dati personali raccolti a seguito di Segnalazioni, sono trattati in conformità a quanto previsto dal Regolamento (UE) 2016/679, dal D.lgs. 196/2003 e dal D.lgs. 51/2018.





Titolare del trattamento dei dati è Omega Pharma S.r.l., la quale adotta tutte le misure idonee a tutelare i diritti e le libertà degli interessati, nel rispetto della loro dignità, con particolare attenzione alla riservatezza ed alla sicurezza dei dati.

L'OdV, in quanto destinatario delle Segnalazioni da parte dei whistleblowers, riveste la posizione di Autorizzato al Trattamento dei dati personali.

Gli interessati e, dunque, i soggetti i cui dati sono trattati da parte del Titolare nella Procedura di Whistleblowing sono:

- il Segnalante;
- il Segnalato;
- eventuali terzi cui si fa riferimento, direttamente o indirettamente, nella segnalazione.

### **13.1. Finalità del trattamento dei dati personali**

I dati personali degli interessati (Segnalanti) sono trattati per le finalità connesse alla presente Procedura e per l'adempimento agli obblighi previsti dalla legge.

Non rientrano, dunque, nel suddetto trattamento i meri reclami o lamentale.

Saranno conservati e, dunque, trattati esclusivamente i dati strettamente ed oggettivamente necessari a verificare la fondatezza della Segnalazione.

### **13.2. Conservazione dei dati personali**

Omega Pharma S.r.l. conserva i dati raccolti durante le attività di Segnalazione e la relativa documentazione per il tempo strettamente necessario alla gestione della Segnalazione e, comunque, per un tempo non superiore a 5 anni dalla stessa.

In virtù del principio di minimizzazione, i dati personali, che palesemente non siano utili e necessari al trattamento e gestione di una Segnalazione, non sono raccolti o se raccolti accidentalmente, sono cancellati immediatamente.

### **13.3 Trattamento dei dati personale e procedimento disciplinare**

Nell'ambito del procedimento disciplinare eventualmente promosso nei confronti del Segnalato, l'identità del Segnalante non può essere palesata, senza il suo consenso, purché la contestazione sia fondata su accertamenti distinti e diversi rispetto alla Segnalazione stessa.

L'identità del Segnalante può essere rilevata nel caso in cui sia assolutamente indispensabile per la difesa del soggetto denunciato e laddove sia assolutamente necessaria per il prosieguo degli accertamenti.