



Procedura Whistleblowing

per la gestione delle segnalazioni e la tutela del segnalante

PROCEDURA

1. PREMESSA

La **Soc. Farmacie Sona srl a Socio Unico** (di seguito anche denominata “Farmacie Sona”), ha disposto un canale di comunicazione interno per effettuare segnalazioni di condotte illecite, effettive o sospette, relative all’ente riscontrate durante l’attività lavorativa, senza timore di subire ritorsioni e nel massimo rispetto delle tutele fornite al segnalante.

La Società adotta un Modello di Organizzazione Gestione e Controllo ai sensi del D.lgs 231/01 (MOGC), pertanto il canale di segnalazione interno è previsto nell’ambito del Modello. La presente procedura è da intendersi come allegato al MOGC.

2. NORMATIVA

- la Direttiva (UE) 2019/1937
- il Regolamento 2016/679 o GDPR
- Il decreto legislativo n. 24/2023 (di seguito il “**Decreto**”): ha attuato in Italia la Direttiva Europea n. 2019/1937 in materia di whistleblowing, abrogando o modificando le disposizioni in materia previste dalla legge n. 179/2017 per il settore pubblico e dal d.lgs. n. 231/2001 per quello privato;
- il D.lgs. 231/01 del 2001 recante disciplina sulla responsabilità amministrativa delle persone giuridiche
- lo Schema Linee Guida in materia di protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell’unione e protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali – procedure per la presentazione e gestione delle segnalazioni esterne – adottato con Delibera ANAC n. 311 del 12 luglio 2023.

3. SCOPO E AMBITO DI APPLICAZIONE

La presente procedura ha lo scopo di:

- ✓ **Promuovere una cultura aziendale basata sulla trasparenza, responsabilità e integrità;**
- ✓ **Istituire e far conoscere il canale di segnalazione interno;**
- ✓ **Definire le responsabilità sul processo di gestione delle segnalazioni e il funzionamento del Comitato Interno Whistleblowing;**
- ✓ **Illustrare le tutele previste nei confronti del segnalante ed il sistema di protezione in conformità alla normativa;**
- ✓ **Illustrare il sistema sanzionatorio previsto dalla normativa a carico della Società e del segnalante.**

4. DEFINIZIONI

WHISTLEBLOWER o SEGNALANTE: persona fisica che effettua una segnalazione sulle violazioni acquisite nell'ambito del proprio contesto lavorativo

VIOLAZIONI: comportamenti, atti od omissioni, che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato

CONTESTO LAVORATIVO: le attività lavorative o professionali, presenti o passate, svolte nell'ambito della Società, 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.

SEGNALAZIONE: comunicazione da parte del segnalante avente ad oggetto informazioni su una o più violazioni

SEGNALAZIONE INTERNA: la comunicazione, scritta od orale, delle informazioni sulle violazioni, presentata tramite il canale di segnalazione interno adottato dalla Società

SEGNALAZIONE ESTERNA: la comunicazione, scritta od orale, delle informazioni sulle violazioni, presentata tramite il canale di segnalazione esterna gestito dall'ANAC

DIVULGAZIONE PUBBLICA: rendere di pubblico dominio attraverso mezzi di stampa o elettronici le violazioni al fine di raggiungere un numero elevato di persone (incluso l'uso dei social network)

DENUNCIA ALL'AUTORITA' GIUDIZIARIA O CONTABILE: possibilità di rivolgersi all'Autorità Giudiziaria o Contabile competente, per la denuncia di condotte illecite di cui si è venuto a conoscenza nel contesto lavorativo pubblico o privato

RITORSIONE: qualsiasi comportamento, atto od omissione, anche solo tentato o minacciato, posto in essere in ragione della segnalazione che provoca o può provocare alla persona segnalante o alla persona che ha sporto la denuncia, in via diretta o indiretta, un danno ingiusto

COMITATO WHISTLEBLOWING: ufficio interno composto da una o più figure afferenti all'organizzazione aziendale della Società, incaricate di ricevere e gestire la segnalazione ivi comprese le attività istruttorie (di seguito anche indicato "Comitato"). Il comitato può essere rappresentato anche da uno o più soggetti esterni.

ANAC: Autorità Nazionale Anticorruzione (<https://www.anticorruzione.it>)

FACILITATORE: persona fisica che assiste il segnalante nel processo di segnalazione, operante all'interno del medesimo contesto lavorativo e la cui assistenza deve essere mantenuta riservata

5. CARATTERISTICHE DELLA SEGNALAZIONE

A. CHI PUÒ SEGNALARE: IL SEGNALANTE O “WHISTLEBLOWER”

FARMACIE SONA in conformità alla normativa individua quali potenziali segnalanti:

STAKEHOLDER INTERNI:

- Tutti i dipendenti, a prescindere dall'inquadramento contrattuale e dalla funzione ricoperta;
- i soci e le persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza, anche di fatto;
- gli ex dipendenti

STAKEHOLDER ESTERNI:

- I lavoratori autonomi e i collaboratori, che forniscono beni o servizi o che realizzano opere in favore della Società;
- I volontari e i tirocinanti, retribuiti e non retribuiti, che prestano la propria attività nel contesto lavorativo della Società;
- I liberi professionisti e i consulenti che prestano la propria attività nei confronti della Società

ALTRI SOGGETTI A CUI SONO ESTESE LE TUTELE DEL SEGNALANTE

- Facilitatori
- Persone del medesimo contesto lavorativo con legame di parentela fino al quarto grado e legame affettivo stabile
- Colleghi di lavoro con rapporto abituale e corrente nel medesimo contesto lavorativo

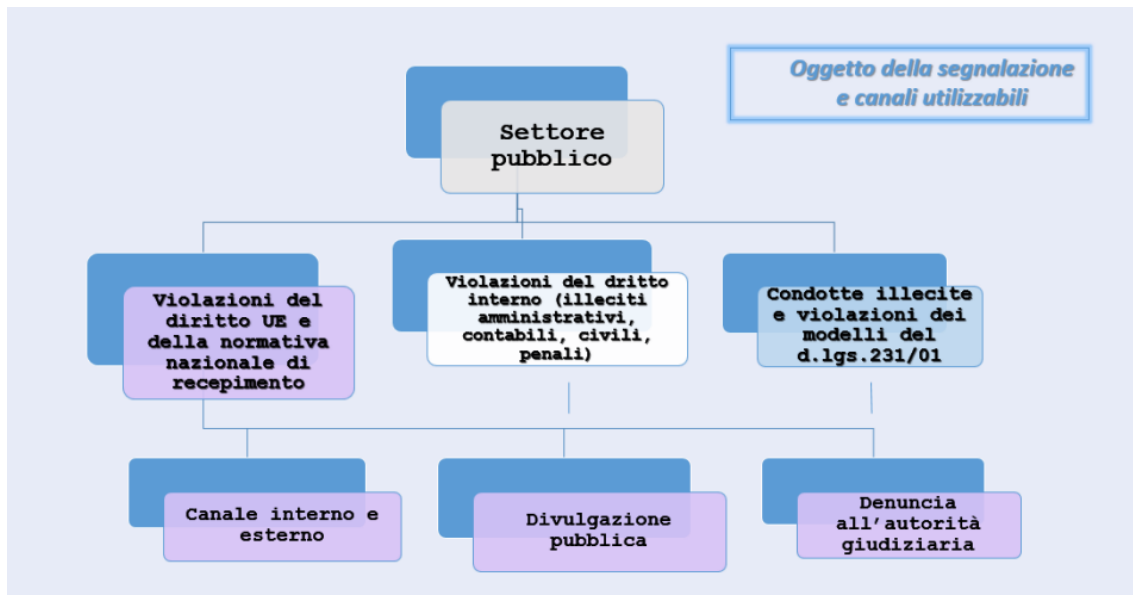
B. SEGNALAZIONI ANONIME

Nel caso della segnalazione anonima il contenuto è determinante ai fini della sua ammissibilità o “presa in carico”. Verranno quindi prese in debita considerazione solo le segnalazioni circostanziate e corredate di evidenze.

Si applicano le tutele nei confronti del segnalante anonimo, successivamente identificato che abbia denunciato all'ANAC di aver subito delle ritorsioni.

C. OGGETTO DELLA SEGNALAZIONE: COSA SI PUÒ SEGNALARE?

Il Decreto differenzia l'oggetto della segnalazione in relazione alle caratteristiche dei soggetti giuridici coinvolti. Nella tabella che segue è rappresentato sinteticamente cosa può essere segnalato e con quali canali:



(fonte della tabella: ANAC)

In linea generale la segnalazione può avere ad oggetto tutte le condotte rilevanti ai sensi del d.lgs. 231/01 o che implicano violazione, presunte o accertate, del Modello 231 o del Codice Etico, a cui si aggiungono:

i gli illeciti amministrativi, contabili, civili e penali che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato:

ii gli illeciti che rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione europea o nazionali ovvero degli atti nazionali che costituiscono attuazione degli atti dell'Unione europea 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;

iii gli atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione europea;

iv gli atti od 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 imposta sulle società o i meccanismi il cui fine è ottenere un vantaggio fiscale che vanifica l'oggetto o la finalità della normativa applicabile in materia di imposta sulle società;

v gli atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni di cui agli atti dell'Unione nei suddetti settori.

A titolo esemplificativo e non esaustivo, la segnalazione può riguardare:

- Corruzione, attiva e passiva;

- Comportamenti volti ad ostacolare le attività di controllo delle Autorità di Vigilanza (ad es. omessa consegna di documentazione, presentazione di informazioni false o fuorvianti);
- Promessa o dazione di denaro, beni o servizi o altro beneficio volti a corrompere fornitori o clienti;
- Condotte illecite fiscali, contabili e finanziarie;
- Frodi fiscali;
- Violazioni dei diritti umani;
- Illeciti ambientali e in materia di salute e sicurezza dei lavoratori;
- Uso illecito dei dati personali o palesi violazioni della norma a tutela della privacy;
- Violazioni in materia di concorrenza e aiuti di stato;
- Violazioni del Codice Etico e delle regole contenute nel Modello di Organizzazione Gestione e Controllo.

A tutela della dignità e salute dei lavoratori, nonché dell'integrità morale e dei valori della Società, viene data la possibilità di segnalare casi di molestie, abusi subiti sul luogo di lavoro e/o discriminazioni in relazione a sesso, etnia, fede religiosa, orientamento sessuale.

È sempre possibile che il segnalante prima di ricorrere al Comitato si confronti con un soggetto "facilitatore", che potrà assistere il segnalante nell'effettuazione della segnalazione e il cui intervento sarà mantenuto riservato.

Le disposizioni di questa procedura **non si applicano** 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 con le figure gerarchicamente sovraordinate.

D. COME DEVE ESSERE EFFETTUATA UNA SEGNALAZIONE.

Le segnalazioni devono prevedere preferibilmente i seguenti elementi:

- una descrizione completa dei fatti oggetto di segnalazione;
- se conosciute, le circostanze di tempo e di luogo in cui sono state commesse le violazioni o per le quali si ha presunzione;
- le generalità o gli elementi (qualifica, ufficio, attività svolta) del soggetto segnalato al fine di consentirne l'identificazione;
- indicazioni di eventuali testimoni o soggetti che possono riferire sui fatti oggetto di segnalazione;
- eventuali allegati o documenti che possono confermare la fondatezza dei fatti segnalati;
- ogni altra informazione che possa fornire un riscontro utile circa la sussistenza dei fatti.

Sono oggetto di segnalazioni e quindi **ammissibili**:

- le comunicazioni di ritorsioni che il segnalante ritiene di aver subito a seguito di una segnalazione;

- le presunte ritorsioni, anch'esse potenzialmente oggetto di segnalazione, vanno comunicate esclusivamente all'ANAC.

Sono invece escluse e quindi **INAMMISSIBILI**:

- le segnalazioni legate ad un interesse di carattere personale della persona del segnalante, che riguardano esclusivamente i propri rapporti individuali di lavoro con colleghi o con figure gerarchicamente sovraordinate;
- le segnalazioni fondate su meri sospetti o voci di corridoio;
- le segnalazioni di violazioni in materia di sicurezza nazionale.

6. MODALITÀ E CANALI DI SEGNALAZIONE

I CANALI DI SEGNALAZIONE

È bene precisare che il Decreto prevede potenzialmente più di una modalità di segnalazione:

Canale Interno

Canale istituito dalla Società e gestito dal Comitato.

Canale esterno ANAC

Il segnalante può ricorrere all'ANAC collegandosi al sito <https://www.anticorruzione.it> e accedendo ai servizi di segnalazione ivi istituiti ai sensi dell'articolo 7 del Decreto quando:

- il canale di segnalazione interno non è attivo oppure non rispetta i requisiti di legge (es. quando non garantisce la riservatezza);
- ha già effettuato una segnalazione interna senza ricevere riscontro;
- teme che la segnalazione possa determinare il rischio di ritorsione;
- teme che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

Divulgazione pubblica

Il segnalante può ricorrere alla divulgazione pubblica a mezzo stampa o media, social media quando:

- ha già effettuato una segnalazione interna e/o all' ANAC senza ricevere riscontro;
- teme che la segnalazione possa determinare il rischio di ritorsione;
- ritiene che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

Denuncia

Il Decreto in ultimo riconosce anche la facoltà al segnalante di denuncia delle condotte illecite configurabili come reati direttamente all' Autorità Giudiziaria.

6.1 IL CANALE INTERNO DI SEGNALAZIONE e MODALITÀ' DI GESTIONE DELLA SEGNALAZIONE

FARMACIE SONA ha approvato un'apposita modalità di segnalazione interna al quale il segnalante può ricorrere in relazione alla quale ed ai dettagli operativi si rinvia alla SEZIONE **“Istruzioni per la gestione delle segnalazioni e tutela del segnalante Whistleblowing”**.

È sempre possibile per il segnalante richiedere di essere ascoltato di persona: il suggerimento in questo caso è quello di inoltrare richiesta scritta al Comitato per fissare un incontro al fine di tracciare la richiesta e mantenerne la riservatezza.

7. ARCHIVIAZIONE, TEMPI DI CONSERVAZIONE E REPORTING

Tutta la documentazione inerente alle segnalazioni ricevute è archiviata dal Comitato e conservata nel rispetto delle normative vigenti in materia di protezione dei dati personali. La documentazione relativa alla segnalazione verrà conservata per massimo 2 anni. I dati personali manifestamente inutili al trattamento di una specifica segnalazione non sono raccolti o, se raccolti accidentalmente, saranno immediatamente cancellati.

In ogni caso viene conservato il dato relativo alla data di ricezione della segnalazione, ai dati del segnalante, del segnalato, la motivazione delle segnalazioni.

Il Comitato predispose con cadenza annuale il Report contenente l'indicazione delle Segnalazioni pervenute nel periodo di riferimento.

Nel Report è riportato lo “stato” di ciascuna Segnalazione (es. ricevuta, aperta, in lavorazione/chiusa, ecc.) e delle eventuali azioni intraprese (azioni correttive e provvedimenti disciplinari) nel rispetto delle norme sulla riservatezza del segnalante.

Il Rendiconto delle Segnalazioni è inviato a:

- A.U. della Società.

Qualora il segnalato fosse l'A.U. il rendiconto verrà inoltrato anche al Socio (Comune di Sona) nella persona del Sindaco.

Il Comitato è presieduto dal RPCT (Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza) ed è composto dal Revisore Unico, dal singolo componente dell'O.d.V..

8. TUTELA E RESPONSABILITA' DEL SEGNALANTE

8.1 Tutela della riservatezza

L'identità del segnalante e del segnalato e degli altri soggetti coinvolti (esempio facilitatore) sono protette in ogni contesto successivo alla segnalazione.

La violazione dell'obbligo di riservatezza è fonte di responsabilità disciplinare, fatta salva ogni ulteriore forma di responsabilità prevista dalla legge.

Le deroghe alla tutela della riservatezza sono identificate nei seguenti casi:

- **Consenso espresso** del segnalante a rilevare la propria identità a soggetti diversi da quelli preventivamente autorizzati.
- Nel **procedimento penale**: l'identità del segnalante è coperta da segreto nei limiti dell'art. 329 cpp.
- Nel **procedimento disciplinare attivato** contro il presunto autore della condotta segnalata: l'identità del segnalante può essere rivelata al segnalato per consentirne la difesa solo previo consenso espresso del segnalante.

Nella gestione della segnalazione i dati personali del segnalante e di altri soggetti eventualmente coinvolti saranno trattati in piena conformità a quanto stabilito dalla normativa vigente in materia di protezione dei dati personali, incluso il Reg. **UE 679/2016** ("GDPR") e il **D. Lgs. 196/2003**.

A tal fine la Società ha effettuato una valutazione di impatto sulla protezione dei dati (DPIA).

8.2 Tutela dalle ritorsioni

FARMACIE SONA, in ottemperanza agli obblighi di legge, ha adottato una rigorosa politica anti-ritorsione.

Non saranno tollerate ritorsioni inclusi, a titolo esemplificativo ma non esaustivo, i seguenti scenari:

- Licenziamento, sospensione o misure equivalenti;
- Retrocessione di grado o mancata promozione;
- Mutamento di funzioni, cambiamento del luogo di lavoro, riduzione dello stipendio, modifica dell'orario di lavoro;
- Sospensione della formazione o qualsiasi restrizione dell'accesso alla stessa;
- Note di demerito o referenze negative;
- Adozione di misure disciplinari o di altra sanzione, anche pecuniaria;
- Coercizione, intimidazione, molestie o ostracismo;
- Discriminazione o comunque trattamento sfavorevole;
- 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;
- Mancato rinnovo o risoluzione anticipata di un contratto di lavoro a termine;
- Danni, anche alla reputazione della persona, in particolare sui social media, o pregiudizi economici o finanziari, comprese la perdita di opportunità economiche e la perdita di redditi;
- 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;
- Conclusione anticipata o annullamento del contratto di fornitura di beni o servizi;
- Annullamento di una licenza o di un permesso;
- Richiesta di sottoposizione ad accertamenti psichiatrici o medici.

FARMACIE SONA ritiene fondamentale il benessere psico-fisico dei suoi dipendenti e collaboratori, e si impegna a tutelare qualunque soggetto che effettui una segnalazione in buona fede.

8.3 Condizioni per godere delle tutele

I segnalanti devono ragionevolmente credere che le informazioni sulle violazioni segnalate siano veritiere (non supposizioni, voci di corridoio o notizie di pubblico dominio).

Viene tutelata la buona fede del segnalante anche in caso di segnalazione inesatta per via di errori genuini (scarsa conoscenza delle norme giuridiche).

Il segnalante deve indicare chiaramente nell'oggetto della segnalazione che si tratta di una segnalazione whistleblowing.

Deve esserci uno stretto collegamento o consequenzialità tra la segnalazione e l'atto sfavorevole direttamente o indirettamente subito dal segnalante, per configurare la ritorsione.

Fatte salve le specifiche limitazioni previste, non è garantita la tutela del segnalante nel caso in cui sia stata accertata con sentenza di primo grado la responsabilità penale del segnalante per i reati di calunnia e diffamazione, ovvero la sua responsabilità civile per gli stessi reati nei casi di dolo o colpa grave.

In caso di accertamento delle responsabilità, alla persona segnalante o denunciante è anche irrogata una sanzione disciplinare.

9. SANZIONI DISCIPLINARI

Il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, ex d.lgs. 231/01, adottato dalla Società, prevede un sistema disciplinare che sanziona coloro che pongono in essere le condotte oggetto della segnalazione, nei confronti di coloro che violano le misure di tutela del segnalante, in conformità a quanto disposto dalle Linee Guida ANAC, nonché a coloro che a seguito di una segnalazione o della denuncia all'Autorità Giudiziaria o Contabile siano state condannate, anche solo con sentenza di primo grado, per i reati di calunnia o diffamazione o sia stata considerata responsabile in sede civile per i medesimi reati con dolo o colpa grave.

Qualora dalle attività di indagine condotte secondo la presente procedura dovessero emergere, a carico del Personale della Società o di Terzi (consulenti, collaboratori, partner commerciali etc.), violazioni o illeciti, la Società agirà tempestivamente per l'applicazione del Sistema Disciplinare.

Queste sanzioni mirano inoltre a garantire il rispetto delle misure di tutela del whistleblower e a promuovere un ambiente sicuro per coloro che decidono di segnalare violazioni o comportamenti illeciti.

10. FORMAZIONE E INFORMAZIONE

FARMACIE SONA si impegna a fornire a tutti i soggetti interessati, apposite attività di informazione e formazione periodica.

La presente procedura è pubblicata su:

- il sito internet www.farmaciesona.it
- bacheca.

FARMACIE SONA assicura inoltre la formazione a tutti i dipendenti, anche attraverso gli strumenti di “e-learning”.

Istruzioni per la gestione delle segnalazioni e tutela del segnalante Whistleblowing

Segnalazioni – Whistleblowing

Chi coinvolge?

La società **Farmacie Sona srl a Socio Unico** (di seguito **FARMACIE SONA**), soggette alla Direttiva (UE) 2019/1937.

A chi è rivolta?

- A tutti i dipendenti (lavoratori subordinati ed ex dipendenti)
- Al socio in funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza
- Ai lavoratori autonomi che svolgono la propria attività presso la società
- Ai volontari e i tirocinanti (retribuiti o non retribuiti) che prestano la propria attività presso la società
- Ai liberi professionisti e i consulenti che prestano la propria attività presso la società

A cosa serve?

Garantire la protezione non solo per la tutela della riservatezza, ma anche da eventuali misure ritorsive per i soggetti che si espongono con segnalazioni contribuendo all'emersione e alla prevenzione di rischi e situazioni pregiudizievoli per la società e di riflesso per l'interesse pubblico collettivo.

Fornire linee guida e indicazioni operative al segnalante circa oggetto, contenuti, destinatari e modalità di gestione delle segnalazioni nonché circa le forme di tutela che vengono offerte in linea con i riferimenti normativi europei e locali.

Quando effettuare una segnalazione?

Quando si viene a conoscenza di condotte illecite fondate o presunte basate su elementi di fatto precisi e concordanti riferite al contesto lavorativo. Oggetto di segnalazione possono essere le violazioni specifiche di norme nazionali e del diritto UE e/o fatti illeciti di diversa natura che ledono l'interesse pubblico o l'integrità della società.

Non sono ricomprese tra le informazioni sulle violazioni segnalabili le notizie palesemente prive di fondamento, le informazioni che sono già totalmente di dominio pubblico, nonché informazioni acquisite solo sulla base di indiscrezioni o fonti scarsamente attendibili (cd. voci di corridoio).

Chi riceve la segnalazione?

FARMACIE SONA ha nominato un Comitato Whistleblowing (Comitato) al quale è stata affidata la gestione delle segnalazioni riguardanti la società.

Detto Comitato Whistleblowing ha il compito di analizzare tutte le segnalazioni ricevute dalla stessa, nonché di effettuare il coordinamento con i referenti per le segnalazioni ricevute.

Il Comitato è presieduto dal RPTC, ed è composto dall'Organismo di Vigilanza ex d.lgs 231/01 e dal Revisore Unico della Soc. FARMACIE SONA e all'occorrenza da altre figure responsabili/apicali di settore.

È sempre facoltà del segnalante in fase di trasmissione della segnalazione di escludere una o più funzioni quale destinatario della segnalazione tra quelle autorizzate.

Attività del Comitato Whistleblowing

Il Comitato, in via preliminare, effettua una valutazione circa la sussistenza dei requisiti essenziali della segnalazione al fine di valutarne la sua ammissibilità (istruttoria preliminare). In particolar modo, il Comitato verifica:

- se rientra o meno nel perimetro soggettivo e oggettivo della norma (chi ha segnalato e cosa ha segnalato);
- la presenza di elementi di fatto idonei a giustificare eventuali accertamenti o indagini ulteriori;
- che la segnalazione sia precisa e circostanziata e, quindi, non generica e non diffamatoria;
- che la documentazione eventualmente allegata alla segnalazione sia appropriata e coerente.

Dopo aver valutato la segnalazione come ammissibile, il Comitato svolge l'attività di indagine (investigazione) necessaria a dare seguito alla segnalazione, anche mediante audizioni e acquisizione di documenti, sempre nel rispetto dei principi di imparzialità e riservatezza.

Nel caso di violazioni del Codice Etico e del Modello di Organizzazione Gestione e Controllo viene sempre interessato anche l'Organismo di Vigilanza della Società, vincolato alla riservatezza. Eventuali ulteriori soggetti potranno essere coinvolti previa informativa e sottoscrizione del vincolo di riservatezza.

All'esito dell'istruttoria e, comunque, entro 3 mesi dalla data dell'avviso di ricevimento (notifica), il Comitato si impegna a fornire riscontro al segnalante, salvo estensione dei termini a 6 mesi se adeguatamente motivata.

Cosa non può essere oggetto di una segnalazione?

(i) Le contestazioni, rivendicazioni o richieste legate ad un interesse di carattere personale della persona segnalante che attengono esclusivamente ai propri rapporti individuali di lavoro ovvero inerenti ai propri rapporti con le figure gerarchicamente sovraordinate.

(ii) Le segnalazioni di violazioni in materia di sicurezza nazionale, nonché di appalti relativi ad aspetti di difesa o di sicurezza nazionale.

Quali sono i canali interni per effettuare una segnalazione?

FARMACIE SONA ha adottato le seguenti soluzioni:

1) IN FORMA SCRITTA

- mediante posta cartacea predisposta con le modalità indicate nel paragrafo **Schema di funzionamento della segnalazione** ed inviata al seguente indirizzo:
AL COMITATO WHISTLEBLOWING DI FARMACIE SONA SRL
VIA EMILIA 2/d Loc. Festara Vecchia – 37060 LUGAGNANO DI SONA
(VERONA)

2) IN FORMA ORALE

- attraverso la linea telefonica dedicata con sistema di messaggistica vocale (le modalità sono indicate sul sito della società WWW.FARMACIESONA.IT) contattando il numero 0458240296 e seguendo le istruzioni per lasciare il messaggio nella casella adibita;
- su richiesta della persona segnalante, mediante un incontro diretto, da richiedere preventivamente tramite mail all'RPCT all'indirizzo di posta elettronica: rpct@farmaciesona.it, ovvero all'ODV scrivendo a odv231@farmaciesona.it, per concordare tempi e modalità del colloquio.

Le segnalazioni scritte devono essere indirizzate al COMITATO WHISTLEBLOWING a cui sono attribuiti i poteri e sono assegnati i compiti descritti dalla presente procedura. Solo il Comitato può leggere i messaggi del segnalante.

Qualora la segnalazione interna sia presentata ad un soggetto diverso dal COMITATO WHISTLEBLOWING, la segnalazione deve essere trasmessa, entro sette giorni dal suo ricevimento, al soggetto competente, dando contestuale notizia della trasmissione alla persona segnalante.

Il d.P.R. n. 62 del 2013 prevede che la segnalazione possa essere presentata al superiore gerarchico. Quest'ultimo, ove il segnalante dichiara di volersi avvalere delle tutele come whistleblower o tale volontà sia desumibile dalla segnalazione, è tenuto alla trasmissione al soggetto competente, entro sette giorni, come sopra indicato.

Come effettuare una segnalazione whistleblowing

Il segnalante non deve inviare segnalazioni da propri account aziendali di posta elettronica ma attraverso la forma scritta al Comitato.

L'Oggetto della comunicazione scritta deve essere "NUOVA SEGNALAZIONE".

I dati obbligatori della segnalazione sono titolo e oggetto della segnalazione e Società.

È facoltà del segnalante indicare informazioni in merito all'identità del segnalante.

In ogni caso si ricorda che la segnalazione deve essere circostanziata indicando:

- Le circostanze di tempo e di luogo in cui si è verificato il fatto oggetto della segnalazione;
- La descrizione del fatto (anche in presenza di evidenza o con la possibilità di allegare documenti);
- Gli elementi che consentano di identificare il soggetto cui attribuire i fatti segnalati.

Si consiglia di inviare la comunicazione solo quando si è certi del contenuto da inoltrare.

Una volta effettuata la segnalazione il segnalante riceverà l'avviso di ricevimento o notifica.

Schema di funzionamento della segnalazione

Gestione della segnalazione

La segnalazione sarà gestita esclusivamente, per i casi di ricezione di cui sopra, dal Comitato Whistleblowing.

Qualora la segnalazione pervenisse **in forma scritta** (punto 1), è necessario che la segnalazione venga inserita in due buste chiuse: la prima con i dati identificativi del segnalante unitamente alla fotocopia del documento di riconoscimento; la seconda con la segnalazione, in modo da separare i dati identificativi del segnalante dalla segnalazione. Entrambe dovranno poi essere inserite in una terza busta chiusa che rechi all'esterno la dicitura "riservata" al Comitato Whistleblowing.

Il Comitato Whistleblowing:

- rilascia al segnalante un avviso di ricevimento della segnalazione entro sette giorni dalla data di ricezione;
- mantiene le interlocuzioni con la persona segnalante; o dà un corretto seguito alle segnalazioni ricevute;
- dà un corretto seguito alle segnalazioni ricevute
- fornisce un riscontro al segnalante.

In particolare, un corretto seguito implica, in primo luogo, nel rispetto di tempistiche ragionevoli e della riservatezza dei dati, una valutazione sulla sussistenza dei requisiti essenziali della segnalazione per valutarne l'ammissibilità e poter quindi accordare al segnalante le tutele previste.

Con riferimento al "riscontro" da effettuare entro il termine di tre mesi, si evidenzia che lo stesso 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.

Tuttavia, occorre precisare che il medesimo riscontro, da rendersi nel termine di tre mesi, può anche essere meramente interlocutorio, giacché possono essere comunicate le informazioni relative a tutte le attività sopra descritte che si intende intraprendere e lo stato di avanzamento dell'istruttoria. In tale ultimo caso, terminata l'istruttoria, gli esiti dovranno comunque essere comunicati alla persona segnalante.

Verifica della fondatezza della segnalazione

La verifica sulla fondatezza delle circostanze rappresentate nella segnalazione è affidata al Comitato Whistleblowing. Se questo ritiene che la segnalazione sia:

- relativa ad una semplice lamentela personale o che il fatto riportato è già stato oggetto di verifica, archivia la segnalazione;
- eccessivamente generica, contatterà il segnalante al fine di raccogliere altri elementi utili. Si procederà all'archiviazione nel caso in cui non siano forniti elementi ulteriori o quelli forniti non siano sufficienti.

Negli altri casi provvederà 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 sui fatti segnalati.

Il segnalante è informato dell'archiviazione della segnalazione o della sua presa in carico.

Qualora, all'esito della verifica, la segnalazione risulti fondata, il Comitato, in relazione alla natura della violazione, provvederà a presentare denuncia all'autorità giudiziaria competente e/o dare avvio al procedimento disciplinare.

Responsabilità del segnalante

La presente procedura lascia impregiudicata la responsabilità penale, civile e, per i dipendenti, disciplinare del segnalante nell'ipotesi di segnalazione calunniosa o diffamatoria nelle ipotesi di cui al D.lgs 24/2023.

Divieto di discriminazione nei confronti del whistleblower

Nei confronti del dipendente che effettua una segnalazione ai sensi della presente procedura 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 alla denuncia.

Per misure discriminatorie si intendono le azioni disciplinari ingiustificate, le molestie sul luogo di lavoro e ogni altra forma di ritorsione che determini condizioni di lavoro intollerabili.

Il dipendente che ritiene di aver subito una discriminazione per il fatto di aver effettuato una segnalazione di illecito deve dare notizia dell'avvenuta discriminazione al Comitato Whistleblowing che, valutata la sussistenza degli elementi, segnala l'ipotesi di discriminazione:

- al Responsabile di riferimento del dipendente autore della presunta discriminazione.
Il Responsabile valuta tempestivamente l'opportunità/necessità di adottare atti o provvedimenti per ripristinare la situazione e/o per rimediare agli effetti negativi della discriminazione in via amministrativa e la sussistenza degli estremi per avviare il procedimento disciplinare nei confronti del dipendente autore della discriminazione;
- al Responsabile del Personale che si occupa delle sanzioni disciplinare che, per i procedimenti di propria competenza, valuta la sussistenza degli estremi per avviare il procedimento disciplinare nei confronti del dipendente che ha operato la discriminazione;
- all'Ispettorato della funzione pubblica.

Procedura ed istruttoria

Analisi preliminare e avvio dell'Istruttoria

Il Comitato Whistleblowing in via preliminare valuta, anche tramite eventuali analisi documentali, la sussistenza dei presupposti necessari per l'avvio della successiva **fase istruttoria**, dando priorità alle Segnalazioni adeguatamente circostanziate. Per le Segnalazioni di propria competenza, il Comitato Whistleblowing valuta:

- l'avvio della successiva fase di istruttoria;
- la chiusura delle Segnalazioni, in quanto:
 - i) generiche o non adeguatamente circostanziate;
 - ii) palesemente infondate;
 - iii) riferite a fatti e/o circostanze oggetto in passato di specifiche attività istruttorie già concluse, ove dalle preliminari verifiche svolte non emergano nuove informazioni tali da rendere necessari ulteriori approfondimenti;
 - iv) "circostanziate verificabili", per le quali, alla luce degli esiti delle preliminari verifiche svolte, non emergono elementi tali da supportare l'avvio della successiva fase di istruttoria;
 - v) "circostanziate non verificabili", per le quali, alla luce degli esiti delle preliminari verifiche svolte, non risulta possibile, sulla base degli strumenti di analisi a disposizione, svolgere ulteriori approfondimenti per verificare la fondatezza della Segnalazione.

Al fine di acquisire elementi informativi, il Comitato Whistleblowing ha facoltà di:

- svolgere, anche direttamente, nel rispetto di eventuali specifiche normative applicabili, approfondimenti tramite, ad esempio, formale convocazione e audizioni del Segnalante, del Segnalato e/o delle Persone coinvolte nella Segnalazione e/o comunque informate sui fatti, nonché richiedere ai predetti soggetti la produzione di relazioni informative e/o documenti;
- avvalersi, se ritenuto opportuno, di esperti o periti esterni e/o alla Società Controllante, ovvero al Comune di Sona.

Nel caso in cui la Segnalazione riguardi l'amministratore unico o uno o più componenti del Consiglio di Amministrazione o del Collegio Sindacale, ove esistente, il Comitato Whistleblowing informa il Presidente del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale per la gestione congiunta.

Se la Segnalazione coinvolge il Presidente, lo stesso è sostituito dal Comitato Whistleblowing. Se la Segnalazione coinvolge l'intero Consiglio di Amministrazione, l'istruttoria sarà gestita in toto dal Comitato Whistleblowing, avvalendosi ove esistente del supporto del Presidente del Collegio sindacale.

Nelle predette ipotesi gli esiti degli approfondimenti istruttori sono oggetto di una nota di chiusura della Segnalazione a firma congiunta del Comitato Whistleblowing e del Presidente del Collegio sindacale che hanno gestito congiuntamente la Segnalazione.

Esecuzione dell'istruttoria

La fase istruttoria della Segnalazione ha l'obiettivo di:

- procedere, nei limiti degli strumenti a disposizione del Comitato Whistleblowing, ad approfondimenti e analisi specifiche per verificare la ragionevole fondatezza delle circostanze fattuali segnalate;
- ricostruire i processi gestionali e decisionali seguiti sulla base della documentazione e delle evidenze rese disponibili;
- fornire eventuali indicazioni in merito all'adozione delle necessarie azioni di rimedio volte a correggere possibili carenze di controllo, anomalie o irregolarità rilevate sulle aree e sui processi aziendali esaminati.

Non rientrano nel perimetro di analisi dell'istruttoria, se non nei limiti della manifesta irragionevolezza, le valutazioni di merito o di opportunità, discrezionali o tecnico-discrezionali, degli aspetti decisionali e gestionali di volta in volta operate dalle strutture/posizioni aziendali coinvolte, in quanto di esclusiva competenza di queste ultime.

Il Comitato Whistleblowing nel corso degli approfondimenti può richiedere integrazioni o chiarimenti al Segnalante. Inoltre, ove ritenuto utile per gli approfondimenti, può acquisire informazioni dalle Persone coinvolte nella Segnalazione, le quali hanno anche facoltà di chiedere di essere sentite o di produrre osservazioni scritte o documenti. In tali casi, anche al fine di garantire il diritto di difesa, viene dato avviso alla Persona coinvolta dell'esistenza della Segnalazione, pur garantendo la riservatezza sull'identità del Segnalante e delle altre Persone coinvolte e/o menzionate nella Segnalazione.

Il Comitato Whistleblowing cura lo svolgimento dell'istruttoria anche acquisendo dalle strutture interessate gli elementi informativi necessari, coinvolgendo le competenti Funzioni aziendali ed avvalendosi, se ritenuto opportuno, di esperti o periti esterni, come già indicato. Le attività istruttorie sono svolte ricorrendo, a titolo non esaustivo, a:

- dati/documenti aziendali utili ai fini dell'istruttoria (es. estrazioni da sistemi aziendali e/o altri sistemi specifici utilizzati);
- banche dati esterne (es. info provider/banche dati su informazioni societarie);

- fonti aperte;
- evidenze documentali acquisite presso le strutture aziendali;
- ove opportuno, dichiarazioni rese dai soggetti interessati o acquisite nel corso di interviste verbalizzate.

Tempi di gestione della segnalazione

Una volta ricevuta la Segnalazione l'OdV

- entro 7 giorni dalla presentazione, deve rilasciare un avviso di ricevimento al Segnalante e ove necessario chiedere integrazioni; mantenere le interlocuzioni e dare diligente seguito;
- entro 3 mesi occorre fornire riscontro al Segnalante;
- entro 7 giorni la segnalazione pervenuta ad un soggetto non competente deve essere inoltrata al corretto destinatario.

Reporting

A conclusione di ciascuna attività istruttoria gli esiti sono raccolti e sintetizzati in un report del Comitato Whistleblowing in cui sono riportati:

- un giudizio di ragionevole fondatezza/non fondatezza sui fatti segnalati;
- l'esito delle attività svolte e le risultanze di eventuali precedenti attività istruttorie svolte sui medesimi fatti/soggetti segnalati o su fatti analoghi a quelli oggetto della Segnalazione;
- eventuali indicazioni in merito alle necessarie azioni correttive sulle aree e sui processi aziendali esaminati, adottate dal competente management che viene informato sugli esiti delle analisi.

Al termine dell'attività istruttoria, il Comitato Whistleblowing delibera la chiusura della Segnalazione evidenziando l'eventuale inosservanza di norme/procedure, fatte salve le esclusive prerogative e competenze della Funzione HR quanto all'esercizio dell'azione disciplinare.

Inoltre, se all'esito dell'istruttoria emergono:

- possibili fattispecie di rilevanza penale o di responsabilità civile, il Comitato Whistleblowing può disporre di comunicare le risultanze all'Amministratore o al consiglio di amministrazione ove esistente, per le valutazioni di competenza;
- ipotesi di inosservanza di norme/procedure o fatti di possibile rilevanza sotto il profilo disciplinare o giuslavoristico, il Comitato Whistleblowing dispone di comunicare gli esiti alla Funzione HR, per le valutazioni di competenza, che provvede a dare comunicazione al Comitato Whistleblowing delle determinazioni assunte.
- Le Segnalazioni chiuse, in quanto palesemente infondate, se non anonime, sono trasmesse alla Funzione HR affinché valuti con le altre strutture aziendali competenti se la Segnalazione sia stata effettuata al solo scopo di ledere la reputazione o di

danneggiare o comunque di recare pregiudizio alla persona e/o società Segnalata, ai fini dell'attivazione di ogni opportuna iniziativa nei confronti del Segnalante.

Azioni correttive: il monitoraggio

Se dalle analisi sulle aree e sui processi aziendali esaminati emerge la necessità di formulare raccomandazioni volte all'adozione di opportune azioni di rimedio, è responsabilità del management delle aree/processi oggetto di verifica definire un piano di azioni correttive per la rimozione delle criticità rilevate e di garantirne l'implementazione entro le tempistiche definite.

Trattamento dei dati personali

Ogni trattamento dei dati personali, anche nel contesto del Portale, è effettuato nel rispetto degli obblighi di riservatezza di cui all'art. 12 del d.lgs. n. 24/2023 ed in conformità alla normativa sulla protezione dei dati personali di cui al Regolamento (UE) 2016/679 (Regolamento Generale sulla Protezione dei Dati – GDPR), al decreto legislativo 30 giugno 2003 n. 196 e al decreto legislativo 18 maggio 2018 n. 51.

La tutela dei dati personali è assicurata oltre che al Segnalante (per le segnalazioni non anonime), al Facilitatore nonché alla Persona coinvolta o menzionata nella segnalazione. Ai possibili interessati viene resa un'informativa sul trattamento dei dati personali di seguito allegata (allegato 1). Le segnalazioni interne ed esterne e la relativa documentazione sono conservate per il tempo necessario al trattamento della segnalazione e comunque non oltre 5 anni a decorrere dalla data della comunicazione dell'esito finale della procedura di segnalazione, nel rispetto degli obblighi di riservatezza e di protezione dei dati personali.

In ogni caso:

- FARMACIE SONA promuove in tutto il processo i principi etici del rispetto dell'integrità e protezione del segnalante;
- FARMACIE SONA si impegna a proteggere la privacy di tutte le persone coinvolte;
- le segnalazioni sono archiviate in modo sicuro;
- tutte le segnalazioni sono soggette a istruttoria preliminare, il segnalante potrebbe essere ricontattato per approfondimenti dai soggetti autorizzati (comitato o funzioni delegate);
- la segnalazione rimane riservata.

ALLEGATO 1 INFORMATIVA TRATTAMENTO DATI PERSONALI SEGNALANTI

INFORMATIVA SUL TRATTAMENTO DEI DATI PERSONALI EX ARTT. 13-14 DEL REGOLAMENTO (UE) 2016/679 NELL'AMBITO DELLA PROCEDURA WHISTLEBLOWING

Con la presente informativa FARMACIE SONA SRL (di seguito la “Società”) intende fornire le indicazioni previste dagli articoli 13 e 14 del Regolamento (UE) 2016/679 (o “*General Data Protection Regulation*” – “*GDPR*”), in merito al trattamento dei dati personali effettuati dalla Società nell’ambito della propria “Procedura Whistleblowing”, adottata in conformità al D.lgs. 10 marzo 2023 n. 24¹ e, segnatamente, di tutte le attività e adempimenti connessi al funzionamento del sistema aziendale per la gestione delle segnalazioni *whistleblowing*.

Le informazioni che seguono vengono rese ai soggetti “segnalanti” e a tutti gli altri soggetti potenzialmente “interessati”, quali, ad esempio, le persone indicate come possibili responsabili delle condotte illecite, eventuali soggetti “facilitatori” (come definiti dalla normativa di riferimento), nonché ogni altro soggetto a diverso titolo coinvolto nella “Procedura Whistleblowing”.

1. Titolare del trattamento

Il Titolare del trattamento dei dati personali è FARMACIE SONA SRL.

2. Categorie di dati personali trattati e finalità di trattamento

Secondo l’impostazione della disciplina in oggetto, i dati personali potranno essere acquisiti dalla Società in quanto contenuti nelle segnalazioni *whistleblowing*, ovvero negli atti e documenti a queste allegati, pervenute alla stessa attraverso i canali previsti dalla suddetta Policy.

La ricezione e la gestione di tali segnalazioni potrà dare luogo, a seconda del loro contenuto, al trattamento delle seguenti categorie di dati personali:

- a) dati personali “comuni” di cui all’art. 4, punto 1, del GDPR, tra i quali, ad esempio, i dati anagrafici (nome, cognome, data e luogo di nascita), i dati di contatto (numero telefonico fisso e/o mobile, indirizzo postale/e-mail), il ruolo/mansione lavorativa;
- b) dati personali “particolari” di cui all’art. 9 del GDPR, tra i quali, ad esempio, le informazioni relative a condizioni di salute, opinioni politiche, convinzioni religiose o filosofiche, orientamento sessuale o appartenenza sindacale;
- c) dati personali “giudiziari” di cui all’art. 10 del GDPR, relativi a condanne penali e reati, o a connesse misure di sicurezza.

Riguardo alle suddette categorie di dati personali, **si rimarca l’importanza che le segnalazioni inoltrate risultino prive di informazioni manifestamente irrilevanti ai fini della disciplina di riferimento**, invitando in particolare i soggetti segnalanti ad astenersi dall’utilizzare dati personali di natura “particolare” e “giudiziaria” se non

¹ Decreto legislativo recante attuazione della Direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio del 23 ottobre 2019.

ritenuti **necessari ed imprescindibili** ai fini delle stesse, in ottemperanza all'art. 5 del GDPR.

Le suddette informazioni verranno trattate dalla Società – Titolare del trattamento – secondo le disposizioni prescritte dal D.lgs. n. 24/2023 e, pertanto, in via generale, **al fine di effettuare le necessarie attività istruttorie volte a verificare la fondatezza dei fatti oggetto di segnalazione e l'adozione dei conseguenti provvedimenti.**

Inoltre, i dati potranno essere utilizzati dal Titolare del trattamento per **finalità connesse ad esigenze di difesa o accertamento di propri diritti** nel contesto di procedimenti giudiziari, amministrativi o stragiudiziali e nell'ambito di contenziosi civili, amministrativi o penali sorti in relazione alla segnalazione effettuata.

3. Basi giuridiche del trattamento dei dati personali

La base giuridica del trattamento dei dati personali è principalmente costituita dall'**adempimento ad un obbligo legale** a cui è soggetto il Titolare del trattamento – art. 6, par. 1, lett. c) del GDPR – che, in particolare, in forza della normativa sopra menzionata, è tenuto ad implementare e gestire canali informativi dedicati alla ricezione delle segnalazioni di condotte illecite lesive dell'integrità della Società e/o dell'interesse pubblico.

Nei casi contemplati dalla medesima disciplina potrà essere richiesto uno **specifico e libero consenso al soggetto segnalante** – ai sensi dell'art. 6, par. 1, lett. a) del GDPR – e, segnatamente, laddove si ravveda la **necessità di disvelarne l'identità**, oppure qualora sia prevista la **registrazione delle segnalazioni raccolte in forma orale**, via telefono o tramite sistemi di messaggistica vocale, ovvero attraverso incontri diretti con il Responsabile della gestione delle segnalazioni.

Il trattamento di dati personali "**particolari**", eventualmente inclusi nelle segnalazioni, si fonda sull'**assolvimento di obblighi e sull'esercizio di diritti specifici del Titolare del trattamento e dell'interessato in materia di diritto del lavoro**, ai sensi dell'art. 9, par. 2, lett. b) del GDPR.

Quanto alla finalità di accertare, esercitare o difendere un diritto in sede giudiziaria, la relativa base giuridica del trattamento di dati personali è costituita dal **legittimo interesse del Titolare** in tal senso, di cui all'art. 6, par. 1, lett. f), del GDPR; per la medesima finalità, i trattamenti di dati personali di natura "**particolare**", se presenti, si fondano sull'art. 9, par. 2, lett. f) del GDPR.

4. Natura del conferimento dei dati personali

Il conferimento dei dati personali è obbligatorio in quanto, conformemente alla "Procedura Whistleblowing" aziendale, non vengono prese in considerazione segnalazioni anonime, ovvero segnalazioni dalle quali non è possibile ricavare l'identità del segnalante. I dati personali conferiti saranno trattati per gestire la segnalazione secondo i limiti e con le garanzie di riservatezza imposti dalla normativa di riferimento.

5. Modalità di trattamento e periodo di conservazione dei dati personali

Il trattamento dei dati personali inclusi nelle segnalazioni inoltrate in conformità alla "Procedura Whistleblowing" verrà effettuato dai soggetti "incaricati-autorizzati" dalla Società e sarà improntato ai principi di correttezza, liceità e trasparenza, di cui all'art. 5 del GDPR.

Il trattamento dei dati personali potrà essere effettuato in modalità analogiche e/o informatiche/telematiche, funzionali a memorizzarli, gestirli e trasmetterli, comunque in applicazione di adeguate misure, di tipo fisico, tecnico ed organizzativo, atte a garantire la loro **sicurezza e la riservatezza in ogni fase della procedura, ivi compresa l'archiviazione della segnalazione e dei relativi documenti** - fatto salvo quanto previsto dall'art. 12 del D. lgs. n. 24/2023 - con particolare riferimento all'identità del segnalante, delle persone coinvolte e/o comunque menzionate nelle segnalazioni, del contenuto delle stesse e relativa documentazione.

Le segnalazioni ricevute dalla Società, unitamente agli atti e documenti acclusi, verranno conservate per il tempo necessario alla gestione delle stesse e, in ogni caso, come prevede la normativa, **per un periodo non eccedente cinque anni dalla data delle comunicazioni dei relativi esiti finali**. Successivamente a tale termine, le segnalazioni verranno eliminate dal sistema.

Coerentemente con le indicazioni fornite nella procedura Whistleblowing, i dati personali inclusi nelle segnalazioni manifestamente irrilevanti ai fini delle stesse verranno immediatamente cancellati.

6. Ambiti di comunicazione e trasferimento dei dati personali

Oltre che dalle predette figure interne, specificatamente autorizzate dal Titolare, i dati personali raccolti potranno essere trattati, nell'ambito della "Procedura Whistleblowing" e nel perseguimento delle finalità indicate, anche dai seguenti soggetti terzi, formalmente designati quali Responsabili del trattamento qualora si rilevino le condizioni previste dall'art. 28 del GDPR:

- fornitori di servizi di consulenza ed assistenza nell'implementazione della "Procedura Whistleblowing";
- società e professionisti IT relativamente all'applicazione di adeguate misure di sicurezza tecnico-informatiche e/o organizzative sulle informazioni processate dal sistema aziendale;
- membri dell'Organismo di Vigilanza.

Sussistendone gli estremi, i dati personali potranno essere trasmessi all'Autorità Giudiziaria e/o Organi di Polizia che ne facciano richiesta nel contesto di indagini giudiziarie.

I dati personali verranno trattati all'interno dello Spazio Economico Europeo (SEE) e conservati in server ivi ubicati. Tuttavia, qualora la "Procedura Whistleblowing" aziendale contempra l'utilizzo di piattaforme elettroniche per la ricezione e gestione delle segnalazioni, vi potrà essere la necessità per i soggetti providers extra UE di accedere ai dati per finalità strettamente correlate ai loro adempimenti contrattuali, afferenti alle imprescindibili attività di implementazione e manutenzione del sistema.

Il conseguente trasferimento di dati personali extra UE verrebbe comunque consentito solo in virtù della sussistenza delle condizioni e garanzie previste dagli artt. 44 e seguenti del GDPR, ad esempio, in presenza di una decisione della Commissione UE circa l'adeguatezza del livello di protezione dei dati del Paese destinatario.

In nessun caso i dati personali saranno oggetto di diffusione.

7. Diritti dell'interessato

Ciascun soggetto interessato ha il diritto di esercitare i diritti di cui agli articoli 15 e seguenti del GDPR, al fine di ottenere dal Titolare del trattamento, ad esempio, l'accesso ai propri dati personali, la rettifica o la cancellazione degli stessi o la limitazione del trattamento che li riguarda, ferma restando la possibilità, in mancanza di soddisfacente riscontro, di proporre reclamo all'Autorità Garante per la protezione dei dati personali.

Per l'esercizio di tali diritti, è necessario inoltrare specifica richiesta in forma libera al seguente recapito del Titolare: FARMACIE SONA SRL VIA EMILIA 2/d Loc. Festara Vecchia – 37045 LUGAGNANO DI SONA (VERONA); ovvero trasmettere al medesimo indirizzo il modulo disponibile sul sito web dell'Autorità Garante per la protezione dei dati personali.

Al riguardo, si informa che i predetti diritti in capo agli interessati al trattamento di dati personali potranno venire limitati ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 2-undecies del D. lgs. 30 giugno 2003, n. 196 (“Codice *privacy*”, come modificato dal D. lgs. n. 101/2018), per il tempo e nei limiti in cui ciò costituisca una misura necessaria e proporzionata, qualora dal loro esercizio possa derivare un pregiudizio concreto ed effettivo alla riservatezza dell'identità dei soggetti segnalanti.

In tali fattispecie, gli interessati avranno comunque facoltà di rivolgersi all'Autorità Garante affinché quest'ultima valuti se ricorrono i presupposti per agire con le modalità previste dall'articolo 160 del D. lgs. n. 196/2003.