



Procedura Whistleblowing

Approvata con delibera del Consiglio di Amministrazione in data
4 dicembre 2025

Sommario	
<i>(ai sensi del d.lgs. 10 marzo 2023, n. 24)</i>	3
I. PREMESSA E DEFINIZIONI	3
II. AMBITO DI APPLICAZIONE E DESTINARI	4
III. PRINCIPI GENERALI	5
3.1. Tutela del Segnalante	5
3.2 Tutela della Persona coinvolta	7
3.3 Tutela della riservatezza, trattamento dei dati personali e disposizioni processuali	8
IV. GESTIONE DEL CANALE DI SEGNALAZIONE	10
4.1 Oggetto della segnalazione	10
4.2 Contenuto della segnalazione	13
4.3. Modalità della segnalazione	13
a) Canale cartaceo.....	14
b) Canale orale	14
4.4 Garanzie comuni a tutti i canali.....	14
4.5 Canale condiviso di Gruppo	15
V. PROCESSO DI GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI	15
5.1 Ricezione e registrazione	15
5.2 Valutazione preliminare	15
5.3 Istruttoria	16
5.4 Conclusione e riscontro	17
5.5 Casi Particolari.....	18
5.6 Reporting all'OdV	18
5.7 Monitoraggio delle azioni correttive.....	18
VI. ARCHIVIAZIONE E CONSERVAZIONE	19
VII. SISTEMA DISCIPLINARE	19
VIII. COMUNICAZIONE, FORMAZIONE E AGGIORNAMENTO	20
Informazioni ex artt. 13-14, GDPR per finalità di gestione del <i>whistleblowing</i>	22
Approvazione	26

PROCEDURA WHISTLEBLOWING DI GRUPPO

(ai sensi del d.lgs. 10 marzo 2023, n. 24)

I. PREMESSA E DEFINIZIONI

La presente Procedura (“Procedura” o “Procedura Whistleblowing”) disciplina la gestione delle segnalazioni di illeciti o violazioni del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D.Lgs. 231/2001 (di seguito anche “Modello 231”), del Codice Etico e delle procedure interne all’interno delle società del **Gruppo PGH – Alma Farmacie Group S.p.A.** (di seguito “Gruppo” o “Società”).

La Procedura è adottata in conformità al **D.Lgs. 10 marzo 2023, n. 24**, di attuazione della **Direttiva (UE) 2019/1937** in materia di protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell’Unione e delle disposizioni nazionali, e costituisce parte integrante del Modello 231.

L’obiettivo è quello di:

- garantire un canale sicuro e riservato per la segnalazione di comportamenti illeciti;
- proteggere i segnalanti da atti di ritorsione o discriminazione;
- promuovere una cultura della legalità, trasparenza e integrità nel Gruppo.

Ai fini del presente Modello, si intende:

Destinatari: tutti coloro ai quali si applica la presente Procedura.

Dipendente/i: (i) soggetto legato alla Società da contratto di lavoro a tempo determinato o indeterminato; (ii) personale distaccato; (iii) persona avente la qualità di lavoratore ai sensi dell’articolo 45, paragrafo 1, TFUE, compresi i dipendenti pubblici; (iv) persona avente la qualità di lavoratore autonomo ai sensi dell’articolo 49 TFUE; (v) i soci, gli azionisti e i membri degli organi sociali, compresi i membri senza incarichi esecutivi, i volontari e i tirocinanti retribuiti e non retribuiti; (vi) qualsiasi persona che lavora sotto la supervisione e la direzione di appaltatori, subappaltatori e fornitori.

Facilitatore: persona fisica che assiste un Segnalante nel processo di segnalazione e la cui assistenza deve essere mantenuta riservata.

Modello 231: Modello di organizzazione, gestione e controllo adottato dalla Società ai sensi e per gli effetti del D. Lgs. n. 231/2001.

Persona coinvolta: persona fisica o giuridica menzionata nella Segnalazione come soggetto al quale la violazione è attribuita oppure come persona comunque implicata nella violazione segnalata (es. testimone).

Riscontro: comunicazione al Segnalante di informazioni relative al seguito che viene dato o che si intende dare alla Segnalazione.

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 al Segnalante o alla persona che ha sporto la denuncia, direttamente o indirettamente, un danno ingiusto.

Segnalante: persona fisica che segnala informazioni sulle violazioni conosciute in ragione delle funzioni svolte; tale qualità può essere rivestita da (i) Dipendente/i; (ii) lavoratori autonomi in ogni accezione, liberi professionisti, partner, e consulenti che prestano la loro opera all'interno o, comunque, nell'interesse della Società; (iii) clienti, fornitori, appaltatori, subappaltatori della Società; (iv) coloro che effettuino una Segnalazione nell'ambito di un rapporto di lavoro nel frattempo terminato; (v) coloro che effettuino una Segnalazione nell'ambito di un rapporto di lavoro non ancora iniziato ma soltanto nei casi in cui le informazioni inerenti a una violazione siano state acquisite durante il processo di selezione o nel corso di altre fasi delle trattative precontrattuali; (vi) coloro che effettuino una Segnalazione nel corso del periodo di prova del rapporto di lavoro; (vii) in generale, tutti coloro che si trovino in relazione di interessi con la Società, a prescindere da una eventuale retribuzione.

Segnalazione: comunicazione scritta od orale di informazioni sulle violazioni.

II. AMBITO DI APPLICAZIONE E DESTINARI

La presente Procedura si applica a:

- dipendenti, dirigenti e collaboratori di Alma Farmacie Group S.p.A. e Pharma Green Holding S.p.A.;
- amministratori, sindaci e componenti di organi sociali;
- consulenti, partner commerciali, stagisti e lavoratori somministrati.

Sono oggetto di segnalazione comportamenti, atti od omissioni che:

- violano il diritto dell'Unione o norme nazionali rientranti nell'ambito del D.Lgs. 24/2023;

- costituiscono violazioni del Modello 231, del Codice Etico o di procedure aziendali;
- integrano o possono integrare reati presupposto ex D.Lgs. 231/2001;
- arrecano danno o pregiudizio, anche potenziale, alla Società, ai dipendenti o ai clienti.

Sono escluse le lamentele personali e le rivendicazioni sul rapporto di lavoro.

III. PRINCIPI GENERALI

3.1. Tutela del Segnalante

Si premette che, ai fini del presente paragrafo, il riferimento al solo Segnalante è unicamente dovuto a ragioni di comodità espositiva, con la precisazione che la protezione e la tutela che la Società assicura al Segnalante devono ritenersi estese anche a chi presenta una denuncia all'Autorità Giudiziaria o contabile.

Al Segnalante in buona fede che effettui una Segnalazione è garantita protezione, a condizione che, al momento della presentazione della Segnalazione, avesse fondato motivo di ritenere che le informazioni inerenti alle violazioni segnalate fossero vere e che rientrassero nel perimetro applicativo della presente Procedura.

L'identità del Segnalante e qualsiasi altra informazione da cui possa evincersi, direttamente o anche solo indirettamente, non possono essere rivelate senza il consenso espresso dello stesso Segnalante a persone diverse da quelle competenti e incaricate di ricevere e/o dare seguito alle Segnalazioni.

La Società assicura tutela ai Segnalanti in buona fede contro qualsiasi Ritorsione o comportamento che cagioni o possa cagionare, direttamente o indirettamente, un danno ingiusto allo stesso Segnalante per motivi connessi, direttamente o indirettamente, alla Segnalazione.

Senza pregiudizio per quanto indicato in premessa a inizio paragrafo, le misure protettive che la Società predispone avverso qualsivoglia atto di Ritorsione¹ riguardano, oltre ai Segnalanti, anche:

¹ L'art. 17 co. 4 D. Lgs. n. 24/2023 indica, a titolo esemplificativo, alcune condotte che integrano Ritorsione: a) il licenziamento, la sospensione o misure equivalenti; b) la retrocessione di grado o la mancata promozione; c) il mutamento di funzioni, il cambiamento del luogo di lavoro, la riduzione dello stipendio, la modifica dell'orario di lavoro; d) la sospensione della formazione o qualsiasi restrizione dell'accesso alla stessa; e) le note di merito negative o le referenze negative; f) l'adozione di misure disciplinari o di altra sanzione, anche pecuniaria; g) la coercizione, l'intimidazione, le molestie o l'ostracismo; h) la

- i Facilitatori;
- i terzi connessi con i Segnalanti e che potrebbero rischiare ritorsioni in un contesto lavorativo (es. colleghi o parenti entro il quarto grado del Segnalante);
- i soggetti giuridici di cui il Segnalante sia proprietario, per i quali lavori o ai quali sia altrimenti connesso in un contesto lavorativo.

La protezione è garantita anche nel caso in cui, a seguito di Segnalazione anonima, il Segnalante venga identificato e subisca Ritorsioni.

Gli atti assunti in violazione del divieto di Ritorsione sono nulli. Il soggetto che sia stato licenziato a causa della Segnalazione o della denuncia all'Autorità Giudiziaria o contabile ha diritto a essere reintegrato nel posto di lavoro.

I motivi che hanno indotto un soggetto a segnalare o a denunciare non ne pregiudicano la protezione.

Le misure protettive consistono in:

- **divieto di Ritorsione e protezione dalle Ritorsioni**: il Segnalante non può subire Ritorsioni e può comunicare ad Autorità Nazionale Anti Corruzione (di seguito “ANAC”) quelle che ritiene di avere subito, essendo ANAC tenuta a informare senza indugio l'Ispettorato nazionale del lavoro per i provvedimenti di sua competenza. L'Autorità Giudiziaria adotta tutte le misure, anche provvisorie, idonee a recare soddisfazione alla situazione giuridica soggettiva lesa, quali, ad esempio, il risarcimento del danno, la reintegrazione nel posto di lavoro, l'ordine di cessazione della condotta ritorsiva, la dichiarazione di nullità degli atti adottati a titolo di Ritorsione, ecc.
- **misure di sostegno**: informazioni, assistenza, consulenza a titolo gratuito in ordine alle modalità di Segnalazione, alla protezione dalle Ritorsioni, ai diritti della Persona coinvolta e alle modalità e condizioni di accesso al patrocinio a

discriminazione o comunque il trattamento sfavorevole; i) 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; l) il mancato rinnovo o la risoluzione anticipata di un contratto di lavoro a termine; m) 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; n) 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; o) la conclusione anticipata o l'annullamento del contratto di fornitura di beni o servizi; p) l'annullamento di una licenza o di un permesso; q) la richiesta di sottoposizione ad accertamenti psichiatrici o medici.

spese dello Stato. È istituito presso ANAC (e pubblicato sul relativo sito *internet*) l'elenco degli enti del Terzo settore che forniscono ai Segnalanti misure di sostegno, a condizione che tali enti abbiano stipulato una convenzione con ANAC.

- **limitazione delle responsabilità**: non è punibile il Segnalante (i) che riveli o diffonda informazioni sulle violazioni coperte dall'obbligo di segreto relative alla tutela del diritto d'autore o alla protezione dei dati personali; (ii) che riveli informazioni sulle violazioni che offendono la reputazione della Persona coinvolta; se sussistono fondati motivi per ritenere che la rivelazione o la diffusione delle stesse informazioni fosse necessaria a disvelare la violazione. Salvo che il fatto costituisca reato, il Segnalante non incorre in alcuna responsabilità, nemmeno di natura civile o amministrativa, per l'acquisizione delle informazioni inerenti alle violazioni né per l'accesso alle stesse. Rimane inteso che la responsabilità non è esclusa per comportamenti, atti od omissioni non collegati alla Segnalazione o, comunque, non strettamente necessari al disvelamento della violazione.

È responsabilità del Segnalante effettuare segnalazioni in buona fede e in linea con lo scopo della presente Procedura: segnalazioni manifestamente false o del tutto infondate, opportunistiche e/o effettuate al solo scopo di danneggiare il segnalato o soggetti comunque interessati dalla segnalazione non verranno prese in considerazione.

Eventuali forme di abuso della presente Procedura attuate con dolo o colpa grave, quali le segnalazioni manifestamente opportunistiche e/o effettuate al solo scopo di danneggiare il Segnalato o altri soggetti, e ogni altra ipotesi di utilizzo improprio o di intenzionale strumentalizzazione dell'istituto oggetto della presente Procedura sono fonte di responsabilità in sede disciplinare, secondo la gradazione delle sanzioni declinata nel Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo della società del Gruppo, e nelle altre competenti sedi.

Protezione e tutela non sono garantite quando è accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale del Segnalante per i reati di diffamazione o di calunnia o, comunque, per i medesimi reati commessi con la denuncia all'Autorità Giudiziaria o contabile, oppure la sua responsabilità civile per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave.

In tali situazioni, a chi abbia segnalato o denunciato è irrogata una sanzione disciplinare.

3.2 Tutela della Persona coinvolta

La riservatezza della identità della Persona coinvolta è tutelata allo scopo di evitare conseguenze pregiudizievoli, anche solo sul piano reputazionale, all'interno del contesto lavorativo in cui il soggetto segnalato è incardinato.

La Segnalazione di per sé non è sufficiente ad avviare alcun procedimento disciplinare nei confronti della Persona coinvolta.

Laddove, in esito a concreti riscontri acquisiti per effetto della Segnalazione, si proceda con l'attività istruttoria, la Persona coinvolta potrà essere contattata e le verrà assicurata la possibilità di interloquire, di fornire gli eventuali e necessari chiarimenti, di produrre documentazione, ecc.

La Persona coinvolta non ha diritto di essere informata in ordine all'origine della Segnalazione né in ordine all'identità o ai dati personali del Segnalante; la comunicazione di tali informazioni è consentita soltanto nelle ipotesi, nei confronti dei soggetti e secondo le modalità previsti dalla presente Procedura, nella piena osservanza delle leggi e delle disposizioni di autorità esterne.

La tutela della Persona coinvolta è assicurata, fatto salvo il rispetto delle disposizioni normative che impongono l'obbligo di comunicazione del nominativo e delle generalità della Persona coinvolta sospettata di essere responsabile della violazione (es. in caso di richieste da parte dell'Autorità Giudiziaria).

3.3 Tutela della riservatezza, trattamento dei dati personali e disposizioni processuali

I soggetti deputati a ricevere e/o a trattare una Segnalazione sono tenuti a garantire la massima riservatezza in merito ai soggetti interessati (Segnalante/i e Persona/e coinvolta/e) e ai fatti oggetto di Segnalazione, ad eccezione fatta per le seguenti ipotesi:

- il Segnalante incorre in responsabilità penale per i reati di diffamazione o calunnia;
- il Segnalante incorre in responsabilità civile extracontrattuale ai sensi dell'art. 2043 c.c.;
- la conoscenza dell'identità del Segnalante è indispensabile per la valutazione della Segnalazione;
- in presenza di eventuali indagini e/o procedimenti avviati da parte dell'Autorità Giudiziaria.

Nell'ambito del procedimento penale, l'identità del Segnalante è coperta da segreto nei modi e nei limiti previsti dall'art. 329 c.p.p.

Nell'ambito del procedimento innanzi alla Corte dei conti, l'identità del Segnalante non può essere rivelata sino alla chiusura della fase istruttoria.

Nell'ambito del procedimento disciplinare, l'identità del Segnalante non può essere rivelata quando la contestazione dell'addebito disciplinare sia fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla Segnalazione, anche se conseguenti a quest'ultima. Qualora la contestazione sia fondata, in tutto o in parte, sulla Segnalazione e la conoscenza dell'identità del Segnalante sia indispensabile per la difesa della Persona coinvolta, la Segnalazione sarà utilizzabile a fini disciplinari soltanto in presenza del consenso espresso del Segnalante alla rivelazione della sua identità. È dato avviso al Segnalante mediante comunicazione scritta delle ragioni della rivelazione dei dati riservati, quando la rivelazione della identità del Segnalante e delle informazioni sia indispensabile anche ai fini della difesa della Persona coinvolta. Al Segnalante è dato avviso mediante comunicazione scritta che, in caso di diniego alla rivelazione della sua identità, la Segnalazione sarà archiviata senza darvi ulteriore seguito.

La violazione dell'obbligo di riservatezza, eccettuati i sopraindicati casi, è fonte di responsabilità disciplinare e comporta l'applicazione delle relative sanzioni, senza pregiudizio per ogni eventuale ulteriore forma di responsabilità prevista dalla legge.

I dati personali manifestamente superflui rispetto al trattamento di una specifica Segnalazione non sono raccolti o, se raccolti accidentalmente, sono cancellati senza indugio.

Le Segnalazioni e la relativa documentazione sono conservati per il tempo strettamente necessario alla gestione della Segnalazione. Tale termine, in caso di indagini, ispezioni, attività e/o altri adempimenti condotti da parte dell'Autorità Giudiziaria o della Polizia Giudiziaria, nonché in caso di contenziosi o giudizi, può prolungarsi sino alla conclusione di tali attività o procedimenti.

Come evidenziato in Premessa, la gestione delle Segnalazioni e il relativo trattamento dei dati è effettuato dalla Società nel costante rispetto delle leggi applicabili.

Nell'ambito di procedimenti giudiziari o amministrativi o comunque di controversie stragiudiziali aventi ad oggetto l'accertamento di comportamenti, atti od omissioni vietati nei confronti del Segnalante, si presume che gli stessi siano stati posti in essere a causa della Segnalazione o della denuncia all'Autorità Giudiziaria o contabile. L'onere di

provare che tali condotte o atti sono motivati da ragioni estranee e differenti rispetto alla Segnalazione o alla denuncia è a carico di colui che li ha posti in essere.

Inoltre, in caso di domanda risarcitoria presentata all'Autorità Giudiziaria dal Segnalante, il quale dimostri di aver effettuato una Segnalazione o una denuncia all'Autorità Giudiziaria o contabile, e di aver subito un danno, si presume, salvo prova contraria, che il danno sia conseguenza di tale Segnalazione o denuncia.

Le rinunce e le transazioni, integrali o parziali, che abbiano ad oggetto i diritti e le tutele previsti dal D. Lgs. n. 24/2023 e dalla presente Procedura non sono valide né efficaci, salvo siano effettuate nelle forme e nei modi di cui all'art. 2113 co. 4 c.c.

IV. GESTIONE DEL CANALE DI SEGNALAZIONE

Il Gruppo adotta, ai sensi dell'art. 4, c. 4 D.Lgs. 24/2023, un canale unico e condiviso, gestito in modo centralizzato dal Responsabile della Funzione Legal di Alma Farmacie Group S.p.A. (di seguito "Gestore del Canale").

Il Gestore del Canale:

- riceve, analizza e gestisce le segnalazioni;
- opera con autonomia, indipendenza e riservatezza;
- assicura che l'identità del segnalante non sia rivelata a persone diverse da quelle autorizzate;
- informa periodicamente l'Organismo di Vigilanza (OdV) delle società del Gruppo sull'attività svolta, in forma aggregata e anonima.

L'OdV non riceve direttamente le segnalazioni, ma è destinatario di una reportistica aggregata e periodica per le finalità di vigilanza previste dal D.Lgs. 231/2001.

L'OdV, inoltre, monitora l'efficacia del sistema e propone eventuali miglioramenti alla presente procedura.

4.1 Oggetto della segnalazione

Ai sensi e per gli effetti della presente Procedura, costituiscono oggetto delle Segnalazioni **condotte illecite rilevanti ai sensi del D. Lgs. n. 231/2001 o violazioni del Modello 231 o del Codice di Condotta o delle procedure in essere presso il Gruppo.**

Non esiste un elenco rigoroso di reati o irregolarità che possano costituire l'oggetto del *whistleblowing*. Nello specifico, per "comportamento illegittimo" si intende qualsiasi azione od omissione, avvenuta nello svolgimento dell'attività lavorativa o che sia

comunque correlata alla stessa, che arrechi o che –anche se attuata con lo scopo immediato di garantire un improprio vantaggio del Gruppo – sia suscettibile, in ultima analisi, di arrecare danno o pregiudizio ad una società appartenente al Gruppo (anche in termini di esposizione al rischio di sanzioni, provvedimenti cautelari e/o responsabilità civili e amministrative, nonché in termini di danno di immagine) e/o ai dipendenti e/o ai clienti e/o alla collettività e che sia:

- penalmente rilevante o, comunque, illecita o scorretta;
- posta in violazione delle disposizioni normative e regolamentari (ad es., D. Lgs. n. 231/2001);
- non conforme alle normative interne (ad es., Codice Etico di Gruppo).

A titolo meramente esemplificativo e non esaustivo, si elencano alcune fattispecie di irregolarità che potrebbero costituire oggetto di segnalazione, unitamente ad una definizione delle stesse:

- corruzione: offrire, dare, autorizzare, sollecitare o accettare in modo diretto o indiretto qualsiasi forma di pagamento illecito o improprio a/da funzionari pubblici o altre terze parti al fine di ottenere un trattamento di favore o per assicurarsi un vantaggio economico;
- condotte discriminatorie: atti effettuati verbalmente, per iscritto o con altri comportamenti, basati su etnia, colore della pelle, sesso (inclusa la gravidanza), orientamento sessuale, età, nazionalità, religione, stato civile o invalidità (ad es. pregiudizi in sede di assunzione, nell'assunzione di incarichi o licenziamento discriminatorio);
- molestie: condotte fisiche e/o verbali (comprese minacce o violenze) nei confronti di un soggetto, tali da creare un ambiente intimidatorio, ostile o offensivo e che interferisca irragionevolmente con le prestazioni di lavoro e/o che incida negativamente sulle opportunità professionali (ad es. mobbing, molestie sessuali, comportamenti aggressivi o intimidatori);
- conflitto di interessi: situazione in cui l'interesse della Società confligge con l'interesse del dipendente o di soggetti a lui vicini e viene preferito l'interesse personale a quello aziendale (ad es. preferire un particolare cliente o fornitore perché il dipendente ha un parente con un ruolo all'interno della controparte contrattuale);

- violazioni in materia di tutela della salute e sicurezza sul luogo di lavoro: violazione di leggi, normative, policy, procedure aziendali anche in materia ambientale, nonché tutte quelle situazioni che comportano un rischio per il benessere o la salute di un dipendente, di un cliente o del pubblico;
- violazioni in materia di proprietà intellettuale: azioni che implicano l'uso improprio o non autorizzato di diritti di proprietà intellettuale (ad es. brevetti, marchi registrati o segreti commerciali);
- violazioni in materia contabile: mancato rispetto delle regole interne ed esterne in materia di contabilità e rendicontazione finanziaria e ogni altro tipo di contabilizzazione scorretta delle transazioni commerciali;
- violazioni in materia di trattamento dei dati personali: violazione delle misure di natura tecnica, contrattuale per proteggere i dati personali dei propri dipendenti, clienti e di altri soggetti terzi (ad es. divulgazione di dati non autorizzata o accesso non autorizzato ai dati personali dei terzi).

Si precisa, inoltre, che possono costituire oggetto di segnalazione anche le condotte volte ad occultare una condotta illecita (ad esempio, la distruzione di documenti o altre prove relative alla violazione commessa)

Al contrario, non possono formare oggetto di segnalazione (cfr. “Linee guida in materia di protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell’Unione Europea e protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali”, approvate da ANAC con Delibera n. 311 del 12 luglio 2023, pagg. 25 e 29.)):

- le informazioni già di dominio pubblico;
- le notizie palesemente prive di fondamento;
- le informazioni acquisite tramite indiscrezioni scarsamente attendibili (c.d. “voci di corridoio”);
- le contestazioni, rivendicazioni o richieste legate ad un interesse personale del segnalante che riguardano esclusivamente i propri rapporti individuali di lavoro (ad es. segnalazioni riguardanti vertenze lavorative o conflitti interpersonali tra il segnalante e il suo superiore gerarchico).

Resta inteso che la Società raccomanda ai propri dipendenti, per quanto possibile, di risolvere eventuali controversie attraverso il dialogo e il confronto, anche informale, con i colleghi e/o con il/i responsabile/i diretto/i.

4.2 Contenuto della segnalazione

Le Segnalazioni devono essere circostanziate, fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, nonché avere un grado di completezza ed esaustività più ampio possibile.

Il Segnalante, ove possibile, è tenuto a fornire tutti gli elementi disponibili e utili a consentire ai soggetti competenti di procedere alle dovute e appropriate verifiche e accertamenti a riscontro della fondatezza dei fatti oggetto di Segnalazione, quali:

- una chiara e completa descrizione dei fatti oggetto della Segnalazione;
- le circostanze di tempo e di luogo in cui sono stati commessi i fatti oggetto della Segnalazione;
- le generalità e/o altri elementi che consentano di identificare il/i soggetto/i che ha/hanno posto in essere i fatti segnalati (es. qualifica, sede di servizio, ecc.);
- gli eventuali documenti a supporto della Segnalazione;
- l'indicazione di eventuali altri soggetti che possano riferire circostanze utili sui fatti oggetto di Segnalazione;
- ogni altra informazione possa risultare utile in ordine alla sussistenza dei fatti segnalati.

Affinché una Segnalazione sia circostanziata, non è imprescindibile che i sopracitati requisiti ricorrano tutti contemporaneamente poiché il Segnalante può non essere in possesso di ognuno di essi. Tuttavia, è necessario che la Segnalazione sia comunque fondata su elementi di fatto precisi e concordanti e presenti una chiara e completa descrizione dei fatti segnalati, indicando le generalità o le altre informazioni che permettano l'identificazione dei soggetti interessati.

È fondamentale che gli elementi e le informazioni indicati nella Segnalazione siano stati conosciuti direttamente dal Segnalante, e non appresi, riportati e/o riferiti al Segnalante stesso da parte di altri soggetti.

Si rappresenta che le Segnalazioni **anonime** – ossia quelle prive di elementi che consentano di risalire all'identità del Segnalante – verranno prese in considerazione soltanto se circostanziate e documentate in maniera adeguata.

Nondimeno, verranno escluse dal processo di gestione e analisi tutte quelle Segnalazioni che, mancanti dei requisiti ora esposti, siano generiche, approssimative o si risolvano in mere doglianze.

4.3. Modalità della segnalazione

Le segnalazioni possono essere trasmesse attraverso i seguenti **canali interni**:

a) Canale cartaceo

Tramite lettera chiusa indirizzata a: **Responsabile Legale – Alma Farmacie Group S.p.A.**
Via Antonio Zarotto n. 2/A Milano 20124 **RISERVATA – WHISTLEBLOWING**

È necessario che la Segnalazione (scritta analogicamente o a mezzo computer) venga inserita in due distinte buste chiuse: la prima recante i dati identificativi del Segnalante unitamente a una fotocopia del documento di riconoscimento; la seconda con la Segnalazione vera e propria, in questo modo tenendo separate l'identità del Segnalante e la Segnalazione.

Entrambe le buste dovranno poi essere inserite in una terza busta chiusa, che riporti all'esterno la dicitura "Segnalazione" e/o "Whistleblowing" e/o, comunque, espressioni di tenore equivalente.

La busta chiusa così formata dovrà essere recapitata all'indirizzo della sede operativa di Alma, sita in via Antonio Zarotto 2/A 20124 Milano all'attenzione della Responsabile Legale (Gestore del Canale).

Le buste sono conservate in **armadi chiusi e sigillati**, in locale dedicato e accessibile esclusivamente al Responsabile Legale (Gestore del Canale).

Le segnalazioni cartacee sono protocollate con numero progressivo e archiviate in formato fisico e digitale protetto.

b) Canale orale

Il segnalante può richiedere un **incontro riservato** con il Responsabile Legale **entro 15 giorni dalla richiesta**, presso locali idonei a garantire riservatezza e privacy.

Durante l'incontro viene redatto verbale sottoscritto dal segnalante e dal Gestore del Canale; su richiesta, la segnalazione può essere registrata in formato audio previo consenso scritto del segnalante.

4.4 Garanzie comuni a tutti i canali

Tutti i canali garantiscono:

- la **riservatezza dell'identità del segnalante e delle persone coinvolte**;
- la **sicurezza nella conservazione e nell'accesso ai dati**;
- la **tracciabilità controllata** delle attività di ricezione, istruttoria e archiviazione;
- il rispetto del principio di **minimizzazione dei dati** e cancellazione dei dati non pertinenti.

I canali sopra indicati sono gli unici ammessi; non sono consentite segnalazioni tramite e-mail o strumenti digitali non espressamente previsti dalla presente Procedura.

Per la precisione, allo stato attuale, non è previsto tra i canali di segnalazione l'utilizzo di una piattaforma online.

4.5 Canale condiviso di Gruppo

Ai sensi dell'art. 4, comma 4, D.Lgs. 24/2023, le società **Pharma Green Holding S.p.A.** e **Alma Farmacie Group S.p.A.** utilizzano un **canale di segnalazione unico e centralizzato**, gestito dal Responsabile Legal di Alma Farmacie Group S.p.A., che cura l'intera gestione delle segnalazioni e ne assicura la riservatezza.

L'Organismo di Vigilanza riceve periodicamente report aggregati e anonimi relativi alle segnalazioni ricevute e alle attività istruttorie svolte.

V. PROCESSO DI GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI

5.1 Ricezione e registrazione

Il Gestore del Canale registra la segnalazione in un **registro riservato**, attribuendo un codice identificativo progressivo e protocolla su di un registro informatico gli estremi della Segnalazione, ossia:

- giorno e ora;
- dati del Segnalante;
- oggetto della Segnalazione;
- note;
- stato della Segnalazione (da compilare ad ogni fase dell'*iter* procedimentale, es. istruttoria preliminare, istruttoria e comunicazione delle evidenze, archiviazione, ecc.).

Ove la Segnalazione sia effettuata in forma diversa da quella scritta, la protocollazione viene eseguita in ogni caso.

5.2 Valutazione preliminare

Il Gestore del Canale tratta le Segnalazioni interne ricevute in maniera riservata, adottando modalità di verifica idonee a tutelare il Segnalante nonché l'identità e l'onorabilità delle Persone coinvolte, svolgendo le seguenti attività:

- valuta l'ammissibilità della Segnalazione;
- rilascia al **Segnalante un avviso di ricevimento della Segnalazione entro sette giorni dalla data di ricezione della medesima**;

- mantiene le interlocuzioni con il Segnalante e può richiederli, se necessario, integrazioni;
- dà diligente seguito alle Segnalazioni ricevute;
- fornisce Riscontro alla Segnalazione **entro tre mesi** dalla data dell'avviso di ricevimento o, in caso quest'ultimo sia stato omesso, entro tre mesi dalla scadenza del termine di sette giorni dalla presentazione della Segnalazione;
- mette a disposizione informazioni chiare sul canale, sulle procedure e sui presupposti per effettuare le Segnalazioni interne; tali informazioni sono espone e rese facilmente visibili nei luoghi di lavoro, oltre ad essere facilmente accessibili sulla rete intranet aziendale.

Tutte le Segnalazioni interne ricevute sono oggetto di verifica preliminare da parte del Gestore del Canale, il quale analizza anche l'eventuale documentazione allegata dal Segnalante.

In particolare, la valutazione iniziale inerisce alla ragionevole possibilità di procedere a concrete verifiche in ordine ai fatti segnalati, con esclusione dei casi in cui la genericità delle Segnalazioni non consente di avviare una pur minima verifica preliminare.

Nelle attività di verifica preliminare, il Gestore del canale potrà avvalersi del supporto di altre strutture della Società, all'Organismo di Vigilanza, o di consulenti specializzati, in base alle specifiche competenze richieste in relazione al contenuto della Segnalazione di volta in volta rilevante.

Al termine della verifica preliminare, il Gestore del Canale dispone l'archiviazione delle Segnalazioni interne non circostanziate, di quelle manifestamente infondate e di quelle che, dalla descrizione dei fatti e dalle informazioni fornite dal Segnalante, non consentano di ottenere un quadro sufficientemente dettagliato così da poter avviare ulteriori approfondimenti.

5.3 Istruttoria

Se la segnalazione è ritenuta ammissibile, il Gestore del Canale avvia l'istruttoria, che può includere:

- richieste di informazioni o documenti interni;
- audizioni di persone informate;
- eventuale supporto di funzioni interne (es. HR, IT, ecc).

Durante la fase istruttoria viene garantita la **massima riservatezza** e la **non tracciabilità informatica** dei dati di elevata confidenzialità.

La Persona coinvolta può essere sentita, oppure, su sua richiesta, è sentita dal Gestore del Canale anche mediante procedimento cartolare attraverso l'acquisizione di osservazioni scritte e documenti.

Qualora emergesse l'infondatezza della Segnalazione nel corso delle attività di approfondimento, Il Gestore del Canale interrompe l'istruttoria e ne dispone la relativa archiviazione.

In tutte le fasi del processo il Gestore del Canale:

- garantisce l'imparzialità, l'autonomia, e l'indipendenza di giudizio nell'analisi e nella valutazione della Segnalazione interna;
- assicura la confidenzialità delle informazioni e del nominativo del Segnalante (ove fornito) e, in generale, tutela la riservatezza dei soggetti interessati, nei limiti di quanto consentito dalla presente Procedura e dalle leggi;
- garantisce di agire in assenza di situazioni di conflitto d'interesse;
- si impegna a non utilizzare le Segnalazioni interne oltre quanto strettamente necessario per dare adeguato seguito alle stesse.

5.4 Conclusione e riscontro

Entro **3 mesi dalla ricezione**, il Gestore del Canale comunica al Segnalante l'esito della segnalazione, indicando le azioni intraprese o previste. Le decisioni possono concretarsi in:

- raccomandazioni di azioni correttive;
- proposte di provvedimenti disciplinari nei confronti delle Persone coinvolte;
- proposte di eventuali iniziative da intraprendere a tutela degli interessi della Società (es., denunce, denunce-querele, azioni giudiziarie, sospensione/cancellazione di fornitori dall'Albo fornitori, recesso contrattuale, ecc.);
- informazione tempestiva All'Amministratore Delegato ed alle altre funzioni eventualmente interessate per le opportune azioni di denuncia e/o denuncia-querela all'Autorità Giudiziaria;
- archiviazione, qualora le Segnalazioni risultino (i) non rientranti nella definizione o, comunque, non rispondenti ai requisiti di cui alla presente Procedura (inoltrando le stesse, se necessario, alle direzioni e/o funzioni aziendali interessate); (ii) palesemente infondate o effettuate in malafede o di contenuto talmente generico da non permettere alcuna verifica; (iii) relative a fatti già noti e analizzati, a prescindere dal relativo esito finale; (iv) in seno al procedimento

disciplinare, nelle ipotesi in cui la rivelazione della identità e dei dati riservati del Segnalante sia indispensabile anche ai fini della difesa della Persona coinvolta, quando il Segnalante non acconsenta alla rivelazione della sua identità.

Le motivazioni della decisione di archiviazione del Gestore del canale sono formalizzate per iscritto e comunicate al Segnalante, se noto.

Tutti i soggetti coinvolti nell'iter di gestione della Segnalazione non potranno rivelare l'identità del Segnalante e qualsiasi altra informazione da cui possa evincersi, direttamente o indirettamente, tale identità, senza il consenso espresso del Segnalante, a persone diverse da quelle competenti a ricevere o a dare seguito alle Segnalazioni.

5.5 Casi Particolari

Qualora la Segnalazione riguardi il Gestore del Canale, la gestione della stessa spetta interamente all'Amministratore Delegato, inclusa la comunicazione del relativo esito finale.

Tuttavia, il Gestore del Canale potrà essere informato in forma scritta del pervenimento di una Segnalazione che lo riguarda e rispetto alla quale si trova in conflitto di interessi. Nondimeno, come detto, sarà estromesso da ogni conseguente attività, salvo sia necessario per esigenze investigative procedere ad adempimenti che lo interessino (es. audizione).

L'Amministratore Delegato, dopo aver valutato se la Segnalazione interna sia corredata delle informazioni necessarie per verificarne preliminarmente la fondatezza e poter avviare le successive attività di approfondimento, esegue l'istruttoria, anche avvalendosi delle strutture aziendali competenti e/o, se del caso, di consulenti esterni specializzati. L'istruttoria segue l'iter descritto nella presente Procedura.

La decisione dell'Amministratore Unico è formalizzata attraverso delibera scritta.

5.6 Reporting all'OdV

Il Gestore del Canale trasmette **report trimestrali** all'OdV di Alma e PGH contenenti:

- numero di segnalazioni ricevute;
- tipologia e stato di avanzamento;
- esiti istruttori;
- eventuali misure correttive o disciplinari adottate.

5.7 Monitoraggio delle azioni correttive

È responsabilità e compito dei singoli dipendenti e, comunque, delle aree/processi interessati attuare le raccomandazioni e le indicazioni fornite in base alla presente Procedura, oltre a mettere in atto le azioni correttive eventualmente individuate dal Gestore del Canale stesso.

Il Gestore del canale monitora l'attuazione delle raccomandazioni, delle indicazioni, delle azioni correttive, ecc., informando, ove necessario e per quanto di competenza, il Consiglio di Amministrazione.

Il Gestore del Canale archivia le informazioni ricevute in merito alle raccomandazioni, indicazioni, azioni correttive, ecc., e alle relative attuazioni, nell'apposito spazio dedicato in corrispondenza della singola Segnalazione di riferimento.

VI. ARCHIVIAZIONE E CONSERVAZIONE

Tutta la documentazione è conservata in archivio digitale protetto, accessibile esclusivamente al Gestore del Canale. L'archiviazione è effettuata nel rispetto delle norme sulla protezione dei dati personali.

VII. SISTEMA DISCIPLINARE

In caso di violazioni della presente Procedura, sono previste sanzioni disciplinari proporzionate alla gravità del fatto, in conformità al **Codice Disciplinare aziendale** e al **CCNL di riferimento**. Le sanzioni si applicano nei confronti di:

- chi effettua segnalazioni false o in mala fede;
- chi viola la riservatezza;
- chi ostacola le verifiche;
- chi adotta comportamenti ritorsivi o discriminatori.

Il Gestore del Canale, a seconda dell'inquadramento della Persona coinvolta, individua la funzione aziendale competente a procedere con gli eventuali provvedimenti/interventi necessari, pur senza rivelare l'identità del Segnalante, salvo i casi in cui la legge ne imponga il disvelamento o vi sia autorizzazione alla rivelazione da parte del Segnalante stesso.

In particolare, nel rispetto della normativa in materia, segnala la necessità di provvedimenti disciplinari:

- all'Amministratore Delegato e al Direttore del Personale, nel caso di sanzioni da applicare nei confronti dei lavoratori dipendenti;

- al Consiglio di Amministrazione, nel caso di sanzioni da applicare nei confronti di uno dei Consiglieri;
- al responsabile della funzione organizzativa che gestisce il rapporto contrattuale con la Persona coinvolta.

Nel caso di comportamenti penalmente rilevanti per i quali la Società possa presentare denuncia o rispetto ai quali possa proporre querela, nel rispetto di quanto previsto dalle normative, il Gestore del canale informa senza indugio il Consiglio di Amministrazione per le opportune determinazioni.

Resta inteso che la competenza a irrogare sanzioni disciplinari rimane appannaggio dell'organo di volta in volta preposto all'attivazione del Sistema sanzionatorio, il quale individua altresì la tipologia di sanzione da comminare al soggetto che abbia commesso violazioni accertate a seguito di Segnalazione interna.

La sanzione, oltre a dover rispettare la disciplina giuslavoristica applicabile, dovrà essere graduata in funzione della gravità del fatto accertato.

Nel caso in cui il Segnalante sia corresponsabile delle violazioni, è previsto un trattamento privilegiato per quest'ultimo rispetto agli altri corresponsabili, compatibilmente con la violazione commessa e con la disciplina applicabile.

La presente Procedura lascia impregiudicata la responsabilità civile, penale e/o disciplinare, ecc., del Segnalante per le ipotesi di Segnalazione calunniosa o diffamatoria, rilevanti ai sensi di legge.

Infine, quando è accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale del Segnalante per i reati di diffamazione o di calunnia o, comunque, per i medesimi reati commessi con la denuncia all'Autorità Giudiziaria o contabile, oppure la sua responsabilità civile per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave, è irrogata una sanzione disciplinare al Segnalante stesso, anche in caso di Segnalazione o denuncia anonime, purché il Segnalante sia stato successivamente identificato.

VIII. COMUNICAZIONE, FORMAZIONE E AGGIORNAMENTO

La Procedura è diffusa a tutto il personale e pubblicata sul sito aziendale nella sezione **"Whistleblowing – Segnalazioni"**.

Sono previsti corsi di formazione e sessioni informative dedicate ai responsabili di funzione.

La Procedura è revisionata periodicamente dal Responsabile Legal e aggiornata in base a:

- modifiche normative;
- indicazioni dell'OdV o delle Autorità di vigilanza;
- evoluzione del Modello 231.

Informazioni ex artt. 13-14, GDPR per il trattamento di dati personali a fini di gestione di segnalazioni di illeciti a norma del d. lgs 24/2023

Informazioni ex artt. 13-14, GDPR per finalità di gestione del *whistleblowing*

Identità e contatti del titolare del trattamento

Alma Farmacie Group spa – Via Sebeto 4, 20100 Milano (MI) e-mail info@pharma-green.it (nel seguito: “il titolare” o “Alma Farmacie”).

Fonte dei dati e finalità del trattamento

I dati personali sono raccolti nel processo di gestione di *whistleblowing* nell’ambito delle segnalazioni di illecito presentate dalle persone segnalanti e si riferiscono alle persone segnalanti, alle persone segnalate e alle persone coinvolte.

Sebbene le segnalazioni di illeciti di cui si sia venuti a conoscenza nel contesto lavorativo possano essere presentate in modo anonimo, laddove siano rilasciati i dati di identificazione del segnalante, della persona coinvolta e delle altre persone citate nella segnalazione, questi saranno necessariamente trattati per la gestione della segnalazione in tutte le sue fasi.

I dati e le informazioni che possono essere raccolti sono, a titolo esemplificativo e non esaustivo:

- nome e cognome, qualifica, luogo di impiego e dati di contatto professionali e/o i corrispondenti dati dei/delle dipendenti a cui si riferisce la segnalazione
- il comportamento segnalato delle persone coinvolte nell’illecito
- il contenuto integrale della segnalazione e i documenti ad essa riferiti, nonché le integrazioni richieste o successivamente aggiunte dalla persona segnalante rispetto alla segnalazione originariamente presentata
- altre categorie di dati personali, anche rientranti nelle categorie particolari ex art. 9, comma 1, GDPR (es.: dati sulla salute o sul credo religioso o convinzioni politiche), a patto che vengano conferite, tenendo conto del contesto della segnalazione o della conseguente procedura di indagine
- documenti di lavoro, quali registri delle prestazioni, resoconti spese di viaggio, registri dei conducenti, fatture e documenti simili, che contengano eventualmente anche dati personali, qualora vengano richiesti per chiarire i fatti segnalati
- fotografie, e-mail, documenti originali o copie rilevanti ai fini della segnalazione di illecito
- informazioni relative al comportamento durante l’utilizzo di sistemi di comunicazione di Alma Farmacie, quali metadati, dati di accesso o anche il contenuto di e-mail qualora vengano richiesti per chiarire le circostanze segnalate.

Sono trattati per le seguenti finalità:

1. prendere in carico la segnalazione e darne corso fino alla sua chiusura e relativo riscontro, secondo le modalità e i tempi previsti dal D.Lgs 24/2023 e recepite attraverso il “Regolamento interno di gestione *whistleblowing*” emanata da Alma Farmacie
2. per controllare se le informazioni fornite sono plausibili e indicano un’infrazione di leggi o altri requisiti legalmente vincolanti oppure la violazione di un dovere secondo il contratto di lavoro
3. se necessario, per un ulteriore chiarimento dei fatti segnalati rispetto a eventuali infrazioni di leggi o altri requisiti legalmente vincolanti oppure alla violazione di un dovere secondo il contratto di lavoro
4. se necessario, per un ulteriore chiarimento al fine di esonerare dipendenti che siano ingiustamente sospettati/e di azioni illecite
5. se necessario, per evitare danni economici e di altro tipo nonché per rivendicare o far valere i diritti di Alma Farmacie o di terzi
6. per recepire e gestire la segnalazione con qualsiasi strumento sia stata presentata. In particolare, se la persona segnalante ha inteso avvalersi di altre modalità di esporre la segnalazione, quali telefonata, messaggistica vocale o, su richiesta della persona segnalante, anche con un incontro diretto e personale fissato in tempi ragionevoli con la persona preposta al servizio di *whistleblowing*
7. comunicare alle Forze dell’Ordine, alla Magistratura e alle autorità competenti gli illeciti che sono stati confermati a seguito delle indagini interne eseguite
8. per l’adempimento di qualunque obbligo di cooperazione nell’ambito delle indagini condotte dalle autorità competenti in materia.

Modalità del trattamento

1. I dati personali sono trattati con modalità prevalentemente elettroniche e sono conservati all’interno del sistema gestionale di Alma Farmacie. Idonee misure di sicurezza sono osservate per prevenire la perdita o alterazione dei dati – anche accidentale – usi illeciti o non corretti ed accessi non autorizzati.
2. Se per la segnalazione la persona segnalante utilizza una linea telefonica registrata o un altro sistema di messaggistica vocale registrato, la segnalazione, previo consenso della persona segnalante, sarà documentata mediante registrazione su un dispositivo idoneo alla conservazione e all’ascolto oppure mediante trascrizione integrale. In caso di trascrizione, la persona segnalante potrà richiedere di verificare, rettificare o confermare il contenuto della trascrizione mediante la propria sottoscrizione.
3. Se per la segnalazione si utilizza una linea telefonica non registrata o un altro sistema di messaggistica vocale non registrato, la segnalazione è documentata per iscritto mediante resoconto dettagliato della conversazione. La persona segnalante potrà richiedere di verificare, rettificare e confermare il contenuto della trascrizione mediante la propria sottoscrizione.

4. Ai fini della gestione della segnalazione, saranno incrociate e raffrontate, in modalità manuale, tutte le informazioni presenti per addivenire a un'analisi completa e circostanziata dell'illecito supposto che è stato presentato. Pertanto, tutte le informazioni inserite nella segnalazione saranno sottoposte a processi di profilazione, eseguiti in modalità manuale, incrociando le informazioni stesse al fine di un'analisi comprensiva di ogni elemento e che riconduca fedelmente al fatto dannoso e/o doloso segnalato.

Base giuridica del trattamento

Per tutte le finalità di trattamento sopra esposte la base giuridica è l'art. 6, comma 1, lettera c) GDPR e l'art. 9, comma 2, lettere b) e g), GDPR per le categorie particolari di dati personali in combinazione con l'art. 17, direttiva (UE) 2019/1937 ("*Direttiva whistleblowing UE*"), nonché con il decreto legislativo 10 marzo 2023, n. 24 che recepisce la *Direttiva whistleblowing UE*.

Inoltre, è applicata la base giuridica del legittimo interesse come da art. 6, comma 1, lettera f) GDPR, in combinazione con il d. lgs 196/2003 come modificato dal d. lgs 101/2018, nonché con il considerando C47, GDPR e Opinion 09 aprile 2014, n. 6 del Working Party 29, par. III.3.1). È legittimo interesse di Alma Farmacie trattare i dati per prevenire e individuare violazioni all'interno della sua organizzazione, salvaguardarne l'integrità e verificare la legalità di processi interni. Tale legittimo interesse è controbilanciato dalla necessità di garantire alla collettività un assetto sociale che contrasta le azioni illegali e gli illeciti di qualunque tipo e in qualunque forma eseguite. Inoltre, la base giuridica è il consenso ex art. 6, comma 1, lettera a), GDPR che sarà raccolto esclusivamente se l'identità della persona segnalante e qualsiasi altra informazione da cui può evincersi, direttamente o indirettamente, tale identità debbano essere comunicate a persone diverse da quelle preposte a ricevere e a dar seguito alla segnalazione o alle autorità competenti.

Criteri della raccolta dei dati

Sono raccolti esclusivamente i dati e le informazioni indispensabili per la gestione della segnalazione di illecito ravvisato nel contesto lavorativo. Ulteriori dati e informazioni non necessarie, anche se raccolti accidentalmente o conferiti accidentalmente dalle persone segnalanti, saranno immediatamente distrutti.

Alma Farmacie applica, pertanto, il disposto di cui all'art. 25, GDPR ("*Protezione dei dati fin dalla progettazione e protezione per impostazione predefinita*" – "*Data Protection by design and by default*"), che impone di valutare previamente le misure tecniche e organizzative adeguate, volte ad attuare in modo efficace i principi di protezione dei dati, quali la minimizzazione, e a integrare nel trattamento le necessarie garanzie al fine di soddisfare i requisiti del GDPR e tutelare i diritti degli interessati.

Responsabili del trattamento, persone autorizzate al trattamento e autonomi titolari del trattamento

1. I dati identificativi e tutte le informazioni inserite nelle segnalazioni e documenti accessori sono trattati dagli uffici deputati da Alma Farmacie alla gestione del *whistleblowing* (es.: Responsabile Legal) e, in caso di attività tecniche, dal personale IT che cura i sistemi informativi e di sicurezza dei dati.
2. Se l'elaborazione della segnalazione porta alla conclusione che si è verificata una violazione, i dati personali della persona coinvolta o, in caso di segnalazioni non anonime, anche della persona segnalante e di altre persone indicate espressamente nella segnalazione, possono essere comunicati ad autorità competenti in materia o all'autorità giudiziaria, nonché ad avvocati o consulenti incaricati e vincolati contrattualmente da Alma Farmacie. Tali soggetti agiranno in qualità di autonomi e correlati titolari del trattamento.
3. Se è necessario che il titolare rivendichi e faccia valere diritti e se non vi sono interessi delle persone interessate meritevoli di protezione, i dati personali possono essere comunicati anche a parti oppponenti o assicuratori, che agiscono in qualità di autonomi titolari del trattamento.

Ambito di comunicazione e diffusione dei dati

1. I dati non sono comunicati se non a Forze dell'Ordine, Magistratura o altre autorità competenti in caso di violazione accertata o per esercitare, far valere o difendere un diritto in sede giudiziaria.
2. I dati personali della persona segnalante che ha presentato anonimamente la segnalazione potranno essere comunicati ai soggetti di cui al punto 1. soltanto se necessario per indagini e azioni di soppressione di reati o ciò sia imposto da leggi e regolamenti in materia.
3. I dati e le segnalazioni non saranno oggetto di diffusione.

Periodo di conservazione dei dati

In ottemperanza a quanto disposto dall'art. 14, comma 1, d. lgs 24/2023, le segnalazioni e la relativa documentazione sono conservate per il tempo necessario alla gestione della segnalazione e, comunque, non oltre n. 5 (cinque) anni a decorrere dalla data della comunicazione dell'esito finale della procedura della segnalazione, nel rispetto degli obblighi di riservatezza imposti dallo stesso d. lgs 24/2023 e dalle norme che disciplinano il trattamento dei dati personali.

Luogo del trattamento e trasferimento dei dati in Paesi extra-UE

Il trattamento dei dati personali – se la segnalazione è stata inviata in modo non anonimo – sarà effettuato in territorio UE direttamente dal Titolare oppure da soggetti da essi incaricati anch'essi con sede in territorio UE. Laddove sia necessario, per la corretta gestione della segnalazione rispetto al suo esito, i dati identificativi della

persona segnalante, delle persone coinvolte e il contenuto della segnalazione potranno essere anche trasferiti verso Paesi extra-UE o organizzazioni internazionali. Qui si precisa che i destinatari saranno esclusivamente le autorità ed enti istituzionali sovranazionali competenti in materia: tale trasferimento potrà avvenire senza il consenso dell'interessato o di particolari garanzie, vigendo al riguardo l'art. 49, comma 1, lettere d) ed e), GDPR.

In tutti gli altri casi, il trasferimento avverrà soltanto per dati anonimi che non possono essere ricondotti alla persona segnalante o coinvolta o alla segnalazione. Se sono, viceversa, trasferiti dati identificativi al di fuori delle finalità dapprima espresse, il trasferimento potrà avvenire previo consenso degli interessati (art. 49, comma 1, lettera a), GDPR) o laddove ricorrano le altre garanzie previste dagli artt. 45-49, GDPR.

Diritti degli interessati ai sensi degli artt.15-22, GDPR e reclamo all'autorità di controllo

Tutti i diritti previsti dagli artt. 15-22, GDPR, ivi compreso il diritto di presentare reclamo all'autorità di controllo, non possono essere esercitati se il trattamento è finalizzato al contrasto dell'antiriciclaggio, alla tutela di persone vittime di estorsione, all'esercizio di un diritto in sede giudiziaria o di svolgimento di investigazioni difensive. Inoltre, non possono essere esercitati se, dall'esercizio di tali diritti, può derivare un pregiudizio effettivo e concreto alla riservatezza dell'identità della persona che segnala violazioni di cui sia venuta a conoscenza in ragione del proprio rapporto di lavoro o delle funzioni svolte (art. 2-undecies, comma 1, lettera f), d. lgs 196/2003 come modificato dal d. lgs 101/2018 e legge 30 novembre 2017, n. 179). Pertanto, ai fini dei trattamenti derivanti dalla segnalazione di illeciti nel contesto lavorativo non si hanno strumenti per esercitare i diritti altrimenti riconosciuti dal GDPR.

Data Protection Officer

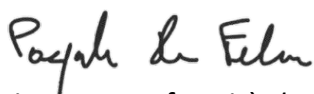
Il Data Protection Officer è contattabile all'e-mail dpo@pharma-green.it per informazioni sul trattamento dei dati.

Approvazione

Approvata da: **Alma Farmacie Group S.p.A.**, in qualità di Titolare del trattamento, anche per conto di **Pharma Green Holding S.p.A.**

Il Legale Rappresentante

Pasquale De Felice



Visto per conformità *data protection*

Il Responsabile della Protezione dei Dati (DPO)

Tiziana Minella