



# Enfarma S.p.A.

"Scegliamo le migliori materie prime per integrare la tua alimentazione"

Tel. +39 095 464968

e-mail: [info@enfarma.it](mailto:info@enfarma.it)

PEC: [amministrazione@pec.enfarma.it](mailto:amministrazione@pec.enfarma.it)



- 1) **Revisione 1 del 02.05.2023** (Determina Amministratore Unico ratificata con delibera dell'Assemblea dei soci del 02.05.2023 – Adeguamento post-trasformazione in Società per Azioni; Aggiornamento “Reati Presupposto – Adeguamento altri Allegati).
- 2) **Revisione 2 del 14.12.2023** (Determina Amministratore Unico del 04.12.2023 ratificata con delibera dell'Assemblea dei soci del 14.12.2023 – Implementazione Disciplina “Whistleblowing” di cui al D.Lgs. n. 24/2023 – Aggiornamento “Reati Presupposto”- Adeguamento Allegati).

## Sommario

Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo .....	1
(M.O.G.) ex D.Lgs. 231/2001.....	1
1. PARTE GENERALE.....	1
1.1. La normativa .....	1
1.2. La natura della responsabilità degli Enti .....	1
1.3. I criteri di imputazione della responsabilità all'ente e le esenzioni della responsabilità ....	2
1.4. I reati .....	4
1.5. Le sanzioni .....	4
1.6. Le vicende modificative dell'ente .....	6
1.7. Le caratteristiche del M.O.G.....	7
1.8. Le linee guida di Confindustria .....	8
1.9. Raccordo con la normativa in materia di sicurezza sul lavoro.....	9
1.10. Il Sistema di Whistleblowing.....	10
2. PARTE SPECIALE .....	24
A) Il modello "231" in ENFARMA .....	11
A.1 Breve storia del Gruppo: organizzazione attività e processi di ENFARMA.....	25
A.2. Approvazione, modifica, attuazione del modello 231 .....	26
B) Metodologia .....	27
La costruzione del modello: le attività propedeutiche alla definizione ed all'aggiornamento del modello.....	27
Verifiche periodiche del Modello ed aggiornamento / adeguamento .....	28
La struttura del modello .....	28
C) Elementi del modello .....	29
Descrizione ed individuazione del responsabile .....	29
Descrizione sistemi informativi.....	30
Descrizione gestione dei flussi finanziari .....	30
Il codice etico e di comportamento .....	31
Il sistema disciplinare.....	31

# Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo (M.O.G.) ex D.Lgs. 231/2001

## PARTE GENERALE

### 1.1. La normativa

Il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231 (di seguito semplicemente indicato come il “Decreto”), avente ad oggetto la *“Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica”* (Allegato n. 1), ha introdotto nell’ordinamento italiano la responsabilità degli enti. Si tratta di una peculiare forma di responsabilità amministrativa, in sede penale, delle persone giuridiche per taluni reati commessi, o tentati, da soggetti appartenenti ai vertici aziendali o da soggetti ad essi sottoposti.

Il Decreto prevede che, alla responsabilità penale della persona fisica che ha commesso il reato, si aggiunge quella dell’ente a vantaggio o nell’interesse del quale lo stesso reato è stato perpetrato.

Le disposizioni di cui al Decreto si applicano, per espressa previsione dell’art. 1 dello stesso, ai seguenti *“soggetti”* (qui di seguito gli “Enti”):

- enti forniti di personalità giuridica;
- società e associazioni anche prive di personalità giuridica.

### 1.2. La natura della responsabilità degli Enti

Con riferimento alla natura della responsabilità amministrativa degli Enti ai sensi del Decreto, la Relazione illustrativa al Decreto medesimo ha sottolineato che essa *“coniuga i tratti essenziali del sistema penale e di quello amministrativo nel tentativo di temperare le ragioni dell’efficacia preventiva con quelle, ancor più ineludibili, della massima garanzia”*.

La responsabilità amministrativa dell’Ente è autonoma rispetto a quella della persona fisica che commette il reato: l’Ente, infatti, non va esente da responsabilità anche qualora l’autore del reato non sia stato identificato o non sia imputabile o qualora il reato si estingua per causa diversa dall’ammnistia (art. 8 del Decreto).

In ogni caso, la responsabilità dell’Ente si aggiunge e non sostituisce quella della persona fisica autrice del reato.

### 1.3. I criteri di imputazione della responsabilità all'ente e le esenzioni della responsabilità

Se è commesso uno dei reati-presupposto (illustrati al paragrafo 1.4 che segue ed analiticamente indicati in **Allegato n. 2**), l'Ente è responsabile soltanto se si verificano certe condizioni, che vengono definite criteri di imputazione del reato all'Ente e che si distinguono in criteri oggettivi e criteri soggettivi.

La prima condizione oggettiva è che il reato-presupposto sia stato commesso da un soggetto legato all'Ente da un rapporto qualificato. L'art. 5 del Decreto, infatti, indica quali autori del reato:

- soggetti che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'Ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale o soggetti che esercitano di fatto la gestione ed il controllo dell'Ente (cosiddetti *soggetti in posizione apicale o apicali*);
- soggetti sottoposti alla direzione o alla vigilanza di soggetti apicali (cosiddetti *soggetti in posizione subordinata o sottoposti*).

La seconda condizione oggettiva è che la condotta illecita sia stata realizzata dai soggetti suindicati “*nell'interesse o a vantaggio della società*” (art. 5, comma 1 del Decreto):

- l'«*interesse*» sussiste quando l'autore del reato ha agito con l'intento di favorire l'Ente, indipendentemente dalla circostanza che poi tale obiettivo sia stato raggiunto;
- il «*vantaggio*» sussiste quando l'Ente ha tratto, o avrebbe potuto trarre, dal reato un risultato positivo, non necessariamente di natura economica.

La Corte di Cassazione, con le sentenze 3615/06 e 13678/2009, ha al riguardo affermato che interesse e vantaggio costituiscono due criteri alternativi o concomitanti, come dimostra l'utilizzo, nella norma testé citata, della preposizione disgiuntiva “o”.

Per espressa volontà del Legislatore, l'Ente non risponde nell'ipotesi in cui i soggetti apicali o i soggetti in posizione subordinata hanno agito “*nell'interesse esclusivo proprio o di terzi*” (art. 5, comma 2, del Decreto).

Il criterio dell' “*interesse o vantaggio*”, coerente con la direzione della volontà propria dei delitti dolosi, è di per sé non compatibile con la struttura colposa dei reati presupposto previsti dall'art. 25-*septies* del Decreto (omicidio e lesioni colpose).

Tuttavia, nel silenzio del Legislatore, la tesi interpretativa maggiormente accreditata ritiene plausibile come criterio di ascrizione dei ricordati reati colposi la circostanza che l'inosservanza della normativa antiinfortunistica costituisca un

oggettivo vantaggio per l'ente (quanto meno sotto il profilo dei minori costi derivanti dalla citata inosservanza). Sicché il criterio di ascrizione in discorso è in questi casi limitato all'oggettiva circostanza che la condotta inosservante rechi un vantaggio all'ente.

Per quanto concerne i criteri soggettivi di imputazione del reato all'Ente, essi stabiliscono le condizioni in base alle quali il reato è "rimproverabile" all'Ente: affinché il reato non possa essere ad esso imputato sotto il profilo soggettivo, l'Ente deve dimostrare di avere fatto tutto quanto in suo potere per organizzarsi, gestirsi e controllare che nell'esercizio dell'attività di impresa non possa essere commesso uno dei reati-presupposto tra quelli elencati nel Decreto.

Per questa ragione, il Decreto prevede che la responsabilità dell'Ente può essere esclusa qualora, prima della commissione del fatto:

- siano predisposti ed attuati modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire la commissione dei reati;
- sia istituito – fermo restando la previsione dell'art. 6, comma 4, del Decreto - un organo di controllo (**Organismo di Vigilanza - OdV**), con poteri di autonoma iniziativa con il compito di vigilare sul funzionamento dei modelli di organizzazione.

Nell'ipotesi di reati commessi dai soggetti in posizione apicale, il Legislatore ha previsto una presunzione di colpa per l'Ente, in considerazione del fatto che i soggetti apicali esprimono, rappresentano e concretizzano la politica gestionale dell'Ente stesso: la responsabilità dell'Ente è esclusa soltanto qualora quest'ultimo dimostri che il reato è stato commesso

- > eludendo fraudolentemente il Modello di organizzazione, gestione e controllo (qui di seguito il "Modello") esistente;
- > e che non vi sia stato omesso o insufficiente controllo da parte dell'Organismo di Vigilanza, appositamente incaricato di vigilare sul corretto funzionamento e sull'effettiva osservanza del Modello stesso (art. 6 del Decreto).

In queste ipotesi, dunque, l'Ente deve provare una sorta di frode interna al Modello da parte dei soggetti apicali.

Nel caso di reato realizzato dal sottoposto, invece, si avrà la responsabilità dell'Ente soltanto qualora la commissione del reato sia stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione e vigilanza: in questa ipotesi l'esclusione della responsabilità dell'Ente è subordinata, in sostanza, alla adozione di protocolli comportamentali adeguati, per il tipo di organizzazione e di attività svolta, a garantire lo svolgimento dell'attività nel rispetto della legge e a scoprire ed eliminare

tempestivamente situazioni di rischio (art. 7, comma 1, del Decreto). Si tratta, in questo caso, di una vera e propria “*colpa di organizzazione*”, poiché l’Ente ha indirettamente acconsentito alla commissione del reato, non presidiando adeguatamente le attività e i soggetti a rischio di commissione di un reato-presupposto.

#### **1.4. I reati**

In ossequio al “*principio di legalità*” di cui all’art. 2 c.p., il Legislatore ha enucleato un *numerus clausus* di reati per i quali l’Ente può essere chiamato a rispondere (cosiddetti *reati-presupposto*). Le fattispecie di reato dalle quali può scaturire la responsabilità dell’Ente sono tassativamente elencate nella Sezione III del Capo I del Decreto stesso, vale a dire articolo 24 e seguenti.

Per comodità di trattazione l’elencazione dei reati presupposto è stata riportata in apposito prospetto, costituente l’**Allegato n. 2**, cui si fa rimando.

Si fa notare che nel novero delle situazioni rilevanti ai fini del Decreto 231 sono state ricomprese le modifiche e le nuove fattispecie di reato introdotte dal legislatore nel corso degli anni, per ultimo dai Decreti Legislativi 38/2017 e 21/2018, nonché dalla Legge n. 3/2019 e dalla Legge n. 137/2023.

#### **1.5. Le sanzioni**

L’art. 9 del Decreto individua, al comma 1, le sanzioni che possono essere comminate all’Ente. Precisamente, tali sanzioni sono:

- la sanzione pecuniaria;
- le sanzioni interdittive;
- l’interdizione dall’esercizio dell’attività;
- la sospensione o la revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell’illecito;
- il divieto di contrattare con la pubblica amministrazione, salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio;
- l’esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e l’eventuale revoca di quelli già concessi;
- il divieto di pubblicizzare beni o servizi;
- la confisca;
- la pubblicazione della sentenza.

Le sanzioni pecuniarie sono applicabili in qualunque caso di responsabilità amministrativa dell’Ente dipendente da reato e si attuano in base ad un sistema di

“quote” – non inferiori a cento e non superiori a mille – di importo minimo pari a Euro 258,00 e massimo pari a Euro 1.549,00 (art. 10 del Decreto). Le sanzioni possono quindi variare da un minimo di 25.800,00 euro ad un massimo di 1.549.000,00 euro, salvo riduzioni.

Nella commisurazione della sanzione pecuniaria, il Giudice determina il numero delle quote tenendo conto dei seguenti elementi:

- (i) la gravità del fatto,
- (ii) il grado della responsabilità dell’Ente,
- (iii) l’attività svolta dall’Ente per eliminare o attenuare le conseguenze del fatto e per prevenire la commissione di ulteriori illeciti e, infine
- (iv) le condizioni economiche e patrimoniali dell’Ente (art. 11 del Decreto).

Inoltre la sanzione è ridotta da un terzo alla metà quando, prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado:

- la Società ha risarcito integralmente il danno ed eliminato le conseguenze dannose e/o pericolose del reato o, anche se senza risultato, la Società riesce a dimostrare di aver agito in tal senso;
- è stato implementato ed applicato dalla Società un Modello Organizzativo idoneo a prevenire i reati della fattispecie di quello verificatosi.

Nel caso in cui la Società realizzi entrambi i punti appena esplicitati la riduzione della sanzione amministrativa pecuniaria può variare dalla metà ai due terzi.

Le sanzioni interdittive, invece, si aggiungono alle sanzioni pecuniarie e si applicano solo in relazione ai reati per i quali sono espressamente previste ed esclusivamente qualora ricorra almeno una delle seguenti condizioni:

- a) l’Ente ha tratto dal reato un profitto di rilevante entità e il reato è stato commesso da soggetti in posizione apicale ovvero da soggetti sottoposti all’altrui direzione quando, in questo ultimo caso, la commissione del reato è stata determinata o agevolata da gravi carenze organizzative;
- b) in caso di reiterazione degli illeciti (art. 13 del Decreto).

La confisca consiste nell’acquisizione, da parte dello Stato, del prezzo o del profitto del reato o di un valore ad essi equivalente (art. 19 del Decreto).

La pubblicazione della sentenza di condanna può essere disposta quando nei confronti dell’Ente viene applicata una sanzione interdittiva.

La pubblicazione può essere disposta per una sola volta, per estratto o per intero, in uno o più giornali indicati dal giudice nella sentenza, nonché mediante affissione nel Comune ove l’Ente ha la sede principale (art. 18 del Decreto).

Qualora i reati sanzionati sulla base del Decreto vengano commessi nella forma del tentativo, le sanzioni pecuniarie (in termini di importo) e le sanzioni interdittive (in termini di durata) sono ridotte da un terzo alla metà. È inoltre esclusa l'irrogazione di sanzioni nei casi in cui l'Ente impedisca volontariamente il compimento dell'azione o la realizzazione dell'evento (art. 26 del Decreto).

## **1.6. Le vicende modificative dell'ente**

Il Decreto contiene la disciplina del regime di responsabilità dell'Ente in caso di vicende modificative, ovvero in caso di trasformazione, fusione, scissione e cessione d'azienda.

In caso di *trasformazione* dell'Ente, resta ferma la responsabilità per i reati commessi anteriormente alla data in cui la trasformazione ha avuto effetto. Il nuovo Ente sarà quindi destinatario delle sanzioni applicabili all'Ente originario per fatti commessi anteriormente alla trasformazione (art. 28 del Decreto).

In caso di *fusione*, l'Ente risultante dalla fusione, anche per incorporazione, risponde dei reati dei quali erano responsabili gli Enti partecipanti alla fusione (art. 29 del Decreto). In caso di *scissione parziale*, resta ferma la responsabilità dell'Ente scisso per i reati commessi anteriormente alla scissione. Tuttavia, gli Enti beneficiari della scissione, parziale o totale, sono solidalmente obbligati al pagamento delle sanzioni pecuniarie dovute dall'Ente scisso per reati anteriori alla scissione, nel limite del valore effettivo del patrimonio trasferito al singolo Ente (art. 30 del Decreto).

Infine, in caso di *cessione* o di *conferimento dell'azienda* nell'ambito della quale è stato commesso il reato, salvo il beneficio della preventiva escussione dell'Ente cedente, il cessionario è solidalmente obbligato con l'Ente cedente al pagamento della sanzione pecuniaria, nei limiti del valore dell'azienda ceduta e nei limiti delle sanzioni pecuniarie che risultano dai libri contabili obbligatori, o di cui il cessionario era comunque a conoscenza.

In ogni caso, le sanzioni interdittive si applicano agli Enti a cui è rimasto o è stato trasferito, anche in parte, il ramo di attività nell'ambito del quale è stato commesso il reato (art. 33 del Decreto).

## **1.7. Le caratteristiche del M.O.G.**

Il Decreto non disciplina analiticamente la natura e le caratteristiche del Modello, ma si limita a dettare alcuni principi di carattere generale. È importante sottolineare che il Modello opera quale causa di non punibilità ex art. 6, comma 1 - lett. a) -, del Decreto,



solo se:

- è *efficace*, vale a dire ragionevolmente idoneo a prevenire il reato o i reati commessi;
- è *effettivamente attuato*, ovvero se il suo contenuto trova applicazione nelle procedure aziendali e nel sistema di controllo interno.

Per quanto concerne l'efficacia del Modello, l'art. 6, comma 2, del Decreto prevede che esso debba avere il seguente contenuto minimo:

- individuazione delle attività dell'Ente nel cui ambito possono essere commessi i reati;
- previsione di specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'Ente, in relazione ai reati da prevenire;
- individuazione delle modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione di reati;
- previsione di obblighi di informazione nei confronti dell'OdV, nella forma nominata dall'impresa;
- introduzione di un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello (qui di seguito il "Sistema Disciplinare").

Con riferimento all'efficace attuazione del Modello, il Decreto prevede la necessità di una verifica periodica e di un aggiornamento del Modello, qualora emergano significative violazioni delle prescrizioni in esso contenute ovvero qualora intervengano mutamenti nell'organizzazione o nell'attività dell'Ente (art. 7 del Decreto).

In sintesi, il Modello deve prevedere misure idonee, in relazione alla natura e alla dimensione dell'organizzazione, nonché al tipo di attività svolta, a garantire lo svolgimento dell'attività nel rispetto della legge e a scoprire ed eliminare tempestivamente le situazioni di rischio.

Nella redazione del Modello adottato da "**ENFARMA Srl**" (qui di seguito indicata anche come la "Società" o, in breve, "Enfarma"), si è tenuto conto della normativa vigente in materia, delle "*Linee Guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. 231/2001*" (di seguito anche le "Linee Guida", di cui al paragrafo seguente) elaborate ed approvate nel 2002 da Confindustria ed aggiornate nel 2014, del *corpus* delle procedure aziendali, nonché delle pronunce giurisprudenziali che sono state emanate in questi anni.

## 1.8. Le linee guida di Confindustria

---



L'art. 6, comma 3 del Decreto statuisce che *“I modelli di organizzazione e di gestione possono essere adottati, garantendo le esigenze di cui al comma 2, sulla base di codici di comportamento redatti dalle associazioni rappresentative degli enti, comunicati al Ministero della giustizia che, di concerto con i Ministeri competenti, può formulare, entro trenta giorni, osservazioni sulla idoneità dei modelli a prevenire i reati”*.

Nel giugno del 2004, il Ministero della Giustizia ha approvato le *“Linee Guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. 231/2001”*, elaborate da Confindustria; in data 21 luglio 2014 lo stesso Dicastero ha approvato gli aggiornamenti con cui, in data 23 luglio dello stesso anno, Confindustria ha provveduto a conformare le Linee Guida ai numerosi interventi legislativi che nel corso degli anni hanno modificato la disciplina sulla responsabilità amministrativa degli Enti.

A tal proposito, si sottolinea che le Linee Guida di Confindustria del 2014 hanno costituito un importante punto di riferimento nella redazione del presente Modello Organizzativo, ancorché adattato alla specifica realtà aziendale stante le caratteristiche e dimensioni, nonché attuali mercati geografici ed economici in cui opera la società Enfarma. Ad ogni modo la prassi ha da sempre precisato che la scelta di non adeguare il Modello ad alcune indicazioni di cui alle Linee Guida di Confindustria non inficia la validità dello stesso, in quanto *“lo scostamento deve sempre essere funzionale alla volontà di rendere il Modello sempre più aderente alla realtà concreta della società”*.

I punti fondamentali di cui si è tenuto conto nella stesura del presente Modello possono essere così brevemente riassunti:

- attività di individuazione delle aree a rischio, volta a evidenziare le funzioni aziendali nell'ambito delle quali sia possibile la realizzazione degli eventi pregiudizievoli previsti dal Decreto;
- predisposizione di un sistema di controllo in grado di prevenire i rischi attraverso l'adozione di appositi protocolli. Le componenti più rilevanti del sistema di controllo identificate da Confindustria sono:
  - Codice Etico;
  - sistema organizzativo;
  - procedure manuali ed informatiche;
  - poteri autorizzativi e di firma;
  - sistemi di controllo e gestione;
  - comunicazione al personale e sua formazione.

Le componenti del sistema di controllo devono essere ispirate ai seguenti principi:

---

- verificabilità, coerenza e congruenza di ogni operazione;
- applicazione del principio di separazione delle funzioni (nessuno può gestire in autonomia un intero processo, fermo restando le peculiarità della “*micro impresa*”);
- documentazione dei controlli;
- previsione di un adeguato sistema sanzionatorio per la violazione delle norme del Codice Etico e delle procedure previste dal Modello;
- individuazione dei requisiti dell’OdV, riassumibili in:
  - autonomia e indipendenza;
  - professionalità;
  - continuità di azione;
- obblighi di informazione dell’OdV.

### **1.9. Raccordo con la normativa in materia di sicurezza sul lavoro**

In base a quanto previsto dall’articoli 6 e 30 del Decreto Legislativo 9 aprile 2008, n. 81 e s.m.i., la Commissione Consultiva permanente per la salute e sicurezza sul lavoro ha elaborato procedure semplificate per la adozione e l’attuazione dei modelli di organizzazione e gestione della sicurezza nelle piccole e medie imprese, idoneo ad avere efficacia esimente della responsabilità amministrativa ex articolo 25-septies Decreto Legislativo 231/2001.

Tali procedure sono state recepite con apposito Decreto emanato dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali in data 13 febbraio 2014, con il quale è stato sancito che il sistema aziendale adottato dalla società in relazione al modello 231 deve garantire l’adempimento di tutti gli obblighi giuridici stabiliti dall’art. 30, primo comma, DLgs 81/2000, che qui si elencano:

- a) rispetto degli standard tecnico-strutturali di legge relativi alle attrezzature, impianti, luoghi di lavoro, agenti chimici, fisici e biologici;
- b) attività di valutazione dei rischi e di predisposizione delle misure di prevenzione e protezione conseguenti;
- c) attività di natura organizzativa, quali emergenze, primo soccorso, gestione degli appalti, riunioni periodiche di sicurezza, consultazioni dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza;
- d) attività di sorveglianza sanitaria;
- e) attività di informazione e formazione dei lavoratori;
- f) attività di vigilanza con riferimento al rispetto delle procedure e delle istruzioni di

- lavoro in sicurezza da parte dei lavoratori;
- g) acquisizione di documentazioni e certificazioni obbligatorie di legge;
- h) verifiche periodiche dell'applicazione e dell'efficacia delle procedure adottate.

## **1.10 IL SISTEMA DI WHISTLEBLOWING**

### **1.10.A - FONTI NORMATIVE E FUNZIONALITA' DELL'ISTITUTO**

- (a) L'Art. 6, comma 2bis, del D.Lgs. 231/2001 («Decreto 231») – aggiornato dall'Art. 2, comma 1, della legge 179/2017 - rubricato «tutela del dipendente/collaboratore che segnala illeciti», ha introdotto nel nostro sistema ordinamentale una misura sottesa a favorire le segnalazioni di fattispecie di illecito, che nei paesi di common law è meglio noto come Sistema «Whistleblowing». Nello specifico, in data 30 marzo 2023 è entrato in vigore D. Lgs. 10 marzo del 2023, n. 24 attraverso il quale è stata data materiale attuazione alla Direttiva (UE) 2019/1937, del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2019 avente come obiettivo quello di confermare regole comuni in tutti gli Stati membri per garantire un elevato livello di protezione alle persone che segnalano “violazioni di disposizioni normative nazionali o dell’Unione europea che ledono l’interesse pubblico o l’integrità dell’amministrazione pubblica o dell’ente privato, di cui siano venute a conoscenza in un contesto lavorativo pubblico o privato”.
- (b) nella prassi applicativa, con l’espressione «Whistleblower» si fa riferimento al dipendente e/o al collaboratore di un ente - sia pubblico che privato -, ovvero a chiunque versi in relazione d’interessi con l’azienda (Cfr. art. 3, commi da 3 e 4, del D.Lgs. n. 24/2023), che segnali agli organi legittimati ad intervenire specifiche violazioni o irregolarità commesse ai danni dell’interesse dell’azienda e/o della collettività.

La segnalazione, pertanto, è da considerarsi come un atto di estrinsecazione del senso civico attraverso cui il segnalante (cd. Whistleblower) contribuisce all'emersione e alla prevenzione di rischi e situazioni pregiudizievoli per l'organizzazione di appartenenza e, di riflesso, per l'interesse pubblico collettivo. Il Sistema “Whistleblowing”, dunque, è la procedura sottesa ad incentivare la presentazione delle segnalazioni, nonché a tutelare e proteggere, proprio in ragione della sua funzione sociale, il whistleblower da tutti i rischi di possibili ritorsioni dirette e/o indirette che potrebbero derivare a suo carico per la segnalazione svolta (Cfr. art. 17, comma 4, del D.Lgs. n. 24/2023). Altresì, tale sistema impone un alto livello di protezione anche in favore di tutti quei

soggetti che potrebbero essere destinatari di ritorsioni, intraprese anche indirettamente, in ragione del ruolo assunto nell'ambito del processo di segnalazione, divulgazione pubblica o denuncia e/o del particolare rapporto che li lega al segnalante o denunciante (Cfr. art. 3, comma 5, del D.Lgs. n. 24/2023, come ad esempio: il facilitatore; le persone del medesimo contesto lavorativo del segnalante; i colleghi di lavoro del segnalante; gli enti di proprietà – in via esclusiva o in compartecipazione maggioritaria di terzi - del segnalante; gli enti presso i quali il segnalante lavora; gli enti che operano nel medesimo contesto lavorativo del segnalante).

### **1.10.B - FUNZIONI DELLA PROCEDURA IMPLEMENTATA**

- (a) Scopo della procedura adottata ed implementata dalla “Enfarma S.p.A” (denominata, «Il Sistema di Whistleblowing») è quello di rimuovere, controllando che non ne emergano altri nel prosieguo, tutti i fattori che possono ostacolare o disincentivare il ricorso all'istituto, quali i dubbi e le incertezze circa l'effettiva procedura da seguire, nonché i timori di possibili ritorsioni o discriminazioni, anche nei confronti di quelle persone e/o di quegli enti che risultino collegati da speciali vincoli con il segnalante, ovvero che abbiano assunto un determinato ruolo nell'ambito del processo di segnalazione, così come espressamente previsto e tipizzato della prefata disciplina di comparto. In tale prospettiva, l'obiettivo perseguito dalla procedura è quello di fornire al whistleblower chiare indicazioni operative circa l'oggetto, i contenuti, i destinatari e le modalità di trasmissione delle segnalazioni, nonché in merito alle forme di tutela che gli vengono offerte nel nostro ordinamento.

### **1.10.C – AMBITO SOGGETTIVO DELLA PROCEDURA**

- (a) Destinatari della procedura sono:
- (i) i lavoratori subordinati a prescindere dal tipo di contratto sia esso a tempo indeterminato oppure determinato, compreso i lavoratori a tempo parziale, intermittente, a tempo determinato, di somministrazione, in apprendistato o in stage;
  - (ii) i lavoratori che svolgono prestazioni occasionali;
  - (iii) collaboratori ovvero le figure professionali che prestano la propria attività lavorativa in modo autonomo, senza essere soggetti al potere direttivo, disciplinare e di controllo del datore di lavoro;
  - (iv) volontari e tirocinanti, retribuiti e non retribuiti;

- (v) i vertici aziendali e i componenti degli organi sociali ed i soci;
  - (vi) i consulenti e i fornitori, ovvero chiunque sia in relazione di interessi con l'azienda;
  - (vii) quei soggetti per cui il rapporto di cui ai precedenti punti non sia ancora iniziato, se le informazioni sulle violazioni siano state acquisite durante il processo di selezione o nel corso della fase precontrattuale, ovvero quei lavoratori che si trovino nel periodo di prova, oppure per i quali il rapporto con l'azienda sia stato già stato sciolto se le informazioni sulla violazioni siano state acquisite nel corso del rapporto stesso.
- (b) Tutti i destinatari devono essere debitamente informati dell'esistenza della presente procedura, mediante metodi e mezzi che ne assicurino la comprensione. A garanzia di ciò, la presente procedura verrà pubblicata sul sito istituzionale dell'azienda onde consentire un'adeguata sua pubblicizzazione.

#### **1.10.D – VIOLAZIONI OGGETTO DI SEGNALAZIONE**

- (a) Vengono considerate rilevanti le segnalazioni che riguardano comportamenti, rischi, reati o irregolarità, consumati o tentati, a danno dell'interesse aziendale e collettivo.
- (b) In particolare, la segnalazione può riguardare “violazioni” consistenti in comportamenti, atti od omissioni che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione o dell'ente privato e che consistono in:
- (i) illeciti amministrativi, contabili, civili o penali;
  - (ii) condotte illecite in violazione del Codice Etico o di altre disposizioni aziendali sanzionabili in via disciplinare ed in particolare in contrasto con il Modello di Organizzazione e Gestione ex D.Lgs. 231/2001 adottato dalla “Enfarma S.p.A.”;
  - (iii) violazioni del diritto dell'UE ed in particolare:
    - (iii.a) Illeciti commessi in violazione della normativa dell'UE indicata nell'Allegato 1 al D.Lgs. n. 24/2023 e di tutte le disposizioni nazionali che ne danno attuazione (anche se queste ultime non sono espressamente elencate nel citato allegato) (art. 2, co. 1, lett. “a” n. 3);
    - (iii.b) Atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione Europea (art. 325 del TFUE lotta contro la frode e le attività illegali

che ledono gli interessi finanziari dell'UE) come individuati nei regolamenti, direttive, decisioni, raccomandazioni e pareri dell'UE (art. 2, co. 1, lett. "a" n. 4 del D.Lgs. n. 24/2023);

(iii.c) Atti od omissioni riguardanti il mercato interno, che compromettono la libera circolazione delle merci, delle persone, dei servizi e dei capitali (art. 26, paragrafo 2, del TFUE). Sono ricomprese le violazioni delle norme dell'UE in materia di concorrenza e di aiuti di Stato, di imposta sulle società e 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 (art. 2, co. 1, lett. "a" n. 5 del D.Lgs. n. 24/2023);

(iii.d) Atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni dell'Unione Europea nei settori di cui ai n. 3, 4 e 5 sopra indicati (art. 2, co. 1, lett. "a" n. 6 del D.Lgs. n. 24/2023).

(iv) condotte e/o omissioni suscettibili di arrecare un danno alla salute o sicurezza dei dipendenti, collaboratori, utenti e/o di arrecare un danno all'ambiente;

(v) condotte e/o omissioni suscettibili di arrecare un pregiudizio agli utenti o ai dipendenti o ad altri soggetti che svolgono la loro attività presso l'azienda.

(c) E' d'uopo precisare che la presente procedura di "Whistleblowing" non riguarda doglianze di carattere personale del segnalante o rivendicazioni e istanze che rientrano nella disciplina del rapporto di lavoro o rapporti col superiore gerarchico o i colleghi, per le quali occorre fare riferimento alla disciplina e alle procedure di competenza dell'Ufficio Risorse Umane.

## **1.10.E – ELEMENTI E CARATTERISTICHE DELLE SEGNALAZIONI**

(a) E' necessario che la segnalazione sia il più possibile circostanziata al fine di consentire la delibazione dei fatti da parte dei soggetti competenti a ricevere e gestire le segnalazioni.

A tal fine, la segnalazione dovrà contenere i seguenti elementi:

(i) le generalità del soggetto che effettua la segnalazione, con indicazione della posizione o funzione svolta nell'ambito dell'azienda e, qualora esterno all'organizzazione, la relazione di interesse con l'azienda (si precisa che le generalità del segnalante sono opzionali in quanto sarà sempre consentita la

possibilità di presentare una segnalazione completamente “anonima”, così come previsto al successivo punto “b” del presente articolo);

- (ii) una chiara e completa descrizione dei fatti oggetto di segnalazione;
- (iii) se conosciute, le circostanze di tempo e di luogo in cui si è verificato il fatto oggetto di segnalazione;
- (iv) se conosciute, le generalità o altri elementi (come la qualifica e il servizio in cui svolge l’attività) che consentano di identificare i soggetti che hanno posto in essere i fatti segnalati;
- (v) l’indicazione di eventuali altri soggetti in grado di riferire sui fatti oggetto di segnalazione;
- (vi) l’indicazione di eventuali documenti che possano confermare la fondatezza di tali fatti;
- (vii) ogni altra informazione, che possa fornire un utile riscontro circa la sussistenza dei fatti segnalati.

- (b) Sarà sempre consentito inviare segnalazioni «anonime». Saranno considerate tali tutte quelle segnalazioni che risultino essere prive di elementi che consentano di identificare il loro autore.

Le segnalazioni “anonime” sono a tutti gli effetti equiparate alle segnalazioni ordinarie, con l’effetto che le stesse verranno trattate in conformità a quanto previsto dalla presente procedura e dalle norme di legge fissate in materia.

Avendo scelto di istituire un canale di segnalazione interno mediante utilizzo di piattaforma online (come indicato al successivo Punto 1.10.F), al Gestore della segnalazione sarà sempre consentito di interagire con il soggetto segnalante rimasto “anonimo”, ciò grazie alle specifiche funzionalità tecniche presenti su tale piattaforma online. In particolare, il Gestore avrà la possibilità di trasmettere al segnalante rimasto “anonimo”: (i) un avviso di ricevimento della segnalazione; (ii) un messaggio con cui vengono richieste informazioni integrative sui fatti oggetto della segnalazione e/o l’allegazione di eventuali e/o ulteriori documenti utili alla relativa istruttoria; (iii) un messaggio di riscontro sull’esito della segnalazione.

- c) Tale segnalazione «anonima» potrà essere trasmessa, altresì, in forma orale all’Organismo di Vigilanza attraverso la linea telefonica di cui si dirà al successivo punto 1.10.F.



## 1.10.F – CANALI INTERNI DI SEGNALAZIONE - MODALITÀ DI PRESENTAZIONE DELLE SEGNALAZIONI

- (a) La Società mette a disposizione dei propri dipendenti e dei collaboratori a qualsiasi titolo (per l'elenco di tali soggetti si rinvia al contenuto del precedente punto 1.10.C), i seguenti canali di segnalazione interna da poter utilizzare alternativamente e più precisamente:
- (i) un Canale di Segnalazione interno mediante utilizzo di una specifica **piattaforma online** (software cloud) denominata Sistema “GIS – WB – Whistleblowing” accessibile attraverso il sito web: <https://enfarma.giswb.it>, ove sarà anche consultabile la presente procedura e le modalità di utilizzo di detto software. Tale canale consente al segnalante di poter alternativamente selezionare le seguenti opzioni: (1) segnalazione in forma scritta (mediante la compilazione di un questionario), con l'opzione di poter allegare documenti e di registrare un messaggio vocale (la voce verrà resa irriconoscibile attraverso specifiche tecniche di “camuffamento”); (2) segnalazione in forma orale mediante registrazione di un messaggio vocale (la voce verrà resa irriconoscibile attraverso specifiche tecniche di “camuffamento”);
  - (ii) un Canale di Segnalazione interno mediante utilizzo della seguente utenza telefonica: 0039 328 9278440, di diretta ed esclusiva pertinenza del Gestore della Segnalazione. Tale canale consente al segnalante di poter formalizzare la segnalazione in forma orale, con la possibilità poter anche richiedere la fissazione di un incontro diretto entro un termine ragionevole. Si precisa che tale canale di segnalazione non consentirà il camuffamento della voce del segnalante in quanto avviene un contatto telefonico diretto con il Gestore della segnalazione. Sarà in ogni caso consentito al segnalante di poter omettere le proprie generalità.
- (b) La segnalazione sarà indirizzata al Gestore dei canali di segnalazione che la “Enfarma S.p.A.” ha individuato nell'Organismo di Vigilanza 231 (di seguito anche “OdV”), al quale viene affidato il compito di ricevere e trattare tutti i tipi di segnalazione in materia di “Whistleblowing”.
- (c) La segnalazione può essere presentata con le seguenti modalità:
- (i) **mediante utilizzo della piattaforma online (software cloud) denominata Sistema “GIS – WB – Whistleblowing”**. Per accedere a tale piattaforma bisognerà disporre di uno strumento di collegamento alla rete internet. Collegandosi al seguente indirizzo web: <https://enfarma.giswb.it>, il

soggetto segnalante verrà condotto in un'apposita pagina web in cui vengono riportate una serie di opzioni selezionabili, tra cui la voce "Invia una Segnalazione". Cliccando su tale voce, il segnalante verrà condotto in una seconda pagina web in cui sarà possibile scegliere tra le seguenti opzioni:

1) Canale di segnalazione in forma scritta mediante compilazione di un questionario. Tale canale consentirà al segnalante di accedere ad una terza pagina Web formata da tre Sezioni come qui di seguito descritto:

- "Sezione - Dati Generali" in cui il segnalante dovrà inserire tutti i dati riferiti all'oggetto della segnalazione tra cui ad esempio: la descrizione della segnalazione in dettaglio; luogo in cui si sono verificati i fatti; periodo in cui sono avvenuti i fatti; modalità con cui si è venuti a conoscenza dei fatti; allegazione di eventuali documenti; conoscenza dei soggetti coinvolti; eventuale segnalazione già effettuata ad altri soggetti; indicazione di altri enti o soggetti coinvolti rispetto al soggetto segnalato; qualsiasi altro dato che il segnalante intendesse inserire; eventuale registrazione di un messaggio vocale laddove il segnalante lo ritenesse opportuno;
- "Sezione - I Tuoi Riferimenti Personali" in cui il segnalante, a proprio insindacabile giudizio, avrà la possibilità di inserire i propri dati personali completi, o anche soltanto un'utenza telefonica o un indirizzo mail di contatto, ovvero potrà finanche omettere di inserire qualsivoglia genere di indicazione al riguardo, rendendo in tal modo la segnalazione a tutti gli effetti completamente "anonima". A conferma di ciò, si ribadisce che la voce registrata con il messaggio vocale verrà resa irriconoscibile mediante la tecnica informatica del cd. "camuffamento";
- "Sezione - Invia la Segnalazione" in cui il segnalante potrà concludere la procedura di inoltro della segnalazione. In tale sezione il segnalante troverà anche un vademecum sulla tipologia di fattispecie segnalabili, unitamente all'informativa Privacy e ad alcune specifiche istruzioni sulle modalità di successivo controllo della segnalazione inoltrata. Come più avanti si vedrà, al momento dell'inoltro della segnalazione al segnalante verrà fornito un codice alfanumerico univoco, che consentirà al medesimo, sempre tramite la precitata piattaforma online, di poter successivamente accedere (sempre in totale anonimato, laddove fosse stata prescelta tale

peculiare forma di segnalazione) ad una sezione dedicata in cui il Gestore della Segnalazione potrà inserire eventuali osservazioni e/o richieste specifiche utili alla prosecuzione dell'istruttoria e della trattazione della segnalazione, ovvero potrà rendere noto l'esito finale della segnalazione.

2) Canale di segnalazione in forma orale mediante registrazione di messaggio vocale. Tale canale consentirà l'accesso ad una terza pagina Web il cui il segnalante potrà registrare un messaggio vocale con cui il medesimo dovrà descrivere tutti i fatti oggetto della segnalazione. Dopo aver registrato il messaggio vocale, la voce del segnalante verrà resa irriconoscibile mediante specifiche tecniche informatiche di "camuffamento", in modo da impedire qualsivoglia genere di riconoscimento del segnalante. In ogni caso, il soggetto segnalante avrà la possibilità di compilare un apposito questionario in cui potrà indicare i propri dati personali completi, o anche soltanto il numero di un'utenza telefonica o un indirizzo mail che il Gestore potrà utilizzare per un eventuale futuro contatto. In alternativa, il segnalante avrà la possibilità di rendere completamente anonima la segnalazione omettendo qualsivoglia genere di indicazione sulla propria persona, limitandosi a descrivere in forma verbale i fatti della segnalazione.

(ii) mediante utilizzo della seguente utenza telefonica: 0039 328 9278440, di diretta ed esclusiva pertinenza del Gestore della Segnalazione, nel caso di specie identificato nell'Organismo di Vigilanza 231. Tale utenza telefonica consentirà al segnalante di perfezionare una segnalazione in forma orale, con la possibilità di poter richiedere un incontro di presenza con il Gestore della Segnalazione, ovvero in modalità «da remoto» e/o in video-conferenza. Dietro espressa autorizzazione del segnalante la conversazione potrà essere registrata in modo da essere conversata. Nel caso in cui la conversazione non dovesse essere registrata, la stessa verrà documentata per iscritto mediante resoconto dettagliato a cura del Gestore della segnalazione e/o del personale addetto. La persona segnalante può verificare, rettificare e confermare il contenuto della trascrizione mediante la propria sottoscrizione.

d) Il Gestore dei Canali di Segnalazione interni verificherà che siano messe a disposizione informazioni chiare sul canale, sulle procedure e sui presupposti per effettuare le segnalazioni interne, nonché sul canale, sulle procedure e sui

presupposti per effettuare le segnalazioni esterne nel rispetto di quanto previsto dalla normativa di settore.

#### **1.10.G - ATTIVITÀ DI VERIFICA E FONDATEZZA DELLA SEGNALAZIONE, PROCESSO DECISIONALE**

- (a) La gestione e la verifica sulla fondatezza delle circostanze rappresentate nella segnalazione sono affidate all'OdV-231, che vi provvede 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. A tal fine, l'OdV-231 può avvalersi del supporto e della collaborazione delle funzioni aziendali interessate e, all'occorrenza, di organi di controllo esterni all'azienda, sempre nel rispetto dell'assoluta riservatezza del soggetto segnalante.
- (b) Le segnalazioni saranno annotate in un apposito «Registro delle segnalazioni» che l'OdV-231 avrà cura di mantenere aggiornato. Il registro potrà essere accessibile, su richiesta di alcuni soggetti quali ad esempio l'Organo Amministrativo o il Collegio Sindacale, ma nel rispetto degli obblighi di segretezza durante la fase istruttoria e di riservatezza del segnalante.

#### **1.10.H - TEMPISTICHE PER LA GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI**

- (a) L'OdV-231, ricevuta la segnalazione nei modi di cui al precedente 1.10.F, dovrà:
  - (i) inviare al segnalante un avviso di ricevimento della segnalazione entro 7 (sette) giorni dalla data di ricezione;
  - (ii) dare diligente seguito alle segnalazioni ricevute;
  - (iii) mantenere le necessarie interlocuzioni con la persona segnalante, potendo anche richiedere a quest'ultima, se necessario, integrazioni;
  - (iv) fornire riscontro alla segnalazione entro 3 (tre) mesi dalla data dell'avviso di ricevimento o, in mancanza di tale avviso, entro tre mesi dalla scadenza del termine di sette giorni dalla presentazione della segnalazione.

#### **1.10.I – CANALE DI SEGNALAZIONE ESTERNO E CONDIZIONI DI UTILIZZO**

- a) Ai sensi dell'art. 6 del D.Lgs. n. 24/2023 la persona segnalante può effettuare

una segnalazione esterna se, al momento della sua presentazione, ricorre una delle seguenti condizioni:

- (i) non è prevista, nell'ambito del suo contesto lavorativo, l'attivazione obbligatoria del canale di segnalazione interna ovvero questo, anche se obbligatorio, non è attivo o, anche se attivato, non è conforme alla disciplina legale;
  - (ii) la persona segnalante ha già effettuato una segnalazione interna e la stessa non abbia avuto seguito;
  - (iii) la persona segnalante abbia fondati motivi di ritenere che, se effettuasse una segnalazione interna, alla stessa non sarebbe dato efficace seguito ovvero che la stessa segnalazione possa determinare il rischio di ritorsione;
  - (iv) la persona segnalante abbia fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.
- b) L'Autorità nazionale anticorruzione (ANAC) attiva un canale di segnalazione esterna che garantisce, anche tramite il ricorso a strumenti di crittografia, la riservatezza dell'identità della persona segnalante, della persona coinvolta e della persona menzionata nella segnalazione, nonché del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione. La stessa riservatezza viene garantita anche quando la segnalazione sia effettuata attraverso canali diversi da quelli indicati nel primo periodo o perviene a personale diverso da quello addetto al trattamento delle segnalazioni, al quale viene in ogni caso trasmessa senza ritardo.
- c) Le segnalazioni esterne sono effettuate in forma scritta tramite la piattaforma informatica messa a disposizione dall'ANAC sul proprio sito istituzionale, oppure in forma orale attraverso linee telefoniche o sistemi di messaggistica vocale ovvero, su richiesta della persona segnalante, mediante un incontro diretto fissato entro un termine ragionevole. Per la relativa disciplina si rinvia alle informazioni pubblicate sul sito istituzionale dell'ANAC.
- d) La segnalazione esterna presentata ad un soggetto diverso dall'ANAC è trasmessa a quest'ultima, entro sette giorni dalla data del suo ricevimento, dando contestuale notizia della trasmissione alla persona segnalante.

## **1.10.J - FORME DI TUTELA DEL WHISTLEBLOWER**

- a) All'infuori dei casi in cui sia configurabile una responsabilità a titolo di calunnia

e di diffamazione, ai sensi delle disposizioni del codice penale o dell'art. 2043 del codice civile e delle ipotesi in cui l'anonimato non sia opponibile per espresso disposto di legge (ad esempio, indagini penali, tributarie o amministrative, ispezioni di organi di controllo), l'identità del whistleblower viene protetta in ogni contesto successivo alla segnalazione, ai sensi e per gli effetti del capo III, art. 16 del D.Lgs. 24/2023. Pertanto, fatte salve le eccezioni di cui sopra, l'identità del segnalante non può essere rivelata senza il suo espresso consenso e tutti coloro che ricevono o sono coinvolti nella gestione della segnalazione sono tenuti a tutelare la riservatezza di tale informazione. La violazione dell'obbligo di riservatezza è fonte di responsabilità disciplinare, fatte salve ulteriori forme di responsabilità previste dall'ordinamento.

- b) Nell'ambito del procedimento disciplinare, l'identità della persona segnalante non può essere rivelata, ove la contestazione dell'addebito disciplinare sia fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla segnalazione, anche se conseguenti alla stessa. Qualora la contestazione sia fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione e la conoscenza dell'identità della persona segnalante sia indispensabile per la difesa dell'incolpato, la segnalazione sarà utilizzabile ai fini del procedimento disciplinare solo in presenza del consenso espresso della persona segnalante alla rivelazione della propria identità.
- c) La segnalazione del whistleblower è, inoltre, sottratta al diritto di accesso previsto dagli artt. 22 e seguenti della legge 241/1990 e ss. modifiche. Il documento non può, pertanto, essere oggetto di visione né di estrazione di copia da parte di richiedenti, ricadendo nell'ambito delle ipotesi di esclusione di cui all'art. 24, comma 1, lett. a), della legge n. 241/90 s.m.i.
- d) Nei confronti del singolo dipendente, così come di quel soggetto dotato dei requisiti indicati al precedente punto 1.10.C, che effettui 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, ai sensi del capo III, art. 17 del D.Lgs. 24/2023. Per misure discriminatorie e/o ritorsioni si intendono le azioni disciplinari ingiustificate, le molestie sul luogo di lavoro ed ogni altra forma di ritorsione che determini condizioni di lavoro intollerabili, il licenziamento, la sospensione o misure equivalenti (tra cui: la retrocessione di grado o la mancata promozione; il mutamento di funzioni, il cambiamento del luogo di lavoro, la riduzione dello stipendio, la modifica dell'orario di lavoro; la sospensione della formazione o

qualsiasi restrizione dell'accesso alla stessa; le note di merito negative o le referenze negative; l'adozione di misure disciplinari o di altra sanzione, anche pecuniaria; la coercizione, l'intimidazione, le molestie o l'ostracismo; la discriminazione o comunque il trattamento sfavorevole; la mancata conversione di un contratto di lavoro a termine in un contratto di lavoro a tempo indeterminato, laddove il lavoratore avesse una legittima aspettativa a detta conversione; il mancato rinnovo o la risoluzione anticipata di un contratto di lavoro a termine; i danni, anche alla reputazione della persona, in particolare sui social media, o i pregiudizi economici o finanziari, comprese la perdita di opportunità economiche e la perdita di redditi; l'inserimento in elenchi impropri sulla base di un accordo settoriale o industriale formale o informale, che può comportare l'impossibilità per la persona di trovare un'occupazione nel settore o nell'industria in futuro; la conclusione anticipata o l'annullamento del contratto di fornitura di beni o servizi; l'annullamento di una licenza o di un permesso; la richiesta di sottoposizione ad accertamenti psichiatrici o medici).

- e) Il dipendente e/o il soggetto che dovesse ritenere di aver subito ritorsioni per il fatto di aver effettuato una segnalazione di illecito, deve dare notizia circostanziata dell'avvenuta condotta ritorsiva all'OdV-231V che, valutata la sussistenza degli elementi, segnala i fatti a:
- (i) l'Ufficio Risorse Umane che potrà coinvolgere il Responsabile dell'unità organizzativa di appartenenza del dipendente vittima della presunta ritorsione. Il Responsabile dell'unità organizzativa in cooperazione con l'Ufficio Risorse Umane valuterà tempestivamente l'opportunità/necessità di adottare atti o provvedimenti per ripristinare la situazione e/o per rimediare agli effetti negativi della condotta ritorsiva in via amministrativa e la sussistenza degli estremi per avviare il procedimento disciplinare nei confronti dei soggetti eventualmente responsabili della ritorsione;
  - (ii) all'Ufficio Legale dell'azienda, che valuterà in accordo con la Direzione aziendale la sussistenza degli estremi per esercitare in giudizio l'azione di risarcimento per lesione dell'immagine della Società.
- f) In ogni caso, è istituito presso l'ANAC l'elenco degli enti del Terzo settore che forniscono alle persone segnalanti specifiche misure di sostegno, tra cui informazioni, assistenza e consulenze a titolo gratuito sulle modalità di segnalazione e sulla protezione dalle ritorsioni offerta dalle disposizioni normative nazionali e da quelle dell'Unione europea, sui diritti della persona coinvolta, nonché sulle modalità e condizioni di accesso al patrocinio a spese

dello Stato.

- g) Il dipendente e/o il soggetto che dovesse ritenere di aver subito ritorsioni potrà comunicare all'ANAC la verifica di tali fatti. Tale ente provvederà a trasmettere pertinente informativa all'Ispettorato nazionale del Lavoro per i provvedimenti di propria competenza.

#### **1.10.K - TRATTAMENTO DEI DATI PRODOTTI DALLA SEGNALAZIONE**

- a) Ogni trattamento dei dati personali, compresa la comunicazione tra le autorità competenti, previsto dal presente decreto, deve essere effettuato a norma del regolamento (UE) 2016/679, del decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196 e del decreto legislativo 18 maggio 2018, n. 51. La comunicazione di dati personali da parte delle istituzioni, degli organi o degli organismi dell'Unione europea è effettuata in conformità del regolamento (UE) 2018/1725.
- b) I trattamenti di dati personali relativi al ricevimento e alla gestione delle segnalazioni sono effettuati da “Enfarma S.p.A.” in qualità di titolare del trattamento, nel rispetto dei principi di cui agli articoli 5 e 25 del regolamento (UE) 2016/679 o agli articoli 3 e 16 del decreto legislativo n. 51 del 2018, fornendo idonee informazioni alle persone segnalanti e alle persone coinvolte ai sensi degli articoli 13 e 14 del medesimo regolamento (UE) 2016/679 o dell'articolo 11 del citato decreto legislativo n. 51 del 2018, nonché adottando misure appropriate a tutela dei diritti e delle libertà degli interessati.
- c) “Enfarma S.p.A.” ha definito il proprio modello di ricevimento e gestione delle segnalazioni interne, individuando misure tecniche e organizzative idonee a garantire un livello di sicurezza adeguato agli specifici rischi derivanti dai trattamenti effettuati, sulla base di una valutazione d'impatto sulla protezione dei dati, e disciplinando il rapporto con eventuali fornitori esterni che trattano dati personali per loro conto ai sensi dell'articolo 28 del regolamento (UE) 2016/679 o dell'articolo 18 del decreto legislativo n. 51 del 2018.

#### **1.10.L - RESPONSABILITÀ DEL WHISTLEBLOWER**

- a) Il sistema di whistleblowing adottato lascia impregiudicata la responsabilità penale e disciplinare del whistleblower nell'ipotesi di segnalazione calunniosa o diffamatoria, ai sensi del codice penale e dell'art. 2043 del codice civile. Sono altresì fonte di responsabilità, in sede disciplinare e nelle altre competenti



sedi, eventuali forme di abuso della presente procedura, quali le segnalazioni manifestamente opportunistiche e/o effettuate al solo scopo di danneggiare il denunciato o altri soggetti e ogni altra ipotesi di utilizzo improprio o di intenzionale strumentalizzazione dell'istituto oggetto della presente procedura.

## PARTE SPECIALE

### A) Il modello “231” in ENFARMA

Al fine di garantire condizioni di legalità, correttezza e trasparenza nello svolgimento della propria attività, “ENFARMA” ha ritenuto di adottare ed attuare un Modello Organizzativo ai sensi del Decreto Legislativo 231/2001.

Tale iniziativa è stata assunta nella convinzione che l’adozione del Modello – al di là delle prescrizioni del Decreto che individuano nello stesso un elemento facoltativo e non obbligatorio – possa costituire un valido strumento di sensibilizzazione di tutti coloro che operano in nome e per conto della Società, affinché tengano comportamenti corretti e lineari nell’espletamento delle proprie attività, tali da prevenire il rischio di commissione dei reati previsti dal Decreto stesso.

In particolare, attraverso l’adozione del Modello, “ENFARMA” si propone di perseguire le seguenti finalità:

- rendere consapevoli i dipendenti, gli apicali e tutti coloro che operano in nome e per conto di “ENFARMA” nelle aree di attività a rischio-reato di poter incorrere, in caso di violazione delle disposizioni ivi riportate, nella commissione di illeciti passibili di sanzioni penali comminabili nei loro stessi confronti e di sanzioni amministrative irrogabili, in sede penale, all’azienda;
- ribadire che comportamenti contrari alle norme di legge ed ai principi etici adottati da “ENFARMA” con il proprio Codice Etico e di Comportamento sono fortemente condannati dalla Società, tanto da essere sanzionati attraverso il Sistema Disciplinare di cui si dirà nella parte speciale;
- consentire alla Società di vigilare sulle attività a rischio al fine di intervenire tempestivamente per prevenire o contrastare la commissione dei reati stessi.

Il Modello, dunque, è indirizzato a tutto il personale della Società, che è tenuto a conoscere e rispettare le disposizioni in esso contenute.

In particolare, i destinatari del Modello sono:

- l’Amministratore e gli eventuali organi di controllo (laddove nominati);
- dirigenti e manager;
- tutti i dipendenti della Società;
- collaboratori e lavoratori parasubordinati.
- i componenti del Collegio Sindacale.

La Società inoltre assicura il rispetto delle norme di legge, del Codice Etico e di Comportamento, del Modello e delle procedure aziendali, per le parti di volta in volta applicabili, da parte di terzi (appaltatori, consulenti, fornitori, cooperative di lavoro etc.) tramite specifiche clausole contrattuali di cui i medesimi potranno essere informati anche verbalmente, che ne impongono il rispetto e prevedono la facoltà per la Società di risolvere il relativo contratto in caso di comprovata violazione (clausole risolutive espresse).

La soglia dimensionale della ENFARMA e l'essenzialità della sua struttura interna gerarchica e funzionale, peculiarità che permettono di definire la stessa come una **piccola impresa**, ha inciso ed influenzato il processo di gestione dei rischi, con particolare riferimento:

- all'articolazione delle funzioni aziendali interessate e di casistiche di illecito potenzialmente rilevanti;
- alle modalità operative di conduzione dell'attività di gestione dei rischi, svolte in via diretta dall'organo dirigente mediante procedure standardizzate;
- all'articolazione dei controlli preventivi, che saranno limitati ed attuati anch'essi in forma semplificata.

Nella considerazione che la ENFARMA utilizza sistemi di rilevazione molto semplici, a fronte di operazioni altrettanto lineari, si reputa opportuno mettere in atto colloqui e/o riunioni periodiche tra gli *stakeholder* e l'amministratore.

## **A.1 Breve storia del Gruppo: organizzazione attività e processi di ENFARMA**

La società "ENFARMA" nasce nel 2005 e si pone sin da subito quale società leader nella commercializzazione di integratori alimentari destinati a supportare l'alimentazione ed esercitare un effetto benefico sulle fisiologiche funzioni del corpo umano.

I prodotti commercializzati, frutto di ricerche effettuate in collaborazione con le più prestigiose università italiane, provengono da note officine di produzione, opportunamente selezionate dalla società previa verifica preliminare di tutte le certificazioni previste in materia (ministeriali, sanitarie, alimentari, amministrative, ecc).

Gli integratori alimentari sono resi disponibili per l'acquisto al pubblico tramite i grossisti del settore farmaceutico, che ne curano la distribuzione presso le farmacie e

le parafarmacie del territorio nazionale.

La divulgazione delle informazioni dei prodotti Enfarma viene effettuata in tutte le regioni italiane da una rete di Informatori Tecnico Scientifici, che visitano e aggiornano periodicamente la classe medica specialistica di riferimento.

Il fatturato aziendale è fortemente cresciuto negli anni, con ripercussioni sull'organizzazione interna e numero dei dipendenti.

Nella considerazione che la società opera prevalentemente con clienti privati e in via marginale con strutture pubbliche, la mappatura dei rischi ossia l'analisi delle singole aree funzionali interne e relativa esposizione al rischio di commissione di uno dei reati responsabilizzanti è stata compendiata in apposito prospetto costituente l'**allegato 4/A e 4/B** al presente modello (protocollo di gestione del rischio). In sostanza, per ogni funzione interessata dal rischio sono state:

- descritti i singoli compiti e/o attività;
- individuate le responsabilità e le eventuali linee di dipendenze gerarchica;
- verificata la coerenza e la documentazione delle varie operazioni ed azioni;
- verificati – ove esistenti - i poteri autorizzativi e di firma

L'ordinaria gestione aziendale si estrinseca attraverso i seguenti passaggi:

- preliminare analisi delle opportunità di mercato
- ideazione, formulazione e packaging del prodotto da commercializzare;
- registrazione del Marchio e Notifica al Ministero della Salute;
- produzione e confezionamento del prodotto attraverso aziende produttrici appositamente commissionate ed autorizzate dal Ministero della Salute, che soddisfano i requisiti di GMP, acronimo di Good Manufacturing Practice;
- distribuzione presso i grossisti
- promozione, pubblicità e presentazione delle caratteristiche del nuovo prodotto, tramite gli informatoci scientifici dipendenti della ENFARMA .

Come accennato, l'analisi dei predetti processi ha permesso di individuare le potenziali aree "sensibili" ed i rischi relativi, delineando in tal modo gli illeciti astrattamente configurabili, il tutto meglio descritto nel superiore allegato 4.

## **A.2. Approvazione, modifica, attuazione del modello 231**

Il Modello è stato adottato dall'Organo dirigente, in conformità al disposto dell'art. 6, comma 1 - lett. a) -, del Decreto, previa illustrazione all'assemblea dei soci e ratifica da parte degli stessi tramite apposita delibera.

Contestualmente all'adozione del Modello, stante le dimensioni aziendali e relativa organizzazione, la proprietà aziendale ha dato mandato all'amministratore unico di nominare un professionista esterno quale Organismo di Vigilanza e determinazione del relativo compenso annuale.

Tale scelta, ancorché onerosa, è stata preferita rispetto alla facoltà di attribuire i compiti di vigilanza all'organo dirigente ex art. 6, comma 4, del Decreto, in modo da rafforzare gli autonomi poteri di iniziativa e di controllo insiti nell'OdV.

L'attività di verifica che sarà espletata in concreto da tale Organismo e pertinenti controlli svolti saranno documentati attraverso la stesura di un apposito verbale, controfirmato dal dipendente sottoposto alle verifiche e/o addetto alla specifica area di rischio.

## **B) Metodologia**

### **La costruzione del modello: le attività propedeutiche alla definizione ed all'aggiornamento del modello**

Il modello ENFARMA va visto sia nell'ottica di prevenzione di reati, che di sistema di controllo dei diversi sistemi di gestione, in modo da apprezzarne le sue effettive potenzialità anche sotto il versante gestionale.

Conformemente alle indicazioni "*best practices*" il modello è stato predisposto sulla base di una specifica attività di analisi ("*risk-assessment*") che ha permesso di individuare le aree di attività esposte al rischio di pratiche corruttive ex artt. 6-7, D.Lgs. 231, giusta le risultanze evidenziate nell'allegato 4 al presente modello.

Tale attività è stato il frutto di un preliminare check up aziendale, la cui valutazione ha tenuto conto dei seguenti elementi:

- dimensione e complessità (volume d'affari, numero dipendenti, area, mercati ecc.);
- tipo di attività svolta e interlocutori (rapporti con soggetti pubblici, utilizzo contante, rischi sicurezza sul lavoro);
- struttura organizzativa;
- suddivisione delle ordinarie attività di gestione;
- pre-esistenza di eventuali sistemi di controllo, di principi codificati e in generale di un'etica in tale senso;
- ambiente di lavoro;
- appartenenza o meno ad un Gruppo di società.

## **Verifiche periodiche del Modello ed aggiornamento / adeguamento**

L'Organismo di Vigilanza svolge periodicamente la propria attività di controllo, onde verificare l'effettività del Modello, ossia la sua concreta applicazione da parte dei soggetti destinatari delle norme ivi indicate, nonché l'adeguatezza delle disposizioni in esso contenute rispetto all'obiettivo di prevenire la commissione dei reati previsti dal D.Lgs. n. 231/2001.

In particolare, l'attività di controllo svolta è deputata ad assicurare la conformità del Modello alle disposizioni di legge vigenti, la corretta individuazione delle aree di rischio e la verifica costante dell'efficacia delle prescrizioni dallo stesso delineate.

Per lo svolgimento dell'attività di verifica interna l'Organo Dirigente potrà avvalersi dei collaboratori della società o di consulenti esterni, fatta eccezione per i soggetti funzionalmente dipendenti degli organi soggetti all'attività di controllo.

Tali eventuali attività saranno compendiate nel verbale che sarà periodicamente redatto dall'Organismo di Vigilanza, tenendo anche conto dei reati eventualmente commessi.

In ogni caso, possono essere eseguiti controlli straordinari, anche a sorpresa, nel caso di modifiche dell'assetto organizzativo dell'Ente ovvero di segnalazioni specifiche.

La Società potrà deliberare l'aggiornamento del Modello, ove ciò si renda necessario all'esito di modifiche normative o in ragione della riscontrata inadeguatezza dello stesso rispetto al conseguimento degli obiettivi prefissati.

L'Organismo di Vigilanza può proporre l'adozione di modifiche o integrazioni mediante la trasmissione di un parere motivato all'assemblea dei soci, fermo restando la facoltà di apportare integrazioni o modifiche di natura formale.

Tutte le modifiche o integrazioni del Modello devono essere pubblicizzate mediante affissioni presso la sede operativa dell'impresa e/o pubblicazione sul sito web della società.

### **La struttura del modello**

Il presente Modello è costituito da una Parte Generale e da una Parte Speciale, oltre agli allegati in esso richiamati.

La Parte Generale illustra i contenuti del Decreto, la funzione del Modello, i compiti dell'OdV, le sanzioni applicabili in caso di violazioni e, in generale, i principi, le logiche e la struttura del Modello stesso.

La Parte Generale comprende i seguenti Allegati:

- Allegato 1: Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231, nella sua attuale formulazione;
- Allegato 2: Elenco dei reati presupposto
- Allegato 3: Codice Etico e di Comportamento;

A sua volta la Parte Speciale comprende:

- Allegato 4: prospetto funzioni e fattori di rischio
- Allegato 5: Sistema Disciplinare.

Non si è ritenuto opportuno dedicare parti speciali alle varie fattispecie di reato individuate dal Decreto, le quali – tuttavia – sono state analiticamente descritte nello specifico allegato 2.

Si rileva inoltre che sulla base dei risultati del *risk assessment*, allo stato attuale, le seguenti tipologie di reato sono state valutate, seppur astrattamente applicabili alla Società, come **non rilevanti** per la stessa, o comunque non applicabili alla realtà aziendale:

- art. 25-*quater* del Decreto – Delitti con finalità di terrorismo e di eversione dell’ordine democratico;
- art. 25-*quinquies* del Decreto – Delitti contro la personalità individuale.
- art. 25-*sexies* del Decreto – Reati di *market abuse*;
- art. 25-*quater* 1 del Decreto – Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili.

Tali valutazioni sono state assunte tenendo conto dell’attuale struttura di “ENFARMA”, delle attività attualmente svolte dalla Società stessa nonché dalla tipologia di reati indicati. Ad ogni modo la Società si impegna a svolgere un continuo monitoraggio della propria attività sia in relazione ai suddetti reati, sia in relazione all’espansione normativa cui potrà essere soggetto il Decreto. Qualora dovesse emergere la rilevanza di uno o più dei reati sopra menzionati, o di eventuali nuovi reati che il Legislatore riterrà di inserire nell’ambito del Decreto, la Società valuterà l’opportunità di integrare il presente Modello con nuove parti speciali.

## C) Elementi del modello

### Descrizione ed individuazione del responsabile

La Società, stante le sue dimensioni, non è stata mai dotata di un sistema di deleghe, significando che l’attribuzione dei poteri e delle responsabilità fa capo all’amministratore unico – cosiddetto *soggetto apicale*.

Relativamente alla salute e sicurezza sul lavoro, egli si identifica nel datore di lavoro, ai sensi e per gli effetti del D.Lgs. n. 81/2008 (qui di seguito “Datore di Lavoro”).

Sempre in tema di igiene e la sicurezza degli ambienti di lavoro, allo stesso Amministratore Unico è stato demandato l’incarico di sovrintendere agli adempimenti previsti in relazione alla messa in opera ed alla manutenzione di tutti gli impianti necessari a garantire che tutti gli scarichi ed effluenti di ogni genere rispettino gli standard di accettabilità richiesti dalle normative in vigore, all’osservanza di tutte le norme vigenti contro l’inquinamento, per la tutela della salute e dell’ambiente ecologico, inerenti alla prevenzione di ogni forma di inquinamento e alla tutela ambientale.

### **Descrizione sistemi informativi**

I principali sistemi di gestione delle aree amministrazione, tesoreria, controllo di gestione, marketing, personale, acquisti, vendita, logistica e e-commerce sono supportati da applicativi informatici. Essi costituiscono di per sé la “guida” alle modalità di effettuazione di determinate transazioni e assicurano un elevato livello di standardizzazione e di *compliance*, essendo i processi gestiti da tali applicativi validati a monte del rilascio del software.

La gestione dei sistemi informativi, utilizzando procedure che sono volte a garantire la sicurezza fisica e logica dei sistemi e dei dati in essi contenuti, è orientata ad assicurare:

- il principio separazione dei compiti mediante la contrapposizione delle funzioni;
- la tracciabilità delle operazioni e la documentabilità dei controlli.

### **Descrizione gestione dei flussi finanziari**

Il sistema di controllo di gestione (di seguito, anche “Controllo di Gestione”) prevede meccanismi di verifica della gestione delle risorse che devono garantire, oltre alla verificabilità e tracciabilità delle spese, l’efficienza e l’economicità delle attività aziendali, mirando ai seguenti obiettivi:

- definire in maniera chiara, sistematica e conoscibile le risorse (monetarie e non) a disposizione dell’azienda e il perimetro nell’ambito del quale tali risorse possono essere impiegate, attraverso la programmazione e la definizione del budget;
- controllare e monitorare l’avanzamento dei costi relativo alle singole attività;
- rilevare gli eventuali scostamenti rispetto a quanto predefinito in sede di budget annuale, analizzarne le cause e riferire i risultati delle valutazioni all’amministratore per gli opportuni interventi di adeguamento;
- predisporre eventuali situazioni infrannuali di aggiornamento in cui la



programmazione iniziale definita nel budget viene rivista sulla base degli scostamenti rilevati e delle previsioni a finire.

### **Il codice etico e di comportamento**

Elemento essenziale del sistema di controllo preventivo ai sensi del Decreto è altresì rappresentato dall'adozione di principi etici e di linee guida di comportamento rilevanti ai fini della prevenzione dei reati.

Tali principi e linee guida trovano la loro collocazione nel Codice Etico e di Comportamento adottato dalla Società (cfr. **Allegato 3**), che è pertanto parte integrante del Modello e, in generale, del sistema di prevenzione dei reati adottato dalla Società.

La violazione delle norme comportamentali descritte nel suddetto Codice darà a sua volta luogo all'applicazione di sanzioni disciplinari.

### **Il sistema disciplinare**

Un punto qualificante nella costruzione di un Modello ai sensi dell'art. 6, comma 2, lett. e) del D.Lgs. 231/2001, è costituito dalla previsione di un adeguato sistema disciplinare (qui di seguito il "Sistema Disciplinare" – **Allegato 5**), volto a sanzionare il mancato rispetto delle regole sancite dal Modello stesso e dalle procedure aziendali, nonché dei principi di comportamento contenuti nel Codice Etico e di Comportamento adottato dalla Società.

Tale Sistema Disciplinare costituisce altresì un presupposto essenziale per la valenza scriminante del Modello, ai sensi dell'art. 7, comma 4, lett. b) del D.Lgs. 231/2001.

Il Sistema Disciplinare istituito ai sensi del D.Lgs. 231/2001 è un sistema interno all'azienda, che integra le norme di legge e i regolamenti vigenti, la cui caratteristica essenziale consiste nell'essere configurato come un sistema di sanzioni autonomo: il Sistema Disciplinare si aggiunge infatti al sistema sanzionatorio penale, nel senso che la sua applicazione prescinde dalla rilevanza penale della condotta posta in essere dal singolo soggetto, nonché dall'esito di un eventuale processo penale.

Il Sistema Disciplinare adottato dalla Società ai sensi del D.Lgs. 231/2001 è altresì indipendente rispetto agli altri procedimenti per infrazioni delle norme disciplinari generali adottate dalla Società ai sensi dell'art. 7 della Legge 20 maggio 1970 n. 300.

Il presente Sistema Disciplinare, il quale costituisce una parte integrante e sostanziale del MOG 231, sarà adeguatamente divulgato a tutti soggetti interessati.

L'applicazione delle sanzioni disciplinari non pregiudica in ogni caso il diritto della

Società di agire nei confronti del soggetto responsabile al fine di ottenere il risarcimento di tutti i danni patiti a causa o in conseguenza della condotta accertata.