

WHISTLEBLOWING POLICY

1. L'ISTITUTO

La legge n. 179/2017, entrata in vigore il 29 dicembre 2017, concernente “*Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato*” ha regolamentato l’Istituto del ***Whistleblowing*** sia per il settore pubblico e privato.

Già timidamente introdotto nel settore pubblico, il sistema di Whistleblowing è lo strumento mediante il quale viene garantita tutela a chi segnala attività/comportamenti non conformi a leggi, regolamenti, norme o procedure aziendali dalle quali possono scaturire illeciti.

Il nuovo dettato normativo della Legge 179/2017, si compone di tre articoli:

- il primo apporta le modifiche all’art. 54-*bis* del D.Lgs. n. 165/2001 -settore pubblico-
- il secondo dispone delle integrazioni all’art. 6 del D.Lgs. n. 231/2001 -settore privato-
- e infine il terzo integra la disciplina dell’obbligo del segreto d'ufficio, aziendale, professionale, scientifico e industriale.

Con specifico riguardo al **settore privato** la novella interviene attraverso la modifica del D.lgs. 231/2001 inserendo all’art. 6, rubricato “*soggetti in posizione apicale e modelli di organizzazione dell'ente*”, i nuovi commi *2-bis, 2-ter e 2-quater* :

Comma 2 bis

“I modelli di cui alla lettera a) del comma 1 prevedono:

a) uno o più canali che consentano ai soggetti indicati nell'articolo 5, comma 1, lettere a) e b), di presentare, a tutela dell'integrità dell'ente, segnalazioni circostanziate di condotte illecite, rilevanti ai sensi del presente decreto e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, o di violazioni del modello di organizzazione e gestione dell'ente, di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte; tali canali garantiscono la riservatezza dell'identità del segnalante nelle attività di gestione della segnalazione;

b) almeno un canale alternativo di segnalazione idoneo a garantire, con modalità informatiche, la riservatezza dell'identità del segnalante;

c) il divieto di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione;

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

Comma 2 ter

“L'adozione di misure discriminatorie nei confronti dei soggetti che effettuano le segnalazioni di cui al comma 2-bis può essere denunciata all'Ispettorato nazionale del lavoro, per i provvedimenti di propria competenza, oltre che dal segnalante, anche dall'organizzazione sindacale indicata dal medesimo”.

Comma 2 quater

“Il licenziamento ritorsivo o discriminatorio del soggetto segnalante è nullo . Sono altresì nulli il mutamento di mansioni ai sensi dell'articolo 2103 del codice civile, nonché qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti del segnalante. È onere del datore di lavoro, in caso di controversie legate all'irrogazione di sanzioni disciplinari, o a demansionamenti, licenziamenti, trasferimenti, o sottoposizione del segnalante ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro, successivi alla presentazione della segnalazione, dimostrare che tali misure sono fondate su ragioni estranee alla segnalazione stessa”.

Sulla base della nuova normativa, dovranno quindi essere predisposti:

- a) **uno o più canali comunicativi** mediante i quali sia consentito ai soggetti segnalanti di «presentare, a tutela dell'integrità dell'ente, segnalazioni circostanziate di condotte illecite» rilevanti ai sensi del Decreto 231/2001;
- b) **almeno un canale alternativo di segnalazione** tale, anch'esso, da garantire la riservatezza del segnalante;
- c) **il divieto di atti di ritorsione o discriminatori nei confronti del segnalante** per motivi collegati direttamente o indirettamente, alla segnalazione.
- d) **un sistema disciplinare** che sanzioni chi viola il divieto di cui sopra ed anche lo stesso segnalante che effettui, con dolo o colpa grave, segnalazioni infondate.

2. LA PIATTAFORMA ON-LINE PER LE SEGNALAZIONI

La presente policy integra la procedura già prevista per la segnalazione all'Organismo di Vigilanza di violazioni del Modello e del Codice Etico (tramite gli strumenti di posta ordinaria e posta elettronica) già adottata da Quisisana.

Conformemente alla nuova disciplina del whistleblowing, Quisisana srl, mette a disposizione una piattaforma internet a libero accesso da parte di dipendenti, collaboratori, fornitori, partners ed altri,

appositamente dedicata quale canale informatico alternativo per le segnalazioni di comportamenti commissivi od omissivi nei rapporti tenuti con l'ente e che possano costituire un illecito ai sensi del D.lgs. 231/2001.

Le segnalazioni potranno essere effettuate accedendo alla apposita sezione “whistleblowing” presente su sito web aziendale www.quisisanafe.com.

L'accesso alla piattaforma è soggetto alla politica c.d. “no-log” (no logging & logs) al fine di garantire la tutela del segnalante: ciò significa che, anche qualora l'accesso alla piattaforma dovesse avvenire da un computer connesso alla rete aziendale di Quisisana, questo non verrebbe segnalato e/o tracciato dai sistemi informativi aziendali.

3. OGGETTO E CONTENUTO DELLE SEGNALAZIONI

Sono considerate rilevanti le segnalazioni che riguardano comportamenti, rischi, reati o irregolarità, consumati o tentati, ai sensi del D. lgs. 231/2001.

Il whistleblowing non riguarda doglianze di carattere personale del segnalante e/o rivendicazioni e istanza che attengano al rapporto di lavoro.

Oggetto della segnalazione sono le condotte illecite di cui il segnalante sia venuto a conoscenza in ragione del rapporto di lavoro/collaborazione , ossia a causa o in occasione dello stesso.

Il segnalante dovrà fornire tutti gli elementi utili a consentire al ricevente di procedere alle opportune e più appropriate verifiche ed accertamenti a riscontro della fondatezza dei fatti oggetto di segnalazione.

A tal fine la segnalazione dovrà contenere i seguenti elementi:

- indicazione delle generalità del segnalante con precisazione della posizione/funzione rivestita nell'ente;
- indicazione delle modalità di ricontatto del segnalante (numero di telefono, indirizzo e-mail ecc...)
- una chiara e completa descrizione dei fatti oggetto della segnalazione comprese, se conosciute, le circostanze di tempo e di luogo in cui si sono verificati i fatti e le generalità (o qualsiasi altro elemento) che consentano di identificare il soggetto/i che ha/hanno posto in essere il fatto/i;
- indicazione di qualsiasi elemento utile a confermare la fondatezza del fatto segnalato

(eventuali altri soggetti a conoscenza, documenti ecc...)

Poiché è garantita l'identità del segnalante, la segnalazione anonima, vale a dire ove non è possibile individuarne l'autore, non verrà presa in considerazione ai fini dell'avvio della procedura di verifica della fondatezza dei fatti che vi sono oggetto.

L'Organismo di vigilanza si riserverà tuttavia ogni verifica che riterrà opportuna.

3. INVIO DELLE SEGNALAZIONI E PROCEDURA DI VERIFICA

Le segnalazioni sono ricevute dall'Organismo di Vigilanza (OdV) quale organo già destinatario dei flussi informativi secondo le modalità previste dal Modello adottato da Quisisana.

L'OdV di Quisisana, in seguito alla ricezione della segnalazione, avrà il compito di verificare, preliminarmente, la pertinenza della segnalazione rispetto alla casistica di comportamenti/reati che possano comportare una violazione ai sensi del D.lgs. 231/2001.

Qualora l'esito fosse negativo si provvederà all'archiviazione della segnalazione.

Se, diversamente, la segnalazione verrà ritenuta pertinente, l'OdV avrà il compito di attivare la procedura di verifica di fondatezza della segnalazione attraverso le verifiche del caso.

Sebbene l'iter di verifica sia il medesimo già previsto dal Modello per le segnalazioni avvenute con altre modalità, lo stesso dovrà tenere conto dell'obbligo di riservatezza dell'identità del segnalante.

L'OdV dovrà pertanto adottare tutte le opportune e idonee misure a garanzia del segnalante sia in fase di audizione dello stesso che nelle comunicazioni con il CdA ed anche in fase di contestazione dell'addebito al responsabile.

L'OdV trasmetterà la segnalazione ricevuta al CdA priva di tutte quelle informazioni/dati da cui sia possibile desumere l'identità del segnalante.

La riservatezza del segnalante dovrà essere garantita anche durante la stesura dei verbali ed in fase di archiviazione della documentazione.

Tutti i soggetti che vengono a conoscenza della segnalazione sono tenuti alla riservatezza e all'obbligo di non divulgare quanto venuto a loro conoscenza, se non nell'ambito delle indagini giudiziarie.

La violazione delle prescrizioni di cui al Modello e al Codice Etico, accertata ad esito della procedura, determinerà l'applicazione delle misure sanzionatorie contenute nel codice disciplinare del Modello.

Nel caso di rilevanza penale dei fatti, l'OdV inoltrerà la segnalazione all'Autorità giudiziaria competente.

4. TUTELA DEL SEGNALANTE

Fatte salve le eccezioni di cui si dirà nel prosieguo, l'identità del segnalante è protetta in ogni contesto successivo alla segnalazione.

Coloro che ricevono o sono coinvolti nella gestione delle segnalazioni sono tenuti a tutelare la riservatezza di tale informazione; la violazione dell'obbligo di riservatezza è fonte di responsabilità disciplinare fatte salve le ulteriori responsabilità previste dall'ordinamento.

Nel caso di apertura di un procedimento disciplinare, l'identità del segnalante può essere rivelata al segnalato solo nei casi in cui:

- vi sia il consenso espresso del segnalante;
- la conoscenza dell'identità del segnalante risulti assolutamente indispensabile alla difesa dell'incolpato;
- vi siano profili di responsabilità penale.

A tale forma di tutela, la c.d. Legge sul Whistleblowing, affianca un ulteriore strumento di garanzia.

Nei confronti del dipendente che effettua una segnalazione ai sensi della presente procedura, non è consentita alcuna forma di ritorsione o misura discriminatoria, per motivi collegati direttamente o indirettamente alla denuncia segnalazione (art. 6, comma 2-bis, lett. c), D.lgs. 231/2001).

Per misure discriminatorie si intendono le azioni disciplinari ingiustificate, le molestie sul posto di lavoro, il demansionamento ed ogni altra forma di ritorsione che determini modifiche negative alle condizioni di lavoro (es. trasferimento, cambio orari, riduzione salariale).

Ai sensi della nuova disciplina, l'adozione di tali misure, che sia direttamente o indirettamente collegata alla segnalazione, può essere denunciata anche all'Ispettorato del Lavoro ed alle rappresentanze sindacali .

A ciò si aggiunge la nullità del licenziamento ritorsivo o discriminatorio, del mutamento di mansioni ex art. 2013 c.c. e di ogni modifica o misura ritorsiva adottata nei confronti del segnalante avente effetti negativi, diretti ed indiretti, sulle condizioni di lavoro.

A completare questo “sistema binario” di garanzia è l'inversione dell'onere della prova di cui all'art. 6, comma 2-quater, D.lgs. 231/2001. Ciò significa che, nell'ipotesi di controversie legate all'adozione delle misure di cui sopra, sarà onere del datore di lavoro e non del dipendente-segnalante che le misure adottate nei confronti di quest'ultimo sono fondate su ragioni estranee alla segnalazione stessa.

5. RESPONSABILITA' DEL SEGNALANTE

L'art. 6, comma 2-bis, lett. d) del D. lgs. 231/2001 prevede l'istituzione di un sistema disciplinare che sanziona anche il segnalante che effettui “con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate”.

Il dolo, la cui definizione si rileva dall'art. 43 del codice penale, è la forma più grave di colpevolezza poiché l'evento dannoso o pericolo, determinato dalla condotta attiva od omissiva dell'agente, è da quest'ultimo preveduto e voluto come conseguenza diretta dell'azione.

Si ha invece colpa grave quando il comportamento tenuto dall'agente costituisce un violazione grossolana degli obblighi di diligenza, prudenza e perizia richiesti nel caso concreto; il comportamento tenuto risulta palesemente discostante dal minimo richiesto.

Fermo restando la responsabilità penale del segnalante nelle ipotesi di calunnia e diffamazione e quella civile ai sensi dell'art. 2043 c.c., è pertanto responsabilità del segnalante effettuare segnalazioni fondate ed in buona fede.

Segnalazioni manifestamente false o infondate, effettuate al solo scopo opportunistico di danneggiare il segnalato saranno fonte di responsabilità disciplinare e/o penale nelle

opportune sedi.

5. SISTEMA DISCIPLINARE

A completare il nuovo sistema delineato dalla c.d. Legge sul Whistleblowing è l'integrazione del sistema disciplinare già previsto nel Modello.

Verrà sanzionato pertanto, non solo ogni violazione al Modello ed al Codice Etico, ma anche:

- chi viola il divieto di cui all'art. 6, comma 2 bis, lett. c) e quindi pone in essere atti di ritorsione o discriminatori nei confronti del segnalante;
- ed allo stesso tempo, anche il segnalante che agisca con dolo o colpa grave

Oltre alle Tutele Giuslavoristiche, civili e penali sopra dette, al soggetto apicale che dovesse porre in essere atti di ritorsione verranno applicate le medesime sanzioni disciplinari previste dal Modello per la violazione dello stesso e del Codice Etico.

Nella applicazione delle predette sanzioni si dovrà necessariamente tener conto dell'ordine crescente di gravità dell'atto posto in essere.

Anche per il segnalante, nell'ipotesi in cui abbia agito con dolo o colpa grave e sempre fatta salva la responsabilità civile e penale, si applicheranno le medesime sanzioni previste dal sistema disciplinare di cui al Modello.

Nella applicazione delle predette sanzioni si dovrà necessariamente tener conto dell'ordine crescente di gravità.

6. PRIVACY

I dati personali raccolti nel procedimento di segnalazione verranno trattati nel rispetto della normativa vigente nazionale ed europea (Decreto Legislativo 196/2003 “Codice privacy” così come modificato dal D.Lgs. 101/2018 in attuazione del Regolamento UE 679/2016 “Regolamento Generale sulla Protezione Dati” e Regolamento UE 679/2016).

Per quanto concerne la conservazione dei dati, gli stessi saranno tenuti sino al completo esaurimento della procedura, ferme restando le esigenze di giustizia.

Sulla piattaforma on-line per le segnalazioni il segnalante potrà scaricare l'apposita informativa riguardante il trattamento dei dati personali nonché copia della presente Policy.