



Deenova S.r.l.

- Whistleblowing Policy -

INDICE

RICOGNIZIONE DELLA NORMATIVA VIGENTE	1
DEFINIZIONI	1
I SOGGETTI COINVOLTI.....	1
OGGETTO E CONTENUTO DELLA SEGNALAZIONE.....	2
I DESTINATARI DELLA SEGNALAZIONE	3
I COMPITI DI CHI RICEVE LA SEGNALAZIONE	4
TUTELA DEL SEGNALANTE.....	4
IL SISTEMA SANZIONATORIO	5

RICOGNIZIONE DELLA NORMATIVA VIGENTE

La Legge n. 179/2017, ha inserito all'interno del D.Lgs. 231/2001 la disciplina della tutela del segnalante illeciti e irregolarità di cui è venuto a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro privato, nota come Whistleblowing.

Tale disposto normativo ha previsto, nell'ambito delle società private, l'integrazione dell'articolo 6 del D.Lgs. 231/2001 con l'obbligo per la Società di prevedere dei canali che consentano la segnalazione di illeciti, garantendo la massima riservatezza in merito all'identità del segnalante.

DEFINIZIONI

Prima di procedere con la declinazione degli aspetti sostanziali ed operativi correlati alla gestione delle segnalazioni, con le seguenti definizioni si intende precisare il significato che viene attribuito a taluni termini utilizzati:

- Segnalante o Whistleblower: chiunque svolga un compito o funzione all'interno o per conto della Società che decida di segnalare un illecito di cui è testimone. Possono essere segnalanti i dipendenti (anche distaccati da altre società del Gruppo), i dirigenti, i collaboratori, gli amministratori ma anche consulenti ed in generale gli *stakeholder* della Società.
- Segnalato: soggetto che, all'interno della segnalazione, viene individuato quale responsabile dell'illecito oggetto di segnalazione.
- Segnalazione: comunicazione del Segnalante che ha ad oggetto un sospetto o la consapevolezza di un illecito commesso dal Segnalato, che può recare un danno alla Società o a terzi. Tale sospetto deve fondarsi su elementi di fatto precisi e concordanti. La Segnalazione può potenzialmente essere:
 - non Anonima, qualora il Segnalante rilevi apertamente le proprie generalità;
 - anonima, qualora l'identità del segnalante non sia esplicitata né individuabile, che al fine di essere presa in considerazione, dovrà presentare elementi di specifica precisione e fondatezza, tali da superare l'anonimato della fonte e permettere di svolgere ulteriori approfondimenti.

I SOGGETTI COINVOLTI

Tenuto conto della scelta del legislatore di inserire la disciplina del *Whistleblowing* nel d.lgs 231/01, la Società ha inteso individuare quali potenziali Segnalanti i soggetti indicati nell'articolo 5, comma 1, lettere a) e b) del D.Lgs. 231/01 così come individuati nel par. "Destinatari del Modello" della Parte generale del Modello di Organizzazione gestione e controllo ex D. lgs. 231/01.

In particolare, tra i soggetti interni vengono considerati:

- tutti i dipendenti della Società, ivi compresi i dipendenti di altre società del gruppo che svolgono servizi per SLPA, a prescindere dalla tipologia contrattuale prevista e dal livello funzionale ricoperto;
- tutti coloro che collaborano con DEENOVA in forza di un rapporto di lavoro parasubordinato (collaboratori a progetto, prestatori di lavoro temporaneo, interinali, stagisti, etc.)
- gli amministratori e i membri degli organi sociali;

Gli *stakeholder* esterni, ovvero i Soggetti Terzi individuati quali Destinatari del Modello che agiscono per conto della Società sulla base di contratti o lettere di incarico formalizzati (ad es. agenti, intermediari, consulenti, fornitori, ecc...), non sono ritenuti soggetti coinvolti.

OGGETTO E CONTENUTO DELLA SEGNALAZIONE

Ai sensi dell'art. 6 co. 2 bis d.lgs 231/01, introdotto con la recente novella legislativa, la Segnalazione deve riguardare condotte illecite, rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/01, o violazioni del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo della Società, di cui si sia venuto a conoscenza in ragione delle funzioni svolte.

Si tratta quindi di azioni od omissioni, commesse o tentate, che siano:

- suscettibili di sanzioni anche nei confronti della Società ai sensi del D.Lgs. 231/01 (ad esempio condotte corruttive, violazione delle normative in materia di tutela dell'ambiente, violazioni dalla normativa in materia di salute e sicurezza sul lavoro, ecc...) o che potrebbero comunque ingenerare il sospetto della commissione di illeciti rilevanti ai sensi del d.lgs. 231/01;
- poste in essere in violazione del Codice Etico, delle procedure aziendali rilevanti ai fini del D.Lgs. 231/01, del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex d.lgs. 231/2001 o di altre disposizioni aziendali richiamate dal Modello.

La Segnalazione non può riguardare, invece, rimostranze di carattere personale del Segnalante o richieste che attengono alla disciplina del rapporto di lavoro o ai rapporti con il superiore gerarchico o i colleghi, per le quali occorre fare riferimento alla Direzione Risorse Umane.

La Segnalazione deve essere circostanziata e fondata su elementi di fatto precisi e concordanti e quindi deve preferibilmente contenere i seguenti elementi:

- le generalità del Segnalante (fermo restando che è ammessa comunque la possibilità di presentare segnalazioni anonime);
- una chiara e completa descrizione dei fatti oggetto di Segnalazione;
- se conosciute, le circostanze di tempo e di luogo in cui sono stati commessi;

- se conosciute, le generalità o altri elementi (come la qualifica e il servizio in cui svolge l'attività) che consentano di identificare il soggetto/i che ha/hanno posto/i in essere i fatti segnalati;
- l'indicazione di eventuali altri soggetti che possono riferire sui fatti oggetto di Segnalazione;
- l'indicazione di eventuali documenti che possono confermare la fondatezza di tali fatti;
- ogni altra informazione che possa fornire un utile riscontro circa la sussistenza dei fatti segnalati.

Non sono meritevoli di tutela le Segnalazioni fondate su meri sospetti o voci e le doglianze di carattere personale del Segnalante o rivendicazioni da parte del medesimo.

In questa prospettiva è opportuno che le Segnalazioni siano il più possibile circostanziate e offrano il maggior numero di elementi, al fine di consentire alla Società di effettuare le dovute verifiche.

I DESTINATARI DELLA SEGNALAZIONE

Al fine di garantire la tutela della riservatezza dell'identità del segnalante, la Società, in accordo con le normative di riferimento, ritiene che il flusso di gestione delle segnalazioni debba coinvolgere l'Organismo di Vigilanza ex D.Lgs. 231/2001.

Il sistema di tutela del Segnalante introdotto con la Legge 179/2017 infatti, innestandosi nell'articolo 6 del D.Lgs. 231/2001, affida indirettamente (anche se non esplicitamente) all'Organismo di Vigilanza ex D.Lgs. 231/2001, il compito di ricevere e gestire le Segnalazioni in merito a possibili illeciti e violazioni del Modello o del Codice.

In considerazione quindi di quanto sopra indicato, la Società ha previsto di istituire diversi canali di comunicazione alternativi di cui uno informatico, come previsto dalla normativa:

- un indirizzo di posta elettronica dedicato gestito dall'OdV:

organo.di.vigilanza.deenova@gmail.com

- indirizzo di posta: Via Vittime della Strada 2 - 29010 Gragnano Trebbiense, Piacenza.

In merito alle modalità di segnalazione e ai contenuti delle segnalazioni stesse si rimanda a quanto descritto nel capitolo 2 della sezione seconda della Parte Generale

del Modello di organizzazione gestione e controllo ex D.Lgs. 231/01 di Deenova (paragrafo 2.4).

Qualora il Segnalante rivesta la qualifica di pubblico ufficiale o incaricato di pubblico servizio, l'invio della segnalazione non lo esonera dall'obbligo di denunciare alla competente Autorità giudiziaria i fatti penalmente rilevanti.

I COMPITI DI CHI RICEVE LA SEGNALAZIONE

L'Organismo di Vigilanza prende in carico la segnalazione per la necessaria istruttoria e, a conclusione degli accertamenti, informa tramite mail il Segnalante dell'esito o dello stato degli stessi.

Se indispensabile, l'OdV richiede chiarimenti al Segnalante e/o a eventuali altri soggetti coinvolti nella segnalazione, con l'adozione delle necessarie cautele.

L'OdV, verifica la fondatezza delle circostanze rappresentate nella Segnalazione attraverso ogni attività che ritiene opportuna, compresa l'audizione di eventuali altri soggetti che possono riferire sui fatti segnalati, nel rispetto dei principi di imparzialità, riservatezza e tutela dell'identità del Segnalante.

L'OdV, sulla base di una valutazione dei fatti oggetto della Segnalazione, può decidere, in caso di evidente e manifesta infondatezza e di colpa grave o dolo, di archiviare la segnalazione e di trasmettere l'informativa alla Direzione Risorse Umane per il procedimento disciplinare.

Nel caso si ravvisino elementi di non manifesta infondatezza del fatto, l'OdV gestisce la Segnalazione coinvolgendo anche i soggetti terzi competenti - anche per l'adozione dei provvedimenti conseguenti - quali:

- il vertice aziendale e/o il Responsabile della funzione in cui si è verificato il fatto per l'acquisizione di elementi istruttori, sempre con l'adozione delle necessarie cautele per tutelare la riservatezza del Segnalante;
- la Direzione Risorse Umane, per eventuali profili di responsabilità disciplinare;
- eventualmente l'Autorità giudiziaria per i profili di rispettiva competenza.

I dati e i documenti oggetto della Segnalazione vengono conservati a norma di legge.

TUTELA DEL SEGNALANTE

La Società, non tollera, alcuna conseguenza pregiudizievole nei confronti del segnalante in ambito disciplinare e tutelandolo in caso di adozione di «misure discriminatorie, dirette o indirette, aventi effetti sulle condizioni di lavoro per motivi collegati direttamente o indirettamente alla denuncia». La predetta tutela, tuttavia, trova un limite nei «casi di responsabilità a titolo di calunnia o diffamazione o per lo stesso titolo ai sensi dell'art. 2043 del codice civile».

La tutela non trova, quindi, applicazione nei casi in cui la segnalazione riporti informazioni false rese con dolo o colpa grave.

In caso di sospette discriminazioni o ritorsioni nei confronti del Segnalante, correlabili alla segnalazione, o di abusi dello strumento di segnalazione da parte dello stesso, la Società provvederà all'applicazione di sanzioni disciplinari.

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

Il licenziamento ritorsivo o discriminatorio del 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 della Società, 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.

IL SISTEMA SANZIONATORIO

Un sistema di *Whistleblowing* efficace deve prevedere delle sanzioni sia nei confronti del Segnalante, in caso di abuso dello strumento di Segnalazione, che nei confronti dei Segnalati in caso di accertamento degli illeciti segnalati.

Come definito nei paragrafi precedenti, attualmente il sistema di *Whistleblowing* è stato integrato nel D.Lgs. 231/2001 di conseguenza vengono estese ed applicate le sanzioni previste dal sistema descritto al capitolo 3 della sezione seconda della Parte Generale del Modello di organizzazione, gestione e controllo di Deenova S.r.l., cui si rimanda per maggiori dettagli.