 farmacie comunali SpA	Protocollo Gestione delle denunce (Sistema di Whistleblowing)	Cod. 18	Vers. 2019
--	--	----------------	-----------------------------

1. Scopo

Il presente protocollo, come strumento di regolamentazione ed in applicazione delle disposizioni del Modello, disciplina il percorso che il personale deve seguire per chiedere assistenza e/o inoltrare internamente all'azienda segnalazioni relative alle ipotesi di reato previste dal D.Lgs. n. 231/2001.

Ciò al di là di quanto specificatamente già previsto all'interno del protocollo n. 08 "Flussi di informazione da e per l'Organismo di Vigilanza" cui si rimanda per la gestione di segnalazioni obbligatorie e periodiche che riguardano o che potrebbero riguardare la vita del Modello organizzativo.

L'obiettivo del presente protocollo è invece individuato nel garantire lo sviluppo del potenziale di collaborazione da parte del personale e dei collaboratori dell'azienda per la denuncia delle ipotesi di reato contemplate dalla normativa in tema di:

- responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni;
- prevenzione e repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione;
- disciplina riguardante il diritto di accesso civico e gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni.

Infatti, coloro che nel corso delle proprie funzioni lavorative si trovano coinvolti o informati di specifici fatti, eventi o circostanze consentono, nell'operare una denuncia, non solo di ottenere una efficace azione correttiva ma, soprattutto, di manifestare la volontà di perseguire un comportamento etico ed una impostazione culturale che costituisce essa stessa il primario deterrente al fenomeno citato, di efficacia superiore alla sanzione stessa. La componente psicologica collegata ad opportuni meccanismi di comunicazione riesce a generare comportamenti etici indotti.

Tutto ciò assicurando un'adeguata protezione ed un insieme di garanzie nei confronti dei soggetti per i quali l'ostacolo principale alla denuncia è rappresentato dalle conseguenze che l'attività, denominata con un termine negativo "delatoria", può comportare sul piano personale e professionale.

A tal proposito si richiama quanto disposto dall'art. 6. "Soggetti in posizione apicale e modelli di organizzazione dell'ente" ai commi 2bis, 2ter e 2 quater del D. Lgs. 231/2001 (così come modificati dalla legge 12 novembre 2011, n. 183 e dalla legge 30 novembre 2017, n. 179).

Art. 6 "Soggetti in posizione apicale e modelli di organizzazione dell'ente"


[...]

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;

Approvato da	Consiglio di Amministrazione	Data	2019
Emesso da	Direzione	Pag.	1/4

 farmacie comunali SpA	Protocollo Gestione delle denunce (Sistema di Whistleblowing)	Cod. 18	Vers. 2019
--	--	----------------	-----------------------------

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.

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.

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.

[...]

2. Ambito di applicazione

Il presente protocollo si indirizza tutti coloro che operano, direttamente ed indirettamente, per l'azienda, sia interne che esterne. Sono pertanto interessate al protocollo tutte le persone che, se pure esterne, operano a livello continuativo con la Società in qualsiasi veste.

3. Reati da presidiare

Si tratta di tutte le "famiglie di reati presupposto" contemplate dal D. Lgs. 231/01 e s.m.i., dalla legge 190/2012 e s.m.i., dal D. Lgs. 33/2013 e s.m.i., nonché da tutte le norme ad essi collegati.

4. Gestione dell'iter operativo

Nello svolgimento delle attività disciplinate dal presente protocollo, i soggetti interessati o coinvolti hanno innanzitutto l'obbligo di osservare le disposizioni di legge e i principi contenuti nel Codice Etico, nel Modello Organizzativo e nelle policy adottate dalla Società.


Se un soggetto, dipendente o terza parte, ha necessità di assistenza o desidera segnalare:

1. una irregolarità nell'applicazione del Modello 231 e/o del Codice Etico
2. una violazione di questi
3. una presunta irregolarità o presunta violazione di questi documenti
4. una violazione della normativa di riferimento del Modello Organizzativo predisposto ai sensi del D. Lgs. 231/01 e s.m.i., della legge 190/2012 e s.m.i., del D. Lgs. 33/2013 e s.m.i., nonché da tutte le norme ad essi collegati.

lo stesso, che denominiamo denunciante, deve contattare nell'ordine:

1. il suo diretto responsabile;

Approvato da	Consiglio di Amministrazione	Data	2019
Emesso da	Direzione	Pag.	2/4

 farmacie comunali SpA	Protocollo Gestione delle denunce (Sistema di Whistleblowing)	Cod. 18	Vers. 2019
--	--	----------------	-----------------------------

2. Il Responsabile Prevenzione Corruzione e Trasparenza;
3. Il Direttore;
4. l'Organismo di Vigilanza;

Il diretto responsabile (ovvero il RPCT, il Direttore o l'OdV) possono fornire assistenza al denunciante esclusivamente condividendo i consigli o i pareri circa i comportamenti più adeguati da adottare nel prendere una decisione su un presunto o sospetto illecito. Il denunciante giunge in tal modo ad adottare una decisione potendo contare su un reale supporto personale. Questi può pertanto decidere o meno di denunciare un'irregolarità rilevata o una potenziale situazione di illecito.

Se il denunciante decide di procedere con la segnalazione, l'OdV provvede a raccogliere le informazioni a carattere strettamente riservato e ad aprire formalmente il caso coordinando le indagini sino alla chiusura del caso stesso.

L'OdV ha inoltre la responsabilità di riferire al C.d.A. prima di chiudere il caso.

Il denunciante, sia in caso di pura assistenza che in caso di apertura di indagini, deve essere tutelato da forme di ritorsione, discriminazione, penalizzazione e si deve assolutamente assicurare la riservatezza sull'identità del segnalante.

Le segnalazioni e quant'altro ad esse relativo sono conservate in apposito registro, che riporta le seguenti informazioni:


I contenuti minimi del Sistema di gestione delle denunce sono i seguenti:

- Protocollo etico-organizzativo di prevenzione 231 interessato
- Sezione del Codice etico interessata
- Direzione, Unità organizzativa Funzione interessata
- Data di ricevimento della segnalazione
- Data di inserimento nel registro
- Descrizione dello status della segnalazione in attesa della valutazione
- Nominativo del Ricevente
- Denominazione del documento originario (eventuale)
- Descrizione della verifica proposta
- Descrizione della valutazione finale
- Decisioni adottate
- Data di chiusura del caso
- Osservazioni (eventuali)

Al fine di informare il C.d.A. sulla gestione delle segnalazioni è prevista un'attività di reporting la cui relativa documentazione presenta il seguente contenuto:

- Visione ed andamento della gestione denunce
- Elenco dei casi e loro chiusura
- Segnalazione di eventuali specifiche criticità
- Evidenza statistica del numero dei casi e dello loro significatività

Approvato da	Consiglio di Amministrazione	Data	2019
Emesso da	Direzione	Pag.	3/4

 farmacie comunali SpA	Protocollo Gestione delle denunce (Sistema di Whistleblowing)	Cod. 18	Vers. 2019
---	--	----------------	-----------------------

- Ambito di riscontro in Direzioni, funzioni o unità organizzative, voci di spesa, specifica documentazione (ad esempio contratti), fornitori, clienti ecc.

Il Sistema di gestione delle segnalazioni e denunce è impostato in modo tale da:

- assicurare la difesa al denunciato;
- assicurare il denunciante da forme di ritorsione con la riservatezza totale dei dati sulla sua identità;
- punire le segnalazioni in malafede;
- accettare anche le denunce anonime (ma limitarne l'uso indiscriminato);
- prevedere la possibilità discrezionale di distruggere i dati decorsi 2 mesi;
- Prevedere l'intervento diretto della Direzione e, ove necessario, della Presidenza, non limitando la gestione del caso alla sola funzione Risorse Umane.

5. Sistema disciplinare

Il presente protocollo costituisce parte integrante del Modello organizzativo della Società.

L'inosservanza dei principi e delle regole ivi contenuti rappresenta pertanto una violazione di detto Modello e comporta l'applicazione del Sistema disciplinare.

Approvato da	Consiglio di Amministrazione	Data	2019
Emesso da	Direzione	Pag.	4/4