1. PREMESSA:

Con il decreto legislativo del 10 marzo 2023 n. 24 (di seguito anche "Decreto") pubblicato nella Gazzetta Ufficiale del 15 marzo 2023, è stata recepita nell'ordinamento italiano la Direttiva UE 2019/1937 riguardante "la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione" (cd. disciplina *whistleblowing*).
Obiettivo della Direttiva europea è stabilire norme minime comuni volte a garantire un elevato livello di protezione per le persone che segnalino violazioni del diritto dell'Unione, quali la corruzione, la frode, la cattiva gestione e altri illeciti che minacciano la salute pubblica e la sicurezza, l'integrità finanziaria, i diritti umani e l'ambiente all'interno della realtà aziendale.

Scopo della presente Policy è pertanto, quello di introdurre all'interno della società QUICARE S.R.L. con sede legale e sede operativa in Via Properzio 5, 00193 Roma (Rm), avente P.Iva 13960611005 (di seguito la "Società") un protocollo che regoli il processo di gestione delle segnalazioni, l'analisi ed il trattamento di quelle inviate per far emergere rischi e/o situazioni potenzialmente pregiudizievoli per la Società derivanti da un illecito aziendale o da un'irregolarità di gestione, permettendo al contempo di affrontare le criticità rapidamente e con la necessaria riservatezza.
L'intento, coerentemente con la normativa di riferimento, è dunque, promuovere un clima di apertura, trasparenza, integrità e responsabilità sociale in capo al personale all'interno della Società, che conferma così di credere fortemente in una cultura aziendale in cui ciascuno si possa sentire libero di condividere preoccupazioni riguardo presunte irregolarità senza dover temere conseguenze ritorsive di alcun genere, in linea con i valori fondamentali della QUICARE S.R.L. Non in ultimo, lo scopo è scoraggiare così le persone dal commettere abusi e irregolarità, sostenendo un miglioramento continuo della compliance e della gestione dei rischi, nonché un rafforzamento sul piano reputazionale.

La procedura di gestione del whistleblowing fornisce vantaggi reali e tangibili, quali la prevenzione e la mitigazione delle perdite finanziarie derivanti da frodi e responsabilità, con l'eventuale applicazione di sanzioni civili o penali.
La presente procedura approvata 13.12.2023 regola quindi, anche attraverso indicazioni operative, il processo di invio, ricezione, analisi, trattamento e gestione delle segnalazioni di condotte illecite, rilevanti ai sensi D.lgs. 24/2023, nonché le forme di tutela della riservatezza del segnalante per scongiurare e reprimere possibili ritorsioni nei suoi confronti.

2. DEFINIZIONI

Di seguito le definizioni rilevanti nella presente Procedura:

- **"ANAC":** Autorità nazionale Anti Corruzione;
- **"contesto lavorativo"**: le attività lavorative o professionali, presenti o passate, svolte nell'ambito dei rapporti di cui all'art. 3, commi 3 e 4 del D. Lgs. 24/2023 dalle persone segnalanti attraverso le quali, indipendentemente dalla natura di tali attività, una persona acquisisce informazioni sulle violazioni e nel cui ambito potrebbe rischiar di subire ritorsioni in caso di segnalazione o di divulgazione pubblica o di denuncia all'autorità giudiziaria o contabile;

- **"divulgazione pubblica"** o **"divulgare pubblicamente"**: rendere di pubblico dominio informazioni sulle violazioni tramite la stampa o mezzi elettronici o comunque tramite mezzi di diffusione in grado di raggiungere un numero elevato di persone;
- **"Illecito"**: violazione di ogni norma, legge e regolamento nazionali o dell'Unione Europea, comunque applicabili alla società, incluse le violazioni del Codice Etico o di policy e procedure aziendali;
- **"informazioni sulle violazioni":** informazioni, compresi i fondati sospetti, riguardanti violazioni commesse o che, sulla base di elementi concreti, potrebbero essere commesse nell'organizzazione con cui la persona segnalante o colui che sporge denuncia all'autorità giudiziaria o contabile intrattiene un rapporto giuridico, nonché gli elementi riguardanti condotte volte ad occultare tali violazioni;
- **"facilitatore":** una persona fisica che assiste una persona segnalante nel processo di segnalazione, operante all'interno del medesimo contesto lavorativo e la cui assistenza deve essere mantenuta riservata;
- **"persona coinvolta":** la persona fisica o giuridica menzionata nella segnalazione interna o esterna ovvero nella divulgazione pubblica come persona alla quale la violazione è attribuita o come persona comunque implicata nella violazione segnalata o divulgata pubblicamente;
- **"*Whistleblower*"** (di seguito anche "**segnalante**" o, al plurale, "**segnalanti**"): la persona fisica che effettua la segnalazione o la divulgazione pubblica di informazioni sulle violazioni acquisite nell'ambito del proprio contesto lavorativo.
- **"ritorsione"**: qualsiasi comportamento, atto od omissione, anche solo tentato o minacciato, posto in essere in ragione della segnalazione, della denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o della divulgazione pubblica e che provoca o può provocare alla persona segnalante o alla persona che ha sporto la denuncia, in via diretta o indiretta, un danno ingiusto;
- **"segnalazione"** o **"segnalare"**: la comunicazione scritta o orale delle violazioni;
- **"segnalazione interna"**: la comunicazione, scritta od orale, delle informazioni sulle violazioni, presentata tramite il canale di segnalazione interna, conforme alle previsioni di cui al D. Lgs. 24/2023;
- **"segnalazione esterna"**: la comunicazione, scritta od orale, delle informazioni sulle violazioni, presentata tramite il canale di segnalazione esterna, conforme alle previsioni di cui al D. Lgs. 24/2023;
- **"violazioni"**: comportamenti, atti od omissioni che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'ente privato 6. atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni di cui agli atti dell'Unione nei settori indicati nei numeri 3), 4) e 5);

3. NORMATIVA DI RIFERIMENTO

La materia è regolata dalle seguenti fonti normative:

- **D. Lgs. 231/01**, in particolare l'art. 6, comma 2-*bis* dello stesso (modificato dal D. Lgs. 24/2023), secondo cui "*I modelli di cui al comma 1, lettera a)* [del D. Lgs. 231/01, ndr.], *prevedono, ai sensi del decreto legislativo attuativo della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio del 23 ottobre 2019, i canali di segnalazione interna, il divieto di ritorsione e il sistema disciplinare, adottato ai sensi del comma 2, lettera e)*";
- **Decreto Legislativo 10 marzo 2023, n. 24,** attuativo della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2019, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali;

- *"Linee guida in materia di protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali – procedure per la presentazione e gestione delle segnalazioni esterne*", approvate con Delibera n° 311 del 12 luglio 2023.

Quanto alla normativa interna alla Società si richiamano:

- Codice etico
- Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo approvato e adottato dal Consiglio di Amministrazione ai sensi dell'art. 6 del D.lgs. 231/01 (di seguito anche "Modello"), comprensivo del Codice Etico e del Sistema Sanzionatorio.

4. AMBITO DI APPLICAZIONE SOGGETTIVO

La procedura per la gestione whistleblowing dovrebbe invitare e favorire le "segnalazioni" da parte di chiunque acquisisca nel contesto dell'attività lavorativa informazioni sugli illeciti commessi dall'organizzazione o per conto dell'organizzazione.
Sono potenzialmente legittimati in base alla normativa a far evidenziare una condotta irregolare le seguenti categorie di individui, sia che il loro rapporto con l'organizzazione sia attuale o terminato:

- lavoratori dipendenti (a tempo pieno o parziale, a tempo indeterminato o temporanei), compresi i funzionari pubblici;
- lavoratori autonomi;
- azionisti e persone appartenenti all'organo di amministrazione, direzione o vigilanza;
- volontari e stagisti retribuiti e non retribuiti;
- persone che lavorano sotto la supervisione e la direzione di appaltatori, subappaltatori e fornitori;
- persone che hanno acquisito informazioni durante il processo di assunzione o altre trattative precontrattuali, come candidati o offerenti;

Le segnalazioni possono essere effettuate anche:

- quando il rapporto giuridico non è ancora iniziato, se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite durante il processo di selezione o in altre fasi precontrattuali;
- durante il periodo di prova;
- successivamente allo scioglimento del rapporto giuridico se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite nel corso del rapporto stesso.

Importante novità del D.Lgs. n. 24/2023 riguarda l'estensione della tutela anche a quei soggetti, diversi dal segnalante, i quali potrebbero essere oggetto di ritorsioni, anche indirette, per il ruolo assunto nel processo di segnalazione (interna o esterna), divulgazione pubblica o denuncia o in virtù del rapporto che li rende vicini al segnalante.
In particolare il riferimento è ai facilitatori, ovvero coloro che assistono il segnalante nel processo di segnalazione e che operano nel medesimo contesto lavorativo e la cui assistenza dev'essere mantenuta riservata; alle persone del medesimo contesto lavorativo della persona che ha effettuato la segnalazione, la denuncia o la divulgazione pubblica e che sono legate da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado; ai colleghi di lavoro

che svolgono la propria attività nel medesimo contesto lavorativo della persona che ha effettuato la segnalazione, la denuncia o la divulgazione pubblica e che hanno con essa un rapporto abituale e corrente; agli enti di proprietà della persona che ha effettuato la segnalazione, la denuncia o la divulgazione pubblica o per i quali le stesse persone lavorano, nonché gli enti che operano nello stesso contesto lavorativo della persona che ha effettuato la segnalazione, la denuncia o la divulgazione pubblica.

5. TIPOLOGIA DI ILLECITI CONTEMPLATI

Le procedure dovrebbero invitare a riferire qualsiasi presunto illecito commesso all'interno, da o per l'organizzazione.

L'illecito dovrebbe essere inteso come qualsiasi atto o omissione illegale, abusivo o dannoso. Questo include, ma non è limitato, a:

- corruzione in tutte le sue forme (compresa la corruzione e il riciclaggio di denaro)
- reati o violazioni di obblighi legali (nazionali e internazionali)
- pericoli per la salute pubblica e la sicurezza sul lavoro
- pericoli per l'ambiente
- violazione dei diritti umani
- sfruttamento o abuso minorile
- molestie sessuali, bullismo e discriminazione
- abusi, negligenza o crudeltà sugli animali
- errori di giustizia
- abuso di potere
- *insider trading*, evasione fiscale o violazioni della concorrenza o del mercato commerciale internazionale
- uso non autorizzato di fondi, beni o risorse
- sprechi o cattiva amministrazione
- conflitti di interesse
- false dichiarazioni contabili

6. PROCEDURE PER IL WHISTLEBLOWING: I canali di segnalazione interna

Il segnalante ha a disposizione tre differenti canali interni di segnalazione scelti dalla Società, quali:

NOME SOCIETA', al fine di perseguire gli obiettivi dichiarati, ha istituito due canali di segnalazioni interna utilizzabili dai destinatari in maniera alternativa.

CANALE 1: Canale di segnalazione in forma scritta: Piattaforma "DIGIMOG".

La Società ha attivato un canale informatico accessibile da qualsiasi browser (anche da dispositivi mobili) che consente di inviare segnalazioni per iscritto ed è disponibile al seguente link: https://whistleblowing.itadvice.it
La piattaforma di Segnalazione, dotata di misure di sicurezza tecniche adeguate agli standard di cui all'art. 32 GDPR, risiede su server – situato nell'Unione Europea – di un soggetto terzo e prevede un percorso guidato per il segnalante che consentirà allo stesso di inserire le informazioni necessarie per la ricostruzione e valutazione dei fatti e l'utilizzo di misure di crittografia, che garantiscono la riservatezza non solo del segnalante, ma anche del facilitatore, della persona;

Tale canale garantisce la riservatezza dell'identità della persona segnalante, del c.d. "facilitatore", ovvero della persona eventualmente coinvolta e della persona menzionata nella segnalazione, nonché del contenuto della segnalazione stessa e relativa documentazione.

7. IL CONTENUTO DELLA SEGNALAZIONE

Il contenuto delle segnalazioni non può riguardare meri sospetti o notizie meramente riferite da terzi o comunque che non abbiamo elementi di fatto o documenti univoci a supporto degli stessi. Tuttavia, non è necessario che la persona segnalante sia certa dell'effettivo avvenimento dei fatti segnalati e dell'autore degli stessi, essendo sufficiente che, in base alle proprie conoscenze e in buona fede, ovvero sulla base di una ragionevole convinzione fondata su elementi di fatto e circostanziati, lo ritenga altamente probabile.

Per essere considerate valide è necessario che le segnalazioni abbiano quali elementi essenziali:
- una precisa descrizione dell'oggetto della segnalazione, con indicazione delle circostanze di tempo e luogo in cui sono stati commessi/omessi i fatti;
- gli elementi che consentano, ove possibile, una chiara identificazione del soggetto segnalato ritenuto il presunto autore della condotta illecita e/o della violazione del Modello;

La persona segnalante deve comunicare le proprie generalità e può indicare i seguenti ulteriori elementi:

- eventuali altri soggetti che possono riferire sui fatti oggetto della segnalazione e ai quali devono essere di conseguenza accordate le tutele previste dalla presente procedura in caso di ritorsioni;
- eventuali documenti che possono confermare la fondatezza di tali fatti;
- ogni altra informazione che possa agevolare la raccolta di evidenze su quanto segnalato.
- Di voler restare anonimo

Alla segnalazione può essere allegata ogni eventuale documentazione utile a meglio circostanziare i fatti denunciati.

8. LA GESTIONE DELLA SEGNALAZIONE

La segnalazione interna presentata ad un soggetto diverso da quello indicato quale Responsabile della gestione del Whistlleblowing va trasmessa entro sette giorni dal suo ricevimento al soggetto competente, dando contestuale notizia della trasmissione alla persona segnalante.

Non appena il Responsabile della segnalazione avrà ricevuto notizia della stessa è tenuto a:

a) rilasciare alla persona segnalante un avviso di ricevimento della segnalazione entro sette giorni dalla data di ricezione;
b) mantenere le conversazioni con la persona segnalante private e può richiedere a quest'ultima integrazioni (se necessario);
c) dare seguito alle segnalazioni ricevute, svolgendo le indagini necessarie;
d) fornire riscontro alla segnalazione entro 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;
e) informare il Presidente dell'Organismo di Vigilanza (SE PRESENTE) nel caso in cui la segnalazione riguardi violazioni del Modello Organizzativo[1] o un reato tra quelli contemplati dal Decreto, oppure nel caso in cui la segnalazione abbia un oggetto rilevante ai flussi informativi verso l'OdV[2] .
f) impegnarsi a trattare le informazioni ottenute in quanto confidenziali e a mantenere i dati del segnalatore, nel caso in cui fosse esplicitamente richiesto, anonimi.

In ogni caso, il Responsabile della trasparenza, al ricevimento di una segnalazione, indipendentemente dal canale utilizzato, provvede con tempestività a compilare il registro delle segnalazioni in cui vengono riportati:
a. il numero identificativo progressivo che ne consente l'identificazione univoca;
b. la data di ricezione;
c. il canale di ricezione utilizzato;
d. la classificazione della segnalazione, in base alla valutazione preliminare del suo contenuto (Rilevante, Carente, Non Pertinente);
e. risultanze emerse e conclusioni.

Il Responsabile della Trasparenza deve chiedere alla Persona Segnalante ulteriori informazioni al fine di avviare gli accertamenti sui fatti denunciati, riclassificando la Segnalazione come Rilevante qualora la documentazione venga integrata. Il mancato invio di quanto richiesto da parte della Persona segnalante non comporta l'automatica archiviazione della segnalazione, essendo il Responsabile della Trasparenza tenuto a valutare le eventuali ragioni sottese al rifiuto, qualora indicate, nonché a verificare la possibilità di ottenere le informazioni necessarie mediante il ricorso ad altri canali.
Il Responsabile potrà qualificare la segnalazione come:
a. Non Pertinente: se non attinente al campo di applicazione della normativa in materia di whistleblowing in quanto si riferisce a persone segnalate non aventi rapporti con la Società, o a fatti, azioni o comportamenti che non riguardano condotte illecite su descritte. In tal caso, il Responsabile riferirà al CdA – o in assenza dello stesso – all'OdV con una relazione annuale, contenente le informazioni aggregate sulle risultanze dell'attività svolta a seguito delle segnalazioni ricevute e risultate non confermate.
b. Pertinente: per le segnalazioni classificate rilevanti il Responsabile della Trasparenza svolge gli opportuni accertamenti interni per verificare la fondatezza dei fatti denunciati. Nel caso lo ritenga necessario il Responsabile può avvalersi di consulenti esterni, tenuti all'obbligo di riservatezza sui fatti di cui vengono a conoscenza nell'espletamento dell'attività di consulenza e sull'identità delle persone coinvolte.
c. Fondata: qualora la segnalazione risulti fondata, il Responsabile della Trasparenza è tenuto a contestare tempestivamente e formalmente le violazioni denunciate alla persona segnalata, la quale può, entro trenta giorni dalla ricezione della contestazione, chiedere di essere sentita ovvero presentare osservazioni scritte e documenti.
Al termine degli accertamenti il Responsabile della Trasparenza predispone una apposita relazione per il Consiglio di Amministrazione in cui è formalizzato il contesto, il quadro normativo e procedurale di riferimento, le attività di

[1] Adottato ai sensi del D.Lgs 231/01.
2 Disciplinati dal par. 13 del Modello 231.

verifica svolte, i relativi risultati emersi, i documenti e/o altri elementi comprovanti la condotta illecita o la violazione commessa, l'eventuale proposta di sanzione.
Nel caso di segnalazioni vietate, effettuate con dolo o colpa grave, che si rivelino palesemente infondate, il Responsabile della Trasparenza comunica tale circostanza al Direttore Generale per l'avvio del procedimento disciplinare nei confronti della persona segnalante. In tale caso il Responsabile della Trasparenza ne dà comunicazione al Soggetto Segnalato, per consentirgli l'esercizio dei diritti di difesa. Per tutti i casi in cui venga avviato un procedimento di irrogazione delle sanzioni sono applicate le disposizioni contenute nel Codice etico.

Le segnalazioni, interne ed esterne, e la relativa documentazione sono conservate per il tempo necessario al trattamento della segnalazione e comunque non oltre cinque anni a decorrere dalla data della comunicazione dell'esito finale della procedura di segnalazione, nel rispetto degli obblighi di riservatezza. Le segnalazioni presentate mediante l'utilizzo della linea telefonica, previo consenso della persona segnalante, vengono registrate e conservate su supporti elettronici idonei a garantirne la riservatezza. Le segnalazioni telefoniche per le quali non è stato fornito il consenso alla registrazione sono documentate per iscritto mediante resoconto dettagliato della conversazione a cura del personale addetto. La persona segnalante può verificare, rettificare e confermare il contenuto della trascrizione. Quando la segnalazione è effettuata oralmente nel corso di un incontro con il personale addetto, essa, previo consenso della persona segnalante, è documentata mediante registrazione su un dispositivo idoneo alla conservazione e all'ascolto oppure mediante verbale. In caso di verbale, la persona segnalante può verificare, rettificare e confermare il verbale dell'incontro. Fermo quanto già previsto la documentazione viene conservata attuando misure tecniche e organizzative adeguate al fine di impedire la loro perdita, distruzione o danno accidentali nel rispetto dei principi di integrità e riservatezza di cui all'art. 5 del Regolamento (UE) 2016/679.

9. SEGNALAZIONE ESTERNA:

Ai fini della presente Procedura, per divulgazione pubblica si intende il rendere di pubblico dominio informazioni sulle violazioni tramite la stampa o mezzi elettronici o comunque tramite mezzi di diffusione in grado di raggiungere un numero elevato di persone. La persona segnalante che effettua una divulgazione pubblica beneficia della protezione prevista dalla presente Procedura se, al momento della divulgazione pubblica, ricorre una delle seguenti condizioni:
a) la persona segnalante ha previamente effettuato una segnalazione interna ed esterna ovvero ha effettuato direttamente una segnalazione esterna, alle condizioni e con le modalità previste dalla presente Procedura e non è stato dato riscontro nei termini stabiliti in merito alle misure previste o adottate per dare seguito alle segnalazioni;
b) la persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse;
c) la persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che la segnalazione esterna possa comportare il rischio di ritorsioni o possa non avere efficace seguito in ragione delle specifiche circostanze del caso concreto, come quelle in cui possano essere occultate o distrutte prove oppure in cui vi sia fondato timore che chi ha ricevuto la segnalazione possa essere colluso con l'autore della violazione o coinvolto nella violazione stessa.
La segnalazione "esterna" è tramessa all'ANAC ed è effettuata utilizzando i canali dedicati messi a disposizione dall'ANAC sul proprio sito web istituzionale e secondo le regole previste. Anche in relazione alle segnalazioni esterne è attuata una tutela della riservatezza del segnalante[3].

10. LA TUTELA DEL SEGNALANTE DA ATTI RITORSIVI.

[3] Secondo le previsioni di cui al D.Lgs 24/23.

Nell'ambito dell'eventuale procedimento penale che origini come conseguenza della segnalazione, l'identità della persona segnalante è coperta dal segreto[4].
Nell'ambito dell'eventuale procedimento disciplinare che origini come conseguenza della segnalazione, 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. 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 del segnalante alla rivelazione della propria identità.
In tale caso è dato avviso alla persona segnalante mediante comunicazione scritta delle ragioni della rivelazione dei dati riservati, nonché nelle procedure di segnalazione interna ed esterna quando la rivelazione della identità della persona segnalante e delle informazioni è indispensabile anche ai fini della difesa della persona coinvolta.[5]
Il d.lgs. 24/23 prevede che la tutela alla riservatezza del segnalante sia estesa anche alle persone che vengono indicate nella segnalazione nonché alla persona segnalata; la società e la "funzione incaricata" dunque attuano e garantiscono tali tutele nel gestire la segnalazione, richiamando e applicando le previsione specifiche previste dal decreto.
In tutti i casi in cui il segnalante ha effettuato la segnalazione in buona fede, a prescindere dall'esito della segnalazione, avendo fondato motivo di ritenere che le informazioni sulle violazioni segnalate, divulgate pubblicamente o denunciate fossero vere e rientrassero nell'ambito oggettivo di cui al relativo paragrafo, valgono i seguenti obblighi di protezione:

a) Le persone che abbiano scelto di segnalare non possono subire alcuna ritorsione;
b) Nell'ambito di procedimenti giudiziari o amministrativi o comunque di controversie stragiudiziali aventi ad oggetto l'accertamento dei comportamenti[6] si presume che gli stessi siano stati realizzati a causa della segnalazione, della divulgazione pubblica o della denuncia all'autorità giudiziaria o contabile. L'onere di provare che tali condotte o atti sono motivati da ragioni estranee alla segnalazione, alla divulgazione pubblica o alla denuncia è a carico di colui che li ha posti in essere.
c) In caso di domanda risarcitoria presentata all'autorità giudiziaria dalle persone segnalanti, se tali persone dimostrano di aver effettuato, ai sensi del presente decreto, una segnalazione, una divulgazione pubblica o una denuncia all'autorità giudiziaria o contabile e di aver subito un danno, si presume, salvo prova contraria, che il danno sia conseguenza di tale segnalazione, divulgazione pubblica o denuncia all'autorità giudiziaria o contabile.

Di seguito sono indicati esempi che, qualora attuate in ragione della segnalazione della denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o della divulgazione pubblica e se idonee a provocare alla persona segnalante o alla persona che ha sporto la denuncia, in via diretta o indiretta, un danno ingiusto, possono costituire ritorsioni:
a) il licenziamento, la sospensione o misure equivalenti;
b) la retrocessione di grado o la mancata promozione;
c) il mutamento di funzioni, il cambiamento del luogo di lavoro, la riduzione dello stipendio, la modifica dell'orario di lavoro;
d) la sospensione della formazione o qualsiasi restrizione dell'accesso alla stessa;
e) le note di merito negative o le referenze negative;
f) l'adozione di misure disciplinari o di altra sanzione, anche pecuniaria;

[4] Nei modi e nei limiti previsti dall'articolo 329 del codice di procedura penale.
[5] La segnalazione è sottratta all'accesso previsto dagli articoli 22 e seguenti della legge 7 agosto 1990, n. 241, nonché dagli articoli 5 e seguenti del decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33.
[6] Atti o omissioni vietati ai sensi dell'art. 17 D.Lgs 24/23.

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

Gli enti e le persone che abbiano subito una condotta ritorsiva possono comunicare all'ANAC le ritorsioni che ritengono di avere subito. In caso di ritorsioni commesse nel contesto lavorativo di un soggetto del settore privato l'ANAC informa l'Ispettorato nazionale del lavoro, per i provvedimenti di propria competenza.
Gli atti assunti in violazione del divieto di atti ritorsivi sono nulli. Le persone di cui al par. 5 che siano state licenziate a causa della segnalazione, della divulgazione pubblica o della denuncia all'autorità giudiziaria o contabile hanno diritto a essere reintegrate nel posto di lavoro, in ragione della specifica disciplina applicabile al lavoratore.
L'autorità giudiziaria adotta tutte le misure, anche provvisorie, necessarie ad assicurare la tutela alla situazione giuridica soggettiva azionata, compresi il risarcimento del danno, la reintegrazione nel posto di lavoro, l'ordine di cessazione della condotta[7] e la dichiarazione di nullità degli atti adottati in violazione del medesimo articolo.

Le tutele previste per il segnalante, sono ulteriormente estese dal d.lgs 24/23 in favore delle seguenti ulteriori categorie: il facilitatore, le persone del medesimo contesto lavorativo, i colleghi di lavoro con rapporto abituale e corrente con il segnalante, gli enti di proprietà di chi segnala o per i quali lavora il segnalante e gli enti che operano nel medesimo contesto lavorativo di tali soggetti. Per le condizioni applicative di tali tutele e per una maggior dettaglio in merito al corretto inquadramento di tali categorie, si rinvia alla disciplina specifica di cui al d.lgs 24/23.
In ogni caso, il segnalante è consapevole delle responsabilità e delle conseguenze civili e penali previste in caso di dichiarazioni mendaci e/o formazione o uso di atti falsi. In caso di abuso o falsità della segnalazione, resta ferma quindi, ogni eventuale responsabilità del segnalante per calunnia, diffamazione, falso ideologico, danno morale o altro danno civilmente o penalmente rilevante. Qualora a seguito di verifiche interne la segnalazione risulti priva di fondamento saranno effettuati accertamenti sulla sussistenza di grave colpevolezza o dolo circa l'indebita segnalazione e, di conseguenza, in caso affermativo, si darà corso alle azioni disciplinari, sentito il responsabile delle Risorse Umane, anche secondo quanto previsto dal sistema sanzionatorio adottato ai sensi del Modello e del D.lgs. 231/01 e/o denunce anche penali nei confronti del segnalante, salvo che questi non produca ulteriori elementi a supporto della propria segnalazione.

11. TRATTAMENTO DATI

Per espressa previsione del D.lgs 24/23, il trattamento di tutti i dati personali, compresa la comunicazione tra le autorità competenti previsti dal citato decreto, deve essere effettuato a norma delle previsioni di cui all'art. 13 D.Lgs 24/23 cui si rinvia. Inoltre, il riferimento alle "Funzioni incaricate" è ai cd. autorizzati al trattamento dei dati personali da parte della società, che saranno destinatari e quindi sono destinatari di una specifica formazione in materia.

[7] Posta in essere in violazione dell'articolo 17 D.Lgs 24/23.

La società mette a disposizione informazioni chiare sul canale di segnalazione, sulle procedure e sui presupposti per effettuare le segnalazioni interne, nonché sul canale, sulle procedure e sui presupposti per effettuare le segnalazioni esterne. Le suddette informazioni sono esposte e rese facilmente visibili nei luoghi di lavoro, nonché accessibili alle persone che pur non frequentando i luoghi di lavoro intrattengono un rapporto giuridico. Le medesime informazioni sono inoltre pubblicate sul sito internet aziendale.
All'interno di tale informativa inoltre, la società fornirà chiara indicazione che le segnalazioni devono specificare che si vuole mantenere riservata la propria identità e beneficiare delle tutele previste nel caso di eventuali ritorsioni.

12. NORMA DI CHIUSURA

Per tutto quanto non espressamente regolato nella presente Policy, si rinvia alla disciplina specifica di cui al d.lgs 24/23 e alle norme in esso richiamate; a tale disciplina devono attenersi in termini pieni sia le funzioni incaricate di ricevere e gestire la segnalazione, sia ogni altra funzione e esponente aziendali che entri in contatto con il canale di segnalazione regolato con la presente Policy.

13. AZIONI CORRETTIVE

Se dalle analisi sulle aree e sui processi aziendali esaminati emerge la necessità di formulare raccomandazioni volte all'adozione di opportune azioni di rimedio, è responsabilità del management delle aree/processi oggetto di verifica definire un piano di azioni correttive per la rimozione delle criticità rilevate e di garantirne l'implementazione entro le tempistiche definite, dandone comunicazione alla Funzione Audit che cura il monitoraggio sullo stato di attuazione delle azioni. L'Organismo di Vigilanza – se presente - di riferimento monitora l'avanzamento delle azioni correttive attraverso l'informativa periodicamente fornita dalla Funzione Audit.

14. RELAZIONE PERIODICA

Nel rispetto di quanto previsto dalla disciplina sul trattamento dei dati personali, il Responsabile dei sistemi interni di segnalazione redige una relazione annuale entro il 10 dicembre di ogni anno sul corretto funzionamento dei sistemi interni di segnalazione contenente le informazioni aggregate sulle risultanze dell'attività svolta a seguito delle segnalazioni ricevute.
La relazione verrà trasmessa all'OdV e messa a disposizione del personale della Proprietà.

15. INFORMAZIONE E FORMAZIONE

La Procedura è oggetto di pubblicazione sul sito internet della Società al link www.quicare.com

Sono individuate le eventuali iniziative informative per portare la presente Procedura a conoscenza dei possibili Segnalanti (ad esempio, azionisti, collaboratori, fornitori, clienti).
La Società, in occasione dell'emissione della Procedura e periodicamente, organizza corsi di formazione sulla presente Procedura anche mediante trasmissione in modalità controllata di slide dedicate alla procedura in oggetto.