



WHISTLEBLOWING

D.lgs 24/2023 attuativo della Direttiva Europea
1937/2019

**Procedura da seguire per la
gestione delle
“Segnalazioni
Whistleblowing”**

SOMMARIO

Introduzione	3
1. Definizione di Segnalazione Whistleblowing e di Segnalante/Whistleblower	3
2. Contenuti della Segnalazione Whistleblowing	5
3. Destinatari e canali interni della Segnalazione Whistleblowing	7
4. Segnalazione esterna e denunce all'autorità giudiziaria o contabile	8
5. Ricezione, verifica, accertamento ed esiti delle Segnalazioni Whistleblowing	9
6. Tutela del Segnalante e della persona segnalata	11
7. Segnalazione di comportamenti discriminatori	13
8. Sanzioni	15
9. Iniziative di sensibilizzazione	16
10. Modifica Mod Privacy e Mod 231 a seguito di Segnalazioni Whistleblowing	16
11. Revisione periodica della presente procedura	
12. Integrazioni UNI PdR 125:2022	16
All.1 Linee Guida ANAC	17

Introduzione

Il d.lgs. 10 marzo 2023, n. 24 attuativo della direttiva (UE) 2019/1937 disciplina la protezione delle 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 (il "Decreto Segnalazioni Whistleblowing").

Tale decreto abroga espressamente le previsioni di cui all'art. 54-bis del d.lgs. 30 marzo 2001, n. 165 e all'art. 6, commi 2-ter e 2-quater del d.lgs. 8 giugno 2011, n. 231 e modifica l'art. 6 comma 2-bis del d.lgs. 8 giugno 2011, n. 231.

Il Decreto Segnalazioni Whistleblowing raccoglie in un unico testo normativo l'intera disciplina dei canali di segnalazione e delle tutele riconosciute ai segnalanti sia del settore pubblico che privato.

Ne deriva una disciplina organica ed uniforme finalizzata a una maggiore tutela del soggetto segnalante; in tal modo, quest'ultimo può segnalare illeciti o ipotesi di illeciti, nei limiti e con le modalità indicate nel decreto, con estrema sicurezza di non esporsi a discriminazioni di alcun genere dovute all'effettuazione di tali segnalazioni.

Si applicano a LABOR Service S.r.l ("LABOR" o la "Società"), in quanto Società privata con più di 50 dipendenti, le disposizioni del Decreto Segnalazioni Whistleblowing che riguardano i "soggetti del settore privato".

Scopo del presente documento è quello di chiarire i dubbi e le incertezze circa la procedura da seguire in modo da rimuovere ogni timore di ritorsioni.

In tale prospettiva, l'obiettivo perseguito dalla presente procedura è quello di fornire al soggetto segnalante chiare indicazioni operative circa la tipologia di segnalazioni effettuabili, l'oggetto, i contenuti, i destinatari e le modalità di trasmissione, nonché circa le forme di tutela offerte da LABOR in coerenza con il dettato normativo.

Ai sensi dell'art. 5, comma 1, la presente procedura è in primo luogo comunicata ai dipendenti attraverso il portale paghe.

1. Definizione di Segnalazione/Whistleblowing e di Segnalante/Whistleblower

La "Segnalazione" ("Whistleblowing") è una comunicazione scritta effettuata da:

- a) dipendenti della Società;
- b) lavoratori autonomi nonché i titolari di un rapporto di collaborazione di cui all'art. 409 c.p.c. e all'art. 2 del d.lgs. 81/2015 che svolgono la propria attività lavorativa presso la Società;
- c) lavoratori o collaboratori di soggetti giuridici che forniscono beni o servizi o che realizzano opere in favore della Società;
- d) liberi professionisti e consulenti che prestano la propria attività presso la Società;

e) volontari e tirocinanti, retribuiti e non retribuiti che prestano la propria attività presso la Società;

f) azionisti e persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza, anche qualora tali funzioni siano esercitate in via di mero fatto, presso la Società.

Ciascuna persona fisica di cui alle lettere da a) a f), di seguito sarà indicata come il "Segnalante" o "Whistleblower".

La "Segnalazione" contiene informazioni di cui il Segnalante è venuto a conoscenza nell'ambito del proprio contesto lavorativo (con ciò intendendosi le attività lavorative presenti o passate prestate nei rapporti con la Società indipendentemente dalla natura di tali attività e indipendentemente dal fatto che quanto appreso sia stato acquisito in virtù dell'ufficio rivestito o in modo casuale) riguardanti le violazioni indicate nell'art. 2 del Dlgs 24/23 e cioè quei comportamenti, atti od omissioni che ledono norme di legge o l'integrità della Società e che, come indicato dal Dlgs 24/23, consistono in:

"1) illeciti amministrativi, contabili, civili o penali che non rientrano nei numeri 3), 4), 5) e 6);

2) condotte illecite rilevanti ai sensi del d. lgs. 231/2001 o violazioni dei modelli di organizzazione e gestione ivi previsti, che non rientrano nei numeri 3), 4), 5) e 6);

3) illeciti che rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione europea o nazionali indicati nell'allegato al presente decreto ovvero degli atti nazionali che costituiscono attuazione degli atti dell'Unione europea indicati nell'allegato alla direttiva (UE) 2019/1937, seppur non indicati nell'allegato al presente decreto, relativi ai seguenti settori: appalti pubblici; servizi, prodotti e mercati finanziari e prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo; sicurezza e conformità dei prodotti; sicurezza dei trasporti; tutela dell'ambiente; radioprotezione e sicurezza nucleare; sicurezza degli alimenti e dei mangimi e salute e benessere degli animali; salute pubblica; protezione dei consumatori; tutela della vita privata e protezione dei dati personali e sicurezza delle reti e dei sistemi informativi;

4) atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione di cui all'articolo 325 del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea specificati nel diritto derivato pertinente dell'Unione europea;

5) atti od omissioni riguardanti il mercato interno, di cui all'articolo 26, paragrafo 2, del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea, comprese le violazioni delle norme dell'Unione europea in materia di concorrenza e di aiuti di Stato, nonché le violazioni riguardanti il mercato interno connesse ad atti che violano le norme in materia di imposta sulle società o 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;

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)."

Per quanto il Dlgs 24/23 individui in via espressa una serie di illeciti che rientrano nel proprio campo di applicazione, l'art. 2, lettera a) non identifica una lista tassativa di reati o irregolarità che possono costituire oggetto della Segnalazione e risulta pertanto opportuno considerare rilevanti, in via generale, le segnalazioni che riguardano comportamenti, rischi, reati o irregolarità, consumati o tentati, a danno dell'interesse pubblico o dell'integrità della Società. Si richiamano sul punto le Linee guida ANAC del 12 luglio 2023 (All.1)

7)

2. Contenuti della Segnalazione.

Con riferimento ai contenuti della Segnalazione occorre rilevare che quest'ultima **non risulterà meritevole di tutela quando le informazioni fornite in merito all'intervenuta o potenziale commissione delle violazioni (o all'occultamento delle stesse) risultino fondate su meri sospetti o voci**. Non è comunque necessario che il Segnalante sia certo dell'effettivo avvenimento dei fatti denunciati e dell'autore degli stessi, benché **sia necessario che:**

- la Segnalazione sia circostanziata e si fondi su elementi concreti tali da far ritenere ai destinatari che sussista la possibilità che si sia verificato o che si possa verificare un fatto rilevante ai fini della Segnalazione stessa;
- il Segnalante abbia ragionevoli motivi, alla luce delle circostanze e delle informazioni di cui dispone al momento della Segnalazione, per ritenere che i fatti segnalati siano veri oppure abbia una conoscenza diretta o comunque sufficiente di tali fatti, in ragione delle funzioni svolte.

La Segnalazione non potrà riguardare situazioni di carattere personale aventi ad oggetto contestazioni, rivendicazioni, rimostranze o richieste relative ai rapporti con i superiori gerarchici o con i colleghi, nonché relative all'esecuzione della propria prestazione lavorativa.

La Segnalazione deve essere effettuata secondo buona fede e non deve assumere toni ingiuriosi o contenere offese personali o giudizi morali volti ad offendere o ledere l'onore e/o il decoro personale e/o professionale della persona o delle persone a cui i fatti segnalati sono asseritamente ascritti. Laddove, sulla base delle valutazioni e indagini eseguite, i fatti segnalati dovessero risultare infondati e/o inconsistenti il Segnalante che abbia effettuato la Segnalazione in buona fede non sarà perseguibile.

È vietato in particolare effettuare Segnalazioni in "mala fede" e l'inoltro di Segnalazioni:

- con finalità puramente diffamatorie o caluniose;

- che attengano esclusivamente ad aspetti della vita privata, senza alcun collegamento diretto o indiretto con l'attività aziendale del Segnalato;
- di natura discriminatoria, in quanto riferite ad orientamenti sessuali, religiosi e politici o all'origine razziale o etnica del soggetto segnalato;
- in violazione della legge.

Segnalazioni in "mala fede", ingiuriose, offensive, diffamatorie, calunniose e discriminatorie possono dare luogo a responsabilità civile e/o penale a carico del Segnalante e all'applicazione di sanzioni secondo quanto indicato al paragrafo 8 che segue.

Per quanto possibile, al fine di permettere un proficuo uso della Segnalazione, il Whistleblower è chiamato a fornire tutti gli elementi utili a consentire agli uffici competenti di procedere alle dovute ed appropriate verifiche ed accertamenti a riscontro della fondatezza dei fatti oggetto della Segnalazione che, in particolare, dovrebbe avere i seguenti elementi essenziali:

- oggetto: una chiara e completa descrizione dei fatti oggetto di segnalazione, con indicazione (se conosciute) delle circostanze di tempo e luogo in cui sarebbero stati commessi o omessi i fatti segnalati (a titolo puramente esemplificativo: contratto, transazione, luogo);
- soggetto segnalato e altri soggetti coinvolti: qualsiasi elemento (come la funzione/ruolo aziendale) che consenta un'agevole identificazione del/i presunto/i autore/i del comportamento segnalato e di altri soggetti potenzialmente coinvolti o a conoscenza dei fatti segnalati.

Inoltre, il Segnalante può indicare i seguenti ulteriori elementi:

- le proprie generalità, nel caso in cui non intenda avvalersi della facoltà dell'anonimato;
- le modalità con le quali il Segnalante è venuto a conoscenza del fatto;
- l'indicazione di eventuali documenti che possono confermare la fondatezza dei fatti segnalati;
- l'indicazione di eventuali altri soggetti che possono riferire sui fatti oggetto di segnalazione;
- ogni altra informazione che possa agevolare la raccolta di evidenze su quanto segnalato.

3. Destinatari e canali interni della Segnalazione

Per effettuare una Segnalazione, LABOR mette a disposizione di tutti i soggetti legittimati il seguente canale interno: sul sito della USR CISL MARCHE nella pagina del CAF CISL al seguente indirizzo <https://cislmarche.it/servizi-ed-associazioni/caf-1> per l'invio della segnalazione al responsabile del processo all'indirizzo e-mail whistleblowing@caf.cislmarche.it. I messaggi vengono recapitati al solo RESPONSABILE a tutela del diritto di riservatezza del soggetto segnalante e dei coinvolti.

Qualora, soggetti e organi sociali diversi dal RESPONSABILE ricevessero, attraverso propri

canali di contatto, segnalazioni che presentino contenuti assimilabili ad una Segnalazione (e, in particolare il DPO ove presente) questi ultimi sono tenuti a trasmettere al RESPONSABILE tali segnalazioni non appena ricevute, e comunque entro 7 (sette) giorni dalla ricezione, garantendola tempestiva gestione delle Segnalazioni e la riservatezza dell'identità del Segnalante e delle informazioni rilevanti. Di tale trasmissione al RESPONSABILE è contestualmente trasmessa comunicazione al Segnalante.

Al RESPONSABILE devono essere trasmesse altresì, per tutte le Segnalazioni di propria competenza, le eventuali ulteriori informazioni e la documentazione rilevante per i fatti segnalati che dovessero essere pervenute a seguito della Segnalazione.

4. Segnalazione esterna e denunce all'autorità giudiziaria o contabile

Il Segnalante può effettuare una Segnalazione cd "esterna" se, al momento della sua presentazione:

- a) non è attivo il canale di segnalazione interna o, anche se attivato, non è conforme a quanto previsto dal Dlgs 24/23;
- b) ha già effettuato una Segnalazione interna e la stessa non ha avuto seguito;
- c) ha 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;
- d) ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

In particolare, in ottemperanza all'art. 7 del Dlgs 24/23 è previsto che l'Autorità nazionale anticorruzione (ANAC) attivi un apposito canale di segnalazione esterna.

Le informazioni e istruzioni rilevanti in merito alle segnalazioni esterne gestite da ANAC sono reperibili sul sito di ANAC.

5. Ricezione, verifica, accertamento ed esiti delle Segnalazioni

Al ricevimento della Segnalazione attraverso il canale di segnalazione interna il RESPONSABILE:

- prende in carico la Segnalazione e predispone una scheda di Segnalazione recante gli estremi della stessa e i dati essenziali per la sua qualificazione;
- invia al Segnalante una conferma della ricezione della Segnalazione entro 7 (sette) giorni dalla stessa qualora la Segnalazione sia pervenuta attraverso canali di contatto dei soggetti e organi sociali diversi e il Segnalante abbia indicato i propri recapiti di contatto;
- procede ad una prima verifica preliminare, nel rispetto dei principi di imparzialità e riservatezza della sussistenza dei presupposti necessari per la valutazione e priorità della Segnalazione sulla base di quanto riportato nella stessa e di eventuali primi elementi informativi già a disposizione (ad esempio, valutando

- (i) se la Segnalazione ha lo scopo di porre all'attenzione un comportamento che pone a rischio la Società e/o i terzi e non una mera lamentela di carattere personale;
- (ii) la gravità del rischio per la Società e/o per terzi, ivi inclusi danni reputazionali, finanziari, ambientali e umani;
- (iii) se la Segnalazione contiene sufficienti elementi probatori o se, al contrario, risulta troppo generica e priva degli elementi necessari per un'indagine successiva, ecc.), procedendo, in caso negativo, ad ulteriori approfondimenti e a chiedere i chiarimenti del caso al Segnalante.

Verificata la sussistenza dei presupposti necessari di cui al paragrafo che precede, il RESPONSABILE svolge una completa istruttoria, promuovendo le relative verifiche e accertamenti, al fine di valutare la rilevanza e la fondatezza della Segnalazione.

Il RESPONSABILE ai fini dell'istruttoria di cui sopra potrà:

- interloquire, anche direttamente, con il Segnalante avendo cura di adottare tutte le cautele per garantire la massima riservatezza;
- trasmettere la Segnalazione, dopo averla resa completamente anonima e/o riprodotta per renderla non riconoscibile, ad altri soggetti della Società per acquisire ulteriori informazioni e osservazioni;
- avvalersi del supporto di professionisti esterni, anche al fine di garantire l'apporto di competenze specialistiche e assicurare l'imparzialità e l'indipendenza nelle relative valutazioni.

In particolare, il RESPONSABILE comunica tempestivamente al DPO le Segnalazioni ricevute che rilevino:

- la violazione delle disposizioni in materia di Privacy;

Il RESPONSABILE, all'esito delle opportune verifiche e dell'istruttoria, **archivia le Segnalazioni in "mala fede", non sufficientemente dettagliate o infondate**, nonché quelle contenenti fatti che in passato sono stati già oggetto di attività istruttoria, salvo che la Segnalazione non contenga nuovi elementi tali da rendere opportune ulteriori attività di verifica. Il RESPONSABILE informa dell'intervenuta archiviazione il CdA.

In relazione alle Segnalazioni non palesemente infondate, il RESPONSABILE sottopone al CdA le raccomandazioni ritenute opportune, ivi compresa l'adozione di provvedimenti disciplinari o la proposta di denuncia all'Autorità Giudiziaria, l'identificazione di eventuali misure di protezione ritenute necessarie e la proposta di azioni volte a colmare eventuali gap organizzativi o di controllo.

Le competenti funzioni aziendali attuano tali raccomandazioni e azioni correttive, il cui monitoraggio è svolto dal RESPONSABILE, con il supporto, ove competente del DPO della

Società.

Gli esiti delle proprie verifiche, tutte le osservazioni, valutazioni e decisioni del RESPONSABILE, le (eventuali) raccomandazioni e proposte di provvedimenti disciplinari sono in tutti i casi formalizzati per iscritto in una apposita relazione comunicata al CdA.

A conclusione degli accertamenti e delle suddette attività, il RESPONSABILE informa il Segnalante dell'esito o dello stato degli stessi.

Il termine massimo per la conclusione del procedimento è fissato in 3 mesi, dalla data del ricevimento della Segnalazione (oppure, se non è stato inviato alcun avviso al Segnalante, 3 mesi dalla scadenza del termine di 7 giorni dall'effettuazione della Segnalazione).

Periodicamente, almeno ogni 6 mesi, il RESPONSABILE comunica al DPO la lista di tutte le Segnalazioni ricevute e i relativi esiti in quanto rientranti nella loro competenza.

Qualora all'esito delle verifiche effettuate a seguito della Segnalazione, siano stati rilevati elementi fondanti circa la commissione di un fatto illecito da parte di un dipendente, la Società può presentare denuncia all'Autorità Giudiziaria. In egual maniera, qualora le risultanze delle verifiche effettuate abbiano evidenziato un comportamento illecito da parte di un soggetto terzo (ad esempio un fornitore), la Società può procedere, fermo restando ogni ulteriore facoltà prevista per legge e per contratto, alla sospensione/cancellazione dagli albi aziendali.

Le Segnalazioni ricevute e la documentazione relativa (ovvero tutte le informazioni e i documenti di supporto) devono essere conservate, nel rispetto dei requisiti di riservatezza, **per il tempo necessario per lo svolgimento delle attività di verifica e comunque non oltre cinque anni a decorrere dalla data della comunicazione dell'esito finale della procedura.**

I dati personali dei Segnalanti e di tutti soggetti coinvolti nella Segnalazione sono trattati nel rispetto della vigente normativa sulla protezione dei dati personali. Il sistema di Segnalazioni prevede il trattamento dei soli dati personali strettamente necessari e pertinenti alle finalità per le quali sono raccolti. I dati personali che manifestamente non sono utili al trattamento di una specifica segnalazione non sono raccolti o, se raccolti accidentalmente, sono cancellati immediatamente.

Le Segnalazioni che sono state valutate non rilevanti ai sensi della presente procedura vengono archiviate e non ulteriormente trattate.

6. Tutela del Segnalante e della persona segnalata

L'identità del Segnalante, e degli altri soggetti, a diverso titolo, legati alla Segnalazione, è tutelata in tutte le fasi della procedura di Whistleblowing. Pertanto, le suddette informazioni non possono essere rivelate a persone non direttamente coinvolte nel processo di valutazione o indagine.

Qualora si tratti di Segnalazioni nominative (ove l'identità del Segnalante e ogni altra informazione utile che può consentirne l'identificazione sono conosciute dal destinatario della Segnalazione, ma tali informazioni non vengono rivelate), la Società garantisce la riservatezza della Segnalazione, dei contenuti della stessa e dell'identità del Segnalante. L'obbligo di mantenere la massima riservatezza sull'identità del Segnalante e sull'oggetto della Segnalazione riguarda tutte le persone che, a qualunque titolo, vengano a conoscenza della stessa o siano coinvolte nel procedimento di accertamento della Segnalazione.

Tale tutela vale anche nei confronti degli organi di vertice della Società, che non possono disporre indagini o chiedere informazioni al fine di risalire all'identità del Segnalante. Pertanto, nel caso di trasmissione della Segnalazione ad altre direzioni, organi o terzi per lo svolgimento delle attività istruttorie, il RESPONSABILE inoltra solo il contenuto della Segnalazione, espungendo tutti i riferimenti dai quali sia possibile risalire, anche indirettamente, all'identità del Segnalante.

Inoltre, al fine di prevenire qualsiasi abuso del Whistleblowing e di impedire delazioni, diffamazioni, discriminazioni, ritorsioni o altri svantaggi e/o la divulgazione di dati personali sensibili della persona segnalata, che potrebbero implicare un danno alla sua reputazione, nelle more dell'accertamento della sua responsabilità tale soggetto non può essere in alcuno modo sanzionato disciplinarmente sulla base di quanto affermato nella Segnalazione, senza che vi siano riscontri oggettivi e senza che si sia proceduto ad indagare sui fatti oggetto di Segnalazione.

In caso di attivazione di procedimento disciplinare nei confronti della persona segnalata a seguito dei fatti oggetto della Segnalazione, l'identità del Segnalante non potrà essere rivelata qualora la contestazione dell'addebito disciplinare risulti fondata, in tutto o in parte, 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 del 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.

La **riservatezza del Segnalante può non essere rispettata quando:**

- vi è il consenso espresso del Segnalante alla rivelazione della sua identità;
- è configurabile nei confronti del Segnalante, anche con sentenza di primo grado, una responsabilità penale per i reati di calunnia o diffamazione o comunque per reati commessi con la denuncia all'autorità giudiziaria ovvero una responsabilità civile, per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave; in tale caso la Società si riserva di effettuare i necessari accertamenti nei confronti del Segnalante e di adottare i provvedimenti ritenuti opportuni;
- l'anonimato non è opponibile per legge e l'identità del Segnalante è necessaria ai fini dello svolgimento dell'attività istruttoria o è richiesta dall'Autorità Giudiziaria in relazione

alle indagini (indagini penali, tributarie o amministrative, ispezioni di organi di controllo). La violazione della tutela della riservatezza del Segnalante, fatti salvi i casi in cui sia ammessa la rivelazione della sua identità come sopra evidenziati, è fonte di responsabilità disciplinare, per inosservanza di disposizioni di servizio.

LABOR:

- verifica periodicamente che sia garantita l'adeguatezza e l'efficacia degli strumenti informatici apprestati a tutela della riservatezza del Segnalante;
- effettua il monitoraggio periodico del sistema informatico riservato alle Segnalazioni, garantendo costantemente sia la sua inviolabilità, sia la salvaguardia delle informazioni in esso contenute.

Per quanto concerne le Segnalazioni completamente anonime, si precisa che garantire l'anonimato non equivale ad accettare segnalazioni anonime, dal momento che la protezione del Segnalante si applica a segnalazioni provenienti da soggetti identificabili e riconoscibili.

Nonostante quanto affermato sopra, LABOR si riserva il diritto di valutare le segnalazioni anonime, se queste sono adeguatamente dettagliate e specifiche, ossia se riportano fatti di estrema gravità e contengono informazioni sufficientemente dettagliate, specifiche e connesse a contesti ben definiti (es.: menzione di nomi o titoli particolari, riferimento a uffici specifici, procedure o eventi particolari, ecc.).

7. Segnalazione di comportamenti discriminatori

Il Segnalante non può essere sanzionato, licenziato o sottoposto a misure discriminatorie, dirette o indirette, aventi effetti sulle condizioni di lavoro per motivi collegati direttamente o indirettamente alla Segnalazione (che sia stata effettuata attraverso il canale interno o il canale esterno) o ad eventuali divulgazioni pubbliche di informazioni sulle violazioni ai sensi dell'art. 15 del Dlgs 24/23.

LABOR tutela pertanto il Segnalante e le altre persone interessate identificate dall'art. 3, comma 5, del Dlgs 24/23 da qualsiasi forma di ritorsione o discriminazione, diretta o indiretta, quali, ad esempio, trasferimenti, sanzioni disciplinari, mobbing, licenziamento, ecc., applicando, nei confronti del /i soggetto/i autore/i della stessa, le sanzioni disciplinari previste nel CCNL di riferimento e fatte salve le ulteriori forme di responsabilità previste dall'ordinamento vigente a carico di questo/i (responsabilità disciplinare, civile, penale, amministrativa-contabile).

Sono, pertanto, da considerarsi nulli il licenziamento ritorsivo o discriminatorio, il trasferimento, il mutamento di mansioni del soggetto segnalante, nonché qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti del Segnalante stesso tra cui a titolo esemplificativo le seguenti:

- a) 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;
- 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;
- j) il mancato rinnovo o la risoluzione anticipata di un contratto di lavoro a termine;
- k) 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) 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;
- m) la conclusione anticipata o l'annullamento del contratto di fornitura di beni o servizi;
- n) l'annullamento di una licenza o di un permesso;
- o) la richiesta di sottoposizione ad accertamenti psichiatrici o medici.

Le suddette misure di protezione sono riconosciute altresì nei riguardi dei seguenti soggetti, al fine di evitare condotte di ritorsione "trasversale":

- (i) facilitatori, ossia coloro che assistono il Segnalante nel processo di segnalazione e la cui assistenza deve essere mantenuta riservata;
- (ii) persone del medesimo contesto lavorativo del Segnalante, di colui che ha sporto una denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o di colui che ha effettuato una divulgazione pubblica e che sono legate ad essi da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado;
- (iii) colleghi di lavoro del Segnalante o della persona che ha sporto una denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o effettuato una divulgazione pubblica, che lavorano nel medesimo contesto lavorativo della stessa e che hanno con detta persona un rapporto abituale e corrente;
- (iv) enti di proprietà del Segnalante o della persona che ha sporto una denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o che ha effettuato una divulgazione pubblica o per i quali le stesse persone lavorano, nonché agli enti che operano nel medesimo contesto lavorativo delle predette persone.

Il Segnalante che ritiene di aver subito una discriminazione per il fatto di aver effettuato una Segnalazione deve dare notizia circostanziata della discriminazione al RESPONSABILE che valuta la sussistenza degli elementi per informare di quanto accaduto il CdA affinché adotti tutte le iniziative necessarie ed opportune.

L'adozione di misure discriminatorie nei confronti dei Segnalanti può essere comunicata all'ANAC che ne informa immediatamente il Dipartimento della funzione pubblica presso la Presidenza del Consiglio dei ministri e gli eventuali organismi di garanzia o di disciplina, per i provvedimenti di loro competenza.

8. Sanzioni

Sono sanzionabili a titolo disciplinare i seguenti soggetti:

- il Segnalante che effettua con dolo o colpa grave Segnalazioni che si rivelano infondate o "in mala fede";
- il soggetto aziendale che ha adottato misure discriminatorie o ritorsive nei confronti del Segnalante;
- i soggetti che ostacolano o tentano di ostacolare le Segnalazioni Whistleblowing;
- il responsabile delle attività di verifica nel caso di mancato svolgimento delle attività di verifica e analisi;
- i soggetti che non garantiscono i principi generali di tutela con particolare riferimento al rispetto della riservatezza dell'identità del Segnalante;

9. Iniziative di sensibilizzazione

La Società, ed il DPO presenti intraprendono iniziative di comunicazione e sensibilizzazione sull'istituto mediante comunicazione sul portale paghe, diritti e obblighi relativi alla divulgazione delle azioni illecite, nonché sui risultati che l'attuazione della norma ha prodotto.

10. Revisione periodica della presente procedura

La presente procedura potrà essere oggetto di revisione periodica approvata dalla Direzione e pubblicata sul sito web della società al seguente indirizzo www.laborservice.it

11. Integrazioni UNI PdR 125:2022

Labor Service, nel processo di allineamento dell'organizzazione alla UNI PdR 125:2022 sulla parità di genere, ha integrato tale procedura, aggiungendo la possibilità di segnalazione per molestie e/o abusi fisici, verbale e/o digitali.

La persona che gestisce il canale è opportunamente formata sulla norma UNI PdR 125, nonché sulle definizioni INAIL di molestia, abuso, discriminazione diretta ed indiretta.

Non appartenendo al Comitato Guida, la persona responsabile del canale si interfaccia con

l'organo, qualora dovessero pervenire segnalazioni che rientrano nella sfera di intervento UNI PdR 125.

Allegati:

All. 1 Linee Guida ANAC

All. 2 Informativa Privacy Whistleblowing

Ancona, lì 06/11/2025

F.to Il Rappresentante Legale