

# PROCEDURA AZIENDALE “WHISTLEBLOWING POLICY”

## Procedura per le segnalazioni di illeciti e irregolarità

Data Revisione 11/12/2023

### 1. Introduzione

Il Whistleblowing è un sistema di protezione del lavoratore che, a fronte di attività illecite o fraudolente di cui viene a conoscenza sul posto di lavoro, si fa carico di segnalare tali attività. Il sistema deve assicurare al denunciante l'anonimato e la riservatezza (del segnalante, della persona coinvolta e della persona comunque menzionata nella segnalazione, nonché del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione a supporto). A tutela del lavoratore vi è un espresso divieto di ritorsione e discriminazione, in quanto ogni misura di questo tipo verrà considerata nulla. Inoltre, gli enti rientranti in tale obbligo e che abbiano un sito internet, devono includervi al proprio interno una sezione informativa sul whistleblowing che fornisca “informazioni chiare” sui canali di segnalazione e sul loro funzionamento.

### 2. Scopo e finalità della procedura

Scopo della presente procedura è quello di informare i dipendenti e tutti gli shareholders di Studio Centro Personale e Traduzioni Srl in merito alla normativa di riferimento, nonché, rimuovere i fattori che possono ostacolare o disincentivare la segnalazione, come ad esempio i dubbi sulla procedura da seguire e i timori di ritorsioni o discriminazioni.

### 3. Normativa di riferimento

In attuazione della Direttiva (UE) 2019/1937, è stato emanato il d.lgs. n. 24 del 10 marzo 2023 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”*. Il provvedimento 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 e uniforme finalizzata a una maggiore tutela del whistleblower, in tal modo, quest'ultimo è maggiormente incentivato all'effettuazione di segnalazioni di illeciti nei limiti e con le modalità indicate nel decreto.

### 4. Segnalazione

#### 4.1 Ambito di applicazione soggettivo

Sono legittimate a segnalare le persone che operano nel contesto lavorativo di Studio Centro Personale e Traduzioni Srl in qualità di:

- a) lavoratori subordinati, compresi i lavoratori che svolgono prestazioni occasionali;
- b) lavoratori autonomi;
- c) collaboratori, liberi professionisti e i consulenti;
- d) volontari e i tirocinanti, retribuiti e non retribuiti,
- e) le persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza, anche qualora tali funzioni siano esercitate in via di mero fatto.

#### 4.2 Ambito temporale della segnalazione

È possibile effettuare una segnalazione:

- a) quando il rapporto giuridico di lavoro è in corso;
- b) durante il periodo di prova;
- c) 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;
- d) successivamente allo scioglimento del rapporto giuridico se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite prima dello scioglimento del rapporto stesso (pensionati).

#### **4.3 Oggetto della segnalazione**

Per violazioni oggetto di segnalazione si intendono tutti quei comportamenti, atti od omissioni che ledono l'interesse o l'integrità della società e che consistono in:

- a) illeciti amministrativi, contabili, civili o penali;
- b) condotte illecite rilevanti ai sensi del decreto legislativo 231/2001, o violazioni del modello di organizzazione e gestione di Studio Centro Personale e Traduzioni Srl;
- c) Denunce di corruzione, tangenti o altri comportamenti sleali che coinvolgono l'organizzazione.
- d) Segnalazioni di attività finanziarie scorrette o fraudolente, come falsificazione di documenti, manipolazione dei bilanci, o appropriazione indebita di fondi.
- e) Denunce di violazioni della sicurezza sul luogo di lavoro, che possono mettere a rischio la salute e la sicurezza dei dipendenti.
- f) Segnalazioni di violazioni di leggi, normative o politiche interne, che possono riguardare settori specifici come la privacy dei dati, l'ambiente, la sicurezza alimentare, ecc.
- g) illeciti che rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione europea o nazionali
- h) atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione;
- i) atti od omissioni riguardanti il mercato interno;
- j) atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni di cui agli atti dell'Unione.

La segnalazione può avere, inoltre, ad oggetto:

- a) Informazioni relative alle condotte volte ad occultare le violazioni sopra indicate;
- b) Le attività illecite non ancora compiute ma che il whistleblower ritenga ragionevolmente possano verificarsi in presenza di elementi concreti, precisi e concordanti;
- c) I fondati sospetti riguardanti violazioni commesse o che, sulla base di elementi concreti, potrebbero essere commesse.

#### **4.4 Canali di segnalazione**

Le segnalazioni devono essere effettuate tramite invio di raccomandata o a mezzo del servizio di posta interna, tramite deposito fisico delle segnalazioni in busta chiusa nella cassetta designata per la raccolta segnalazioni istituita presso i luoghi di lavoro di Studio Centro Personale e Traduzioni Srl.

Il soggetto designato quale responsabile e gestore delle segnalazioni e di tutta la procedura Whistleblowing è la Dott.sa Mirca Lanzarini (di seguito denominato "Responsabile Whistleblowing").

Per la consegna o invio della segnalazione deve essere utilizzato il cosiddetto "Metodo delle tre buste".

Il potenziale segnalante inserirà in una busta indirizzata al Gestore delle segnalazioni, con l'indicazione "riservata personale" e spedita per posta raccomandata a Studio Centro Personale e Traduzioni Srl all'indirizzo Viale F. Crispi 142 – 36100 Vicenza, due buste che rispettivamente conterranno:

- a) la prima, i dati identificativi del segnalante e la fotocopia di un documento di riconoscimento; sulla busta sarà scritto soltanto: “contiene dati identificativi del segnalante”; si precisa che la segnalazione può anche essere anonima, con le limitazioni previste dalla legge per tali segnalazioni;
- b) la seconda, un documento che descrive con il maggior possibile dettaglio i fatti oggetto di segnalazione, includendo ogni utile allegato; sulla busta sarà scritto soltanto: “contiene segnalazione”.

Il Responsabile Whistleblowing nello specifico deve:

- a) Monitorare i canali di comunicazione
- b) Verificare la veridicità delle segnalazioni;
- c) Aprire un’istruttoria per qualificare giuridicamente i comportamenti/fatti segnalati;
- d) Garantire la riservatezza del segnalante e della documentazione raccolta rispetto ai soggetti terzi;
- e) Informare l’organo amministrativo aziendale dei fatti e avanzare la richiesta di sanzioni o provvedimenti disciplinari;
- f) Valutare l’opportunità di azioni giudiziali.

In allegato il modulo di segnalazione.

#### **4.5 Modalità di gestione e verifica della fondatezza della segnalazione**

La gestione e la verifica della fondatezza delle circostanze rappresentate nella segnalazione sono affidate al Responsabile Whistleblowing, che provvede nel rispetto dei principi di imparzialità e riservatezza, effettuando ogni attività ritenuta opportuna, inclusa l’audizione personale del segnalante e di eventuali altri soggetti che possono riferire su fatti.

Le segnalazioni vengono prese in carico dal Responsabile Whistleblowing, il quale:

- a) ne verifica la veridicità e la fondatezza attraverso colloqui riservati con il personale, sopralluoghi e verifiche sia documentali che ambientali.
- b) Mantiene le interlocuzioni con la persona segnalante e può richiedere a quest’ultima, se necessario, integrazioni;
- c) Svolge un’indagine preliminare al fine di richiedere, eventualmente, ulteriori chiarimenti per circostanziare quanto segnalato;
- d) All’esito dell’attività istruttoria, il Responsabile Whistleblowing redige una relazione riepilogativa delle indagini effettuate e delle evidenze emerse che sarà condivisa, in base agli esiti, con le funzioni o strutture
- e) aziendali competenti, al fine di garantire eventuali piani d’intervento e l’adozione di azioni a tutela
- f) di Studio Centro Personale e Traduzioni Srl.

Qualora, all’esito dell’attività di verifica, la segnalazione risulti fondata, il Responsabile Whistleblowing, in relazione alla natura violazione accertata – oltre a condividere gli esiti con le funzioni, organi e strutture sopraindicate – potrà presentare denuncia all’Autorità Giudiziaria.

#### **4.6 Protezione dei dati e conservazione dei documenti**

Tutto il materiale prodotto nel corso della procedura, dalla segnalazione, all’istruttoria fino alla richiesta di provvedimento non viene riprodotto su supporto cartaceo e non circola nel sistema gestionale aziendale,

bensì viene salvato dall'OdV. Gli eventuali documenti cartacei raccolti o prodotti vengono marcati come "Riservati" e custoditi personalmente dall'OdV al di fuori delle sedi aziendali.

## **5. Sistema di protezione**

Il Capo III del D.Lgs. 24/2023 prevede le misure di protezione del segnalante che vengono di seguito descritte. Le misure di protezione presente previste nei paragrafi che seguono si applicano quando ricorrono le seguenti condizioni:

- a) al momento della segnalazione o della denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o della divulgazione pubblica, la persona segnalante o denunciante aveva fondato motivo di ritenere che le informazioni sulle violazioni segnalate, fossero vere e rientrassero nell'ambito oggettivo di applicazione del D.lgs. 24/2023;
- b) la segnalazione o divulgazione pubblica è stata effettuata secondo le modalità previste dalla normativa.

I motivi che hanno indotto la persona a segnalare o denunciare sono irrilevanti ai fini della sua protezione. Le tutele si applicano anche nei casi di segnalazione anonime, se la persona segnalante è stata successivamente identificata e ha subito ritorsioni.

Quando è accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale della persona segnalante o denunciante per i reati di diffamazione o di calunnia o comunque per i medesimi reati commessi con la denuncia all'autorità giudiziaria o contabile ovvero la sua responsabilità civile, per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave, le tutele descritte ai paragrafi che seguono non sono garantite e alla persona segnalante o denunciante è irrogata una sanzione disciplinare.

## **6. Tutela della riservatezza**

Viene fatto divieto di rivelare l'identità del segnalante. Viene tutelata l'identità del segnalante nel procedimento penale, contabile e disciplinare.

La segnalazione è sottratta all'accesso agli atti amministrativi e al diritto di accesso civico generalizzato.

L'identità del segnalante non può essere rivelata a persone diverse da quelle competenti a ricevere o a dare seguito alle segnalazioni. Il divieto di rivelare l'identità del whistleblower è da riferirsi non solo al nominativo del segnalante ma anche a tutti gli elementi della segnalazione, dai quali si possa ricavare, anche indirettamente, l'identificazione del segnalante.

## **7. Protezione dalle ritorsioni**

È vietata ogni forma di ritorsione anche solo tentata o minacciata.

Il legislatore ha accolto, infatti, una nozione ampia di ritorsione e per essa si intende "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".

Per la configurazione di una ritorsione è necessario uno stretto collegamento tra la segnalazione, o denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o divulgazione pubblica e il comportamento/atto/omissione sfavorevole subito dalla persona segnalante.

A titolo esemplificativo e non esaustivo costituiscono ritorsioni ai sensi dell'art. 17, comma 4, D.Lgs. 24/2023:

- 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;
- 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
  - l. finanziari, comprese la perdita di opportunità economiche e la perdita di redditi;
- m. 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;
- n. la conclusione anticipata o l'annullamento del contratto di fornitura di beni o servizi;
- o. l'annullamento di una licenza o di un permesso;
- p. la richiesta di sottoposizione ad accertamenti psichiatrici o medici.

## **8. Inversione dell'onere della prova**

Nell'ambito di procedimenti giudiziari o amministrativi o comunque di controversie stragiudiziali aventi ad oggetto l'accertamento dei comportamenti, atti o omissioni di cui all'art. 17 del Decreto 24/2023, si presume che gli stessi siano stati attuati 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 attuati.

## **9. Limitazioni della responsabilità**

Non è punibile chi riveli o diffonda informazioni sulle violazioni:

- a) Coperte dall'obbligo di segreto (diverso da quello relativo alle informazioni classificate, segreto professionale forense e medico, segretezza delle deliberazioni degli organi giurisdizionali);
- b) Relative alla tutela del diritto d'autore;
- c) Relative alla protezione dei dati personali;
- d) Rilevi o diffonda informazioni sulle violazioni che offendono la reputazione della persona coinvolta o denunciata.

La scriminante opera esclusivamente quando "al momento della rivelazione o diffusione, vi fossero fondati motivi per ritenere che la rivelazione o diffusione delle stesse informazioni fosse necessaria per svelare la violazione e la segnalazione, la divulgazione pubblica o la denuncia all'autorità giudiziaria o contabile ..." e la segnalazione è effettuata secondo le modalità previste dalla normativa.

Quando ricorrono le ipotesi sopra menzionate, è esclusa ogni ulteriore responsabilità anche di natura civile o amministrativa. Salvo che il fatto costituisca reato, è esclusa la responsabilità, anche di natura civile o amministrativa, per l'acquisizione delle informazioni sulle violazioni o per l'accesso alle stesse.

#### **10. Apparato sanzionatorio**

Sono, fonte di responsabilità, in sede disciplinare e nelle altre competenti sedi, eventuali forme di abuso della presente procedura, quali segnalazioni riscontrate come infondate, effettuate con dolo o colpa grave, ovvero quelle manifestamente opportunistiche e/o compiute al solo scopo di danneggiare il denunciato o altri soggetti, e ogni altra ipotesi di utilizzo improprio o di intenzionale strumentalizzazione della presente POLICY. Le sanzioni disciplinari saranno proporzionate all'entità e gravità dei comportamenti illeciti accertati e potranno anche giungere alla risoluzione del rapporto, nel rispetto delle disposizioni di legge e delle normative di CCNL applicabili.

Sono analogamente sanzionate anche tutte le accertate violazioni delle misure poste a tutela del segnalante.

**ALLEGATO****MODULO SEGNALAZIONI**

<b>DATI IDENTIFICATIVI SEGNALANTE</b>	
Nome e cognome	
Sede aziendale	
Ufficio	
Telefono	
<b>SEGNALAZIONE CONDOTTA</b>	
Data evento	
Luogo evento	
Soggetto che ha commesso il comportamento ritenuto illecito	
Altri soggetti coinvolti	
Altri soggetti che possono riferire sul fatto	
Area funzionale cui il fatto è riferito	
Circostanze cui il fatto è riferito	<input type="checkbox"/> Salute e sicurezza sul luogo di lavoro <input type="checkbox"/> Gestione ambientale <input type="checkbox"/> Rapporti con la P.A. <input type="checkbox"/> Violazione Modello organizzativo ex 231/01 <input type="checkbox"/> Violazione di una specifica procedura <input type="checkbox"/> Altro _____
<b>Natura dell'illecito</b>	<input type="checkbox"/> È penalmente rilevante <input type="checkbox"/> Illecito amministrativo <input type="checkbox"/> Illecito tributario <input type="checkbox"/> Violazione delle norme salute e sicurezza sul luogo di lavoro <input type="checkbox"/> Violazione delle norme ambientali <input type="checkbox"/> Costituisce un caso di mala-gestione delle risorse <input type="checkbox"/> Comporta una discriminazione nei confronti del segnalante o di un altro dipendente <input type="checkbox"/> Violazione del Regolamento aziendale <input type="checkbox"/> Violazione di una procedura aziendale <input type="checkbox"/> Costituisce un caso di violazione del Codice etico aziendale <input type="checkbox"/> Altro _____
<b>Descrizione del fatto (condotta ed evento):</b>	

Luogo e data \_\_\_\_\_

Le segnalazioni devono essere presentate tramite invio di raccomandata o a mezzo del servizio di posta interna, tramite deposito fisico delle segnalazioni in busta chiusa nella cassetta designata per la raccolta segnalazioni istituita presso i luoghi di lavoro di Studio Centro Personale e Traduzioni Srl.