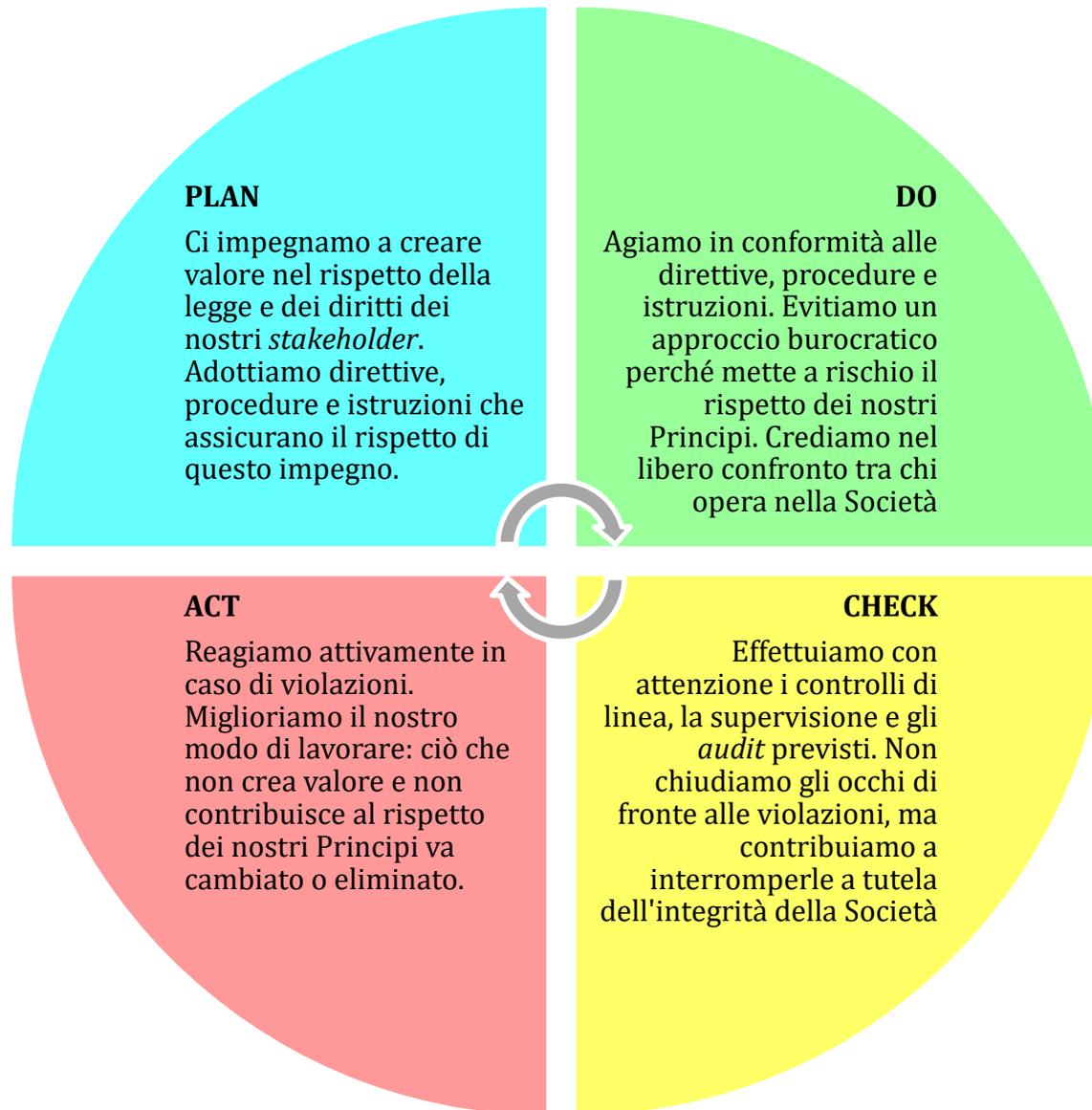


*PROCEDURA DI SEGNALAZIONE  
WHISTLEBLOWING*

*ISOLAVORO S.C.*

# CREIAMO VALORE ECONOMICO E SOCIALE, TUTELIAMO L'INTEGRITÀ DI ISOLAVORO S.C.



## PREMESSA

L'istituto del whistleblowing, già disciplinato dal nostro ordinamento con la legge n. 179/2017, è stato di recente modificato. In data 10 marzo 2023 è stato approvato il decreto legislativo n. 24, di attuazione 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.

Si tratta della disciplina di protezione dei whistleblower, ovvero 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 rafforza i principi di trasparenza e responsabilità in materia di segnalazioni, già disciplinati con la legge n. 179 del 2017, e estende le tutele a tutti coloro che segnalano violazioni di cui sono venuti a conoscenza nell'ambito del proprio contesto lavorativo, in qualità di dipendenti o collaboratori, lavoratori subordinati e autonomi, liberi professionisti ed altre categorie come volontari e tirocinanti anche non retribuiti, gli azionisti e le persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza. Inoltre, le misure di protezione si applicano anche ai cosiddetti "facilitatori", colleghi, parenti o affetti stabili di chi ha segnalato.

Le novità, in via principale, hanno riguardato l'ampliamento *(i)* di una gamma molto ampia di settori espressamente indicati nell'allegato alla direttiva (UE) 2019/1937 (tra questi: appalti pubblici, servizi finanziari, sicurezza dei prodotti e dei trasporti, ambiente, alimenti, salute pubblica, privacy, sicurezza della rete, concorrenza); *(ii)* del novero dei soggetti che possono effettuare una segnalazione (es. anche colui che svolge tirocinio, ex dipendente, volontario, etc.); *(iii)* dei canali attraverso i quali si può effettuare la segnalazione.

## PARTE GENERALE

### LA PROCEDURA DI SEGNALAZIONE - *WHISTLEBLOWING*

Isolavoro S.C., alla luce delle più recenti modifiche, ha elaborato e adottato la Procedura di segnalazione - *Whistleblowing* per:

- promuovere la cultura dello *speak up*, cioè la libertà di interpellare, in ottica di confronto, colleghi e/o superiori gerarchici nel caso in cui si ritenga opportuno o necessario manifestare dubbi o preoccupazioni, esporre problemi, formulare proposte e idee o, in generale, esprimere opinioni per migliorare il lavoro all'interno dell'organizzazione;
- disciplinare il *whistleblowing*, cioè lo strumento attraverso il quale i dipendenti di un'organizzazione – pubblica o privata – ovvero i soggetti che con la stessa intrattengono rapporti lavorativi, segnalano a specifici individui o organismi un possibile reato, illecito o qualunque condotta irregolare commessa da altri soggetti.

### PERCHÉ PER ISOLAVORO S.C. È IMPORTANTE LA CULTURA DELLO *SPEAK UP* E IL *WHISTLEBLOWING*

Isolavoro S.C. si impegna ogni giorno ad agire con onestà e integrità, nel rispetto della legge e dei Principi espressi nel Codice etico.

Ciononostante, potrebbe accadere che alcuni comportamenti risultino in contrasto con la legge, con il Codice etico e/o con il Modello organizzativo.

Normalmente sono i dipendenti (intesi in senso ampio, apicali e subordinati, tirocinanti, etc.) di Isolavoro S.C. le prime persone che vengono a conoscenza di un'eventuale situazione di rischio e, pertanto, anche le prime persone in grado di intervenire confrontandosi quanto prima con chi sta per tenere il comportamento irregolare al fine di interromperlo (*speak up*) o segnalando tempestivamente la situazione di rischio prima che possano realizzarsi danni (*whistleblowing*).

Perciò Isolavoro S.C. incoraggia i suoi dipendenti nonché i propri *stakeholder* a praticare lo *speak up* e il *whistleblowing* qualora ravvisino irregolarità. Solo così si consente di indagare e risolvere i dubbi dei propri dipendenti. Restare in silenzio di fronte a una sospetta irregolarità di cui si sia testimoni potrebbe, infatti, aggravare la situazione e ridurre il senso di fiducia. Isolavoro S.C. vuole, invece, assicurare che i propri dipendenti nonché i propri *stakeholder* si sentano liberi di confrontarsi tra di loro o di segnalare il problema il prima possibile, rendendo nota la situazione di rischio o di danno e contribuendo, così, alla prevenzione e al contrasto di un'eventuale irregolarità.

Isolavoro S.C. apprezza molto la collaborazione di chi segnala un eventuale timore, chiedendo che venga valutato. Per questo motivo Isolavoro S.C. tutela i dipendenti che si siano confrontati tra di loro o abbiano effettuato una segnalazione.

Chi segnala una sospetta irregolarità non può subire alcuna conseguenza negativa, salva l'ipotesi in cui la segnalazione sia infondata ed effettuata in mala fede. Isolavoro S.C. non tollera, infatti, alcuna forma di ritorsione contro i segnalanti a causa della segnalazione effettuata.

Isolavoro S.C. è convinta che sul luogo di lavoro sia importante creare un clima aperto, sicuro e trasparente, in cui ognuno possa confrontarsi e segnalare un'eventuale problematica sapendo di non essere per ciò visto con sospetto. Contribuire alla diffusione della cultura dell'etica e della legalità significa, infatti, contribuire alla diffusione di un senso di partecipazione e appartenenza all'interno di Isolavoro S.C. e, così, alla pronta individuazione e all'efficace contrasto di possibili irregolarità.

# PER CHI SEGNA: COME E QUANDO EFFETTUARE UNA SEGNALAZIONE

## 1. QUANDO PUOI SEGNALARE E A CHI

Quando ravvisi il rischio che una persona di Isolavoro S.C.

- stia per violare il Codice etico o il Modello organizzativo;
- stia per tenere una condotta che può integrare un reato o un illecito amministrativo, contabile, civile o penale (es. appalti pubblici, servizi finanziari, sicurezza dei prodotti e dei trasporti, ambiente, alimenti, salute pubblica, privacy, sicurezza della rete, concorrenza);
- stia per tenere un comportamento comunque irregolare che può arrecare un pregiudizio patrimoniale o d'immagine a Isolavoro S.C.;

sei invitato, a confrontarti – ove possibile – quanto prima con tale persona, facendole presente il rischio ravvisato, ricordandole la direttiva, la procedura o l'istruzione che rischia di essere violata e, se del caso, coinvolgendo nel confronto il responsabile del processo aziendale interessato.

L'Organismo di Vigilanza si confronta periodicamente con i soggetti apicali e con i responsabili dei processi aziendali al fine di verificare che, nel caso sopra indicato, sia sempre assicurato il libero confronto tra tutti coloro che lavorano per Isolavoro S.C..

Se ritieni che, nonostante il confronto, il rischio persista e, in ogni caso, quando ravvisi che una persona ha già realizzato uno degli eventi sopra indicati, sei invitato a inviare una segnalazione con le modalità indicate.

Isolavoro S.C. ti ricorda che non sono meritevoli di segnalazione e non formeranno, quindi, oggetto del relativo processo:

- le mere voci o i “sentito dire”;
- le doglianze di carattere personale;
- le istanze o le rivendicazioni.

Ricordati, infatti, che la segnalazione riguarda le sole situazioni in cui tu agisci a tutela di un interesse non personalistico, in quanto il fatto segnalato attiene a pericoli o rischi che minacciano Isolavoro S.C. nel suo complesso, te, i tuoi colleghi, i terzi, i soci o, in via generale, la collettività.

## 2. GLI STRUMENTI DI SEGNALAZIONE

Le segnalazioni possono essere effettuate mediante l'utilizzo dei canali di segnalazione interni a Isolavoro S.C.;

Il canale esterno gestito dall'ANAC nonché la divulgazione pubblica possono essere utilizzati solo in presenza dei presupposti riportati nella “Procedura Whistleblowing” adottata da Isolavoro S.C. (es. il soggetto segnalante ha già effettuato una segnalazione interna e la stessa non ha avuto seguito).

### 3. DOVE PUOI SEGNALARE (canali interni a Isolavoro S.C.)

Puoi trasmettere la segnalazione ai soggetti preposti scegliendo una delle modalità messe a disposizione da Isolavoro S.C.:

1. inviando un'e-mail al seguente indirizzo di posta elettronica: \_\_\_\_\_
2. attraverso la piattaforma informatica dedicata "Whistleblowing" accessibile dal sito internet al seguente indirizzo web \_\_\_\_\_ e compilando le informazioni richieste ai fini dell'inoltro della segnalazione;
3. attraverso la linea telefonica dedicata in via esclusiva alla segnalazione Whistleblowing, mediante il numero telefonico \_\_\_\_\_ con la descrizione delle informazioni richieste;
4. se presente, mediante l'apposita cassetta per le segnalazioni posizionata presso la sede legale della società.

La gestione della segnalazione è affidata a una persona o a un ufficio interno autonomo dedicato e con personale formato, o a un soggetto esterno, tenuto a garantire la massima riservatezza sui fatti segnalati, sull'identità del segnalato e del segnalante che è opportunamente tutelato da condotte ritorsive, discriminatorie o comunque sleali.

### 4. COME DEVI SEGNALARE

Isolavoro S.C. ti raccomanda di fornire, nella segnalazione, elementi utili a consentire ai soggetti preposti di procedere alle dovute e appropriate verifiche e accertamenti a riscontro della fondatezza dei fatti oggetto di segnalazione.

In particolare, Isolavoro S.C. ti raccomanda di inserire nella segnalazione i seguenti elementi:

- le tue generalità, con l'indicazione della posizione o funzione svolta nell'ambito della società.  
Puoi comunque effettuare, attraverso la segreteria telefonica, una segnalazione priva degli elementi che consentono di identificarti. In questo caso è, però, opportuno che tu sappia che:
  - la segnalazione potrebbe comportare per Isolavoro S.C. maggiori difficoltà di accertamento, potendo essere più complicato mantenere i contatti con te e chiedere, ove necessario, la tua collaborazione, nonché fornirti un *feedback* sull'andamento della verifica della segnalazione;
  - Isolavoro S.C. farebbe fatica, in assenza di dati che possano aiutare a determinare la tua identità, a porre in essere tutte le tutele previste per i casi di segnalazione.
- una chiara e completa descrizione del fatto oggetto di segnalazione;
- se conosciute, le circostanze di tempo e di luogo in cui è stato commesso il fatto segnalato;
- se conosciute, le generalità o altri elementi che consentano di identificare il soggetto che ha posto in essere il fatto

segnalato (es.: la qualifica o il settore in cui svolge l'attività, ecc.);

- l'indicazione di eventuali altri soggetti che possano riferire sui fatti oggetto di segnalazione;
- eventuali documenti che possano confermare la fondatezza dei fatti riportati;
- ogni altra informazione che possa fornire un utile riscontro circa la sussistenza dei fatti segnalati.

Isolavoro S.C. ti ricorda che vengono prese in carico e successivamente valutate solamente le segnalazioni:

- recapitate tramite le modalità previste nei punti da 1), 2), 3) e 4);
- adeguatamente circostanziate come indicato nel punto 3, in modo tale da far emergere fatti e situazioni relazionati a contesti determinati (es.: indicazione di nomi e qualifiche, di uffici specifici, di eventi particolari, ecc.).

# PER CHI RICEVE LA SEGNALAZIONE: COSA ACCADE DOPO LA SEGNALAZIONE

## 1. I NOSTRI COMPITI E POTERI

Ricevuta la segnalazione, devi porre in essere le seguenti attività:

- Fornire, entro sette giorni, un feedback (avviso di ricevimento) al segnalante nel momento in cui hai preso in carico la segnalazione, al fine di informarlo del fatto che la stessa è stata presa in considerazione, nonché dare diligente seguito alle segnalazioni ricevute;
- al fine di distinguere la segnalazione della mera lamentela personale, devi effettuare un primo *screening* di ammissibilità della stessa, valutando:
  - se la segnalazione ha lo scopo di sottoporre all'attenzione di Isolavoro S.C. un comportamento che pone a rischio la sua attività e/o i terzi;
  - quanto è grave e urgente il rischio per la società e/o per i terzi;
  - se l'oggetto della segnalazione è già stato valutato in passato;
  - se la segnalazione contiene sufficienti elementi per poter essere verificata o se, al contrario, risulta troppo generica o priva degli elementi necessari per una successiva indagine.
- valutata la segnalazione una semplice lamentela personale o verificato che il fatto riportato è già stato riscontrato da Isolavoro S.C., devi procedere all'archiviazione della segnalazione, informando di ciò il segnalante, se noto; allo

stesso modo, devi contattare il segnalante, se noto, qualora tu ritenga la segnalazione eccessivamente generica, al fine di chiedere di fornire elementi utili all'indagine, procedendo, poi, all'archiviazione della segnalazione nel caso in cui non siano forniti elementi ulteriori o siano comunque forniti elementi ritenuti insufficienti.

- Ritenuta, invece, necessaria la verifica, devi passare a un'indagine approfondita sui fatti oggetto della segnalazione, al fine di appurarne la fondatezza, in ciò potendo ricorrere alla collaborazione di altre funzioni aziendali (es.: richiesta di condivisione di specifiche informazioni e/o documenti, ecc.);
- devi fornire, entro tre mesi dalla data dell'avviso di ricevimento, un riscontro al segnalante quando hai concluso la verifica al fine di informarlo sulla gestione e valutazione della segnalazione e sull'attività svolta; il segnalante può, comunque, chiederti aggiornamenti o riscontri in merito alla propria segnalazione, nonché di fornirti ulteriori informazioni nel caso in cui il fatto oggetto di segnalazione sia proseguito, interrotto o aggravato;
- devi compilare un *report* finale dell'indagine;
- devi archiviare tutta la documentazione pertinente l'indagine, incluso il *report*, in modo idoneo a evitare l'accesso di terzi a informazioni e documenti.

## 2. TUTELE PER IL SEGNALANTE

Salvi i casi in cui venga adita l'autorità giudiziaria, nelle more dell'accertamento dell'eventuale responsabilità disciplinare del segnalato devi trattare con riservatezza, segretezza e confidenzialità l'identità del segnalante. In particolare, non devi rivelare il nome del segnalante senza il suo consenso e non devi consentire al soggetto segnalato né a terzi di accedere alla segnalazione e all'identità stessa del segnalante.

Isolavoro S.C. non consente né tollera alcuna forma di ritorsione (es.: licenziamento, demansionamento, trasferimento ingiustificato, *mobbing*, molestie sul luogo di lavoro, ecc.) o azione discriminatoria o comportamento comunque sleale, diretto o indiretto, avente effetti sulle condizioni di lavoro del segnalante, per motivi collegati direttamente o indirettamente alla segnalazione. Isolavoro S.C. sanziona disciplinarmente tali comportamenti.

Isolavoro S.C. ricorda che simili misure di tutela valgono esclusivamente per chi abbia segnalato in buona fede, cioè per chi abbia riportato la problematica ritenendo altamente probabile, sulla base delle proprie conoscenze, che si stia per verificare o che si sia verificato un evento meritevole di segnalazione.

Isolavoro S.C., infatti, garantisce che l'identità del segnalante non possa essere rivelata senza il suo espresso consenso e tutti coloro che sono coinvolti nella gestione della segnalazione sono tenuti a tutelarne la riservatezza ad eccezione dei casi in cui:

(i) la segnalazione risulti fatta allo scopo di danneggiare o altrimenti recare pregiudizio al segnalato (c.d. segnalazione in

“mala fede”) e si configuri una responsabilità a titolo di calunnia o di diffamazione ai sensi di legge;

(ii) la riservatezza non sia opponibile per legge (es. indagini penali, ecc.).

## 3. TUTELE PER IL SEGNALATO

Salvi i casi in cui venga adita l'autorità giudiziaria, nelle more dell'accertamento dell'eventuale responsabilità disciplinare del segnalato devi trattare con riservatezza, segretezza e confidenzialità l'identità del segnalato. In particolare, non devi rivelare il nome del segnalato senza il suo consenso e non devi consentire a terzi di accedere alla segnalazione e all'identità stessa del segnalato.

La persona coinvolta dalla segnalazione può essere sentita, anche attraverso la produzione di osservazioni e documenti scritti, nell'ambito dell'istruttoria sulla segnalazione interna o esterna che la riguarda.

Isolavoro S.C. non sanziona disciplinarmente il soggetto segnalato sulla base di quanto affermato dal segnalante senza che vi siano riscontri oggettivi e senza che si sia proceduto a indagare i fatti oggetto di segnalazione.

Isolavoro S.C. sanziona disciplinarmente le segnalazioni diffamatorie, manifestamente false, opportunistiche e/o effettuate al solo scopo di danneggiare la reputazione del segnalato, nonché ogni altra ipotesi di abuso o strumentalizzazione intenzionale della procedura di segnalazione.

## PER CHI SEGNA, PER CHI VIENE SEGNALATO E PER CHI RICEVE LA SEGNALAZIONE: SISTEMA DISCIPLINARE

### 1. SANZIONI

Isolavoro S.C. prevede specifiche sanzioni disciplinari non solo per il segnalato in caso di conferma del fatto segnalato, ma anche per chi agisca in violazione della procedura di segnalazione.

In particolare, come previsto dalla parte speciale “D” del Modello 231, le sanzioni disciplinari sono previste:

- nel caso in cui il segnalato sia ritenuto responsabile a seguito dell’attività di indagine svolta dai soggetti destinatari della segnalazione;
- in caso di comportamenti abusivi del segnalante;
- in caso di comportamenti ritorsivi o discriminatori da parte di lavoratori – apicali e subordinati – nei confronti del segnalante;
- nel caso in cui i soggetti preposti a ricevere la segnalazione non verifichino quanto riportato dal segnalante;
- in caso di violazione degli obblighi di riservatezza associati alla gestione della segnalazione.

Per la puntuale disamina delle sanzioni applicabili e dei soggetti destinatari si rinvia alla parte speciale “Sistema Sanzionatorio” del Modello 231.

Resta fermo il diritto di Isolavoro S.C. di adire le autorità competenti – penali e civili – nel caso in cui rilevi che l’evento

segnalato presenta tutte le caratteristiche di un reato o di un illecito civile.

Anche ANAC ha il potere di sanzionare le violazioni della disciplina. In particolare, l’Autorità applica le sanzioni amministrative pecuniarie da 500 a 2.500 euro nei confronti del soggetto segnalante, qualora sia accertata la sua responsabilità civile, a titolo di dolo o colpa grave, per diffamazione e calunnia.

Siamo consapevoli che non è sempre facile manifestare preoccupazioni su possibili condotte irregolari, ma ti incoraggiamo a esprimere ogni dubbio e a parlare.

Ogni tuo dubbio sarà trattato appropriatamente e con riservatezza.

## ESEMPLIFICAZIONE SUI FLUSSI DI SEGNALAZIONE

