

	PROCEDURA PRO.15 Procedura per la gestione delle segnalazioni Whistleblowing	Rev.0
	Verifica e approvazione: DG	Data
		17/10/2023

Indice

1. Scopo e campo di applicazione	2
2. Riferimenti.....	3
3. Destinatari.....	5
4. Principi di comportamento	5
4.1 Principi di comportamento	5
4.1.1. Tutela del segnalante	5
4.1.2. Tutela del segnalato	6
4.1.3. Riservatezza	6
4.1.4. Trattamento dei dati personali	7
4.2. Modalità Operative	8
4.2.1. Le Segnalazioni	8
4.2.2. Le Segnalazioni vietate	9
4.2.3. Il responsabile della gestione delle segnalazioni	10
4.2.4. Invio della segnalazione	10
4.2.5. Verifica, accertamento ed esiti delle segnalazioni.....	11
5. Informazioni al segnalato.....	12
6. Archiviazione	12

1. Scopo e campo di applicazione

La presente Procedura ha lo scopo di stabilire i presupposti e le modalità attraverso le quali il personale, collaboratori e terzi della Società E-WORK HOLDING S.R.L. (di seguito anche solo “E-WORK HOLDING”), possono segnalare sospetti di eventuali condotte illecite realizzate in violazione delle prescrizioni contenute nel Modello di Organizzazione della Società e/o nel Codice Etico, nonché di fatti e/o comportamenti integranti uno dei reati previsti dal D.Lgs. n. 231 del 2001 e/o altre attività non conformi alle procedure/policies aziendali in vigore, ovvero in conformità con la normativa italiana in materia di Whistleblowing, per come rappresentata dal D.Lgs. 24/2023 sopra richiamato.

A tal fine la presente procedura:

- ✓ individua le condotte e i fatti che possono essere oggetto di Segnalazione come definito nel seguito;
- ✓ identifica i principi e le regole che governano il processo di Segnalazione, nonché le conseguenze di eventuali abusi nell'utilizzo dei canali a ciò preposti;
- ✓ definisce il processo di ricezione, istruttoria, analisi e verifica, chiusura della Segnalazione, da chiunque inviata, anche in forma anonima, identificando ruoli, responsabilità, modalità operative e strumenti utilizzati
- ✓ identifica misure di tutela della riservatezza e protezione del soggetto che effettua le citate segnalazioni;

Qualsiasi violazione della presente procedura potrà costituire illecito disciplinare sanzionabile da E-WORK HOLDING, in conformità a quanto stabilito nel sistema disciplinare del Modello 231 adottato.

In particolare, si evidenzia che, al fine di garantire la tutela del Segnalante, il sistema disciplinare del Modello 231 prevede che siano sanzionati atti di ritorsione o discriminatori posti in essere nei confronti di chi abbia effettuato la Segnalazione di una condotta illecita, rilevante ai fini del D.Lgs. 231/2001, o di una violazione del Modello 231, del Codice Etico e della UNI EN ISO 37001 – Certificazione Anticorruzione Anti-bribery così come eventuali violazioni degli obblighi di riservatezza sull'identità del Segnalante.

La presente procedura considera come rilevanti le segnalazioni che riguardino condotte, irregolarità o reati – consumati o tentati – di cui il segnalante abbia avuto conoscenza diretta nell'esercizio delle proprie mansioni o funzioni, che possono consistere in:

- ✓ condotte illecite rilevanti ai sensi del d.lgs. 231/2001 o violazioni del Modello di organizzazione, gestione e controllo adottato da E-WORK HOLDING;
- ✓ violazioni di norme di condotta e/o principi di comportamento individuati nel Codice Etico adottato da E-WORK HOLDING
- ✓ violazioni di disposizioni normative nazionali e le violazioni di disposizioni normative UE che ledono l'interesse pubblico o l'integrità di E-WORK HOLDING, di cui i segnalanti siano venuti a conoscenza nel contesto lavorativo, inerenti 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; nonché atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione Europea (art. 325 del TFUE lotta contro la frode e le attività illegali che ledono gli interessi finanziari dell'UE) come individuati nei regolamenti, direttive, decisioni, raccomandazioni e pareri dell'UE; atti od omissioni riguardanti il mercato interno, che compromettono la libera circolazione delle merci, delle persone, dei servizi e dei capitali (art. 26, paragrafo 2, del TFUE). Sono ricomprese le violazioni delle norme dell'UE in materia di concorrenza e di aiuti di Stato, di imposta sulle imprese e 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 imprese.

La segnalazione non può riguardare rimostranze di carattere personale del segnalante o rivendicazioni/istanze che rientrano nella disciplina del rapporto di lavoro o per le quali occorre fare riferimento dell'ufficio di gestione delle risorse umane.

2. Riferimenti

- ✓ D.lgs. 10 marzo 2023 n. 24
- ✓ Direttiva UE 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio.
- ✓ Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs. 231/2001 di E-WORK HOLDING
- ✓ Codice Etico e di Comportamento di E-WORK HOLDING
- ✓ Regolamento (UE) 2016/679 sulla protezione dei dati personali (c.d. GDPR) e D. Lgs. 196/03 e successive modifiche e integrazioni;
- ✓ UNI EN ISO 37001 – Certificazione Anticorruzione Anti-bribery;

La legge n. 179 del 30 novembre 2017 ("Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato"), entrata in vigore a partire dal 20 Dicembre 2017, si inserisce nell'ambito della normativa in materia di contrasto alla corruzione, disciplinandone un aspetto di fondamentale importanza: la tutela del soggetto che effettua la segnalazione di un illecito (definito, con terminologia anglosassone ormai entrata nell'uso comune, "whistleblower"). A tale scopo viene assicurata una maggiore protezione del segnalante dipendente da possibili discriminazioni, prevedendo anche una disciplina volta a limitare, con diverse modalità, la pubblicizzazione dell'identità del segnalante. Infatti, se da un lato la figura del "whistleblower" si rivela fondamentale ai fini del più efficace contrasto ai fenomeni corruttivi (posto che, operando all'interno dell'organizzazione, questi ha maggiori opportunità di venire a conoscenza di condotte illecite), dall'altro una sua insufficiente tutela lo espone a ritorsioni da parte del datore di lavoro, con le immaginabili ricadute in termini economici, di carriera e di salute, con l'effetto generalizzato di scoraggiare di fatto ogni stimolo alla segnalazione.

A tal proposito, tale norma tutela il soggetto segnalante tramite l'espressa nullità delle misure ritorsive o discriminatorie, compresi il licenziamento e il mutamento di mansioni, eventualmente assunte nei suoi confronti in fase successiva alla denuncia e tramite la presenza di sanzioni per chi viola le misure di tutela

del segnalante. In ultima analisi, un'adeguata tutela del "whistleblower" si pone anche nell'interesse dell'ordinamento, in quanto elemento in grado di favorire l'emersione dei fenomeni di corruzione e di mala gestio.

La legge n. 179/17, in particolare, interviene sul Decreto 231 e inserisce nell'articolo 6 "Soggetti in posizione apicale e modelli di organizzazione dell'ente" una nuova previsione che inquadra nell'ambito del modello organizzativo 231 le misure legate alla presentazione e gestione delle segnalazioni. Infatti, per tutelare al tempo stesso i soggetti segnalati e limitare eventuali segnalazioni illecite, tale normativa prevede che la segnalazione sia adeguatamente documentata, ovvero che venga resa con dovizia di particolari e sia "in grado di far emergere fatti e situazioni relazionandoli a contesti determinati" e che siano previste sanzioni anche nei confronti di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni infondate. La legge dispone che il Modello 231 preveda appositi canali per consentire la denuncia delle violazioni del Modello stesso e degli illeciti rilevanti ai sensi del Decreto 231. La normativa in commento, in particolare, richiede che i canali con cui trasmettere le segnalazioni garantiscano la riservatezza dell'identità del segnalante nelle diverse fasi di gestione della segnalazione e che siano assicurate tali garanzie con modalità informatiche, prevedendo apposite sanzioni per chi viola i suddetti vincoli di riservatezza.

Nel contesto sopra evidenziato, in data 26 novembre 2019 è stata pubblicata nella Gazzetta Ufficiale dell'Unione Europea la Direttiva (UE) **nr.2019/1937** (di seguito, per brevità, anche solo "Direttiva"), che ha lo scopo di rafforzare l'applicazione del diritto e delle politiche dell'Unione Europea in specifici settori stabilendo norme minime comuni dirette a garantire un elevato livello di protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto unionale.

Nella prospettiva della Direttiva, i sistemi di segnalazione previsti a livello nazionale costituiranno un mezzo efficace non solo di rafforzamento della integrità e della trasparenza interna delle società, sia pubbliche sia private, ma anche di emersione, indagine e perseguimento di violazioni normative capaci di ledere il diritto dell'Unione Europea, contribuendo alla diffusione di principi di comportamento e valori comuni nei diversi Stati Membri.

In data 15 marzo 2023 è stato pubblicato in Gazzetta Ufficiale il **D.Lgs. 10 marzo 2023, n. 24**, rubricato **"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"**, in recepimento della sopra citata Direttiva.

Fermo quanto precede, la presente Procedura si ispira anche ad alcuni standard di best practice, quali:

- ✓ Linee Guida emanate dalle Associazioni di Categoria di appartenenza con riferimento ai "Modelli organizzativi e di gestione", tra cui: Nota illustrativa su "La disciplina del whistleblowing" di Confindustria, Gennaio 2018;
- ✓ "Whistleblowing – Modalità operative di gestione anche alla luce della nuova normativa" di AIA - Associazione Italiana Internal Auditors;
- ✓ ISO 37002 – "Whistleblowing management systems – Guidelines";

- ✓ 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 (ANAC) Delibera n. 311 del 12.07.2023
- ✓ Linee Guida nuova disciplina "Whistleblowing" Guida Operativa per gli enti privati, CONFIDUSTRIA ottobre 2023.

3. Destinatari

I soggetti che possono effettuare la segnalazione sono:

- ✓ le persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza e gli azionisti di E-WORK HOLDING;
- ✓ i dipendenti di E-WORK HOLDING anche somministrati presso aziende clienti;
- ✓ i collaboratori, i liberi professionisti e i consulenti e i lavoratori autonomi che svolgono o prestano la propria attività lavorativa presso E-WORK HOLDING;
- ✓ i volontari e i tirocinanti, retribuiti e non retribuiti che prestano la propria attività presso E-WORK HOLDING;
- ✓ partner, clienti, fornitori più in generale, chiunque sia in relazione di interessi con E-WORK HOLDING.

4. Principi di comportamento

4.1 Principi di comportamento

4.1.1. Tutela del segnalante

L'identità del segnalante è tutelata in tutte le fasi della procedura descritta ai paragrafi che seguono.

Pertanto, l'identità della persona segnalante e qualsiasi altra informazione da cui possa evincersi, direttamente o indirettamente, tale identità non possono essere rivelate senza il consenso espresso del segnalante; tale tutela vale anche nei confronti degli organi di vertice di E-WORK HOLDING, che non possono disporre indagini o chiedere informazioni al fine di risalire all'identità del segnalante.

L'obbligo di mantenere la massima riservatezza sull'identità del segnalante e di non svolgere indagini o chiedere informazioni riguarda tutti coloro che, a qualunque titolo, vengano a conoscenza della stessa o siano coinvolti nel procedimento di accertamento della segnalazione e potrà essere ribadito anche tramite richiesta di sottoscrizione di un formale impegno in tal senso.

La violazione della tutela della riservatezza del segnalante comporta l'avvio di un procedimento disciplinare conformemente a quanto previsto dalla normativa e dal CCNL applicato vigente.

Non è dovuta alcuna tutela nel caso in cui il segnalante incorra, con propria denuncia, in responsabilità penale a titolo di calunnia (art. 368 c.p.) o diffamazione (art. 595 c.p.).

E-WORK HOLDING tutela il segnalante da qualsiasi forma di ritorsione o discriminazione, diretta o indiretta (quali ad esempio trasferimenti, sanzioni disciplinari, mobbing, licenziamento, ecc.) applicando nei confronti

degli autori della stessa le sanzioni disciplinari previste nel sistema disciplinare adottato con il modello organizzativo e fatte salve le ulteriori forme di responsabilità previste dall'ordinamento vigente a carico di questi (responsabilità civile, penale, amministrativa-contabile).

L'individuo che ritenga di aver subito una discriminazione per il fatto di aver effettuato una segnalazione di illecito ne deve dare notizia immediata e circostanziata al Responsabile Whistleblowing.

Quest'ultimo, valutato quanto accaduto, ne dovrà riferire all'organo amministrativo, per l'adozione di tutte le iniziative necessarie ed opportune.

Le tutele accordate al Segnalante possono essere garantite da E-WORK HOLDING solo nel caso in cui egli rispetti la presente procedura.

Eventuali comportamenti in violazione delle misure di tutela del Segnalante, nonché la trasmissione di Segnalazioni effettuate con dolo o colpa grave, potranno dare origine a procedimenti disciplinari nei confronti del responsabile.

4.1.2. Tutela del segnalato

Le condotte oggetto della Segnalazione possono riguardare i componenti degli organi sociali (ivi inclusi i componenti del Collegio Sindacale e dell'OdV), i dipendenti (ivi compresi i dirigenti), i Fornitori e/o comunque tutti soggetti che hanno instaurato rapporti di natura professionale, lavorativa e/o commerciale con la Società.

Al fine di prevenire qualsiasi utilizzo improprio della Segnalazione e impedire diffamazioni o la divulgazione di dati personali sensibili del Segnalato, che potrebbero cagionare un danno alla sua reputazione, discriminazioni, ritorsioni o altri svantaggi, la presente procedura prevede misure a tutela del Segnalato.

A tale scopo, sono rigorosamente vietate le Segnalazioni ingiuriose, diffamatorie o calunniose, che possano dar luogo a responsabilità civile e/o penale del Segnalante.

Ogni Segnalazione ricevuta è valutata ed esaminata da personale non coinvolto direttamente nell'evento segnalato, al fine di evitare conflitti di interesse e garantirne l'imparzialità. Nelle valutazioni e indagini condotte vengono applicate le metodologie e gli strumenti di audit che forniscono le maggiori garanzie in termini di oggettività e affidabilità dei risultati ottenuti.

Le decisioni circa eventuali misure disciplinari, denunce o altre azioni da intraprendere, a seguito dei risultati delle verifiche condotte, sono assunte dalle strutture aziendali preposte e, in ogni caso, da soggetti diversi da chi ha condotto le indagini, al fine di evitare conflitti di interesse e assenza di imparzialità.

4.1.3. Riservatezza

E-WORK HOLDING garantisce la riservatezza della Segnalazione, dei contenuti della stessa, dell'identità del Segnalante e del Segnalato, nonché della documentazione trasmessa dal Segnalante e/o successivamente raccolta od elaborata. Pertanto, le suddette informazioni non possono essere rivelate a persone non direttamente coinvolte nel processo di valutazione e di indagine; tutti coloro che ricevono o sono coinvolti nella gestione delle Segnalazioni sono tenuti a tutelarne la riservatezza.

La riservatezza del Segnalante e del contenuto della Segnalazione può venire meno esclusivamente in

uno dei seguenti casi:

- i. vi è il consenso espresso del Segnalante alla rivelazione della sua identità a persone diverse da quelle competenti a ricevere o a dare seguito alle segnalazioni;
- ii. l'anonimato non è opponibile per legge e l'identità del Segnalante è richiesta dall'Autorità Giudiziaria in relazione alle indagini (indagini penali, tributarie o amministrative, ispezioni di organi di controllo) o da altri aventi diritto;
- iii. qualora venga accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale per i reati di calunnia o diffamazione o comunque per reati commessi con la Segnalazione, ovvero la responsabilità civile, per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave;
- iv. la segnalazione è vietata, ai sensi del paragrafo 4.2.2.

4.1.4. Trattamento dei dati personali

I dati personali del Segnalante, del Segnalato e di tutti soggetti coinvolti nella segnalazione sono trattati in conformità alla normativa vigente sulla protezione dei dati personali di cui al Regolamento (UE) n.2016/679 e al D. Lgs. n. 196/2003 come novellato dal D. Lgs. n. 101/2018 nonché a tutti i provvedimenti adottati dal Garante per la Protezione dei Dati Personali.

In particolare:

- i. il Segnalante riceve, al momento della Segnalazione, una specifica informativa (disponibile nella sezione Documentazione della piattaforma), resa dal titolare del trattamento ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 13 del Regolamento (UE) 2016/679, che specifichi, tra l'altro, le finalità e le modalità del trattamento dei propri dati personali, le figure/uffici ai quali i dati segnalati possono essere trasmessi nell'ambito della gestione della Segnalazione e i diritti del Segnalante, con riferimento ai propri dati personali trattati;
- ii. sono trattati i soli dati personali strettamente necessari e pertinenti alle finalità per le quali sono raccolti;
- iii. sono messe in atto le misure tecniche e organizzative adeguate a garantire la sicurezza dei dati personali nonché la riservatezza delle informazioni ricevute, in conformità con la normativa vigente;
- iv. l'esercizio dei diritti da parte del Segnalante o del Segnalato (soggetti "interessati" ai sensi della normativa privacy), in relazione ai propri dati personali trattati nell'ambito del processo di gestione della Segnalazione, possono essere limitati, ai sensi e per gli effetti di cui all'articolo undecies del D. Lgs. 196/2003 come novellato dal D. Lgs. 101/2018, nel caso in cui da un tale esercizio possa derivarne un pregiudizio effettivo e concreto ad altri interessi tutelati da specifiche disposizioni normative, con la precisazione che in nessuna circostanza può essere permesso al Segnalato di avvalersi dei propri diritti per ottenere informazioni sull'identità del Segnalante;
- v. l'accesso ai dati personali viene concesso solamente ai soggetti responsabili e abilitati alla ricezione di tale tipologia di Segnalazioni, limitando il trasferimento delle informazioni riservate e dei dati personali soltanto quando ciò risulta necessario;
- vi. i dati personali vengono conservati nel rispetto della normativa applicabile.

4.2. Modalità Operative

4.2.1. Le Segnalazioni

Gli illeciti o le irregolarità oggetto della Segnalazione possono essere costituiti, a titolo esemplificativo e non esaustivo, dai seguenti comportamenti:

- ✓ Condotte rilevanti ai sensi del D.lgs. 231/01 o violazione delle prescrizioni dei Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo;
- ✓ Illeciti relativi ad appalti pubblici
- ✓ Falsificazione, alterazione, distruzione, occultamento di documenti;
- ✓ irregolarità amministrative e negli adempimenti contabili e fiscali o nella formazione del bilancio di esercizio;
- ✓ comportamenti volti ad ostacolare le attività di controllo delle Autorità di Vigilanza (ad es. omessa consegna di documentazione, presentazione di informazioni false o fuorvianti);
- ✓ promessa o dazione di una somma di danaro o di altre utilità ad un pubblico ufficiale o incaricato di pubblico servizio come contropartita per l'esercizio delle sue funzioni (ad es. agevolazione di una pratica) o per il compimento di un atto contrario ai propri doveri di ufficio (ad es. mancata elevazione di un verbale di contestazione per irregolarità fiscali);
- ✓ promessa o dazione di una somma di danaro o di altre utilità volti a corrompere fornitori o clienti;
- ✓ accordi con fornitori o consulenti per far risultare come eseguite prestazioni inesistenti;
- ✓ falsificazione di note spese (ad es. rimborsi "gonfiati" o per false trasferte);
- ✓ elaborazione e diffusione al pubblico di notizie false riguardanti il E-WORK HOLDING o che possano alterarne il valore di mercato;
- ✓ condotte fraudolente nei confronti di clienti
- ✓ sicurezza delle reti e dei sistemi informativi,

Il dipendente che venisse a conoscenza di un illecito o di una irregolarità (come sopra esemplificati) ha l'obbligo di segnalarlo senza indugio secondo le modalità definite nella presente Procedura.

Le Segnalazioni non possono riguardare meri sospetti o voci. Tuttavia non è necessario che il Segnalante sia certo dell'effettivo avvenimento dei fatti denunciati e dell'autore degli stessi, essendo invece sufficiente che, in base alle proprie conoscenze, ritenga altamente probabile che si sia verificata una violazione del Modello 231, del Codice Etico, della Politica Anticorruzione e/o del Sistema Normativo Interno ovvero sia stata posta in essere una condotta illecita.

Le segnalazioni devono essere circostanziate e fondate su elementi precisi e concordanti, avere ad oggetto fatti conosciuti e riscontrati dal segnalante e, ove possibile, contenere tutte le informazioni necessarie per individuare con certezza l'autore della condotta oggetto di segnalazione.

Le segnalazioni non sufficientemente circostanziate non potranno essere prese in considerazione ai fini della presente procedura.

Può risultare, pertanto, utile ai fini della presente procedura allegare alla segnalazione documenti che possano fornire elementi di fondatezza dei fatti oggetto di segnalazione, nonché l'indicazione di altri soggetti potenzialmente a conoscenza dei fatti.

Ove quanto segnalato non sia adeguatamente circostanziato, chi gestisce le segnalazioni può chiedere elementi integrativi al segnalante tramite il canale a ciò dedicato o anche di persona, ove il segnalante abbia richiesto un incontro diretto.

Le segnalazioni dalle quali non è possibile ricavare l'identità del segnalante sono considerate anonime. Le segnalazioni anonime, ove circostanziate, sono equiparate alle segnalazioni ordinarie.

In particolare, la segnalazione dovrebbe contenere i seguenti elementi:

- a) la chiara e completa esposizione dei fatti oggetto di segnalazione e delle modalità con le quali se ne è avuta diretta conoscenza;
- b) se conosciute, le circostanze di tempo e di luogo in cui si è verificato il fatto;
- c) se conosciute, le generalità o altri elementi che consentano di identificare il soggetto che ha compiuto i fatti segnalati;
- d) l'indicazione di eventuali altri soggetti che possano riferire sui fatti oggetto di segnalazione;
- e) l'indicazione di eventuali documenti che possano confermare la fondatezza dei fatti riportati;
- f) ogni altra informazione che possa fornire utile riscontro circa la sussistenza dei fatti segnalati.

4.2.2. Le Segnalazioni vietate

La Segnalazione non deve contenere toni ingiuriosi, offese personali o giudizi morali, tali da offendere o ledere l'onore e/o il decoro personale e/o professionale della persona o delle persone cui i fatti segnalati sono ascritti. È vietato in particolare:

- i. il ricorso ad espressioni ingiuriose;
- ii. l'invio di Segnalazioni con finalità puramente diffamatorie o calunniose;
- iii. l'invio di Segnalazioni che attengono esclusivamente ad aspetti della vita privata, senza alcun collegamento (diretto o indiretto) con l'attività aziendale del Segnalato;
- iv. l'invio di Segnalazioni di natura discriminatoria, in quanto riferite a orientamenti sessuali, religiosi politici o all'origine razziale o etnica del Segnalato;
- v. l'invio di Segnalazioni prive di fondamento effettuate con l'unico scopo di danneggiare il Segnalato.

La segnalazione non può inoltre riguardare rimostranze di carattere personale del segnalante o rivendicazioni/istanze che rientrano nella disciplina del rapporto di lavoro o per le quali occorre fare riferimento dell'ufficio di gestione delle risorse umane.

Si precisa inoltre che è vietato l'invio di Segnalazioni effettuate con colpa ovvero che contengano affermazioni evidentemente infondate o la cui infondatezza possa essere facilmente verificata dal Segnalante.

Si specifica che le Segnalazioni vietate:

- i. non verranno prese in considerazione;
- ii. non offriranno alcuna tutela al Segnalante;
- iii. potrebbero determinare l'avvio di un procedimento disciplinare nei confronti del Segnalante

4.2.3. *Il responsabile della gestione delle segnalazioni*

La Società ha individuato nel “Responsabile Whistleblowing” c.d. RW, il soggetto destinatario delle segnalazioni interne, che si caratterizza per autonomia ed indipendenza rispetto alle realtà aziendali nel cui ambito vengono perpetrate le violazioni oggetto di segnalazione, ed ha specifica formazione in materia.

4.2.4. *Invio della segnalazione*

Le segnalazioni sono effettuate in forma scritta con modalità informatiche, oppure in forma orale.

Le segnalazioni in forma orale possono essere effettuate su richiesta della persona segnalante, mediante un incontro diretto con il Responsabile Whistleblowing fissato entro un termine ragionevole.

Le segnalazioni con modalità informatiche possono essere effettuate avvalendosi della Piattaforma [Globleaks](https://segnalazioni.e-workspa.it), tramite link al sito web: <https://segnalazioni.e-workspa.it>

Tale piattaforma è stata identificata come il canale principale per la gestione delle Segnalazioni, in grado di garantire il massimo livello di riservatezza e tutela per il Segnalante.

Si ricorda che, al fine di garantire la massima riservatezza sull'identità del Segnalante, la piattaforma è residente ed è gestita da un provider esterno, terzo e indipendente rispetto a E-WORK HOLDING. Nessun dipendente o collaboratore ha accesso alla piattaforma in qualità di amministratore di sistema.

La Piattaforma permette l'instaurazione di un “dialogo” - sempre caratterizzato da riservatezza - tra il Segnalante e il soggetto preposto alla gestione della Segnalazione, nonché l'eventuale invio di documenti elettronici.

Le informazioni raccolte sono custodite in formato elettronico sulla piattaforma. La piattaforma funge anche da registro elettronico delle Segnalazioni pervenute, riportando i dati essenziali, le informazioni sintetiche per la valutazione di fondatezza e le azioni attuate.

Attraverso la Piattaforma <https://segnalazioni.e-workspa.it>, il Segnalante effettua la Segnalazione compilando un form standard indicante gli elementi indispensabili previsti nella presente procedura.

Per ciascuna Segnalazione, la piattaforma assegna un codice identificativo univoco che permette a ciascun Segnalante di verificarne lo stato di lavorazione, in modo del tutto anonimo.

Qualora il Segnalante non intenda avvalersi dei canali di cui sopra, nell'intento di rimanere nell'assoluto anonimato, la Segnalazione potrà essere presentata a mezzo dell'ordinario servizio postale, in carta libera da indirizzare all'indirizzo della Società, all'attenzione del RW, con chiaramente indicata la dicitura “STRETTAMENTE CONFIDENZIALE RISERVATA – CONSEGNARE AL RESPONSABILE WHISTLEBLOWING”. Al fine di tutelare la riservatezza del segnalante si indicano le modalità di predisposizione della segnalazione:

- la segnalazione deve comporsi di due buste chiuse, in una busta possono essere inseriti i dati identificativi del segnalante, unitamente a un documento di identità, mentre nella seconda busta deve essere inserito l'oggetto della segnalazione. Entrambe le buste dovranno poi essere inserite in una terza busta riportando,

all'esterno, la dicitura "STRETTAMENTE CONFIDENZIALE RISERVATA – CONSEGNARE AL RESPONSABILE WHISTLEBLOWING".

In sintesi, tutte le Segnalazioni, indipendentemente dalla modalità di ricezione sono registrate in un database riepilogativo dei dati essenziali delle Segnalazioni e della loro gestione ed assicura, altresì, l'archiviazione di tutta la documentazione rilevante, prodotta o acquisita nel corso delle attività previste dalla presente procedura.

4.2.5. Verifica, accertamento ed esiti delle segnalazioni

In seguito alla trasmissione di una Segnalazione, ricevuta attraverso una delle modalità di cui al precedente paragrafo 4.2.4, il RW, incaricato della gestione della medesima, ha il compito di effettuarne una prima disamina e di adottare tutte le iniziative ritenute necessarie per accertare la fondatezza della stessa.

Nell'ambito della gestione del canale di segnalazione interna - sempre che ciò sia reso possibile in ragione delle modalità di segnalazione adottate dal segnalante e salvo il caso in cui il segnalante abbia utilizzato, in forma anonima, uno strumento non informatico - il RW deve svolgere le seguenti attività:

- a) rilasciare alla persona segnalante l'avviso di ricevimento della segnalazione entro 7 giorni dalla data di ricezione;
- b) mantenere le interlocuzioni con la persona segnalante e richiedere a quest'ultima, se necessario, integrazioni;
- c) dare diligente seguito alle segnalazioni ricevute;
- 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.

Svolta l'attività istruttoria, il RW può:

- archiviare la segnalazione perché infondata, non sufficientemente circostanziata o non pertinente, motivandone le ragioni;
- dichiarare fondata la segnalazione e rivolgersi agli organi/funzioni interne competenti per i relativi seguiti (es. Presidente, management aziendale, ufficio legale; risorse umane, Organismo di Vigilanza).

Nel caso in cui la segnalazione abbia ad oggetto violazioni del Modello di organizzazione, gestione e controllo adottato dalla Società e/o comunque condotte illecite rilevanti ai sensi del d.lgs. 231/2001, il RW dovrà tempestivamente trasmettere all'Organismo di Vigilanza della Società una dettagliata informativa affinché, il medesimo OdV, nell'esercizio delle proprie funzioni di vigilanza, possa avviare le più opportune verifiche.

Nei casi in cui la segnalazione abbia ad oggetto le restanti materie previste dalla normativa o comunque segnalazioni ritenute rilevanti, il RW provvederà a trasmettere un'informativa al Presidente della Società per le opportune valutazioni anche al fine di formulare eventuali raccomandazioni in merito all'adozione delle necessarie azioni correttive sulle aree e sui processi aziendali interessati nell'ottica di rafforzare il sistema di controllo interno; nonché ai fini disciplinari e sanzionatori, ovvero per gli opportuni interventi sul modello organizzativo.

Ove sussistano le condizioni di legge, il Presidente di E-WORK HOLDING sposterà formale denuncia querela all'Autorità Giudiziaria competente, informandone le funzioni preposte.

Nello svolgimento delle attività di accertamento, qualora lo ritenga, il RW può avvalersi dell'ausilio di personale interno alla Società e/o consulenti esterni all'occorrenza incaricati. Gli eventuali soggetti coinvolti nell'esame della segnalazione dovranno essere soggetti agli stessi vincoli di riservatezza e alle stesse responsabilità cui è sottoposto il RW. Tutti questi soggetti hanno, pertanto, l'obbligo di astenersi da ogni esame ed attività di accertamento della segnalazione, qualora sussistano conflitti di interesse.

5. Informazioni al segnalato

I destinatari della Segnalazione hanno il compito di informare il Segnalato dei fatti esposti a suo carico affinché possa avvalersi dei suoi diritti, compresi i diritti di difesa e il rispetto del principio del contraddittorio, ovvero il diritto ad esaminare e contestare le accuse a suo carico, a condizione che ciò non risulti incompatibile con le esigenze di corretto accertamento dei fatti oggetto della Segnalazione. Il Segnalato dovrà essere informato in modo riservato e sicuro e, se del caso, gli verranno specificate le modalità per l'esercizio dei suoi diritti di accesso, rettifica e opposizione dei dati personali che la riguardano. Il Segnalato non ha diritto a conoscere l'identità dell'autore della Segnalazione. Durante l'attività di verifica e accertamento delle condotte illecite e delle violazioni suscettibili di Segnalazione, in nessun caso potrà essere avviato, nei confronti del Segnalato, un procedimento disciplinare previsto dal contratto applicabile e/o dal Sistema Disciplinare 231, a motivo della stessa Segnalazione ricevuta, se non in presenza di concreti ed accertati riscontri riguardo al contenuto di essa. Il RW può decidere, qualora dispongano di elementi affidabili e materialmente verificabili, di adottare misure precauzionali, in particolare per prevenire la distruzione delle prove relative alla Segnalazione, prima di informare il Segnalato del processo di analisi della Segnalazione.

6. Archiviazione

Le informazioni ed ogni altro dato personale acquisiti in attuazione della presente procedura sono trattati – anche nel contesto della Piattaforma GlobalLeaks <https://segnalazioni.e-workspa.it> nel rispetto del Regolamento (UE) 2016/679.

Le segnalazioni 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 di cui all'articolo 12 del d.lgs. 24/2023 e del principio di cui agli articoli 5, paragrafo 1, lettera e), del regolamento (UE) 2016/679 e 3, comma 1, lettera e), del decreto legislativo n. 51 del 2018