



# **PROCEDURA WHISTLEBLOWING GESTIONE DEL SISTEMA DI SEGNALAZIONE DELLE VIOLAZIONI**

---

<b>REV.</b>	<b>DATA</b>	<b>APPROVATO</b>	<b>NOTE</b>
1.0	12/10/2023	Consiglio di Amministrazione	==

**INDICE**

<b>1</b>	<b>SCOPO.....</b>	<b>4</b>
<b>2</b>	<b>TERMINI DI VALIDITÀ.....</b>	<b>4</b>
<b>3</b>	<b>RIFERIMENTI NORMATIVI E REGOLAMENTARI.....</b>	<b>5</b>
<b>4</b>	<b>MODALITÀ OPERATIVE .....</b>	<b>5</b>
<b>4.1</b>	<b>OGGETTO DELLE SEGNALAZIONI / DENUNCE / DIVULGAZIONI PUBBLICHE.....</b>	<b>6</b>
<b>4.2</b>	<b>SEGNALAZIONI INTERNE.....</b>	<b>7</b>
<b>4.2.1</b>	<b>CONTENUTO DELLA SEGNALAZIONE .....</b>	<b>7</b>
<b>4.2.2</b>	<b>CANALI DI SEGNALAZIONE INTERNI .....</b>	<b>8</b>
<b>4.2.3</b>	<b>FASI DI GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI INTERNE.....</b>	<b>10</b>
<b>4.2.4</b>	<b>RICEZIONE E TRIAGE .....</b>	<b>11</b>
<b>4.2.5</b>	<b>VALUTAZIONE DELL'AMMISSIBILITÀ DELLA SEGNALAZIONE INTERNA .....</b>	<b>12</b>
<b>4.2.6</b>	<b>VALUTAZIONE DELLA FONDATEZZA DELLA SEGNALAZIONE INTERNA .....</b>	<b>12</b>
<b>4.2.7</b>	<b>CHIUSURA DELLA SEGNALAZIONE INTERNA.....</b>	<b>13</b>
<b>4.2.8</b>	<b>MONITORAGGIO E AZIONI CORRETTIVE.....</b>	<b>13</b>
<b>4.2.9</b>	<b>TRATTAMENTO E GESTIONE DEI DATI PERSONALI.....</b>	<b>14</b>
<b>4.2.10</b>	<b>ARCHIVIAZIONE E CONSERVAZIONE DELLA DOCUMENTAZIONE .....</b>	<b>15</b>
<b>4.3</b>	<b>SEGNALAZIONE ESTERNA.....</b>	<b>15</b>
<b>4.4</b>	<b>DIVULGAZIONI PUBBLICHE.....</b>	<b>16</b>
<b>5</b>	<b>MISURE DI PROTEZIONE.....</b>	<b>16</b>
<b>5.1</b>	<b>CONDIZIONI PER LA PROTEZIONE DEL SEGNALANTE (<i>PROTECTION</i>) .....</b>	<b>16</b>
<b>5.2</b>	<b>TUTELA DELLA PERSONA COINVOLTA.....</b>	<b>18</b>
<b>6</b>	<b>SISTEMA DISCIPLINARE .....</b>	<b>18</b>
<b>6.1.1</b>	<b>DIPENDENTI E AMMINISTRATORI .....</b>	<b>19</b>
<b>6.1.2</b>	<b>SOGGETTI TERZI.....</b>	<b>19</b>

## DEFINIZIONI

Ai fini della presente procedura, ove non diversamente specificato, i termini di seguito elencati hanno il significato per ciascuno di essi di seguito attribuito:

- **Canali di Segnalazione esterni:** specifici canali dedicati alla trasmissione delle **Segnalazioni esterne** ai sensi dell'art. 7 co. 1 D.Lgs. 24/2023;
- **Canali di Segnalazione interni:** specifici canali dedicati alla trasmissione delle **Segnalazioni interne** ai sensi dell'art. 4 co. 1 D.Lgs. 24/2023;
- **Contesto Lavorativo:** le attività lavorative o professionali, presenti o passate, svolte nell'ambito dei rapporti intrattenuti con la Società attraverso le quali, indipendentemente dalla natura di tali attività, una persona acquisisce **Informazioni sulle Violazioni** e nel cui ambito potrebbe rischiare di subire **Ritorsioni** in caso di **Segnalazione, Divulgazione Pubblica** o denuncia all'autorità giudiziaria o contabile;
- **Divulgazione Pubblica:** rendere di pubblico dominio **Informazioni sulle Violazioni** tramite la stampa o mezzi elettronici o comunque tramite mezzi di diffusione in grado di raggiungere un numero elevato di persone (§ 4.4);
- **Facilitatore:** una persona fisica che assiste un **Segnalante** nel processo di **Segnalazione**, operante all'interno del medesimo **Contesto Lavorativo** e la cui assistenza deve essere mantenuta riservata;
- **GDPR:** Regolamento (UE) 679/2016 del Parlamento Europeo e del Consiglio del 27 aprile 2016 relativo alla protezione delle persone fisiche con riguardo al Trattamento dei dati personali, nonché alla libera circolazione di tali dati e che abroga la direttiva 95/46/CE;
- **Gestore delle Segnalazioni:** soggetto/i deputato/i alla ricezione e alla gestione delle **Segnalazioni interne** ai fini della presente procedura, nominato in conformità all'art. 4 co.2 del D.Lgs. 24/2023; ; la **Società** ha individuato l'Avv. Davide Mazzaferro quale **Gestore delle Segnalazioni**;
- **Informativa:** informativa privacy resa ai sensi dell'art. 13 del GDPR agli interessati ossia alla **Persona coinvolta** e al **Segnalante**;
- **Informazioni sulle Violazioni:** informazioni, scritte/orali, compresi i fondati sospetti, riguardanti **Violazioni** commesse o che, sulla base di elementi concreti, potrebbero essere commesse nonché gli elementi indiziari di condotte volte ad occultare tali **Violazioni**<sup>1</sup>;
- **Modello Organizzativo:** Modello di Organizzazione e Gestione adottato dalla **Società**, così come previsto dall'articolo 6 bis del D.Lgs. 231/2001, quale complesso organico di principi, regole, disposizioni, schemi organizzativi e connessi compiti e responsabilità, volto a prevenire i reati di cui allo stesso D.Lgs. 231/2001;
- **Registro Segnalazioni interne:** registro in cui il **Gestore delle Segnalazioni** annota, all'atto del ricevimento della **Segnalazione interna**, le informazioni preliminari inerenti alla stessa, assegnando a ciascuna **Segnalazione interna** un numero progressivo;

---

<sup>1</sup> Sono ricomprese anche irregolarità o anomalie che il Segnalante ritiene possano dar luogo ad una delle Violazioni, purché non si tratti di mere irregolarità bensì di indici sintomatici tali da far ritenere ragionevolmente al Segnalante che potrebbe essere commessa una delle Violazioni.

- **Ritorsione**: qualsiasi comportamento, atto od omissione, anche solo tentato o minacciato, posto in essere in ragione della **Segnalazione**, della denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o della **Divulgazione Pubblica** e che provoca o può provocare al **Segnalante**, in via diretta o indiretta, un danno ingiusto;
- **Persona coinvolta**: la persona fisica o giuridica menzionata nella **Segnalazione** ovvero nella **Divulgazione Pubblica** come persona alla quale la **Violazione** è attribuita o come persona comunque implicata nella **Violazione** segnalata o divulgata pubblicamente;
- **Segnalante**: soggetti indicati al successivo § 4;
- **Segnalazione (“wrongdoing”)**: comunicazione di **Informazioni sulle Violazioni**, presentata tramite i **Canali di Segnalazione** (sia **interni** che **esterni**); in particolare, le **Segnalazioni** si dividono in:
  - **Segnalazioni interne**: comunicazione di **Informazioni sulle Violazioni**, presentata tramite i **Canali di Segnalazione interni** (§ 4.2);
  - **Segnalazioni esterne**: comunicazione di **Informazioni sulle Violazioni**, presentata tramite i **Canali di Segnalazione esterni** (§ 4.3);
- **Sistema Disciplinare**: insieme delle misure sanzionatorie nei confronti di coloro che non osservano le previsioni di cui alla presente procedura, come meglio precisate dal successivo § 6;
- **Soggetti Terzi**: tutti i soggetti “esterni” alla Società aventi rapporti negoziali con la stessa (a titolo esemplificativo consulenti, fornitori, clienti e partners);
- **Valutazione (Triage)**: valutazione della **Segnalazione** ai fini dell'inquadramento, dell'adozione di misure istruttorie, della prioritizzazione e della relativa gestione.
- **Violazione**: tutti i comportamenti, gli atti e le omissioni individuati nel successivo § 4.1.

I termini definiti al singolare si intendono anche al plurale ove il contesto lo richieda e viceversa.

## 1 SCOPO

---

Ai fini dell'applicazione del D.Lgs. 24/2023, la presente procedura definisce, nell'ambito dell'attività svolta da **Jobbing Società Cooperativa**, siglabile **Jobbing Soc. Coop.** (di seguito più brevemente «Società» o anche «Jobbing»), i principi generali posti, in particolare, a salvaguardia dei **Segnalanti**, le modalità operative da osservare nella gestione delle **Segnalazioni interne**, le modalità di presentazione di una **Divulgazione Pubblica** o di una **Segnalazione esterna**, le misure di protezione nonché il **Sistema Disciplinare**.

## 2 TERMINI DI VALIDITÀ

---

La presente procedura assume validità dalla data della sua emissione indicata in copertina.

Ogni eventuale successivo aggiornamento annulla e sostituisce, dalla data della sua emissione, tutte le versioni emesse precedentemente.

### 3 RIFERIMENTI NORMATIVI E REGOLAMENTARI

---

- D.Lgs. 24/2023 “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”
- D.Lgs. 231/2001 “Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell’articolo 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300”
- “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. Procedura per la presentazione e gestione delle segnalazioni esterne” dell’Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC) approvate con Delibera n°311 del 12 luglio 2023
- Regolamento UE n. 679/2016 del Parlamento europeo e del Consiglio del 27 aprile 2016
- ISO 37002:2021 “Sistemi di gestione per il whistleblowing - Linee guida”
- UNI PDR 125/2022 “Linee guida sul sistema di gestione per la parità di genere che prevede l’adozione di specifici KPI (Key Performances Indicator - Indicatori chiave di prestazione) inerenti alle Politiche di parità di genere nelle organizzazioni”

### 4 MODALITÀ OPERATIVE

---

Possono effettuare **Segnalazioni interne**, **Segnalazioni esterne** (alle condizioni di cui al successivo § 4.3), **Divulgazione Pubbliche** (alle condizioni di cui al successivo § 4.4), ovvero denunce all’autorità giudiziaria o contabile i seguenti soggetti:

- i lavoratori subordinati della Società, ivi compresi i lavoratori il cui rapporto di lavoro è disciplinato dal decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81<sup>2</sup>, o dall’articolo 54-bis del decreto-legge 24 aprile 2017, n. 50, convertito, con modificazioni, dalla legge 21 giugno 2017, n. 96<sup>3</sup>;

---

<sup>2</sup> i.e. “Rapporti di collaborazione che si concretano in prestazioni di lavoro esclusivamente personali, continuative e le cui modalità di esecuzione sono organizzate dal committente anche con riferimento ai tempi e al luogo di lavoro; lavoro a tempo parziale; lavoro intermittente; lavoro a tempo determinato; somministrazione; apprendistato; lavoro accessorio”.

<sup>3</sup> i.e. “Per ciascun prestatore, con riferimento alla totalità degli utilizzatori, a compensi di importo complessivamente non superiore a 5.000 euro; per ciascun utilizzatore, con riferimento alla totalità dei prestatori, a compensi di importo complessivamente non superiore a 10.000 euro; per le prestazioni complessivamente rese da ogni prestatore in favore del medesimo utilizzatore, a compensi di importo non superiore a 2.500 euro; per ciascun prestatore, per le attività di cui al decreto del Ministro dell’interno 8 agosto 2007, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 195 del 23 agosto 2007, svolte nei confronti di ciascun utilizzatore di cui alla legge 23 marzo 1981, n. 91, a compensi di importo complessivo non superiore a 5.000 euro.”

- i lavoratori autonomi, ivi compresi quelli indicati al capo I della legge 22 maggio 2017, n. 81<sup>4</sup>, nonché i titolari di un rapporto di collaborazione di cui all'articolo 409 del codice di procedura civile e all'articolo 2 del decreto legislativo n. 81 del 2015, che svolgono la propria attività lavorativa presso la Società;
- i lavoratori o i collaboratori, che svolgono la propria attività lavorativa presso soggetti del settore pubblico o del settore privato che forniscono beni o servizi che realizzano opere in favore di terzi;
- i liberi professionisti e i consulenti che prestano la propria attività presso la Società;
- i volontari e i tirocinanti, retribuiti e non retribuiti, che prestano la propria attività presso la Società;
- gli azionisti e le persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza, anche qualora tali funzioni siano esercitate in via di mero fatto, presso la Società.

#### **4.1 OGGETTO DELLE SEGNALAZIONI / DENUNCE / DIVULGAZIONI PUBBLICHE**

---

Posto il generale divieto di effettuare **Segnalazioni**, denunce all'autorità giudiziaria o contabile o **Divulgazioni Pubbliche** manifestamente infondate e/o effettuate con dolo (ad es. a fini diffamatori) o con colpa grave, le **Violazioni** che possono essere oggetto di **Segnalazione**, denunce all'autorità giudiziaria o contabile o **Divulgazioni Pubbliche** riguardano, le seguenti tipologie di cui si è venuti a conoscenza nell'ambito del proprio **Contesto Lavorativo**, in particolare:

- a) condotte illecite rilevanti ai sensi del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, o violazioni del **Modello Organizzativo** ivi previsti;
- b) **illeciti** che rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione europea o nazionali indicati nell'allegato al D.Lgs. 24/2023 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 D.Lgs. 24/2023, **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;**
- c) atti od omissioni che **ledono gli interessi finanziari dell'Unione di cui all'articolo 325 del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea**<sup>5</sup> specificati nel diritto derivato pertinente dell'Unione europea;

---

<sup>4</sup> *i.e.* Contratto d'opera (ex artt. 2222 c.c. e ss.) e Contratto di prestazione d'opera intellettuale (ex artt. 2229 c.c. e s.s.), esclusi i piccoli imprenditori (ex art. 2083 c.c.).

<sup>5</sup> "1. L'Unione e gli Stati membri combattono contro la frode e le altre attività illegali che ledono gli interessi finanziari dell'Unione stessa mediante misure adottate a norma del presente articolo, che siano dissuasive e tali da permettere una protezione efficace negli Stati membri e nelle istituzioni, organi e organismi dell'Unione.

2. Gli Stati membri adottano, per combattere contro la frode che lede gli interessi finanziari dell'Unione, le stesse misure che adottano per combattere contro la frode che lede i loro interessi finanziari.

- d) atti od omissioni riguardanti il mercato interno, **di cui all'articolo 26, paragrafo 2, del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea**<sup>6</sup>, 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;
- e) atti o comportamenti **che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni** di cui agli atti dell'Unione nei settori indicati nei precedenti punti;
- f) atti, comportamenti od omissioni **lesivi dei principi della parità di genere** di cui alle procedure / istruzioni operative adottate dalla Società ai sensi della UNI PDR 125/2022, al codice delle pari opportunità e norme complementari nonché a ogni altra normativa cui la predetta UNI PDR 125/2022 rinvia (a titolo esemplificativo e non esaustivo: processi di selezione, assunzione, promozione e crescita professionale discriminatori; ingiustificata differenza retributiva per medesimo livello inquadramentale per genere e a parità di competenze; comportamenti e/o linguaggio discriminatorio e irrispettoso delle diversità di genere; episodi di molestie o mobbing; etc.).

## 4.2 SEGNALAZIONI INTERNE

---

### 4.2.1 CONTENUTO DELLA SEGNALAZIONE

Il **Segnalante** è tenuto a fornire tutti gli elementi utili a consentire le dovute e appropriate verifiche a riscontro della fondatezza dei fatti oggetto di **Segnalazione interna**. A tal fine, la **Segnalazione interna** dovrebbe contenere circostanze e informazioni concrete, documentate e/o documentabili, tali da far ragionevolmente ritenere che gli atti/fatti od omissioni segnalati costituiscano **Violazione**. Preferibilmente dovrebbe riportare quanto segue:

- le generalità del soggetto che effettua la **Segnalazione interna** con indicazione della posizione o funzione svolta nell'ambito della **Società**;
- la chiara e completa descrizione dei fatti oggetto di **Segnalazione interna**;
- se conosciute, le circostanze di tempo e di luogo in cui sono stati commessi i fatti;
- se conosciute, le generalità o altri elementi (come la qualifica e il servizio in cui svolge l'attività) che consentano di identificare il soggetto che ha posto in essere i fatti oggetto di **Segnalazione interna**;

---

3. Fatte salve altre disposizioni dei trattati, gli Stati membri coordinano l'azione diretta a tutelare gli interessi finanziari dell'Unione contro la frode. A tale fine essi organizzano, assieme alla Commissione, una stretta e regolare cooperazione tra le autorità competenti.

4. Il Parlamento europeo e il Consiglio, deliberando secondo la procedura legislativa ordinaria, previa consultazione della Corte dei conti, adottano le misure necessarie nei settori della prevenzione e lotta contro la frode che lede gli interessi finanziari dell'Unione, al fine di pervenire a una protezione efficace ed equivalente in tutti gli Stati membri e nelle istituzioni, organi e organismi dell'Unione.

5. La Commissione, in cooperazione con gli Stati membri, presenta ogni anno al Parlamento europeo e al Consiglio una relazione sulle misure adottate ai fini dell'attuazione del presente articolo."

<sup>6</sup> "1. L'Unione adotta le misure destinate all'instaurazione o al funzionamento del mercato interno, conformemente alle disposizioni pertinenti dei trattati.

2. Il mercato interno comporta uno spazio senza frontiere interne, nel quale è assicurata la libera circolazione delle merci, delle persone, dei servizi e dei capitali secondo le disposizioni dei trattati.

3. Il Consiglio, su proposta della Commissione, definisce gli orientamenti e le condizioni necessari per garantire un progresso equilibrato nell'insieme dei settori considerati."




- l'indicazione di eventuali altri soggetti che possono riferire sui fatti oggetto di **Segnalazione interna**;
- l'indicazione di eventuali documenti che possono confermare la fondatezza di tali fatti;
- ogni altra informazione che possa fornire un utile riscontro circa la sussistenza dei fatti segnalati.

Non saranno in alcun modo prese in considerazione, le **Segnalazioni** non rientranti nello scopo e nell'oggetto della presente procedura<sup>7</sup>.

In caso di **Segnalazioni interne** anonime, il **Gestore delle Segnalazioni** si riserva di prenderle in considerazione sulla base della gravità dei fatti segnalati e in relazione al livello di dettaglio e di precisione del contenuto della **Segnalazione interna**.

#### 4.2.2 CANALI DI SEGNALAZIONE INTERNI

Le **Segnalazioni interne** possono essere effettuate con le seguenti modalità:

<p>In forma <b>scritta</b></p>	<p> Via posta cartacea</p> <p style="text-align: center;"><i>Alla c.a. del Gestore delle Segnalazioni di Jobbing Società Cooperativa Avv. Davide Mazzaferro Studio legale Associato Mazzaferro Zannone P.zza Imperatore Tito n. 8 20137, Milano, (Italia)</i></p> <p> È necessario che la <b>Segnalazione interna</b> venga inserita in due buste chiuse: la prima con i dati identificativi del <b>Segnalante</b> unitamente alla fotocopia del documento di riconoscimento; la seconda con la <b>Segnalazione</b>. Entrambe dovranno poi essere inserite in una terza busta chiusa che rechi all'esterno la dicitura "riservata" al <b>Gestore delle Segnalazioni</b>.</p>
<p>In forma <b>orale</b></p>	<p>Mediante una richiesta di fissazione di incontro diretto con il <b>Gestore delle Segnalazioni</b> veicolata via e-mail all'indirizzo P.E.C. <a href="mailto:segnalazioni.jobbing@pec.it">segnalazioni.jobbing@pec.it</a> ovvero con ogni mezzo idoneo ad assicurarne la ricezione.</p> <p> La e-mail dovrà avere come oggetto «<i>Richiesta di incontro diretto con il Gestore delle Segnalazioni di Jobbing Società Cooperativa</i>» senza indicare i motivi o altri riferimenti inerenti l'oggetto della <b>Segnalazione</b>. L'incontro dovrà essere organizzato entro un termine ragionevole.</p>

<sup>7</sup> Ci si riferisce, in particolare alle **Segnalazioni interne** aventi ad oggetto (§ par. 2.1.1 Linee Guida ANAC):

- le contestazioni, rivendicazioni o richieste legate ad un interesse di carattere personale della persona segnalante o della persona che ha sporto una denuncia all'Autorità giudiziaria che attengono esclusivamente ai propri rapporti individuali di lavoro o di impiego pubblico, ovvero inerenti ai propri rapporti di lavoro o di impiego pubblico con le figure gerarchicamente sovraordinate;
- le segnalazioni di violazioni laddove già disciplinate in via obbligatoria dagli atti dell'Unione Europea o nazionali indicati nella parte II dell'allegato al decreto ovvero da quelli nazionali che costituiscono attuazione degli atti dell'Unione europea indicati nella parte II dell'allegato alla direttiva (UE) 2019/1937, seppur non indicati nella parte II dell'allegato al decreto.
- le segnalazioni di violazioni in materia di sicurezza nazionale, nonché di appalti relativi ad aspetti di difesa o di sicurezza nazionale, a meno che tali aspetti rientrino nel diritto derivato pertinente dell'Unione Europea.



Il **Gestore delle Segnalazioni** è il soggetto deputato alla ricezione delle **Segnalazioni interne**, che saranno gestite dai soggetti di seguito indicati (nel seguito “**Responsabile Whistleblowing**”). In particolare, fatto salvo quanto previsto al successivo § 4.2.4, il **Gestore delle Segnalazioni** è l'unico soggetto deputato ad accedere ai **Canali di Segnalazione interni** nonché a prendere visione del contenuto delle **Segnalazioni interne**, previa autorizzazione scritta da parte della **Società** ai sensi dell'art. 29 del GDPR, e dovrà adottare modalità idonee a prevenire la perdita, la distruzione e l'accesso non autorizzato alle **Segnalazioni interne**.

La **Segnalazione interna** presentata ad un soggetto diverso dal **Gestore delle Segnalazioni** è trasmessa, entro sette giorni dal suo ricevimento, al **Gestore delle Segnalazioni**.

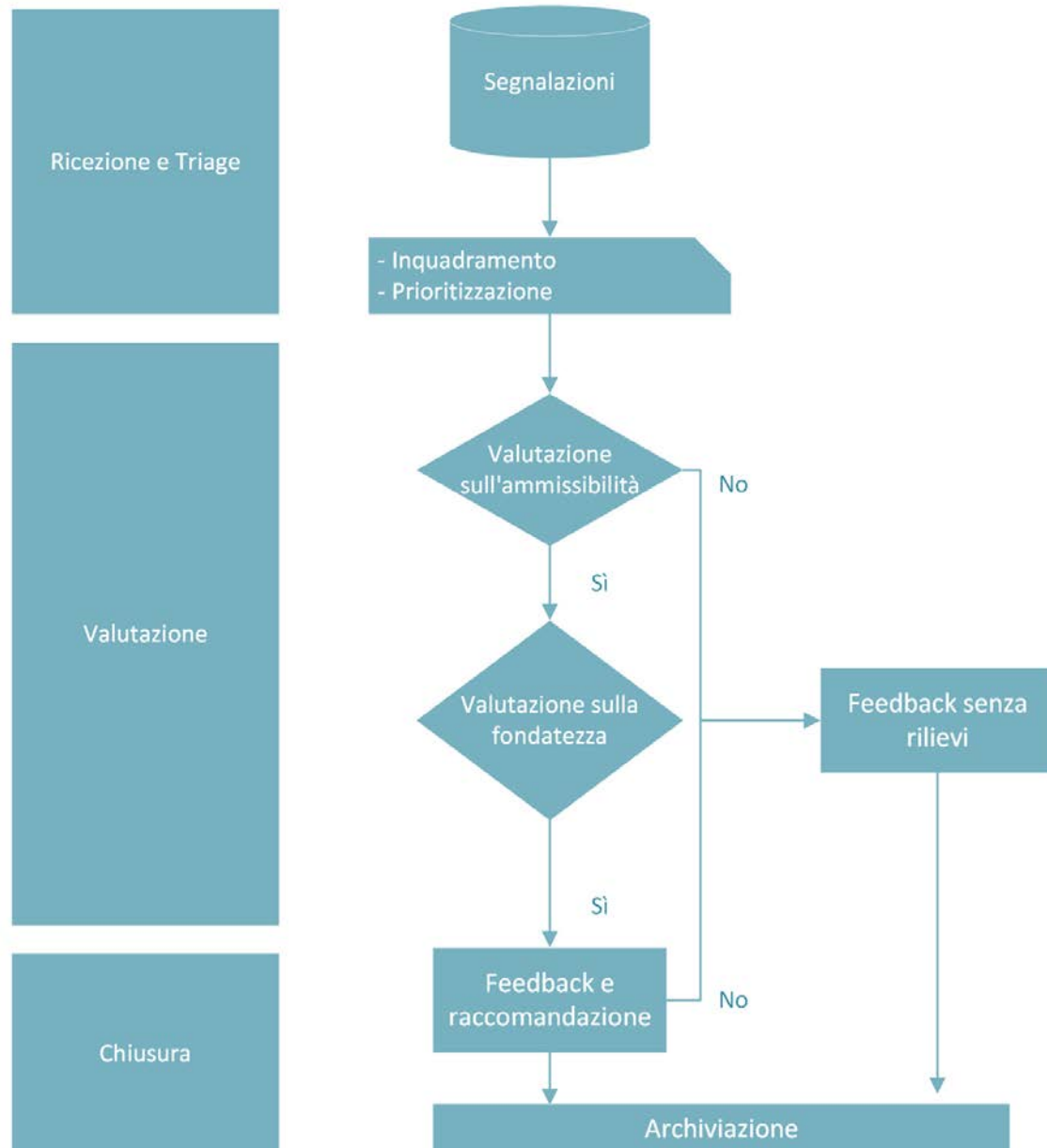
Ricevuta la **Segnalazione interna**, il **Gestore delle Segnalazioni**:

- procede tempestivamente alla protocollazione della stessa nel relativo **Registro Segnalazioni** mediante attribuzione di un numero identificativo progressivo che ne consenta l'identificazione univoca;
- entro sette giorni dalla data di ricezione, rilascia al **Segnalante** avviso di ricevimento della **Segnalazione interna**.

Il **Registro Segnalazioni** contiene i seguenti campi:

- numero identificativo progressivo;
- data di ricezione della **Segnalazione interna**;
- **Canale di Segnalazione interna** utilizzato;
- breve riassunto dell'oggetto della **Segnalazione interna**, copia della **Segnalazione interna** ed eventuali documenti allegati.

### 4.2.3 FASI DI GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI INTERNE



La gestione delle **Segnalazioni interne** avviene in conformità alle fasi nel seguito descritte:

- a) Ricezione e **Triage** (§ 4.2.4);
- b) Valutazione (§ 4.2.5 e § 4.2.6);
- c) Chiusura (§ 4.2.7).

In ogni fase di gestione della **Segnalazione interna**, il **Gestore delle Segnalazioni**:

- ove necessario, informa il **Segnalante** dello *status* della **Segnalazione interna** e di eventuali successivi *step* ad essa inerenti e/o conseguenti;

- garantisce la riservatezza dell'identità del **Segnalante** e delle informazioni contenute nelle **Segnalazioni interne** (*Protection*), nei limiti in cui l'anonimato e la riservatezza siano opponibili in base alle norme di legge e alle persone competenti a riceverle o a dar seguito alle **Segnalazioni interne** espressamente autorizzate;
- opera nel rispetto dei doveri di indipendenza e professionalità (*Impartiality*);
- garantisce l'accurata ed efficiente gestione di tutte le **Segnalazioni interne**.

#### 4.2.4 RICEZIONE E TRIAGE

Tutte le **Segnalazioni interne** sono oggetto di analisi preliminare da parte del **Gestore delle Segnalazioni** che ne valuta l'oggetto e procede come segue:

- in caso di **Segnalazione** interna avente ad oggetto condotte illecite rilevanti ai sensi del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, o violazioni del **Modello Organizzativo** ivi previsti (§ 4.1 let. a), il **Gestore delle Segnalazioni** trasmette la **Segnalazione interna** all'**Organismo di Vigilanza** che, assumendo il ruolo di **Responsabile Whistleblowing**, effettua l'attività di verifica di completezza e fondatezza assegnando un grado di priorità maggiore alle **Segnalazioni interne** aventi ad oggetto l'ipotetica commissione di reati in quanto maggiormente a rischio per la **Società**, procede con la **Valutazione** dell'ammissibilità della **Segnalazione interna** (§ 4.2.5). Qualora la **Segnalazione interna** sia riferita ad uno o più componenti dell'Organismo di Vigilanza, la **Segnalazione interna** sarà inoltrata al Presidente del Consiglio di Amministrazione per le opportune valutazioni;
- in caso di **Segnalazione interna** avente ad oggetto atti, comportamenti od omissioni lesivi dei principi della parità di genere di cui alle procedure / istruzioni operative adottate dalla Società ai sensi della UNI PDR 125/2022, al codice delle pari opportunità e norme complementari nonché a ogni altra normativa cui la predetta UNI PDR 125/2022 rinvia (§ 4.1 let. f), il **Gestore delle Segnalazioni interne** trasmette la **Segnalazione interna** al **Comitato per la parità di genere** che, assumendo il ruolo di **Responsabile Whistleblowing**, procede con la **Valutazione** dell'ammissibilità della **Segnalazione interna** (§ 4.2.5). Sul punto, qualora la **Segnalazione interna** sia riferita ad uno o più componenti del Comitato per la parità di genere, la **Segnalazione interna** sarà inoltrata al Presidente del Consiglio di Amministrazione per le opportune valutazioni;
- in caso di **Segnalazione interna** avente ad oggetto una **Violazione** diversa da quelle sopra indicate (§ 4.1 lett. b, c, d, e), il **Gestore delle Segnalazioni** trasmette la **Segnalazione interna** alle Funzioni Aziendali / ad altri soggetti nominati dalla Società che specificamente si occupano del settore di riferimento della **Segnalazione interna**<sup>8</sup> che, assumendo congiuntamente il ruolo di

<sup>8</sup> A titolo esemplificativo e non esaustivo, in caso di Violazioni relative ai seguenti settori, il Gestore delle Segnalazioni trasmette alle seguenti Funzioni Aziendali/soggetti nominati dalla Società che specificamente si occupano del settore di riferimento della Segnalazione interna:

Settore	Soggetto
Appalti pubblici	Ufficio Contratti
Tutela della vita privata e protezione dei dati personali e sicurezza delle reti e dei sistemi informativi	Data Protection Officer

**Responsabile Whistleblowing** e assegnando un grado di priorità maggiore alle **Segnalazioni interne** aventi ad oggetto **Informazioni sulle Violazioni** riguardanti una grave lesione dell'interesse pubblico ovvero la lesione di principi di rango costituzionale o di diritto dell'Unione europea, procedono con la **Valutazione** dell'ammissibilità della **Segnalazione interna** (§ 4.2.5). Al fine di garantire l'imparzialità della valutazione, qualora la **Segnalazione interna** sia riferita al **Gestore delle Segnalazioni o alla Funzione Aziendale / soggetto cui egli avrebbe rinvio**, la **Segnalazione interna** sarà inoltrata al Presidente del Consiglio di Amministrazione per le opportune valutazioni.

Qualora la **Segnalazione interna** sia di competenza di diversi **Responsabili Whistleblowing**, quest'ultimi si coordineranno per la relativa gestione delle **Segnalazioni interne** nel rispetto della normativa di riferimento.

---

#### **4.2.5 VALUTAZIONE DELL'AMMISSIBILITÀ DELLA SEGNALAZIONE INTERNA**

Il **Responsabile Whistleblowing** effettua una prima disamina della **Segnalazione interna** al fine di valutare fin da subito se la **Segnalazione interna** risulta:

- palesemente inammissibile;
- non riguardante **Violazioni**.

In tali ipotesi, il **Responsabile Whistleblowing** comunica l'inammissibilità al **Gestore delle Segnalazioni** che procede a comunicare al **Segnalante** la circostanza 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 interna** e ad archiviare la **Segnalazione interna**.

---

#### **4.2.6 VALUTAZIONE DELLA FONDATEZZA DELLA SEGNALAZIONE INTERNA**

Qualora, da una prima disamina, la **Segnalazione interna** non risulti palesemente infondata, il **Responsabile Whistleblowing** procederà all'attività istruttoria e di accertamento. Al fine di effettuare tutte le necessarie verifiche sulla **Segnalazione interna** ricevuta, il **Responsabile Whistleblowing** può:

- i. acquisire dal **Segnalante** ulteriori informazioni e/o documentazione a sostegno dei fatti segnalati (anche mediante procedimento cartolare attraverso l'acquisizione di osservazioni scritte e documenti);
- ii. procedere all'audizione della **Persona coinvolta** ovvero, su sua richiesta, sentirla tramite procedimento cartolare attraverso l'acquisizione di osservazioni scritte e documenti;
- iii. valutare di suggerire al Presidente del Consiglio di Amministrazione l'adozione di **misure preliminari** idonee a contenere eventuali rischi (ad es. sospensione della **Persona coinvolta**, misure atte ad evitare l'inquinamento probatorio);
- iv. avvalersi del supporto dei Responsabili di specifiche Funzioni aziendali ovvero – se ritenuto opportuno – anche di consulenti esterni il cui coinvolgimento sia funzionale

all'attività di verifica ed accertamento, fermo restando il rispetto delle previsioni in materia di trattamento dei dati personali.

In ogni caso:

- qualora il **Segnalante** venisse in possesso di ulteriori informazioni o documenti a sostegno di fatti oggetto di **Segnalazione interna**, può comunicarli tramite i **Canali di Segnalazione interni** indicati al precedente § 4.2.2;
- il **Gestore delle Segnalazioni** fornirà riscontro alla **Segnalazione interna** 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 interna**.

---

#### 4.2.7 CHIUSURA DELLA SEGNALAZIONE INTERNA

L'attività istruttoria e di accertamento dovrà essere conclusa entro un termine adeguato in funzione dell'ambito e della complessità delle attività di indagine ed accertamento da svolgere.

Qualora, a conclusione della fase di analisi, emerga:

- l'assenza di fatti sufficientemente circostanziati o l'infondatezza della **Segnalazione interna**, il **Responsabile Whistleblowing** darà comunicazione scritta dell'esito dell'istruttoria al **Gestore delle Segnalazioni**, che provvederà all'archiviazione della **Segnalazione interna**, informandone il **Segnalante** (archiviazione senza rilievi);
- la fondatezza in via definitiva della **Segnalazione interna**, il **Responsabile Whistleblowing** darà comunicazione scritta dell'esito dell'istruttoria al **Gestore delle Segnalazioni** che, in relazione alla natura della **Segnalazione interna**, provvederà (nel rispetto delle previsioni in materia di trattamento dei dati personali e previa verifica della prestazione del consenso da parte del **Segnalante**) a:
  - I. informare il responsabile gerarchico del soggetto che ha commesso la **Violazione** e il Presidente del Consiglio di Amministrazione, raccomandando l'adozione di azioni correttive;
  - II. proporre provvedimenti disciplinari, tramite comunicazione scritta, in conformità a quanto previsto dal **Sistema Disciplinare** (§ 6).

Laddove all'esito dell'istruttoria sulla **Segnalazione** si avvii un procedimento nei confronti di uno specifico soggetto segnalato, a quest'ultimo va resa un'Informativa *ad hoc*.

Qualora la **Violazione** sia di particolare gravità ovvero riguardi uno o più componenti del Consiglio di Amministrazione, il **Gestore delle Segnalazioni** informa gli altri componenti del Consiglio di Amministrazione e/o il Collegio Sindacale, laddove nominato, e, qualora sia il caso, informa i soci della **Società**.

---

#### 4.2.8 MONITORAGGIO E AZIONI CORRETTIVE

È responsabilità del superiore gerarchico della **Persona coinvolta** (se presente, in caso contrario del Presidente del Consiglio) vigilare sull'attuazione delle raccomandazioni di azioni correttive emesse.

Il **Gestore delle Segnalazioni** monitora l'attuazione delle raccomandazioni di azioni correttive informando il Presidente del Consiglio di Amministrazione dei relativi sviluppi.

Il **Gestore delle Segnalazioni**, nel rispetto delle previsioni in materia di trattamento dei dati personali, riporta annualmente all'organo dirigente informazioni relative alla gestione delle **Segnalazioni interne** nonché sul generale funzionamento della presente procedura, sì da permettergli di valutare l'efficacia del sistema di gestione delle **Segnalazioni interne**.

---

#### 4.2.9 TRATTAMENTO E GESTIONE DEI DATI PERSONALI

I dati personali – ivi comprese le categorie particolari di dati e i dati giudiziari - comunicati nell'ambito della **Segnalazione interne** saranno trattati nel rispetto delle previsioni di cui al **GDPR** come meglio descritto nell'**Informativa Segnalante e Persona Coinvolta** (Allegato "*Informativa privacy Segnalante e Persona coinvolta*") richiamate tramite link e rese disponibili sul sito nell'area dedicata all'indirizzo [www.jobbingmi.net](http://www.jobbingmi.net)

Le **Segnalazioni interne** non possono essere utilizzate oltre quanto necessario per dare adeguato seguito alle stesse.

L'identità del **Segnalante** e qualsiasi altra informazione da cui può evincersi, direttamente o indirettamente, tale identità non possono essere rivelate, senza il consenso espresso dello stesso **Segnalante**:

- a) a persone diverse dal **Gestore delle Segnalazioni / Responsabile Whistleblowing** e da altre persone specificatamente autorizzate dal Titolare (tale consenso è da richiedere prima di procedere alla comunicazione a ciascun soggetto diverso dalle persone autorizzate a gestire le segnalazioni);
- b) nell'ambito del **procedimento disciplinare** ove 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.

In particolare, il **Gestore delle Segnalazioni** e/o il **Responsabile Whistleblowing** dovrà consegnare al **Segnalante** o verificare che sia stata consegnata, per conto del titolare del trattamento, l'**Informativa** e acquisire i consensi in caso di **Segnalazione interna** orale mediante incontro.

In quest'ipotesi, il **Gestore delle Segnalazioni** e/o il **Responsabile Whistleblowing** dovrà acquisire i seguenti consensi:

- a) alla rivelazione dell'identità del **Segnalante** e qualsiasi altra informazione da cui può evincersi direttamente o indirettamente tale identità, a persone diverse da quelle competenti a ricevere o a dare seguito alle **Segnalazioni interne**;
- b) alla rivelazione dell'identità del **Segnalante** nell'ambito del procedimento disciplinare ove la contestazione sia fondata, in tutto o in parte, sulla **Segnalazione interna** e la conoscenza dell'identità del **Segnalante** sia indispensabile per la difesa dell'incolpato;
- c) alla documentazione della **Segnalazione interna**.

Nel caso in cui il **Gestore delle Segnalazioni** /o il **Responsabile Whistleblowing** abbia ricevuto il consenso alla documentazione della Segnalazione di cui alla let. c) che precede, dovrà documentare la **Segnalazione interna** con le seguenti modalità.

Se per la **Segnalazione interna** è stata effettuata oralmente nel corso di un incontro con il **Gestore delle Segnalazioni** e/o il **Responsabile Whistleblowing**, la **Segnalazione interna** è documentata mediante registrazione su un dispositivo idoneo alla conservazione e all'ascolto oppure mediante verbale. Il **Segnalante** potrà verificare, rettificare e confermare il verbale dell'incontro mediante la propria sottoscrizione.

La tutela dell'identità del **Segnalante** e delle **Persone Coinvolte** è garantita fino alla conclusione dei procedimenti avviati in ragione della **Segnalazione interna**.

I dati personali che manifestamente non sono utili al trattamento di una specifica **Segnalazione interna**, ove possibile, non sono raccolti o, se raccolti accidentalmente, sono cancellati immediatamente.

La **Persona Coinvolta** non può esercitare i diritti di cui agli artt. 15-22 del GDPR qualora dall'esercizio degli stessi possa derivare un pregiudizio effettivo e concreto alla riservatezza dell'identità del **Segnalante**.

---

#### **4.2.10 ARCHIVIAZIONE E CONSERVAZIONE DELLA DOCUMENTAZIONE**

Obiettivo della conservazione ed archiviazione della documentazione è quello di permettere la corretta tracciabilità dell'intero processo e di agevolare eventuali controlli successivi.

Il **Responsabile Whistleblowing** e il **Gestore delle Segnalazioni** sono tenuti a conservare tutta la documentazione a supporto della **Segnalazione interna** per il tempo necessario all'espletamento delle attività di valutazione in un archivio informatico utilizzando modalità idonee a prevenirne la perdita, la distruzione e l'accesso non autorizzato.

Le **Segnalazioni interne** e la relativa documentazione sono conservate per il tempo necessario al trattamento della **Segnalazione interna** e comunque non oltre cinque anni a decorrere dalla data della comunicazione dell'esito finale della procedura di **Segnalazione interna**, nel rispetto degli obblighi di riservatezza di cui all'articolo 12 del D. Lgs. 24/2023 e del principio di limitazione della conservazione di cui alla normativa privacy.

---

### **4.3 SEGNALAZIONE ESTERNA**

Nel caso in cui il **Segnalante**:

- abbia da segnalare che il **Canale di Segnalazione interno** implementato dalla **Società** non sia attivo ovvero, anche se attivato, non sia conforme a quanto previsto dall'art. 4 del D.Lgs. 24/2023;
- abbia già effettuato una **Segnalazione interna** e questa non abbia avuto seguito nei termini previsti; oppure
- abbia fondati motivi per ritenere che, se presentasse una **Segnalazione interna**, questa non avrebbe un seguito efficace o che la stessa **Segnalazione interna** potrebbe comportare il rischio di **Ritorsioni**;
- abbia fondati motivi per ritenere che la **Violazione** possa rappresentare un pericolo imminente o evidente per l'interesse pubblico;
- abbia fondati motivi per ritenere che il **Gestore delle Segnalazioni** versi in un'ipotesi di conflitto di interessi (a titolo esemplificativo, nel caso in cui la

**Segnalazione** abbia ad oggetto una Violazione posta in essere dal **Gestore** o nel caso in cui quest'ultimo voglia effettuare una segnalazione);

- sia il **Gestore delle Segnalazioni**,

il **Segnalante** medesimo può effettuare una **Segnalazione esterna** all'Autorità Nazionale Anticorruzione per l'Italia (ANAC), in forma scritta, attraverso le piattaforme informatiche o gli altri mezzi implementati dall'ANAC, o in forma orale, attraverso la linea telefonica e/o il sistema di messaggistica vocale registrata implementato dall'organismo/autorità nazionale. L'ANAC deve garantire la massima riservatezza dell'identità del **Segnalante**, della **Persona coinvolta** e di quella altrimenti menzionata nella **Segnalazione**, nonché del contenuto della **Segnalazione** e della relativa documentazione.

Le previsioni di cui al presente paragrafo non si applicano nel caso di segnalazioni che abbiano ad oggetto violazioni diverse da quelle indicate alle lettere a) – e) del § 4.1.

#### 4.4 DIVULGAZIONI PUBBLICHE

---

Può effettuare una **Divulgazione Pubblica** il **Segnalante** che:

- abbia previamente effettuato una **Segnalazione interna** ed una **Segnalazione esterna** ovvero abbia effettuato direttamente una **Segnalazione esterna** alle condizioni e con le modalità previste dagli artt. 4 e 7 del D.Lgs. 24/2023 cui non è stato dato riscontro nei termini previsti dagli artt. 5 e 8 del D.Lgs. 24/2023 (*i.e.* 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**, ovvero entro sei mesi in caso di **Segnalazione esterna** se ricorrono giustificate e motivate ragioni); oppure
- abbia fondato motivo di ritenere che la **Violazione** possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse;
- abbia fondato motivo di ritenere che la **Segnalazione esterna** possa comportare il rischio di **Ritorsioni** o possa non avere efficace seguito in ragione delle specifiche circostanze del caso concreto, come quelle in cui possano essere occultate o distrutte prove oppure in cui vi sia fondato timore che chi ha ricevuto la **Segnalazione esterna** possa essere colluso con l'autore della **Violazione** o coinvolto nella **Violazione** stessa.

Le previsioni di cui al presente paragrafo non si applicano nel caso di segnalazioni che abbiano ad oggetto violazioni diverse da quelle indicate alle lettere a) – e) del § 4.1.

## 5 MISURE DI PROTEZIONE

---

### 5.1 CONDIZIONI PER LA PROTEZIONE DEL SEGNALANTE (PROTECTION)

---

Le misure di protezione si applicano nelle seguenti ipotesi:

- a) se al momento della **Segnalazione** o della denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o della **Divulgazione Pubblica**, il **Segnalante** (o denunciante) aveva fondato motivo di ritenere che le **Informazioni sulle Violazioni**



segnalate, divulgate pubblicamente o denunciate fossero vere e rientrassero nell'ambito oggettivo (§ 4.1);

- b) se la **Segnalazione** o **Divulgazione Pubblica** è stata effettuata secondo le modalità indicate nella presente procedura;
- c) nei casi di **Segnalazione**, denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o **Divulgazione Pubblica** anonima, se il **Segnalante** è stato successivamente identificato e/o ha subito **Ritorsioni**.

Misura	Riferimento normativo e descrizione
<b>Divieto di atti ritorsivi</b>	<p>Il divieto è previsto dall'art. 17 del D.Lgs. 24/2023, che si intende qui interamente richiamato.<sup>9</sup></p> <p>Gli atti assunti in violazione di tale divieto sono nulli.</p>
<b>Protezione delle Ritorsioni</b>	<p>Ciò posto, coloro che ritengano di aver subito una <b>Ritorsione</b> per il fatto di aver effettuato una <b>Segnalazione</b>, denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o <b>Divulgazione Pubblica</b> devono darne notizia al <b>Gestore delle Segnalazioni</b> che, valutata la sussistenza degli elementi, segnala l'ipotesi di discriminazione al Presidente del Consiglio di Amministrazione.</p> <p>Il Presidente del Consiglio di Amministrazione valuta tempestivamente l'opportunità/necessità di adottare atti o provvedimenti per ripristinare la situazione e/o per rimediare agli effetti negativi della <b>Ritorsione</b> e la sussistenza degli estremi per avviare il procedimento disciplinare nei confronti del soggetto autore della <b>Ritorsione</b>.</p> <p>Il Presidente del Consiglio di Amministrazione, eventualmente avvalendosi del supporto delle Funzioni Aziendali e/o dei consulenti incaricati, valuta la sussistenza degli estremi per avviare il procedimento disciplinare nei confronti di colui che ha operato la <b>Ritorsione</b>, e informa tempestivamente il <b>Gestore delle Segnalazioni</b>. Nel caso in cui la (presunta o accertata) <b>Ritorsione</b> sia contestata a uno o più componenti del Consiglio di Amministrazione, il <b>Gestore delle Segnalazioni</b> informa tutto il Consiglio di Amministrazione e/o il Collegio Sindacale.</p> <p>In ogni caso, i soggetti che hanno subito una <b>Ritorsione</b> hanno la facoltà di farne comunicazione all'ANAC.</p>

<sup>9</sup> L'Art. 17 co. 1 "Gli enti o le persone di cui all'articolo 3 non possono subire alcuna ritorsione" si riferisce a:

- a) i **Segnalanti**;
- b) i **Facilitatori**;
- c) le persone del medesimo **Contesto Lavorativo** del **Segnalante** che sono legate ad essi da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado;
- d) i colleghi di lavoro del **Segnalante** che lavorano nel medesimo **Contesto Lavorativo** della stessa e che hanno con detta persona un rapporto abituale e attuale;
- e) gli enti di proprietà del **Segnalante** o per i quali le stesse persone lavorano, nonché agli enti che operano nel medesimo **Contesto Lavorativo** delle predette persone.

Misura	Riferimento normativo e descrizione
<b>Obblighi di riservatezza</b>	L'obbligo di riservatezza è previsto dall'art. 12 del D.Lgs. 24/2023, che si intende qui interamente richiamato.

## 5.2 TUTELA DELLA PERSONA COINVOLTA

Le **Persone coinvolte** sono tutelate per quanto attiene sia alla confidenzialità delle **Segnalazioni**, denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o **Divulgazione Pubblica** che li riguardano e delle eventuali indagini svolte sia alla protezione degli stessi da eventuali **Segnalazioni**, denunce all'autorità giudiziaria o contabile o **Divulgazioni Pubbliche** ritorsive e/o diffamatorie (*Protection*).

A tale scopo, come indicato al successivo § 6, sono rigorosamente vietate le **Segnalazioni**, denunce all'autorità giudiziaria o contabile o **Divulgazioni Pubbliche** diffamatorie o caluniose che potrebbero dar luogo a responsabilità civile e/o penale del **Segnalante**.

## 6 SISTEMA DISCIPLINARE

È prevista l'instaurazione di un procedimento disciplinare nei confronti del responsabile in caso di violazione della presente procedura e, ai sensi dell'art. 21 del D. Lgs. 24/2023, quando la **Società** accerta che:

- è stata commessa una **Violazione**;
- sono state commesse **Ritorsioni**;
- la **Segnalazione** è stata ostacolata o si è tentato di ostacolarla;
- è stato violato l'obbligo di riservatezza di cui all'art. 12 del D.Lgs. 24/2023;
- il **Segnalante** ha presentato una **Segnalazione, Divulgazione Pubblica** o denuncia all'autorità giudiziaria con dolo o colpa grave;
- non è stata svolta l'attività di verifica e analisi delle **Segnalazioni interne** ricevute.

In caso di **Violazione** per condotte illecite rilevanti ai sensi del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, o violazioni del **Modello Organizzativo**, il procedimento disciplinare instaurato seguirà quanto previsto nel **Modello Organizzativo** (§ Sezione III).

Resta ferma la responsabilità penale e civile del **Segnalante** o denunciante che effettui **Segnalazioni, Divulgazione Pubblica** o denuncia all'autorità giudiziaria infondate con dolo o colpa grave.

In particolare, quando è accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale del **Segnalante** o denunciante per i reati di diffamazione o di calunnia ovvero la sua responsabilità civile, per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave, le misure di protezione non sono garantite e al **Segnalante** o denunciante è irrogata una sanzione disciplinare per la tutela della **Società** e della **Persona coinvolta** nonché iniziative risarcitorie.

Non è punibile – e non è considerato responsabile né civilmente né in via amministrativa - il **Segnalante** o denunciante che riveli o diffonda **Informazioni sulle Violazioni** coperte dall'obbligo di segreto relative alla tutela del diritto d'autore o alla protezione dei dati personali ovvero riveli o diffonda **Informazioni sulle Violazioni** che offendono

la reputazione della **Persona coinvolta**, 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**; il tutto limitatamente ai comportamenti, agli atti o alle omissioni strettamente necessari a rivelare la **Violazione**.

Nell'ambito del procedimento disciplinare, l'identità del **Segnalante** non può essere rivelata, ove la contestazione dell'addebito disciplinare sia fondata su accertamenti distinti 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. Il **Gestore delle Segnalazioni** sarà tenuto a:

- verificare la presenza del consenso ovvero all'acquisizione del consenso scritto del **Segnalante** utilizzando il modulo allegato all'**Informativa Segnalante** (Allegato "*Acquisizione del consenso*");
- comunicare per iscritto al **Segnalante** le ragioni della rivelazione dei dati riservati.

La **Società**, attraverso gli organi e le funzioni a ciò appositamente preposte, provvede a comminare, con coerenza, imparzialità ed uniformità, sanzioni proporzionate alle rispettive violazioni della presente procedura.

---

#### **6.1.1 DIPENDENTI E AMMINISTRATORI**

Il mancato rispetto e/o la violazione delle regole di comportamento indicate dalla presente procedura ad opera dei dipendenti/amministratori della **Società** costituisce inadempimento agli obblighi derivanti dal rapporto di lavoro e dà luogo all'applicazione delle sanzioni disciplinari.

Le sanzioni saranno applicate nel rispetto di quanto previsto dalla legge e dalla contrattazione collettiva e saranno proporzionate alla gravità e alla natura dei fatti.

L'accertamento delle suddette infrazioni, la gestione dei procedimenti disciplinari e l'irrogazione delle sanzioni restano di competenza delle funzioni aziendali a ciò preposte e delegate.

Le violazioni della presente procedura da parte dei componenti degli organi sociali della **Società** dovranno essere comunicate al **Gestore delle Segnalazioni** / al Presidente del Consiglio di Amministrazione, che provvederà ad assumere le opportune iniziative ai sensi di legge.

---

#### **6.1.2 SOGGETTI TERZI**

Ogni comportamento posto in essere da **Soggetti Terzi** in violazione delle previsioni della presente procedura potrà determinare anche la risoluzione del rapporto contrattuale, fatta salva l'eventuale richiesta di risarcimento da parte della **Società** qualora da tale comportamento derivino ad essa dei danni.

# Informativa privacy - Whistleblowing SEGNALANTE e PERSONA COINVOLTA

Integrazione alle informative già  
sottoposte al lavoratore  
GDPR Accountability



# Jobbing soc coop – adempimenti GDPR - 2023

## **Informativa resa ai sensi degli artt. 13 e 14 del Regolamento UE 2016/679 per la protezione dei dati personali (General Data Protection Regulation) - SEGNALANTE e PERSONA COINVOLTA**

### **WHISTLEBLOWING**

Ai sensi degli artt. 13 e 14 del Regolamento UE 2016/679 (di seguito anche GDPR), Jobbing Soc Coop, in qualità di Titolare del trattamento dei dati personali, in persona del rappresentante p.t., La informa che procederà al trattamento dei dati da Lei forniti nonché nelle segnalazioni inviate, secondo i principi di correttezza, liceità, trasparenza e nel rispetto dei diritti suoi e di tutti gli interessati, in osservanza degli obblighi di riservatezza previsti dalla normativa sulla privacy e dalla legge sul whistleblowing.

#### **PREMESSA e SINTESI:**

Jobbing soc coop è un'azienda soggetta all'obbligo di organizzare e gestire le segnalazioni riguardanti violazioni secondo la specifica normativa e le linee guida relative al cosiddetto whistleblowing. Il trattamento dei dati personali trova, quindi, la sua legittimazione nell'assolvimento di un obbligo di legge. Questo trattamento può avvenire in due casi:

- se una persona invia una segnalazione
- se una persona è oggetto di una segnalazione

In entrambi i casi, i trattamenti che saranno effettuati sono descritti dalle procedure aziendali di gestione, sono improntati alla riservatezza ma anche alla trasparenza. Sono coinvolti soggetti esterni all'organizzazione proprio per contemperare tutti gli interessi dei soggetti coinvolti, anche se apparentemente contrapposti.

La procedura aziendale definisce e prevede (estratto):

- **Persona coinvolta:** la persona fisica o giuridica menzionata nella Segnalazione ovvero nella Divulgazione Pubblica come persona alla quale la Violazione è attribuita o come persona comunque implicata nella Violazione segnalata o divulgata pubblicamente;
- **Segnalante:** soggetti che invia la segnalazione, come definiti dalla procedura interna;
- **Segnalazione ("wrongdoing"):** comunicazione di Informazioni sulle Violazioni, presentata tramite i Canali di Segnalazione (sia interni che esterni); in particolare, le Segnalazioni si dividono in:
  - Segnalazioni interne: comunicazione di Informazioni sulle Violazioni, presentata tramite i Canali di Segnalazione interni;
  - Segnalazioni esterne: comunicazione di Informazioni sulle Violazioni, presentata tramite i Canali di Segnalazione esterni;

# Jobbing soc coop – adempimenti GDPR - 2023

## 1. Finalità del trattamento

I dati personali saranno trattati in relazione agli obblighi previsti dalle norme di legge in materia di whistleblowing ed esclusivamente per le finalità di:

1. gestione delle segnalazioni;
2. fruizione dei servizi di monitoraggio delle segnalazioni inviate e di messaggistica interna
3. obblighi di trasparenza, audit interni e di terza parte
4. archiviazione della documentazione relativa alla segnalazione
5. tutela degli interessi legittimi in sede giudiziaria dell'azienda, dei suoi amministratori e dei collaboratori
6. Solo il consenso dell'interessato, comunicazione dei dati del segnalante a soggetti terzi o persone non indicate nella procedura di gestione delle segnalazioni
7. Solo con il consenso dell'interessato, uso dei dati del segnalante nell'ambito di provvedimenti disciplinari fondati sulla segnalazione originaria
8. Solo con il consenso dell'interessato, per la registrazione dei colloqui, o per la verbalizzazione.

## 2. Base giuridica e liceità del trattamento

Per le finalità indicate ai punti 1, 2, 3, 4, la base di legittimazione del trattamento consiste nella norma di legge e dagli obblighi in materia di whistleblowing e nell'adempimento degli obblighi legali ai quali Jobbing è soggetta, [cfr. art. 6, par. 1, lettera c) del GDPR].

Qualora la segnalazione abbia ad oggetto comportamenti non previsti dalla vigente normativa ma previsti dal regolamento interno, come i comportamenti od omissioni lesivi dei principi della parità di genere, le finalità ai punti 1, 2, 3, 4 avranno come base di legittimazione il legittimo interesse del titolare del trattamento o di terzi rispetto alla gestione delle condotte difformi dalla regolamentazione interna.

Per le finalità indicate al punto 5, la base di legittimazione del trattamento nel perseguimento del legittimo interesse del titolare del trattamento o di terzi rispetto alla propria tutela in sede giudiziaria, [cfr. art. 6, par. 1, lettera f) del GDPR].

Per le finalità dei punti 6,7 ed 8, la base di legittimazione è il consenso dell'interessato. Questi trattamenti non saranno mai obbligatori e saranno sempre subordinati al libero conferimento del consenso da parte del segnalante. Qualora il segnalante non conferisca il consenso al trattamento, queste finalità non saranno perseguite oppure saranno perseguite senza trattare dati personali del segnalante. Il consenso eventualmente conferito sarà revocabile in ogni momento ma l'effetto della revoca non potrà influire sui trattamenti già effettuati e, di conseguenza, l'identità del segnalante potrebbe essere stata già comunicata a terzi. Gli effetti dei trattamenti occorsi in presenza di consenso non saranno influenzati dalla revoca del consenso.

## 3. Dati trattati

I dati trattati sono esclusivamente i dati relativi al segnalante o alla persona coinvolta reperibili nelle segnalazioni: identità personale, documento di identificazione, indirizzo email, contenuto della segnalazione.

# Jobbing soc coop – adempimenti GDPR - 2023

## 4. Natura del conferimento e conseguenze del rifiuto

### 4.1 Natura del conferimento

Si informa che, tenuto conto delle finalità del trattamento come sopra illustrate, il conferimento dei Suoi dati di registrazione (nominativo, indirizzo e-mail e documento di riconoscimento) è necessaria per la gestione delle segnalazioni ed il loro mancato conferimento ha come conseguenza l'impossibilità di ricevere o gestire una segnalazione.

Si ricorda che la normativa prevede che il whistleblower debba rendersi riconoscibile al fine di potersi avvalere del regime di tutela accordatogli dalla Legge. Il mancato conferimento dei dati personali comporta la necessità di gestire le segnalazioni in forma anonima.

### 4.2 Consenso del soggetto segnalato interessato

Con riferimento al soggetto segnalato o eventuali soggetti coinvolti nella segnalazione, il trattamento dei dati personali contenuti nella segnalazione non richiede alcun consenso e, per le finalità da 1 a 4, non prevede diritto di opposizione da parte dell'interessato. La persona coinvolta sarà comunque informata rispetto alle segnalazioni pervenute che dovessero riguardarla.

## 5. Categorie di soggetti destinatari dei dati personali

I dati personali, contenuti nell'inoltro delle segnalazioni, sono trattati da Jobbing in veste di Titolare del trattamento e sono condivisi con i soggetti esterni, specificamente designati, che ricoprono un ruolo espressamente previsto dalla procedura di gestione delle segnalazioni.

I dati personali saranno trattati dal Gestore delle Segnalazioni, dall'Organismo di Vigilanza e i soggetti Apicali (consiglio di amministrazione) oltre che dagli altri soggetti indicati nella procedura di gestione whistleblowing di Jobbing soc coop come l'ufficio delle risorse umane per quanto riguarda la gestione dei profili disciplinari eventualmente riscontrati.

I dati personali non potranno essere comunicati ad altri soggetti pubblici e/o privati tranne che in forza di una disposizione di legge o di regolamento che lo preveda ovvero previo consenso da parte dell'interessato.

Potranno altresì essere comunicati a forze dell'ordine e/o autorità giudiziaria qualora richiesti.

I Suoi dati personali non vengono trasferiti a soggetti terzi né diffusi o trasferiti all'estero.

## 6. Trasferimenti extra UE

I Suoi dati personali non saranno trasferiti in Paesi terzi al di fuori dell'Unione Europea.

## 7. Modalità di trattamento dei dati

Il trattamento avverrà mediante elaborazioni manuali o strumenti elettronici o comunque automatizzati, informatici o telematici, con logiche correlate strettamente alle finalità sottoelencate e, comunque, in modo da garantire la sicurezza e la riservatezza dei dati.

## 8. Processo decisionale automatizzato

Per il perseguimento delle finalità di trattamento sopra descritte, non viene presa alcuna decisione basata unicamente sul trattamento automatizzato che produca effetti giuridici che La riguardano o che incida in modo analogo significativamente sulla Sua persona.

## 9. Periodo di conservazione dei dati personali

I dati personali trattati sono conservati sui sistemi per il tempo necessario alla gestione della segnalazione. Successivamente alla chiusura del fascicolo relativo alla segnalazione i dati saranno archiviati per 5 anni ovvero fino al termine di prescrizione previsto per legge con riferimento ai singoli diritti azionabili. Trascorsi i termini sopra riportati i Suoi dati saranno cancellati, salvo che non ne sia necessaria la conservazione per altre e diverse finalità previste da espressa previsione di legge.

## 10. Diritti del Segnalante in qualità di Interessato

Ai sensi e per gli effetti di cui agli artt. 15-18 e 21 del GDPR, Le sono riconosciuti i seguenti diritti in qualità di Interessato che potrà esercitare nei confronti del Titolare:

- a. diritto di ottenere dal Titolare del trattamento la conferma che sia o meno in corso un trattamento di dati personali che La riguarda e, in tal caso, di ottenere l'accesso ai dati personali e alle informazioni previste dall'art. 15 del GDPR ed in particolare a quelle relative alle finalità del trattamento, alle categorie di dati personali in questione, ai destinatari o categorie di destinatari a cui i dati personali sono stati o saranno comunicati, al periodo di conservazione, etc.;
- b. diritto di ottenere, laddove inesatti, la rettifica dei dati personali che La riguardano, nonché l'integrazione degli stessi laddove ritenuti incompleti sempre in relazione alle finalità del trattamento (art. 16);
- c. diritto di cancellazione dei dati ("diritto all'oblio"), laddove ricorra una delle fattispecie di cui all'art. 17;
- d. diritto di limitazione del trattamento, nei casi previsti dall'art. 18;
- e. diritto di opposizione al trattamento ai sensi dell'art. 21;
- f. diritto di revocare il consenso in qualsiasi momento senza pregiudicare la liceità del trattamento basata sul consenso prestato prima della revoca, solamente per le finalità la cui base giuridica è il consenso (art. 7).

Tali diritti potranno essere esercitati mediante richiesta inviata con lettera raccomandata a/r o mediante e-mail al Titolare del trattamento.

Si ricorda, infine, che Lei ha il diritto di proporre reclamo al Garante per la Protezione dei dati personali o ad altra Autorità di controllo ai sensi dell'art. 13, par. 2, lettera d) del GDPR.

## 11. Limitazione dei diritti degli interessati

Ai sensi e per gli effetti dell'art. 2-undecies, comma 1 lett. f) del d.lgs. 101/2018, i diritti di cui agli articoli da 15 a 22 del GDPR possono essere limitati o esclusi qualora dall'esercizio di tali diritti possa derivare un pregiudizio effettivo e concreto alla riservatezza dell'identità del whistleblower/segnalante.



# Whistleblowing

## Acquisizione del consenso

Il sottoscritto \_\_\_\_\_, nato a \_\_\_\_\_, il \_\_\_\_\_,

in qualità di interessato e segnalante nell'ambito delle procedure di whistleblowing in uso presso Jobbing Soc Coop, avendo acquisito l'informativa sul trattamento oggetto della presente, qui richiamata integralmente, desidera

### CONFERIRE a JOBBING SOC COOP

uno specifico e libero consenso al fine di consentire il trattamento dei propri dati personali necessari per conseguire le seguenti finalità:

6) Comunicazione dei dati del segnalante a soggetti terzi o persone non indicate nella procedura di gestione delle segnalazioni e, quindi, non specificamente autorizzate al trattamento nell'ambito della gestione ordinaria della predetta procedura di segnalazione. L'ambito di comunicazione per il quale il consenso è rilasciato include: \_\_\_\_\_

(Indicare i soggetti, esterni alle figure indicate in procedura, ai quali verranno comunicati i dati personali del segnalante)

FIRMA per consenso \_\_\_\_\_ Luogo \_\_\_\_\_ data \_\_\_\_\_

7) Uso dei dati personali del segnalante nell'ambito di provvedimenti disciplinari fondati, in tutto o in parte, sulla segnalazione originaria.

FIRMA per consenso \_\_\_\_\_ Luogo \_\_\_\_\_ data \_\_\_\_\_

8) Per la registrazione dei colloqui o la verbalizzazione da parte del soggetto preposto a ricevere la segnalazione stessa.

FIRMA per consenso \_\_\_\_\_ Luogo \_\_\_\_\_ data \_\_\_\_\_

I trattamenti non avranno luogo in mancanza del consenso che, tuttavia, resta libero e revocabile.

Qualora il segnalante non conferisca il consenso al trattamento, queste finalità non saranno perseguite oppure saranno perseguite senza trattare dati personali del segnalante. L'interessato non subirà alcuna conseguenza dal mancato conferimento del consenso.

Il consenso eventualmente conferito sarà revocabile in ogni momento ma l'effetto della revoca non potrà influire sui trattamenti già effettuati e, di conseguenza, l'identità del segnalante potrebbe essere stata già comunicata a terzi. Gli effetti dei trattamenti occorsi in presenza di consenso non saranno influenzati dalla revoca del consenso. Per revocare il consenso, l'interessato può fare riferimento a Jobbing Soc Coop nella persona del Gestore delle Segnalazioni, dall'Organismo di Vigilanza o del DPO.