

Procedura Whistleblowing

Adottata ai sensi del D.lgs. 10 marzo 2023 n. 24

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE EX D.LGS. 231/2001

PARTE GENERALE – APPENDICE 1.B

Ultima approvazione con delibera del CdA del 13.10.2023


(Il Legale Rappresentante)

*Procedura Whistleblowing***INDICE**

1.	SCOPO DELLA PROCEDURA	3
2.	DEFINIZIONI	4
3.	AMBITO DI APPLICAZIONE	6
3.1.	Soggetti che possono presentare una segnalazione	6
3.2.	Oggetto delle segnalazioni	7
3.3.	Segnalazioni non ammesse	9
3.4.	Segnalazioni anonime	10
4.	MODALITÀ DI PRESENTAZIONE DELLE SEGNALAZIONI	11
5.	LA SEGNALAZIONE INTERNA	11
5.1.	Il canale interno di segnalazione	11
5.2.	Contenuto minimo della segnalazione	12
6.	LA GESTIONE DELLA SEGNALAZIONE INTERNA	13
6.1.	Il Responsabile del canale interno di segnalazione	13
6.2.	Il procedimento di gestione della segnalazione	13
a)	Registrazione della segnalazione e adempimenti generali	13
b)	Valutazione preliminare	14
c)	Archiviazione	15
d)	Istruttoria	16
e)	Chiusura del processo di gestione della segnalazione	17
f)	Conservazione della documentazione	18
7.	GLI ULTERIORI CANALI DI SEGNALAZIONE	18
7.1.	La segnalazione esterna	19
7.2.	La divulgazione pubblica	21
7.3.	La denuncia all’Autorità	21
8.	TUTELA DELLA RISERVATEZZA	21
9.	MISURE DI PROTEZIONE	23
9.1.	Soggetti ai quali sono rivolte le misure di protezione	23
9.2.	Divieto di ritorsione	24
9.3.	Protezione dalle ritorsioni	26
9.4.	Limitazioni della responsabilità	26
9.5.	Rinunce e transazioni	27
10.	SISTEMA SANZIONATORIO	27
11.	DATA PROTECTION	28
12.	INFORMAZIONE E FORMAZIONE	29
12.1.	Diffusione della documentazione	29
12.2.	Formazione del Responsabile Whistleblowing	30
12.3.	Formazione dei destinatari del MOG231	31
13.	APPROVAZIONE E MODIFICHE	32
14.	DISPOSIZIONI FINALI	32

Procedura Whistleblowing

1. SCOPO DELLA PROCEDURA

Fondamento normativo della presente Procedura è il Decreto Legislativo 10 marzo 2023 n. 24 (di seguito anche “Decreto Whistleblowing”) recante *“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”*.

La Procedura è adottata altresì nell’ambito del Modello di Organizzazione e Gestione ex D.lgs. 231/2001 (di seguito anche “MOG231”) di cui ManHandWork s.r.l. (di seguito anche “Società” o “MANHANDWORK”) è dotata e del quale costituisce parte integrante.

Scopo della Procedura è pertanto quello di definire e regolare le modalità di presentazione, ricezione e gestione interna delle segnalazioni di violazioni di disposizioni normative nazionali o dell’Unione Europea che ledano l’interesse pubblico o l’integrità della Società ovvero del MOG231 di cui i soggetti di seguito individuati siano venuti a conoscenza nell’ambito del contesto lavorativo.

A tale fine ed in conformità con quanto previsto dal Decreto Whistleblowing, la Procedura si pone gli obiettivi di seguito indicati:

- identificare i soggetti che possono effettuare le segnalazioni;
- individuare l’ambito oggettivo di segnalazione, nonché i contenuti minimi delle stesse;
- istituire un canale interno per la presentazione delle segnalazioni e fornire istruzioni sul suo utilizzo;
- fornire informazioni relative agli ulteriori canali di segnalazione;
- definire ruoli e responsabilità dei soggetti incaricati della ricezione e gestione delle segnalazioni interne;
- definire le modalità di gestione delle segnalazioni ricevute ed i relativi aspetti procedurali;
- garantire la riservatezza e le misure di protezione previste dalla legge;
- definire le responsabilità di tutti i soggetti, a vario titolo, coinvolti dalla segnalazione.

Ai fini della regolamentazione della disciplina interna del Whistleblowing si è tenuto conto, oltre a quanto previsto dalla normativa vigente, delle Linee Guida

Procedura Whistleblowing

e degli ulteriori atti di indirizzo adottati dall’Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC) in materia.

2. DEFINIZIONI

Ai fini della presente Procedura, si intende per:

- **A.N.A.C.:** l’Autorità Nazionale Anticorruzione istituita dalla L. 6 novembre 2012 n. 190 destinataria delle segnalazioni esterne;
- **CONTESTO LAVORATIVO:** le attività lavorative o professionali, presenti o passate, svolte nell'ambito dei rapporti giuridici 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 o di divulgazione pubblica o di denuncia all'autorità giudiziaria o contabile;
- **DECRETO WHISTLEBLOWING:** Il D.lgs. 10 marzo 2023 n. 24 recante “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”;
- **DENUNCIA:** La denuncia effettuata alle Autorità Giudiziarie (es. Procura della Repubblica) o Contabili ai sensi di quanto previsto dalla legge;
- **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;
- **FACILITATORE:** una persona fisica che assiste una persona segnalante nel processo di segnalazione, operante all'interno del medesimo contesto lavorativo e la cui assistenza deve essere mantenuta riservata;
- **INFORMAZIONI SULLE VIOLAZIONI:** le informazioni, compresi i fondati sospetti, riguardanti violazioni commesse o che, sulla base di elementi concreti, potrebbero essere commesse nella Società con cui la persona segnalante o colui che sporge denuncia all'autorità giudiziaria o contabile intrattiene un rapporto giuridico, nonché gli elementi riguardanti condotte volte ad occultare tali violazioni;
- **MOG231:** il Modello di Organizzazione e Gestione adottato dalla Società ai sensi del D.lgs. 231/2001;

Procedura Whistleblowing

- **ODV:** l'Organismo di Vigilanza nominato dalla Società ai sensi del D.lgs. 231/2001 con il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del MOG231 e di curare il suo aggiornamento e dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo;
- **PERSONA COINVOLTA:** la persona fisica o giuridica menzionata nella segnalazione interna o esterna ovvero nella divulgazione pubblica come persona alla quale la violazione è attribuita o come persona comunque implicata nella violazione segnalata o divulgata pubblicamente;
- **PIATTAFORMA WHISTLEBLOWING:** il canale interno adottato dalla Società per la trasmissione delle segnalazioni che garantisca la riservatezza dell'identità della persona segnalante, della persona coinvolta e della persona comunque menzionata nella segnalazione, nonché del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione;
- **RESPONSABILE DEL CANALE INTERNO O "RESPONSABILE WHISTLEBLOWING":** il soggetto interno individuato dalla Società quale responsabile della gestione della Piattaforma Whistleblowing e della ricezione e gestione della segnalazione;
- **RISCONTRO:** la comunicazione alla persona segnalante di informazioni relative al seguito che viene dato o che si intende dare alla segnalazione;
- **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 alla persona segnalante o alla persona che ha sporto la denuncia, in via diretta o indiretta, un danno ingiusto;
- **SEGNALANTE:** la persona fisica che effettua la segnalazione o la divulgazione pubblica di informazioni sulle violazioni acquisite nell'ambito del proprio contesto lavorativo;
- **SEGNALAZIONE:** la comunicazione scritta od orale di informazioni sulle violazioni;
- **SEGNALAZIONE ANONIMA:** la segnalazione pervenuta alla Società senza l'indicazione dell'identità del segnalante;
- **SEGNALAZIONE ESTERNA:** la comunicazione, scritta od orale, delle informazioni sulle violazioni, presentata tramite il canale di segnalazione esterno previsto dall'art. 7 del D.lgs. 24/2023;
- **SEGNALAZIONE INTERNA:** la comunicazione, scritta od orale, delle informazioni sulle violazioni, presentata tramite il canale di segnalazione

Procedura Whistleblowing

interna disciplinato dalla presente Procedura (cd. “Piattaforma Whistleblowing”);

- **SEGUITO:** l'azione intrapresa dal soggetto cui è affidata la gestione del canale di segnalazione per valutare la sussistenza dei fatti segnalati, l'esito delle indagini e le eventuali misure adottate;
- **VIOLAZIONI:** comportamenti, atti od omissioni che ledono l'interesse pubblico o l'integrità della Società e che consistono in quanto previsto dall'art. 2, comma 1, lettera a) del D.lgs. 24/2023 ovvero dalla presente Procedura.

3. AMBITO DI APPLICAZIONE

La presente procedura si applica alle segnalazioni di violazioni di disposizioni normative nazionali o dell'Unione europea che ledono l'interesse pubblico o l'integrità della Società, nonché di illeciti rilevanti ex D.lgs. 231/2001 o violazioni del MOG231 di cui il segnalante sia venuto a conoscenza nell'ambito del contesto lavorativo.

3.1. Soggetti che possono presentare una segnalazione

Le segnalazioni possono essere effettuate dai seguenti soggetti:

- i **dipendenti**, a qualsiasi titolo, di MANHANDWORK, ivi compresi i lavoratori il cui rapporto di lavoro è disciplinato dal Decreto Legislativo 81/2015 (ad esempio: rapporti di lavoro a tempo parziale, intermittente, a tempo determinato, di somministrazione, di apprendistato, di lavoro accessorio) o dall'art. 54-bis del Decreto-Legge 50/2017, convertito con modificazioni dalla Legge 96/2017 (lavoratori che svolgono prestazioni occasionali);
- i **lavoratori autonomi**, ivi compresi quelli indicati al Capo I della Legge 22 Maggio 2017, N. 81;
- i titolari di un **rapporto di collaborazione** di cui all'articolo 409 del codice di procedura civile (ad esempio: rapporti di agenzia, di rappresentanza commerciale ed altri rapporti di collaborazione che si concretino in una prestazione di opera continuativa e coordinata, prevalentemente personale, anche se non a carattere subordinato) che svolgono la propria attività a favore di MANHANDWORK;
- i titolari di un **rapporto di collaborazione** di cui all'articolo 2 del Decreto Legislativo n. 81 del 2015 (collaborazioni organizzate dal committente

Procedura Whistleblowing

che si concretino in prestazioni di lavoro esclusivamente personali e continuative, le cui modalità di esecuzione siano organizzate dal committente), che svolgono la propria attività a favore di MANHANDWORK;

- i **lavoratori** o i **collaboratori**, che svolgono la propria attività lavorativa **presso fornitori** di beni o servizi o che realizzano opere a favore di MANHANDWORK;
- i **liberi professionisti** e i **consulenti** che prestano la propria attività a favore di MANHANDWORK;
- i **volontari** e i **tirocinanti**, retribuiti e non retribuiti, che prestano la propria attività presso MANHANDWORK;
- gli **Amministratori**, gli eventuali **Sindaci** e **Revisori** della Società, ovvero qualsivoglia persona con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza, anche qualora tali funzioni siano esercitate in via di mero fatto presso MANHANDWORK.

La segnalazione può essere effettuata altresì:

- **quando i rapporti giuridici di cui sopra non sono ancora iniziati**, se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite durante il processo di selezione o in altre fasi precontrattuali;
- **durante il periodo di prova**;
- **successivamente allo scioglimento del rapporto** se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite nel corso del rapporto stesso.

Si precisa che in caso di distacco (o situazioni analoghe) di un dipendente MANHANDWORK presso un'altra Società, la segnalazione deve essere presentata nell'ambito della Società alla quale si riferiscono i fatti.

La presente Procedura non si applica a segnalazioni effettuate da soggetti diversi da quelli sopra richiamati, ivi inclusi i rappresentanti di organizzazioni sindacali in quanto l'istituto del whistleblowing è indirizzato alla tutela della singola persona fisica che agisce in proprio, non spendendo la sigla sindacale.

3.2. Oggetto delle segnalazioni

In ossequio a quanto previsto dal Decreto Whistleblowing possono essere oggetto di segnalazione le informazioni sulle violazioni, compresi i fondati sospetti, di normative nazionali e dell'Unione europea che ledono l'interesse pubblico o l'integrità della Società commesse nell'ambito del contesto

Procedura Whistleblowing

lavorativo o di un rapporto giuridico con la stessa, nonché violazioni del MOG231 di cui la Società è dotata.

Le informazioni sulle violazioni possono riguardare altresì violazioni non ancora commesse che il segnalante, ragionevolmente, ritiene potrebbero esserlo sulla base di elementi concreti. Tali elementi possono essere anche irregolarità e anomalie (indici sintomatici) che il segnalante ritiene possano dar luogo ad una delle violazioni previste dal Decreto Whistleblowing.

Nel dettaglio, rientrano tra le violazioni per le quali è possibile presentare una segnalazione ai sensi della presente Procedura:

1. **Violazioni del MOG231 e del Codice Etico** adottati da MANHANDWORK e **condotte illecite rilevanti ai sensi del Decreto Legislativo 231/2001** che non rientrano nei casi indicati ai punti seguenti;
2. **illeciti che rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione europea o nazionali** indicati nell'Allegato al Decreto Whistleblowing 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 Decreto Whistleblowing, 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;
3. **atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione** di cui all'articolo 325 del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea specificati nel diritto derivato pertinente dell'Unione europea;

Procedura Whistleblowing

4. **atti od omissioni riguardanti il mercato interno**, di cui all'articolo 26, paragrafo 2, del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea, comprese le violazioni delle norme dell'Unione europea in materia di concorrenza e di aiuti di Stato, nonché le violazioni riguardanti il mercato interno connesse ad atti che violano le norme in materia di imposta sulle società o i meccanismi il cui fine è ottenere un vantaggio fiscale che vanifica l'oggetto o la finalità della normativa applicabile in materia di imposta sulle società;
5. **atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni di cui agli atti dell'Unione** nei settori indicati nei numeri 2), 3) e 4).

Le segnalazioni relative alle materie di cui sopra possono riguardare informazioni, compresi i fondati sospetti, riguardanti violazioni commesse o che, sulla base di elementi concreti, potrebbero essere commesse nella Società con cui la persona segnalante intrattiene un rapporto giuridico, nonché gli elementi riguardanti condotte volte ad occultare tali violazioni.

Ai sensi dell'art. 1, comma 3, del Decreto Whistleblowing, resta ferma l'applicazione delle disposizioni nazionali o dell'Unione europea in materia di: informazioni classificate; segreto professionale forense e medico; segretezza delle deliberazioni degli organi giurisdizionali; procedura penale, con particolare riferimento all'obbligo di segretezza delle indagini ex art. 329 c.p.p.; autonomia e indipendenza della magistratura; difesa nazionale e ordine e sicurezza pubblica; esercizio dei diritti dei lavoratori.

3.3. Segnalazioni non ammesse

In ossequio a quanto previsto dall'art. 1, comma 2 del Decreto Whistleblowing, **non sono oggetto della presente Procedura** le segnalazioni relative a:

- contestazioni, rivendicazioni o richieste legate ad un interesse di carattere personale della persona segnalante che attengono esclusivamente ai propri rapporti individuali di lavoro ovvero inerenti ai propri rapporti di lavoro con le figure gerarchicamente sovraordinate¹;
- segnalazioni di violazioni laddove già disciplinate in via obbligatoria dagli atti dell'unione europea o nazionali indicati nella parte II dell'allegato al Decreto Whistleblowing ovvero da quelli nazionali che costituiscono

¹ "Sono quindi, escluse, ad esempio, le segnalazioni riguardanti vertenze di lavoro e fasi precontenziose, discriminazioni tra colleghi, conflitti interpersonali tra la persona segnalante e un altro lavoratore o con i superiori gerarchici, segnalazioni relative a trattamenti di dati effettuati nel contesto del rapporto individuale di lavoro in assenza di lesioni dell'interesse pubblico o dell'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato": Linee Guida ANAC, pag. 28.

Procedura Whistleblowing

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 Whistleblowing;

- 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.

Non sono altresì ricomprese tra le violazioni segnalabili ai sensi della presente Procedura le notizie:

- palesemente prive di fondamento;
- che siano già totalmente di dominio pubblico;
- fondate su informazioni acquisite esclusivamente sulla base di indiscrezioni o vociferazioni scarsamente attendibili (cd. voci di corridoio).

Si precisa che le eventuali segnalazioni vietate ai sensi del presente paragrafo non verranno prese in considerazione.

3.4. Segnalazioni anonime

Le **segnalazioni anonime** o prive di elementi che consentano di identificare il loro autore sono ammesse, purché siano adeguatamente circostanziate e documentate.

La segnalazione anonima deve pertanto essere corredata da elementi e informazioni tali da far comunque emergere fatti e situazioni relazionandoli a contesti determinati (es. indicazione di specifiche aree aziendali, nominativi, qualifiche, uffici, eventi particolari, etc.).

Le tutele previste dalla presente Procedura si estendono altresì anche al soggetto che effettua una segnalazione anonima o una divulgazione anonima nel caso in cui il soggetto sia stato successivamente identificato e abbia subito ritorsioni a seguito della sua segnalazione.

A tal fine, le segnalazioni anonime pervenute attraverso il canale interno di segnalazione previsto dalla presente Procedura dovranno essere registrate mediante caricamento in registro riservato, assicurando che la visibilità delle corrispondenti registrazioni di protocollo, così come dei relativi documenti, sia limitata esclusivamente al soggetto incaricato della gestione delle segnalazioni come di seguito disciplinato.

Procedura Whistleblowing

4. MODALITÀ DI PRESENTAZIONE DELLE SEGNALAZIONI

Il Decreto Whistleblowing, ferme le condizioni di utilizzo descritte nella presente Procedura, prevede le seguenti modalità di presentazione delle segnalazioni:

1. **segnalazione interna:** comunicazione scritta o orale mediante l'uso dei canali di cui al *paragrafo 5* della presente Procedura;
2. **segnalazione esterna,** mediante utilizzo del canale di segnalazione istituito presso ANAC secondo quanto previsto dal *paragrafo 7.2* della presente Procedura;
3. **divulgazione pubblica,** mediante divulgazione pubblica delle informazioni sulle violazioni tramite la stampa o mezzi elettronici o comunque attraverso mezzi di diffusione in grado di raggiungere un numero elevato di persone, al verificarsi delle condizioni previste dal *paragrafo 7.3* della presente Procedura;
4. **denuncia alle Autorità,** secondo quanto previsto dal *paragrafo 7.4* della presente Procedura.

Si precisa che la modalità di segnalazione interna è da ritenersi prioritaria rispetto alla segnalazione esterna ed alla divulgazione pubblica.

5. LA SEGNALAZIONE INTERNA

5.1. Il canale interno di segnalazione

MANHANDWORK, sentite le rappresentanze sindacali, ha attivato il proprio canale interno di segnalazione attraverso l'adozione di una piattaforma informatica crittografata (di seguito, "**Piattaforma Whistleblowing**") dotata di adeguate misure di sicurezza e atta a garantire la riservatezza dell'identità della persona segnalante, della persona coinvolta e della persona comunque menzionata nella segnalazione, nonché del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione.

La Piattaforma Whistleblowing di MANHANDWORK è raggiungibile al seguente link:

<https://segnalazioniwhistleblowing.mhwsrl.it>

In ossequio alle previsioni di cui all'art. 32 GDPR la Piattaforma Whistleblowing è dotata di misure tecniche ed organizzative adeguate a garantire un livello di

Procedura Whistleblowing

sicurezza commisurata al rischio, nonché di misure volte ad assicurare l'accesso al contenuto delle segnalazioni alle sole persone autorizzate.

In alternativa all'utilizzo della Piattaforma Whistleblowing è altresì possibile presentare una segnalazione mediante **richiesta di colloquio orale diretto con il Responsabile Whistleblowing**.

In tale ipotesi, previa fissazione di appuntamento, il Responsabile Whistleblowing si rende disponibile, entro il termine di 10 giorni lavorativi dalla richiesta, ad effettuare un incontro in luogo idoneo a garantire la riservatezza della persona segnalante.

Al fine di massimizzare la tutela della riservatezza, è tuttavia raccomandato l'invio della segnalazione tramite Piattaforma Whistleblowing.

5.2. *Contenuto minimo della segnalazione*

Per consentire il corretto svolgimento delle attività istruttorie, **la segnalazione deve indicare quantomeno:**

- una chiara e completa descrizione del fatto oggetto di segnalazione;
- le circostanze di tempo e di luogo in cui si è verificato il fatto oggetto della segnalazione (se conosciute);
- le generalità o altri elementi che consentano di identificare il soggetto cui attribuire i fatti segnalati;
- l'indicazione di eventuali documenti che possano confermare la fondatezza dei fatti;
- ogni altra informazione che possa fornire un utile riscontro dei fatti segnalati.

È fatto divieto di:

- presentare, con dolo o colpa grave, segnalazioni infondate;
- utilizzare espressioni ingiuriose o offensive;
- presentare segnalazioni con finalità puramente caluniose o diffamatorie, in particolare se inerenti ad abitudini, orientamenti sessuali, religiosi, politici, etc.

La violazione di tale divieto costituisce illecito disciplinare e, come tale, sanzionabile ai sensi del Sistema Disciplinare del MOG231.

Procedura Whistleblowing

6. LA GESTIONE DELLA SEGNALAZIONE INTERNA

6.1. Il Responsabile del canale interno di segnalazione

La Società ha individuato quale Responsabile della gestione del canale interno di segnalazione ai sensi dell'art. 4, comma 2, del D.lgs. 24/2023 una risorsa interna dedicata (cd. **Responsabile Whistleblowing**) dotata di adeguata preparazione e competenza in materia di Whistleblowing e trattamento dei dati personali in conformità con quanto previsto dalla presente Procedura (paragrafo 12.2).

Il Responsabile Whistleblowing è autonomo e indipendente ed agisce in via esclusiva e con piena libertà decisionale per quanto concerne le attività di gestione della segnalazione interna indicate nella presente Procedura.

È fatto divieto per qualsiasi altra funzione non autorizzata di occuparsi della gestione delle segnalazioni o anche solo di conoscerne il contenuto.

Nel caso in cui **la segnalazione interna sia presentata ad un soggetto diverso dal Responsabile Whistleblowing**, laddove il segnalante dichiari espressamente di voler beneficiare delle tutele in materia whistleblowing o tale volontà sia desumibile dalla segnalazione, questa **dovrà essere trasmessa al Responsabile Whistleblowing entro sette giorni dal suo ricevimento**, dando contestuale notizia della trasmissione alla persona segnalante.

Qualora il Responsabile Whistleblowing risulti persona coinvolta dalla segnalazione, il segnalante dovrà ricorrere ad altre forme di segnalazione (segnalazione esterna, denuncia o divulgazione pubblica) previste dalla presente Procedura ovvero, in caso di segnalazione di illeciti rilevanti ai sensi del D.lgs. 231/2001 o di violazioni del MOG231, effettuare una segnalazione all'OdV tramite i canali istituiti dal MOG231 per la gestione dei flussi informativi (Procedura 1 "Gestione dei rapporti con l'OdV").

6.2. Il procedimento di gestione della segnalazione

Il procedimento di gestione della segnalazione interna prevede le seguenti fasi:

a) Registrazione della segnalazione e adempimenti generali

A seguito della ricezione della segnalazione il Responsabile Whistleblowing è tenuto:

- alla **registrazione della segnalazione**, attribuendo un **codice univoco** progressivo quale unica chiave di accesso alla piattaforma, con cui il

Procedura Whistleblowing

segnalante potrà in ogni momento visualizzare lo stato di lavorazione della propria segnalazione ed interagire con il Responsabile Whistleblowing;

- a rilasciare al segnalante **avviso di ricevimento della segnalazione entro 7 giorni dalla data di ricezione**, con indicazione del codice univoco di cui sopra.

Tali adempimenti sono automatici in caso di presentazione della segnalazione tramite utilizzo della Piattaforma Whistleblowing.

In caso di segnalazione presentata oralmente, in occasione dell'incontro e previo consenso del segnalante, il Responsabile Whistleblowing è tenuto a documentare la segnalazione in apposito verbale sottoscritto dal segnalante ovvero mediante trascrizione del contenuto della segnalazione nella Piattaforma Whistleblowing dando seguito agli adempimenti di cui sopra.

Sono altresì garantite le **interlocuzioni tra il Responsabile Whistleblowing e la persona segnalante** durante tutto l'iter di gestione della segnalazione, anche al fine di richiedere integrazioni o agevolare le attività istruttorie, nonché dare **diligente seguito** alla segnalazione.

Il segnalante può, in qualunque momento, chiedere al Responsabile Whistleblowing informazioni sullo stato di avanzamento della segnalazione mediante utilizzo della Piattaforma Whistleblowing.

Il Responsabile Whistleblowing, ove non ricorrano gravi ragioni impeditive (es. divieti previsti dal codice di procedura penale) è tenuto a dare tempestivo riscontro alla richiesta.

b) Valutazione preliminare

Immediatamente dopo la ricezione della segnalazione, il Responsabile Whistleblowing è tenuto a:

- eseguire una verifica preliminare sulla qualifica del soggetto segnalante e sulla legittimazione dello stesso a presentare la segnalazione, sulla base dei parametri fissati in relazione all'ambito soggettivo di applicazione del Decreto Whistleblowing richiamate nel paragrafo 3.1 della presente Procedura;
- verificare che la segnalazione rispetti le condizioni oggettive di applicazione del Decreto Whistleblowing e non rientri tra le segnalazioni vietate o non sia relativa a materie o fatti non rilevanti così come indicato nei paragrafi 3.2 e 3.3 della presente Procedura;

Procedura Whistleblowing

- effettuare una valutazione sulla sussistenza degli ulteriori requisiti essenziali e dei contenuti della segnalazione;
- ove necessario, richiedere al segnalante e/o agli altri soggetti coinvolti eventuali chiarimenti o integrazioni, anche documentali.

Laddove ritenuto necessario dal Responsabile Whistleblowing, le attività di cui sopra potranno essere svolte altresì:

- con il supporto di consulenti esterni specializzati;
- con il coinvolgimento dell'OdV, al fine della valutazione dell'inerenza della segnalazione con il D.lgs. 231/2001.

Qualora emerga (per espressa indicazione del segnalante ovvero a seguito dell'analisi di cui sopra) che la segnalazione sia rilevante ex D.lgs. 231/2001 o concernente violazioni del MOG231 (di seguito anche "Segnalazioni 231") **il Responsabile Whistleblowing dovrà darne tempestiva comunicazione all'OdV a mezzo degli appositi canali predisposti dal MOG231** (Procedura 1 "Gestione dei rapporti con l'OdV").

In ogni caso, l'OdV ha facoltà di richiedere al Responsabile Whistleblowing informazioni in merito a tutte le segnalazioni ricevute ed alla loro gestione, nonché accedere alla relativa documentazione anche al fine di valutare la rilevanza delle violazioni con il MOG231.

L'OdV e gli eventuali ulteriori soggetti esterni coinvolti dal Responsabile Whistleblowing sono tenuti a garantire la riservatezza di ogni informazione appresa nell'ambito della gestione della segnalazione in ossequio a quanto previsto dalla presente Procedura.

c) Archiviazione

Il Responsabile Whistleblowing è tenuto ad **archiviare** la segnalazione nel caso in cui ritenga, anche a seguito di richiesta di chiarimenti o integrazioni, che la stessa sia inammissibile per una delle seguenti ragioni:

- segnalazione non ammessa ai sensi della presente Procedura (par. 3.3);
- irrilevanza della segnalazione in quanto non rientrante nel novero delle violazioni oggetto del Decreto Whistleblowing (par. 3.2);
- manifesta infondatezza per assenza di elementi di fatto idonei a giustificare eventuali accertamenti;
- accertato contenuto generico della segnalazione di illecito tale da non consentire la comprensione dei fatti;

Procedura Whistleblowing

- segnalazione di illeciti corredata da documentazione non appropriata o inconfidente, tale da non far comprendere il contenuto stesso della segnalazione;
- produzione di sola documentazione in assenza della segnalazione di condotte illecite;
- mancanza dei dati che costituiscono elementi essenziali della segnalazione;
- mancato riscontro da parte del segnalante a richieste di eventuali chiarimenti, integrazioni documentali e informazioni ulteriori, anche con riferimento ai casi di cui ai punti precedenti, entro 3 mesi dalla richiesta;

L'archiviazione della segnalazione deve essere adeguatamente motivata e tempestivamente comunicata al segnalante.

d) Istruttoria

Dopo aver valutato l'ammissibilità della segnalazione, il Responsabile Whistleblowing deve dare avvio all'istruttoria interna sui fatti o sulle condotte segnalate per valutare la sussistenza degli stessi.

Nel dettaglio, il Responsabile Whistleblowing deve:

- effettuare una analisi preliminare sulla potenziale gravità della violazione e sul livello di rischio per l'integrità della Società, anche al fine di delineare un programma operativo e richiedere tempestivamente l'eventuale supporto di professionisti esterni nel caso in cui la segnalazione riguardi tematiche complesse che non possono essere approfondite internamente;
- avviare le eventuali investigazioni relative alle violazioni oggetto della segnalazione;
- mantenere le interlocuzioni con il segnalante e, ove necessario, a richiedere a quest'ultimo eventuali chiarimenti, documenti e informazioni ulteriori;
- ove necessario, acquisire atti e documenti, nonché avvalersi del supporto di altre funzioni aziendali e/o organi di controllo, di consulenti esterni specializzati nell'ambito della segnalazione ricevuta, avendo sempre cura che non sia compromessa la tutela della riservatezza del segnalante e del segnalato.

Nel corso dell'intera fase istruttoria il Responsabile Whistleblowing e gli ulteriori soggetti coinvolti sono tenuti al rigoroso rispetto dei diritti

Procedura Whistleblowing

fondamentali dei lavoratori (e della persona) e degli specifici limiti imposti dalle normative applicabili, garantendo:

- in materia di protezione dei dati personali, la tutela della riservatezza del segnalante e degli ulteriori soggetti coinvolti e il rispetto dei principi generali in materia di trattamento dei dati personali (cfr. Regolamento UE 679/2016, c.d. GDPR);
- in ambito giuslavoristico, il rispetto dei limiti e delle peculiarità previsti nei confronti del datore di lavoro con riferimento a indagini interne e procedimenti disciplinari (art. 4 Statuto Lavoratori);
- le tutele previste dai codici di rito in ordine ai diritti di difesa e di autoincriminazione.

Entro 3 mesi dalla data dell'avviso di ricezione della segnalazione il Responsabile Whistleblowing deve predisporre un **report di chiusura** della fase istruttoria e darne riscontro formale al segnalante informandolo circa il seguito che è stato dato alla segnalazione (archiviazione o avvio delle indagini), nonché in merito alle attività intraprese per la valutazione delle stesse.

In caso di eccezionale complessità della segnalazione o necessità istruttorie, ovvero in considerazione dei tempi di risposta del segnalante, previa tempestiva comunicazione a quest'ultimo, il Responsabile Whistleblowing potrà prorogare la durata della fase istruttoria per il tempo necessario al suo compimento.

L'esito della fase istruttoria dovrà in ogni caso essere comunicato al segnalante.

Tutte le comunicazioni con il segnalante e tutte le acquisizioni di informazioni o documenti devono avvenire tramite la Piattaforma Whistleblowing ovvero di persona con verbalizzazione delle risultanze sottoscritta dal segnalante ovvero trascrizione sulla piattaforma.

e) Chiusura del processo di gestione della segnalazione

All'esito della fase istruttoria il Responsabile Whistleblowing deve:

- in caso di manifesta infondatezza della segnalazione, procedere all'archiviazione della stessa secondo le modalità ed i criteri di cui al precedente punto c);
- nel caso in cui la segnalazione non risulti manifestamente infondata (cd. fumus di fondatezza), **informare tempestivamente le funzioni aziendali preposte alla valutazione delle conseguenze delle violazioni riscontrate**, affinché queste esperiscano le dovute attività eventualmente applicando le conseguenti sanzioni disciplinari e le ritenute azioni correttive e migliorative.

Procedura Whistleblowing

Le accertate violazioni rilevanti ex D.lgs. 231/2001 ovvero le violazioni del MOG231 o del Codice Etico dovranno essere tempestivamente comunicate all’OdV e gestite in conformità con quanto previsto dal MOG231 stesso.

Non spetta al Responsabile Whistleblowing accertare le responsabilità individuali qualunque natura esse abbiano, né svolgere controlli di legittimità o di merito su atti e provvedimenti adottati dalla Società in relazione alla segnalazione.

La chiusura del processo di gestione della segnalazione deve essere tempestivamente comunicata al segnalante.

f) Conservazione della documentazione

Tutta la documentazione relativa alle segnalazioni ed alle conseguenti attività istruttorie e di gestione delle stesse deve essere conservata a cura del Responsabile Whistleblowing, per il tempo strettamente necessario alla gestione della segnalazione e comunque non oltre **5 anni** dalla data di comunicazione dell’esito finale della procedura di gestione della segnalazione, fatti salvi eventuali tempi ulteriori in caso di necessità di accertamento e difesa in sede giudiziaria.

Fatte salve specifiche disposizioni di legge in materia di vigilanza e controllo degli organi interni (es. Revisore Legale, OdV, etc.) e delle Autorità (es. Magistratura) l’accesso alla documentazione ed ai dati inerenti alle segnalazioni è consentito esclusivamente al Responsabile Whistleblowing.

L’OdV ha facoltà di accedere, in qualsiasi momento, alla documentazione relativa alle segnalazioni e richiedere al Responsabile Whistleblowing informazioni in merito alle segnalazioni ricevute ed alle attività istruttorie poste in essere.

La gestione dei flussi informativi verso l’OdV è disciplinata nella procedura 1 “Gestione dei rapporti con l’OdV” di cui al presente MOG231.

È fatto obbligo di rispettare quanto previsto dalla presente Procedura in materia di trattamento dei dati personali e tutela della riservatezza.

7. GLI ULTERIORI CANALI DI SEGNALAZIONE

Ferma restando la preferenza del canale interno di cui al paragrafo precedente, il Decreto Whistleblowing ha previsto ulteriori canali di segnalazione per le violazioni che afferiscono al Diritto dell’Unione ed alla normativa nazionale di recepimento.

Procedura Whistleblowing

Nel dettaglio, i canali di seguito descritti possono essere utilizzati per la segnalazione:

- di **illeciti che rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione europea o nazionali** indicati nell'allegato al Decreto Whistleblowing 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 Decreto Whistleblowing, 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;
- di atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione di cui all'articolo 325 del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea specificati nel diritto derivato pertinente dell'Unione europea;
- di atti od omissioni riguardanti il mercato interno, di cui all'articolo 26, paragrafo 2, del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea, comprese le violazioni delle norme dell'Unione europea in materia di concorrenza e di aiuti di Stato, nonché le violazioni riguardanti il mercato interno connesse ad atti che violano le norme in materia di imposta sulle società o i meccanismi il cui fine è ottenere un vantaggio fiscale che vanifica l'oggetto o la finalità della normativa applicabile in materia di imposta sulle società
- di atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni di cui agli atti dell'Unione nei settori indicati nei punti precedenti.

Non sono oggetto di segnalazione esterna, divulgazione pubblica o denuncia all'Autorità gli illeciti rilevanti ex D.lgs. 231/2001 o le violazioni del MOG 231 che non rientrino nelle violazioni di cui sopra.

7.1. La segnalazione esterna

La persona segnalante può effettuare una segnalazione esterna nel caso ricorra una delle seguenti condizioni:

Procedura Whistleblowing

- nel caso in cui il canale interno di segnalazione previsto dalla presente Procedura non risulti attivo o funzionante oltre il tempo ragionevole per eventuali interventi tecnici e di sistema;
- il segnalante abbia già effettuato la segnalazione interna ai sensi della presente Procedura e la stessa non abbia avuto seguito nei termini previsti dalla presente procedura;
- il segnalante abbia fondati motivi per ritenere ragionevolmente sulla base di circostanze concrete allegare ed informazioni effettivamente acquisibili che, se effettuasse una segnalazione interna tramite il canale previsto dalla presente Procedura, alla stessa non verrebbe dato seguito ovvero la segnalazione potrebbe determinare il rischio di ritorsione;
- il segnalante abbia fondato motivo di ritenere ragionevolmente sulla base di circostanze concrete allegare ed informazioni effettivamente acquisibili che la violazione da segnalare possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse (ad esempio, nel caso di necessario intervento urgente da parte di un'autorità pubblica per salvaguardare un interesse che fa capo alla collettività quale la salute, la sicurezza o la protezione dell'ambiente).

La segnalazione esterna deve essere presentata all'Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC) tramite il canale a tale scopo istituito e accessibile al seguente link: <https://www.anticorruzione.it/-/whistleblowing> ovvero tramite gli ulteriori canali previsti dall'Autorità.

La segnalazione esterna presentata ad un soggetto diverso dall'ANAC deve essere trasmessa a quest'ultima, entro 7 giorni dalla data del suo ricevimento, dando contestuale notizia della trasmissione alla persona segnalante.

La gestione del canale di segnalazione esterna è affidata integralmente ad ANAC che garantisce, anche tramite il ricorso a crittografia, la riservatezza dell'identità del segnalante, della persona coinvolta e di quella menzionata nella segnalazione, nonché della relativa documentazione.

Per quanto concerne le modalità di presentazione e gestione delle segnalazioni esterne si fa rinvio a quanto disciplinato dalle Linee Guida ANAC recanti "*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 – procedure per la presentazione e gestione delle segnalazioni esterne*" ed alle istruzioni operative reperibili sul sito internet dell'ANAC

Procedura Whistleblowing

7.2. La divulgazione pubblica

In via residuale, il segnalante può effettuare una divulgazione pubblica nei seguenti casi:

- quando ha già effettuato una segnalazione interna ed esterna ovvero direttamente una segnalazione esterna senza aver ricevuto il riscontro nei termini previsti dal Decreto Whistleblowing;
- quando abbia fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse;
- quando vi sia 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.

Con la divulgazione pubblica le informazioni sulle violazioni sono rese di pubblico dominio tramite la stampa o mezzi elettronici o comunque attraverso mezzi di diffusione in grado di raggiungere un numero elevato di persone.

7.3. La denuncia all’Autorità

Il Decreto Whistleblowing riconosce ai soggetti tutelati anche la possibilità di rivolgersi alle Autorità giudiziarie per inoltrare una denuncia di condotte illecite di cui siano venuti a conoscenza nell’ambito del contesto lavorativo.

Le disposizioni contenute nella presente Procedura non esimono - in alcun modo - i soggetti che, rivestendo la qualifica di pubblico ufficiale o di incaricato di pubblico servizio, sono gravati dell’obbligo di denuncia ai sensi di quanto previsto dall’art. 331 del codice di procedura penale e dagli artt. 361 e 362 del Codice penale all’Autorità giudiziaria o contabile.

È in ogni caso tutelata la riservatezza del denunciante e del contenuto della segnalazione.

8. TUTELA DELLA RISERVATEZZA

I canali interni di segnalazione istituiti da MANHANDWORK garantiscono, anche tramite il ricorso a strumenti di crittografia, la riservatezza dell'identità della persona segnalante, della persona coinvolta e della persona comunque menzionata nella segnalazione, nonché del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione.

Procedura Whistleblowing

Le segnalazioni 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 della stessa persona segnalante**, a persone diverse dal Responsabile Whistleblowing e dalle persone competenti a ricevere o a dare seguito alle segnalazioni, espressamente autorizzate a trattare tali dati in conformità con quanto previsto nella presente Procedura (paragrafo 11).

In caso di avvio del procedimento penale a seguito della segnalazione, l'identità della persona segnalante è coperta dal segreto nei modi e nei limiti previsti dall'articolo 329 del Codice di Procedura Penale.

Nell'ambito del procedimento disciplinare, l'identità della persona segnalante non può essere rivelata, ove la contestazione dell'addebito disciplinare sia fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla segnalazione, anche se conseguenti alla stessa.

Qualora la contestazione sia fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione e la conoscenza dell'identità della persona segnalante sia indispensabile per la difesa dell'incolpato, la segnalazione sarà utilizzabile ai fini del procedimento disciplinare solo in presenza del **consenso espresso della persona segnalante** alla rivelazione della propria identità.

Nell'ipotesi di cui sopra, il Responsabile Whistleblowing deve dare **previo avviso scritto** alla persona segnalante in merito alle ragioni della rivelazione dei dati riservati.

Tale avviso deve essere altresì dato, unitamente al consenso del segnalante, nel caso di segnalazione interna o esterna, quando la rivelazione dell'identità del segnalante o delle informazioni dalle quali possa evincersi, direttamente o indirettamente, tale identità sia indispensabile anche ai fini della difesa della persona coinvolta.

MANHANDWORK tutela altresì l'identità delle persone coinvolte e delle persone menzionate nella segnalazione fino alla conclusione dei procedimenti avviati in ragione della segnalazione nel rispetto delle medesime garanzie previste in favore della persona segnalante.

La segnalazione è sottratta all'accesso previsto dagli articoli 22 e seguenti della legge 7 agosto 1990, n. 241, nonché dagli articoli 5 e seguenti del decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33.

Fermo quanto sopra previsto, nelle procedure di segnalazione interna ed esterna di cui alla presente Procedura, la persona coinvolta può essere sentita,

Procedura Whistleblowing

ovvero, su sua richiesta, è sentita, anche mediante procedimento cartolare attraverso l'acquisizione di osservazioni scritte e documenti.

Quanto sopra non si applica in caso di normative speciali che impongono l'obbligo di comunicare l'identità del segnalante o delle altre persone coinvolte nella segnalazione o le informazioni e documentazioni ad essa relative a specifiche Autorità procedenti (es. indagini penali, amministrative, ispezioni delle Autorità, etc.).

9. MISURE DI PROTEZIONE

Il Decreto Whistleblowing prevede adeguate misure per proteggere i segnalanti da eventuali ritorsioni collegate, direttamente o indirettamente, alla segnalazione.

Le misure di seguito descritte si applicano quando ricorrono le seguenti condizioni:

- al momento della segnalazione o della denuncia all'autorità o della divulgazione pubblica, la persona segnalante o denunciante abbia fondato motivo di ritenere che le informazioni sulle violazioni segnalate, divulgate pubblicamente o denunciate fossero vere e rientrassero nell'ambito oggettivo di applicazione del Decreto Whistleblowing e della presente Procedura;
- la segnalazione o divulgazione pubblica sia stata effettuata sulla base di quanto previsto dalla presente Procedura.

Le misure di protezione si applicano anche in caso di segnalazione anonima, se la persona segnalante è stata successivamente identificata e ha subito ritorsioni.

I motivi che hanno indotto la persona a segnalare sono irrilevanti ai fini della sua protezione.

Le tutele previste dalla presente Procedura **non si applicano** nel caso in cui sia accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale della persona segnalante per i reati di diffamazione o di calunnia o comunque per i medesimi reati commessi con la denuncia all'autorità giudiziaria o contabile ovvero la sua responsabilità civile, per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave. In tali casi, al segnalante è irrogata una sanzione disciplinare.

9.1. Soggetti ai quali sono rivolte le misure di protezione

Le misure di protezione previste dalla presente procedura si applicano:

Procedura Whistleblowing

- al segnalante e a colui che ha sporto una denuncia all'autorità o a colui che ha effettuato una divulgazione pubblica;
- alla persona fisica che assiste il segnalante nel processo di segnalazione, operante all'interno del medesimo contesto lavorativo (cd. facilitatore);
- alle persone del medesimo contesto lavorativo del segnalante, di colui che ha sporto una denuncia all'autorità o di colui che ha effettuato una divulgazione pubblica e che sono legate ad essi da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado;
- ai colleghi di lavoro del segnalante o della persona che ha sporto una denuncia all'autorità o effettuato una divulgazione pubblica, che lavorano nel medesimo contesto lavorativo della stessa e che hanno con detta persona un rapporto abituale e corrente;
- agli enti di proprietà del segnalante o della persona che ha sporto una denuncia all'autorità o che ha effettuato una divulgazione pubblica o per i quali le stesse persone lavorano, nonché agli enti che operano nel medesimo contesto lavorativo delle predette persone.

9.2. Divieto di ritorsione

Il segnalante e gli altri soggetti indicati al punto precedente **non possono subire alcuna ritorsione** per motivi legati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione.

Per ritorsione si intende qualsiasi comportamento, atto od omissione, **anche solo tentato o minacciato**, posto in essere in ragione della segnalazione, della denuncia all'autorità o della divulgazione pubblica e che provoca o può provocare al segnalante o alla persona che ha sporto la denuncia, in via diretta o indiretta, un danno ingiusto

Rientrano negli atti di ritorsione:

- il licenziamento, la sospensione o misure equivalenti;
- la retrocessione di grado o la mancata promozione;
- il mutamento di funzioni, il cambiamento del luogo di lavoro, la riduzione dello stipendio, la modifica dell'orario di lavoro;
- la sospensione della formazione o qualsiasi restrizione dell'accesso alla stessa;
- le note di merito negative o le referenze negative;
- l'adozione di misure disciplinari o di altra sanzione, anche pecuniaria;

Procedura Whistleblowing

- la coercizione, l'intimidazione, le molestie o l'ostracismo;
- la discriminazione o comunque il trattamento sfavorevole;
- la mancata conversione di un contratto di lavoro a termine in un contratto di lavoro a tempo indeterminato, laddove il lavoratore avesse una legittima aspettativa a detta conversione;
- il mancato rinnovo o la risoluzione anticipata di un contratto di lavoro a termine;
- i danni, anche alla reputazione della persona, in particolare sui social media, o i pregiudizi economici o finanziari, comprese la perdita di opportunità economiche e la perdita di redditi;
- l'inserimento in elenchi impropri sulla base di un accordo settoriale o industriale formale o informale, che può comportare l'impossibilità per la persona di trovare un'occupazione nel settore o nell'industria in futuro;
- la conclusione anticipata o l'annullamento del contratto di fornitura di beni o servizi;
- l'annullamento di una licenza o di un permesso;
- la richiesta di sottoposizione ad accertamenti psichiatrici o medici.

Nell'ambito di procedimenti giudiziari o amministrativi o comunque di controversie stragiudiziali aventi ad oggetto l'accertamento dei comportamenti, atti o omissioni vietati ai sensi del presente paragrafo nei confronti del segnalante, di colui che ha sporto una denuncia all'autorità o di colui che ha effettuato una divulgazione pubblica, si presume che gli stessi siano stati posti in essere a causa della segnalazione, della divulgazione pubblica o della denuncia all'autorità giudiziaria o contabile.

L'onere di provare che tali condotte o atti sono motivati da ragioni estranee alla segnalazione, alla divulgazione pubblica o alla denuncia è a carico di colui che li ha posti in essere.

In caso di domanda risarcitoria presentata all'autorità giudiziaria dal segnalante, da colui che ha sporto una denuncia all'autorità o da colui che ha effettuato una divulgazione pubblica, se tali persone dimostrano di aver effettuato, ai sensi della presente Procedura, una segnalazione, una divulgazione pubblica o una denuncia all'autorità e di aver subito un danno, si presume, salvo prova contraria, che il danno sia conseguenza di tale segnalazione, divulgazione pubblica o denuncia all'autorità giudiziaria o contabile.

Procedura Whistleblowing

9.3. Protezione dalle ritorsioni

I soggetti indicati nel paragrafo 9.2 possono comunicare all'ANAC le ritorsioni che ritengono di aver subito.

L'ANAC è tenuto ad informare l'Ispettorato Nazionale del Lavoro, per i provvedimenti di propria competenza, ferma restando l'esclusiva competenza dell'ANAC in ordine alla valutazione degli elementi acquisiti e all'eventuale applicazione delle sanzioni amministrative di cui all'articolo 21 del Decreto Whistleblowing.

Gli atti ritorsivi assunti in violazione di quanto previsto dal Decreto Whistleblowing sono nulli.

In caso di licenziamento ritorsivo a causa della segnalazione, della divulgazione pubblica o della denuncia all'autorità, i soggetti licenziati hanno diritto ad essere reintegrati nel posto di lavoro, ai sensi dell'articolo 18 della legge 20 maggio 1970, n. 300 o dell'articolo 2 del decreto legislativo 4 marzo 2015, n. 23, in ragione della specifica disciplina applicabile al lavoratore.

L'autorità giudiziaria adita adotta tutte le misure, anche provvisorie, necessarie ad assicurare la tutela alla situazione giuridica soggettiva azionata, ivi compresi il risarcimento del danno, la reintegrazione nel posto di lavoro, l'ordine di cessazione della condotta ritorsiva e la dichiarazione di nullità degli atti ritorsivi.

È istituito presso ANAC l'elenco degli enti del Terzo settore che forniscono alle persone segnalanti misure di sostegno quali informazioni, assistenza e consulenze a titolo gratuito sulle modalità di segnalazione e sulla protezione dalle ritorsioni, sui diritti della persona coinvolta, nonché sulle modalità e condizioni di accesso al patrocinio a spese dello Stato.

9.4. Limitazioni della responsabilità

Non è punibile il segnalante che riveli o diffonda:

- informazioni sulle violazioni coperte dall'obbligo di segreto diverso da quello previsto dall'art. 1, comma 3, del Decreto Whistleblowing (informazioni classificate, segreto professionale forense e medico e segretezza delle deliberazioni degli organi giurisdizionali);
- informazioni relative alla tutela del diritto d'autore o alla protezione dei dati personali;
- informazioni sulle violazioni che offendono la reputazione della persona coinvolta o denunciata,

Procedura Whistleblowing

quando, al momento della rivelazione o diffusione, vi fossero fondati motivi per ritenere che la rivelazione o diffusione delle stesse informazioni fosse necessaria per svelare la violazione e la segnalazione, la divulgazione pubblica o la denuncia all'autorità siano state effettuate nel rispetto delle condizioni previste per beneficiare delle misure di protezione.

Nelle ipotesi di cui sopra, è esclusa ogni ulteriore responsabilità, anche di natura civile o amministrativa.

Salvo che il fatto costituisca reato, il segnalante non incorre in alcuna responsabilità, anche di natura civile o amministrativa, per l'acquisizione delle informazioni sulle violazioni o per l'accesso alle stesse.

In ogni caso, la responsabilità penale e ogni altra responsabilità, anche di natura civile o amministrativa, non è esclusa per i comportamenti, gli atti o le omissioni non collegati alla segnalazione, alla denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o alla divulgazione pubblica o che non sono strettamente necessari a rivelare la violazione.

9.5. Rinunce e transazioni

Non sono valide le rinunce e le transazioni, integrali o parziali, che hanno per oggetto i diritti e le tutele previste dalla presente Procedura, salvo che siano effettuate nelle forme e nei modi di cui all'art. 2113, comma 4, del Codice Civile.

10. SISTEMA SANZIONATORIO

Fermi restando altri profili di responsabilità, sono soggette a sanzioni amministrative pecuniarie applicate da ANAC le seguenti condotte:

- **compimento di ritorsioni** in relazione alla segnalazione;
- **ostacolo o tentato ostacolo alla presentazione della segnalazione;**
- **violazione degli obblighi di riservatezza** previsti dalla presente Procedura; restano salve le sanzioni applicabili dal Garante per la protezione dei dati personali per i profili di competenza in base alla disciplina in materia di dati personali;
- **omessa istituzione dei canali di segnalazione** secondo i requisiti previsti dal Decreto Whistleblowing;
- **omessa adozione di procedure** per l'effettuazione e la gestione delle segnalazioni;

Procedura Whistleblowing

- **l'adozione di procedure per l'effettuazione e la gestione delle segnalazioni non conformi** a quanto previsto dal Decreto Whistleblowing;
- **omessa attività di verifica e analisi delle segnalazioni ricevute**; in tal caso responsabile è considerato il gestore delle segnalazioni.

È inoltre prevista l'irrogazione di una sanzione quando è accertata, anche con sentenza di primo grado, la **responsabilità civile della persona segnalante per diffamazione o calunnia nei casi di dolo o colpa grave**, salvo che la medesima sia stata già condannata, anche in primo grado, per i reati di diffamazione o di calunnia o comunque per i medesimi reati commessi con la denuncia all'autorità giudiziaria.

La commissione delle condotte sopra richiamate costituisce violazione della presente Procedura e del MOG231 con conseguente applicazione del sistema disciplinare previsto dal MOG231 stesso (Parte Generale, Appendice 1.C).

11. DATA PROTECTION

Ogni trattamento dei dati personali svolto nell'ambito di quanto previsto dalla presente Procedura è effettuato a norma del Regolamento (UE) 2016/679, del D.lgs. n. 196/2003 aggiornato al D.lgs. 101/2018, del D.lgs. n. 51/2018, nonché nel rispetto dei Provvedimenti generali dell'Autorità Garante per la Protezione dei Dati Personali e dell'European Data Protection Board (EDPB).

I trattamenti di dati personali relativi al ricevimento e alla gestione delle segnalazioni sono effettuati da ManHandWork s.r.l. in qualità di Titolare del trattamento e da soggetti da quest'ultimo debitamente formati, istruiti e autorizzati ai sensi degli artt. 29 e 32 del Regolamento (UE) 2016/679 e/o da soggetti formalmente nominati Responsabili del trattamento ai sensi dell'art. 28 del Regolamento (UE) 2016/679, che presentano garanzie sufficienti per mettere in atto misure tecniche e organizzative adeguate ai rischi e garantiscono la tutela dei diritti dell'interessato.

MANHANDWORK individua e aggiorna le misure tecniche e organizzative idonee a garantire un livello di sicurezza adeguato agli specifici rischi derivanti dai trattamenti effettuati.

MANHANDWORK, coadiuvata ove necessario dal consulente privacy e/o dal DPO, esegue una Valutazione di impatto sul trattamento dei dati personali (DPIA) ai sensi dell'art. 35 del Regolamento (UE) 2016/679.

Procedura Whistleblowing

Al fine di massimizzare le tutele previste dalla normativa, l'intera gestione delle segnalazioni ed ogni interlocuzione deve avvenire tramite la Piattaforma Whistleblowing prevista dalla presente Procedura. Nei casi in cui dovesse risultare necessario l'utilizzo di modalità di comunicazione diverse dalla piattaforma, MANHANDWORK garantisce l'adozione di misure di sicurezza tecniche ed organizzative rafforzate.

Fatte salve specifiche disposizioni di legge e/o competenze di Organi di controllo o autorità aziendali, l'accesso ai dati personali contenuti nelle segnalazioni e nell'eventuale documentazione a corredo è consentito esclusivamente al Responsabile Whistleblowing, che garantisce l'adozione di ogni opportuna cautela al fine di garantirne la massima riservatezza.

MANHANDWORK fornisce al soggetto segnalante tutte le informazioni sul trattamento dei propri dati personali mediante apposita informativa resa ai sensi dell'art. 13 del Regolamento (UE) 2016/679, comunicato dalla Società con mezzi sufficientemente divulgativi (es. pubblicazione sul sito internet aziendale, affissione nelle bacheche, inserimento nella piattaforma Whistleblowing).

I dati personali che manifestamente non sono utili al trattamento di una specifica segnalazione non sono raccolti o, se raccolti accidentalmente, sono immediatamente cancellati con modalità sicure.

I diritti di cui agli artt. da 15 a 22 del Regolamento (UE) 2016/679 possono essere esercitati nei limiti di quanto previsto dall'art. 2-undecies del D.lgs. 196/2003 (aggiornato al D.lgs. 101/2018), mediante le modalità chiarite nell'informativa sul trattamento dei dati personali di cui al precedente punto.

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.

12. INFORMAZIONE E FORMAZIONE

12.1. Diffusione della documentazione

MANHANDWORK provvede affinché tutti i soggetti indicati al paragrafo 3.1 siano informati in merito all'adozione della presente Procedura ed abbiano agevole accesso al suo contenuto ed agli obblighi ivi previsti.

A tale fine, MANHANDWORK mette a disposizione dei destinatari tutte le informazioni riguardanti Procedura Whistleblowing mediante:

Procedura Whistleblowing

- pubblicazione della Procedura nella sezione dedicata del sito internet aziendale;
- circolari interne o informative affisse nelle bacheche aziendali;
- ogni altro mezzo sufficientemente divulgativo (es. pubblicazione sui social media, adeguamento della documentazione contrattuale, etc.)

La presente procedura, in quanto parte integrante del MOG231 di MANHANDWORK, deve essere consegnata a tutti i destinatari del MOG231 in ossequio a quanto ivi previsto (Parte Generale, Par. 4.1 “Diffusione della documentazione di cui al MOG231”).

La consegna della Procedura e la sua presa visione e accettazione da parte dei destinatari del MOG231 vengono sancite dalla firma del **Modulo 1.M1 “Consegna e accettazione documentazione di cui al MOG231”** che deve essere conservato agli atti.

12.2. Formazione del Responsabile Whistleblowing

Il Responsabile Whistleblowing (individuato ai sensi del paragrafo 6.1) deve essere specificamente formato per la gestione del canale interno di segnalazione e l’adempimento alle disposizioni previste dal Decreto Whistleblowing richiamate nella presente Procedura, nonché in materia di trattamento dei dati personali.

A tal fine, MANHANDWORK assicura che il Responsabile Whistleblowing riceva adeguata formazione curando ed organizzando la tenuta dei corsi, incaricando all’uopo personale esterno qualificato.

La formazione del Responsabile Whistleblowing deve avere ad oggetto, quantomeno:

- il quadro normativo vigente in materia di Whistleblowing, con particolare riferimento alle disposizioni di cui al D.lgs. 24/2023 ed alle Linee Guida ANAC;
- il contenuto della presente Procedura e dei suoi aggiornamenti;
- l’ambito soggettivo e oggettivo di applicazione della disciplina del Whistleblowing;
- la descrizione dell’oggetto, dei contenuti e delle modalità di presentazione delle segnalazioni;
- l’istituzione del canale interno di segnalazione ed il funzionamento della Piattaforma Whistleblowing;

Procedura Whistleblowing

- le varie fasi del procedimento di gestione della segnalazione e gli specifici obblighi e divieti gravanti sul Responsabile Whistleblowing;
- la disciplina del canale esterno di segnalazione, della divulgazione pubblica e della denuncia alle autorità;
- la disciplina della tutela della riservatezza e delle misure di protezione garantite dal Decreto Whistleblowing nei confronti del segnalante e degli ulteriori soggetti coinvolti nella segnalazione;
- il quadro normativo in materia di trattamento dei dati personali svolto nell'ambito di quanto previsto dalla presente Procedura, con particolare riferimento al Regolamento (UE) 2016/679 ed alla normativa nazionale vigente;
- le responsabilità di tutti i soggetti, a vario titolo, coinvolti nella gestione della segnalazione;
- i meccanismi sanzionatori previsti per la violazione delle disposizioni di cui alla presente Procedura.

La formazione del Responsabile Whistleblowing deve essere adeguatamente documentata mediante:

- lo svolgimento di un test di verifica di apprendimento debitamente sottoscritto;
- la sottoscrizione di apposito registro presenza con indicazione della durata del corso e degli argomenti trattati.

La formazione del Responsabile Whistleblowing deve essere rinnovata ogni ventiquattro mesi ovvero in caso di modifiche normative o organizzative che incidano sull'adempimento degli obblighi previsti dal Decreto.

L'omessa formazione del Responsabile Whistleblowing e/o la mancata partecipazione non giustificata al corso, costituisce violazione della presente Procedura e del MOG231, con conseguente applicazione del sistema disciplinare previsto dal MOG231 stesso (Parte Generale, Appendice 1.C).

12.3. Formazione dei destinatari del MOG231

MANHANDWORK provvede affinché tutti i destinatari del MOG231 siano adeguatamente formati in merito alla Procedura Whistleblowing ed ai suoi aggiornamenti con particolare, ma non esclusivo, riferimento ai presupposti di applicazione del D.lgs. 24/2023, alle modalità di presentazione delle segnalazioni, al funzionamento del canale interno di segnalazione, alle varie fasi

Procedura Whistleblowing

di gestione delle stesse ed alle tutele e misure di protezione previste dalla legge per i segnalanti ed i soggetti coinvolti nella segnalazione.

A tal fine, i destinatari del MOG231 vengono sottoposti a formazione in materia di Whistleblowing contestualmente alla formazione ex D.lgs. 231/2001 con le modalità e tempistiche previste dal MOG231 (Parte Generale, par. 4.2 “Formazione dei destinatari del MOG231”) cui si fa espressamente rinvio.

La formazione dei consulenti esterni della Società si ritiene assolta mediante la diffusione della documentazione di cui al MOG231 ed il conseguente impegno di questi al rispetto delle disposizioni contenute nel MOG231 quale prestazione accessoria del rapporto instaurato con la Società.

13. APPROVAZIONE E MODIFICHE

La presente Procedura è approvata dal Consiglio di Amministrazione di MANHANDWORK ed è sottoposta a revisione o aggiornamento a cura dello stesso.

14. DISPOSIZIONI FINALI

Tutti i Destinatari hanno la responsabilità di osservare e far osservare il contenuto della presente procedura.

La violazione della presente Procedura e dei suoi obblighi, ivi compresi gli obblighi di informazione e formazione, costituisce violazione del MOG231 e illecito disciplinare passibile di sanzione ai sensi di legge e del CNL eventualmente applicabile, sulla base di quanto previsto dal Sistema Disciplinare del MOG231 (Parte Generale - Appendice 1.C).