



PROCEDURA WHISTLEBLOWING

AI SENSI DEL D. LGS. 24/2023

1. PREMESSA

Attraverso il D. Lgs. 24/2023 (c.d. Decreto *Whistleblowing*) è stata recepita nell'ordinamento interno la Direttiva UE 2019/1937, avente l'obiettivo di stabilire norme minime comuni negli Stati membri per garantire un elevato livello di protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione, apprese nel contesto lavorativo.

Il D. Lgs. 24/2023 contiene la disciplina di riferimento in relazione alla protezione delle persone che segnalano violazioni di disposizioni normative nazionali o dell'Unione europea che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato, di cui siano venute a conoscenza in un contesto lavorativo pubblico o privato.

La normativa persegue la duplice finalità di garantire, da un lato, la manifestazione della libertà di espressione e di informazione, che comprende il diritto di ricevere e di comunicare informazioni, dall'altro, di contrastare e di prevenire i fenomeni illeciti, sia all'interno degli Enti pubblici, sia all'interno delle organizzazioni private, incentivando la segnalazione di condotte pregiudizievoli per l'ente di appartenenza e per l'interesse pubblico collettivo.

Il Decreto *Whistleblowing* richiede agli Enti del settore pubblico e di quello privato di istituire specifici canali interni per le segnalazioni e dà atto dell'istituzione del canale per le segnalazioni esterne, da parte dell'ANAC, al quale il segnalante potrà rivolgersi in presenza di determinate condizioni, nonché della possibilità, per il segnalante, di effettuare denunce e la divulgazione pubblica.

2. SCOPO E AMBITO APPLICATIVO

Con la presente procedura *Labor Solutions S.r.l. con Socio Unico* intende disciplinare la gestione e l'utilizzo dei canali di segnalazione interna predisposti in attuazione del D. Lgs 24/2023.

A tal fine, la procedura è da ritenersi parte integrante del Modello Organizzativo.

Le seguenti previsioni devono quindi essere osservate da tutti i destinatari del Modello organizzativo, nonché da chiunque si trovi a utilizzare i canali di segnalazioni di seguito disciplinati, ovvero a dover gestire e dar seguito a comunicazioni effettuate attraverso di essi.

Tali previsioni, laddove non incompatibili, devono essere osservate anche nei casi di *segnalazioni anonime*.

Labor Solutions S.r.l. con Socio Unico contrasta le condotte poste in essere in violazione delle disposizioni di legge; in questo senso, allineandosi alle previsioni contenute nel Decreto *Whistleblowing*, ha istituito un sistema per la segnalazione delle violazioni di disposizioni normative apprese nel contesto lavorativo aderente alla normativa vigente.

| | |
|---|---|
|  LABOR SOLUTIONS S.r.l. con Socio Unico CF/P.IVA e R.I. Como n. 03537210134 Sede legale ed operativa: via Oltrecolle n. 139 22100 Como tel. 031283763 - e-mail info@laborsol.com PEC laborsolutions@pec.it | PROCEDURA WHISTLEBLOWING Revisione n. 01 del 30 gennaio 2024 |
| | Pag. 2 di 7 |

3. DESTINATARI

Sono legittimate a formulare e trasmettere segnalazioni le persone che operano nel contesto lavorativo dell'Azienda, in qualità di:

- lavoratori subordinati;
- candidati a posizioni lavorative vacanti, ove le informazioni sulle violazioni che intendono segnalare siano state acquisite durante il processo di selezione o in altre fasi precontrattuali;
- ex-dipendenti ovvero ex-collaboratori dell'azienda, ove le informazioni sulle violazioni che intendono segnalare siano state acquisite in costanza del rapporto di lavoro e/o di collaborazione;
- lavoratori autonomi, liberi professionisti e collaboratori di cui si avvale l'azienda;
- tirocinanti, retribuiti e non retribuiti, che prestano la propria attività presso l'azienda;
- persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza, anche qualora tali funzioni siano esercitate in via di mero fatto.

4. MISURE DI PROTEZIONE

Labor Solutions S.r.l. con Socio Unico riconosce e fa proprie le misure di protezione previste dal D. Lgs. 24/2023, comminando sanzioni nei confronti di chiunque le violi ponendo in essere atti discriminatori o ritorsivi nei confronti dei segnalanti.

In particolare, si ricorda che il D. Lgs. citato prevede il divieto assoluto di ritorsioni, quali a titolo esemplificativo:

- 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;
- 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 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.

| | |
|---|---|
|  LABOR SOLUTIONS S.r.l. con Socio Unico CF/P.IVA e R.I. Como n. 03537210134 Sede legale ed operativa: via Oltrecolle n. 139 22100 Como tel. 031283763 - e-mail info@laborsol.com PEC laborsolutions@pec.it | PROCEDURA WHISTLEBLOWING Revisione n. 01 del 30 gennaio 2024 |
| | Pag. 3 di 7 |

Il D. Lgs. 10 Marzo 2023, n. 24 prevede specifiche misure di protezione a favore delle persone segnalanti (c.d. “whistleblower”), nonché a tutela dei seguenti ulteriori soggetti:

- i cosiddetti “facilitatori”, ossia le persone fisiche che abbiano assistito una persona segnalante nel processo di segnalazione, operando all’interno del medesimo contesto lavorativo;
- le persone del medesimo contesto lavorativo della persona segnalante e che sono legate da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado;
- i colleghi di lavoro della persona segnalante e che hanno con detta persona un rapporto abituale e corrente;
- gli enti di proprietà della persona segnalante o per i quali la stessa persona lavori, nonché agli enti che operano nel medesimo contesto lavorativo del segnalante.

5. OGGETTO DELLE SEGNALAZIONI

Attraverso i canali di segnalazione interna messi a disposizione dalla Società è possibile comunicare, con garanzia di riservatezza, informazioni riguardanti:

- condotte illecite rilevanti ai sensi del D. Lgs. 231/2001, c.d. “reati presupposto” (artt. 24 e ss.);
- violazioni del Modello di organizzazione, gestione e controllo adottato da Labor Solutions ai sensi del D. Lgs. 231/2001, anche se non aventi immediata rilevanza penale;
- violazioni del Codice Etico e delle Procedure Operative adottati da Labor Solutions anche se non aventi immediata rilevanza penale.

In particolare, è possibile segnalare informazioni apprese durante lo svolgimento della propria attività lavorativa o professionale, ovvero durante il processo di selezione o in altre fasi precontrattuali.

Il contenuto della segnalazione deve essere chiaro, preciso e circostanziato.

Affinché la segnalazione possa essere utilmente esaminata e gestita è necessario che sia il più possibile circostanziata.

In particolare, attraverso la segnalazione dovranno essere precisati i seguenti elementi essenziali, anche ai fini del vaglio di ammissibilità:

- le circostanze di tempo e di luogo in cui si è verificato il fatto oggetto della segnalazione, quindi, la descrizione dei fatti oggetto della segnalazione, specificando i dettagli relativi alle notizie comunicate e, ove presenti, anche le modalità che hanno consentito di venire a conoscenza dei fatti oggetto della segnalazione;
- le generalità o altri elementi che consentano l’identificazione del responsabile, ovvero della persona segnalata.

Si ritiene utile, ai fini della valutazione della segnalazione, che sia allegata documentazione idonea ad attribuire fondatezza ai fatti oggetto della medesima, nonché l’indicazione degli eventuali soggetti che, anche solo potenzialmente, potrebbero essere a conoscenza dei fatti (es. eventuali testimoni).

In ogni caso, le misure di protezione previste per il segnalante si applicano anche in caso di infondatezza della segnalazione, se al momento della segnalazione la persona aveva fondato motivo di ritenere che le informazioni sulle violazioni fossero vere e rientrassero nell’ambito oggettivo di applicazione della procedura.

| | |
|---|---|
|  LABOR SOLUTIONS S.r.l. con Socio Unico CF/P.IVA e R.I. Como n. 03537210134 Sede legale ed operativa: via Oltrecolle n. 139 22100 Como tel. 031283763 - e-mail info@laborsol.com PEC laborsolutions@pec.it | PROCEDURA WHISTLEBLOWING Revisione n. 01 del 30 gennaio 2024 |
| | Pag. 4 di 7 |

6. SEGNALAZIONI NON AMMESSE

Sono escluse dalla presente Procedura e, quindi, non possono essere oggetto di segnalazione:

- le contestazioni, rivendicazioni, o richieste legate ad un interesse di carattere personale del segnalante;
- le contestazioni che attengono esclusivamente ai rapporti individuali di lavoro del segnalante con l’Azienda;
- le segnalazioni pretestuose, calunniose, diffamatorie e quelle poste in essere con l’unico scopo di danneggiare il segnalato.

7. CANALI INTERNI PER LE SEGNALAZIONI

È stato individuato nell’Organismo di Vigilanza, nominato ai sensi del D. Lgs. 8 Giugno 2001, n. 231, il soggetto deputato a ricevere, gestire e dare seguito, in maniera riservata, alle segnalazioni presentate ai sensi del D. Lgs. 24/2023. Le segnalazioni, pertanto, laddove correttamente trasmesse utilizzando i canali di segnalazione interna predisposti da *Labor Solutions S.r.l. con Socio Unico*, perverranno unicamente e direttamente all’attenzione dell’Organismo di Vigilanza, senza “filtri” o passaggi intermedi.

SEGNALAZIONE ORALE

In ogni caso, la persona che intende effettuare la segnalazione ha sempre la facoltà di rivolgerla anche in forma orale all’Organismo di Vigilanza ed è chiamato a farlo richiedendo per iscritto, mediante l’utilizzo di uno dei canali di seguito specificati, la programmazione di un incontro in modalità protette con l’Organismo di Vigilanza.

E-MAIL lucia.digiglio@virgilio.it; PEC lucia.digiglio@pec.it

SEGNALAZIONE SCRITTA

Su supporto cartaceo, attraverso l’invio di una missiva cartacea con posta raccomandata al seguente indirizzo (riferibile all’Organismo di Vigilanza ex D. Lgs. 231/2001):

“LUCIA CRISTINA DI GIGLIO - ODV di LABOR SOLUTIONS S.r.l. CON SOCIO UNICO”.

Via Falck n. 6, 22014 Dongo (CO).

Sono ammesse anche segnalazioni anonime.

8. UTILIZZO DELLA POSTA RACCOMANDATA

Il segnalante che intenda avvalersi della posta raccomandata per inviare all’Organismo di Vigilanza la propria segnalazione -non anonima- su supporto cartaceo è chiamato a farlo aderendo alle specifiche cautele e alle istruzioni operative di seguito riportate:

1. in una prima busta indicare i propri dati identificativi e quelli di eventuali parenti, amici colleghi che – in quanto appartenenti al medesimo contesto lavorativo – potrebbero subire ritorsioni a causa della segnalazione, unitamente a una copia del documento di riconoscimento della persona segnalante;

| | |
|---|---|
|  LABOR SOLUTIONS S.r.l. con Socio Unico CF/P.IVA e R.I. Como n. 03537210134 Sede legale ed operativa: via Oltrecolle n. 139 22100 Como tel. 031283763 - e-mail info@laborsol.com PEC laborsolutions@pec.it | PROCEDURA WHISTLEBLOWING Revisione n. 01 del 30 gennaio 2024 |
| | Pag. 5 di 7 |

2. in una seconda e separata busta illustrare in modo chiaro e circostanziato le informazioni e gli elementi oggetto di segnalazione, senza indicare alcun dato identificativo proprio o di persone diverse da quella o quelle alle quali sono attribuite le condotte illecite/irregolari;
3. chiudere/sigillare entrambe le buste e inserirle in una terza busta che rechi all'esterno la dicitura "riservata all'attenzione dell'Organismo di Vigilanza ex D. Lgs. 231/2001 di Labor Solutions S.r.l. con Socio Unico";
4. trasmettere la terza busta, contenente le prime due, utilizzando il servizio posta raccomandata con "ricevuta di avvenuta consegna".

N.B.: avere cura di indicare nella prima busta i dati di contatto sui quali il segnalante desidera ricevere aggiornamenti sull'andamento e lo stato della segnalazione.

In assenza o in caso di segnalazione anonima non sarà possibile per l'Organismo di Vigilanza restituire tali riscontri.

9. GESTIONE DELLA SEGNALAZIONE

L'Organismo di Vigilanza è chiamato a gestire le segnalazioni ricevute garantendo la riservatezza sull'identità della persona segnalante e della persona coinvolta dalla segnalazione, nonché sul contenuto e sul fatto stesso della segnalazione, secondo quanto sopra specificato.

In particolare, in caso di ricezione di una comunicazione attraverso i suddetti canali di segnalazione interna, l'Organismo di Vigilanza dovrà porre in essere le seguenti attività:

1. verificare che la segnalazione rientri nell'ambito oggettivo e soggettivo di applicazione della procedura;
2. in caso di esito positivo della verifica, rilasciare entro sette giorni dalla data di ricezione della segnalazione un avviso di ricevimento e presa in carico alla persona segnalante, utilizzando lo stesso strumento con il quale la comunicazione è stata inoltrata;
3. mantenere le opportune interlocuzioni con la persona segnalante, anche al fine di domandare approfondimenti o integrazioni rispetto a quanto riferito;
4. dare diligente seguito alle segnalazioni così ricevute e verificate;
5. fornire riscontro alla segnalazione entro tre mesi dalla data dell'avviso di ricevimento, utilizzando lo stesso strumento con il quale è stata effettuata la segnalazione;
6. all'esito delle indagini l'ODV se ritiene la segnalazione infondata procede alla sua archiviazione motivandone le ragioni.

Diversamente, in presenza di una segnalazione che risulta fondata, dovrà essere interessato l'organo dirigente per i relativi seguiti in ordine alla valutazione di responsabilità e agli eventuali provvedimenti o procedimenti.

Anche in questo caso dovrà essere garantita la riservatezza sull'identità del segnalante; in presenza di segnalazioni fondate, il Gestore delle Segnalazioni redige un rapporto scritto dal quale risultano gli elementi descrittivi della violazione (luogo e data di svolgimento dei fatti, elementi di prova e documentali), le verifiche svolte e gli esiti delle medesime, nonché l'eventuale coinvolgimento di terzi soggetti (consulenti esterni, personale interno), la conclusione delle indagini.

| | |
|---|---|
|  LABOR SOLUTIONS S.r.l. con Socio Unico CF/P.IVA e R.I. Como n. 03537210134 Sede legale ed operativa: via Oltrecolle n. 139 22100 Como tel. 031283763 - e-mail info@laborsol.com PEC laborsolutions@pec.it | PROCEDURA WHISTLEBLOWING Revisione n. 01 del 30 gennaio 2024 |
| | Pag. 6 di 7 |

7. l'ODV può coinvolgere consulenti esterni o specifiche figure interne all'azienda qualora risulti necessario avvalersi di un supporto specialistico, avendo cura di garantire l'assoluto rispetto delle garanzie di riservatezza di cui al Decreto Whistleblowing e alla presente Procedura.
8. dare diligente archiviazione a tutta la documentazione e a tutte le comunicazioni prodotte e/o acquisite nel dare seguito alla segnalazione, provvedendo alla loro eliminazione decorsi 5 anni dalla data del riscontro, salvo che non siano presenti esigenze di difesa in relazione a eventuali procedimenti che ne giustifichino l'ulteriore conservazione.
 Nel caso di segnalazione anonima non sarà possibile dare riscontro al segnalante.

10. CONSERVAZIONE DELLE SEGNALAZIONI E DELLA RELATIVA DOCUMENTAZIONE

L'ODV in qualità di Gestore delle segnalazioni si occupa anche della conservazione delle segnalazioni ricevute e della relativa documentazione.

Le segnalazioni e la documentazione ricevuta a corredo 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.

All'atto della ricezione della segnalazione, indipendentemente dal canale interno utilizzato, viene attribuito alla segnalazione un numero identificativo progressivo che ne consentirà l'identificazione univoca.

Le segnalazioni e la documentazione ricevuta a corredo (ad esempio, verbale di audizione del segnalante o di altri soggetti, documentazione trasmessa dal segnalante) vengono raccolte in apposita banca dati cartacea e/o telematica accessibile esclusivamente al gestore, nel rispetto dell'obbligo di riservatezza di cui all'art. 12 del Decreto Whistleblowing.

Qualora si renda necessaria la condivisione della documentazione raccolta con terzi soggetti, coinvolti nell'istruttoria (consulenti esterni/personale interno) l'accesso da parte dei terzi potrà avvenire solo previo oscuramento di ogni tipologia di dato che sia idoneo a consentire l'identificazione della persona segnalante o di ogni altra persona coinvolta.

L'identità della persona segnalante e qualsiasi altra informazione da cui può evincersi, direttamente o indirettamente, tale identità non possono essere rivelate, senza il consenso espresso della persona segnalante, a persone diverse da quelle competenti a ricevere o a dare seguito alle segnalazioni.

11. TUTELA DELLA RISERVATEZZA DELL'IDENTITÀ DEL SEGNALANTE

I canali di segnalazione interni e la presente Procedura garantiscono la riservatezza dell'identità del segnalante e di tutti gli altri elementi della segnalazione (inclusa la documentazione ad essa allegata nella misura in cui il suo disvelamento, anche indirettamente, possa consentire l'identificazione del segnalante).

L'identità della persona 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 da quelle competenti a ricevere o a dare seguito alle segnalazioni.

| | |
|---|---|
|  LABOR SOLUTIONS S.r.l. con Socio Unico CF/P.IVA e R.I. Como n. 03537210134 Sede legale ed operativa: via Oltrecolle n. 139 22100 Como tel. 031283763 - e-mail info@laborsol.com PEC laborsolutions@pec.it | PROCEDURA WHISTLEBLOWING Revisione n. 01 del 30 gennaio 2024 |
| | Pag. 7 di 7 |

12. TRATTAMENTO DEI DATI PERSONALI

I dati personali del segnalante, del segnalato, e di tutti i soggetti coinvolti nella segnalazione sono trattati in conformità con la normativa vigente sulla protezione dei dati personali di cui al Reg. EU n. 679/2016 (GDPR) e di cui al D. Lgs. 196/2003, così come modificato dal D. Lgs. 101/2018 e, specificatamente nel rispetto di quanto evidenziato dall'art. 13 del D. Lgs. n. 24/2023.

In particolare, l'Azienda ha messo in atto le seguenti misure organizzative e tecniche di sicurezza:

- “Privacy by design”: sono applicate dall'Azienda misure di sicurezza, sia organizzative, che tecniche, al fine di tutelare la riservatezza del segnalante;
- minimizzazione: non sono raccolti dall'Azienda dati manifestamente non utili al trattamento di una specifica segnalazione e, se raccolti accidentalmente, sono cancellati immediatamente;
- tutela della riservatezza del segnalante e nomina dei soggetti autorizzati: viene garantita la riservatezza dell'identità del segnalante, del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione.

In particolare, l'identità del segnalante non sarà rivelata senza il consenso espresso della stessa persona segnalante, a persone diverse da quelle competenti a ricevere o a dare seguito alle segnalazioni, espressamente autorizzate a trattare tali dati (art. 29 del GDPR e art. 2-quaterdecies del Codice Privacy);

- registro dei trattamenti: il trattamento dei dati conseguente alla gestione delle segnalazioni previste dal Decreto Whistleblowing è stato censito dall'Azienda nel registro delle attività di trattamento, in conformità all'art. 30 del GDPR;
- informative sul trattamento dei dati: il trattamento dei dati personali relativi al ricevimento e alla gestione delle segnalazioni è effettuato dall'Azienda in qualità di titolare del trattamento, nel rispetto dei principi di cui agli artt. 5 e 25 del Regolamento UE 2016/679, fornendo idonea informativa al segnalante e alle persone coinvolte, come previsto dagli artt. 13 e 14 del Regolamento. La base giuridica del trattamento è l'adempimento di un obbligo legale al quale è soggetta l'Azienda ai sensi del Decreto di riferimento;
- contitolarità: qualora le risorse del sistema di ricevimento e gestione delle segnalazioni interne siano condivise con altro titolare, le rispettive responsabilità in merito all'osservanza degli obblighi in materia di protezione dei dati personali sono determinate in modo trasparente, mediante un accordo interno ai sensi dell'art. 26 del GDPR;
- gestione diritti degli interessati: le istanze di esercizio dei diritti degli interessati (artt. 15-22 del GDPR) sono gestite tenendo conto dei limiti di cui all'art. 2-undecies del Codice della privacy novellato.

Pertanto, l'esercizio dei diritti degli interessati è escluso nel caso in cui da tale esercizio possa derivare un pregiudizio effettivo e concreto alla “riservatezza dell'identità della persona che segnala violazioni di cui sia venuta a conoscenza in ragione del proprio rapporto di lavoro o nelle funzioni svolte, ai sensi del decreto legislativo 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”.

| Revisione | Data emissione | Emessa ed approvata da |
|-----------|----------------|---|
| 01 | 30.01.2024 | Amministratore Unico Dott. Omar Longhi |