

VALTELLINA LAVORO S.R.L.

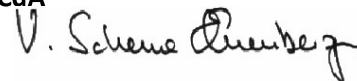
**MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO
(D.LGS 231/01)**

**PROCEDURA WHISTLEBLOWING
(D.LGS 24/2023)**

Revisione 00 del 21.11.2023

Approvata dal Presidente del CdA il 21.11.2023

Il Presidente del CdA



**VALTELLINA LAVORO S.R.L.
Via De Simoni, 11 - 23100 SONDRIO**

**MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO
(D.LGS 231/01)**

**PROCEDURA WHISTLEBLOWING
(D.LGS 24/2023)**

INDICE

1. Scopo della procedura	3
2. Definizioni	3
3. Ambito di applicazione oggettivo	4
4. Ambito di applicazione soggettivo	4
5. Comportamento del segnalante	5
6. Contenuto e modalità di invio della segnalazione	5
7. Gestione della segnalazione	6
8. Tutela della riservatezza del segnalante	8
9. Protezione del segnalante	8
10. Responsabilità del Segnalante	9
11. Gestione dei dati personali	9

1. Scopo della procedura

La presente procedura ha lo scopo di implementare e disciplinare un sistema di segnalazioni di irregolarità nell'ambito dell'attività svolta dalla Società. In particolare, la procedura recepisce quanto previsto dal decreto legislativo 10 marzo 2023, n. 24 (il "**Decreto Whistleblowing**") di "*attuazione della Direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2019, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali*", che disciplina la 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.

Il sistema di segnalazione qui regolato ha anche rilevanza ai fini del D.Lgs. 8 giugno 2001, n. 231, il quale, per quanto riguarda le segnalazioni interne, le sanzioni applicabili e il divieto di ritorsione in relazione alle stesse, fa rimando al suddetto Decreto.

La procedura tiene altresì conto della normativa in materia di protezione dei dati personali e, in particolare, alle disposizioni di cui al Regolamento (UE) 2016/679 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 27 aprile 2016, relativo alla protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali.

Oltre che sulla base dei citati provvedimenti normativi, la procedura è stata redatta tenendo conto anche di quanto previsto:

- dal Codice Etico della Società (di seguito, "*Codice Etico*"), nella versione *pro tempore* vigente;
- dal Modello di organizzazione, gestione e controllo adottato dalla Società ai sensi del D.Lgs. 231/2001 nella versione *pro tempore* vigente;

2. Definizioni

Decreto Whistleblowing: il decreto legislativo 10 marzo 2023, n. 24

Decreto 231: il D.Lgs. 8 giugno 2001, n. 231 e successive modifiche ed integrazioni

Modello 231: il modello di organizzazione e di gestione, previsto dal Decreto 231, adottato dalla Società

Segnalante (o *whistleblower*): coloro che hanno la facoltà di effettuare una Segnalazione Whistleblowing ai sensi del Decreto Whistleblowing e, in generale, della presente Procedura, tra i quali i dipendenti, collaboratori, azionisti, persone che esercitano (anche in via di mero fatto) funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza della Società e altri soggetti terzi che interagiscano con la Società (compresi i fornitori, consulenti, intermediari, ecc.) nonché stagisti o lavoratori in prova, candidati a rapporti di lavoro ed ex dipendenti

Segnalazione: comunicazione del segnalante avente ad oggetto il ragionevole e legittimo sospetto o la consapevolezza di comportamenti aventi ad oggetto le violazioni di cui al paragrafo 3.

Destinatario: soggetto e/o organo avente il compito di ricevere, analizzare e verificare le segnalazioni che nel caso di specie è l'Organismo di Vigilanza (**OdV**) della mandataria principale Sergio Schena Assicurazioni S.a.s..

Violazione: comportamenti, atti od omissioni che ledono l'interesse pubblico o l'integrità della Società. e siano riconducibili all'interno delle fattispecie di cui al paragrafo 3.

Illecito: qualsiasi condotta, attiva o omissiva, rilevante (anche solo potenzialmente) ai sensi del D.Lgs. 231/01 o rientrante nelle altre condotte previste dal paragrafo 3. .

Irregolarità: qualsiasi comportamento, attivo o omissivo, posto in essere in violazione delle regole del Modello, dei relativi allegati, delle procedure o dei protocolli aziendali richiamati dal Modello.

Persona coinvolta o Segnalato: la persona fisica o giuridica menzionata nella Segnalazione come persona alla quale la Violazione è attribuita o come persona comunque implicata nella Violazione segnalata

3. Ambito di applicazione oggettivo

Tipologia di segnalazioni

Le violazioni che possono essere segnalate attraverso la presente procedura devono avere ad oggetto comportamenti, atti od omissioni che ledono l'interesse pubblico o l'integrità della Società di cui il Segnalante sia venuto a conoscenza nel contesto lavorativo o nell'ambito di un incarico svolto per conto della Società medesima e che possono consistere in:

- condotte illecite rilevanti ai sensi del Decreto Legislativo 231/2001;
- violazione delle prescrizioni contenute nel Codice Etico e nel Modello di organizzazione, gestione e controllo adottato ai sensi del D.Lgs. 231/01 dalla Società;
- illeciti che rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione Europea o nazionali indicati nell'allegato al D.Lgs. n. 24/2023 (c.d. decreto whistleblowing) o degli atti nazionali attuativi di quelli europei indicati nell'allegato alla Direttiva 2019/1937 afferenti ai seguenti settori:
 - o appalti pubblici;
 - o servizi, prodotti e mercati finanziari e prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo;
 - o sicurezza e conformità dei prodotti;
 - o sicurezza dei trasporti;
 - o tutela dell'ambiente;
 - o radioprotezione e sicurezza nucleare;
 - o sicurezza degli alimenti e dei mangimi e salute e benessere degli animali;
 - o salute pubblica;
 - o protezione dei consumatori;
 - o tutela della vita privata e protezione dei dati personali e sicurezza delle reti e dei sistemi informativi;
- violazioni riguardanti la libera circolazione di persone, merci e capitali, ivi compresi quelle attinenti ad aiuti di stato, libera concorrenza e imposte sulla Società;
- atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni di cui agli atti dell'Unione Europea suindicati.

Segnalazioni escluse dall'applicazione della presente procedura

Sono **escluse dall'ambito di applicazione** della presente procedura:

- le situazioni di carattere personale aventi ad oggetto rivendicazioni di natura contrattuale e/o giuslavoristica e/o rimostranze relative ai rapporti con i superiori gerarchici o con i colleghi, nonché relative all'esecuzione della propria prestazione lavorativa.
- e segnalazioni aventi ad oggetto: non conformità, criticità organizzative, infortuni e mancati infortuni, azioni e suggerimenti di miglioramento; quest'ultima tipologia di segnalazioni continuerà ad essere gestita attraverso le procedure previste nei Sistemi di Gestione adottati dalla società.

4. Ambito di applicazione soggettivo

La presente procedura, si applica, da un **punto di vista soggettivo**:

- a qualsiasi soggetto che si trovi – anche solo temporaneamente – in rapporti lavorativi con la Società (compresi i tirocinanti, retribuiti o meno);
- a tutto il personale (e/o assimilati) della Società (dipendenti a tempo determinato o indeterminato, dirigenti – anche non dipendenti –, stagisti etc.);

- ai collaboratori e/o consulenti, con qualsiasi tipologia di contratto o incarico, che agiscano per conto della Società
- ai direttori generali, procuratori e amministratori nonché ai membri degli organi sociali e, più in generale, a chiunque ricopra per conto della Società funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza;

Per tutti i soggetti suindicati la tutela si applica altresì:

- quando il rapporto di lavoro e/o collaborazione non è ancora iniziato, se le informazioni sono state acquisite in fase di selezione o precontrattuale;
- durante il periodo di prova;
- successivamente allo scioglimento del rapporto di lavoro o di collaborazione, se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite nel corso del rapporto.

5. Comportamento del segnalante

Il segnalante deve effettuare la segnalazione in buona fede e deve fornire tutti gli elementi utili al fine di consentire al Destinatario della segnalazione l'espletamento delle necessarie attività di verifica e accertamento.

È espressamente **vietato** effettuare segnalazioni infondate con dolo o colpa grave nonché abusare in qualsiasi modo della presente procedura (secondo quando meglio specificato nel precedente sottoparagrafo).

Al fine di garantire la propria riservatezza il Segnalante NON DEVE UTILIZZARE, per la segnalazione o per le successive comunicazioni con il Destinatario, strumenti aziendali in particolare personal computer, telefono ed indirizzi mail assegnati per lo svolgimento dell'attività lavorativa.

Allo stesso modo – per le necessità di successivi contatti da parte del Destinatario durante lo svolgimento dell'istruttoria – il Segnalante deve comunicare - al momento della segnalazione – recapiti di posta elettronica o telefonici privati, ed in ogni caso estranei all'ambito aziendale.

6. Contenuto e modalità di invio della segnalazione

Contenuto

Allo scopo di consentire, da una parte, la tutela della riservatezza del Segnalante e, dall'altra parte, di consentire dal Destinatario di effettuare le dovute ed appropriate verifiche e tutti gli accertamenti ritenuti utili o necessari a riscontro della fondatezza dei fatti segnalati, la Segnalazione deve contenere i seguenti requisiti minimi:

- chiara e completa descrizione dei fatti oggetto di segnalazione, ivi comprese, laddove note, le circostanze spazio/temporali della violazione, illecito o irregolarità;
- se conosciute, generalità o altri elementi che consentano di identificare il segnalato (ad esempio, la qualifica o il settore in cui svolge la propria attività);
- l'indicazione di eventuali altri soggetti che possono riferire sui fatti oggetto di segnalazione;
- eventuali documenti che possano confermare la fondatezza dei fatti segnalati;
- ogni altra informazione che possa fornire un utile riscontro circa la sussistenza della violazione segnalata;
- un contatto di recapito (mail e/o telefonico e/o postale) – privato - del segnalante, al fine di consentire al Destinatario di inviare le comunicazioni previste dalla normativa (avvenuta ricezione

della segnalazione , esito della segnalazione, conclusioni) e di contattare il segnalante nel caso in cui sia necessario acquisire, dal medesimo, informazioni o documenti utili all'istruttoria interna.

Destinatario della segnalazione ed incaricato a darne seguito

La Società ha individuato quale Destinatario della Segnalazione e figura incaricata della sua gestione l'Organismo di Vigilanza (OdV)

Canali di comunicazione

Il Canale informatico, tramite specifica piattaforma, consente l'invio in modalità informatica di segnalazioni in forma scritta e garantisce - anche tramite strumenti di crittografia - la riservatezza dell'identità del Segnalante, della Persona Coinvolta e della persona comunque menzionata nella Segnalazione, nonché del contenuto della Segnalazione e della relativa documentazione.

La piattaforma è accessibile attraverso il seguente link.

<https://valtellinalavoro.trusty.report/>

Attraverso la piattaforma informatica il Segnalante dovrà compilare, attraverso l'apposita interfaccia, il modulo di segnalazione fornendo tutte le informazioni richieste e potrà anche chiedere di essere sentito oralmente al fine di potere integrare la propria segnalazione.

Al fine di garantire la propria riservatezza il Segnalante deve utilizzare, per la segnalazione né fornire per le successive comunicazioni con il Destinatario, strumenti informatici, indirizzi mail e recapiti telefonici e postali PERSONALI. L'utilizzo di strumenti, dispositivi indirizzi mail, numeri telefonici e recapiti aziendali non garantisce la riservatezza del Segnalante.

7. Gestione della segnalazione

Verifica preliminare

La piattaforma informatica, al momento del ricevimento della segnalazione, assegna al segnalante un ID Utente ed una password per accedere all'area riservata, conoscere lo stato della segnalazione e, in caso di necessità, interloquire con l'OdV.

Contestualmente la piattaforma di segnalazione invia una notifica anche all'ODV

Dopo il ricevimento della notifica l'OdV:

- svolge un'analisi preliminare dei contenuti della stessa, finalizzata alla valutazione dei presupposti giuridici e fattuali per proseguire con la fase del vero e proprio accertamento
- provvede all'archiviazione della Segnalazione qualora ritenga che la medesima non sia ammissibile in ragione di quanto previsto dal Decreto Whistleblowing e dalla presente Procedura, come ad esempio in caso di:
 - o segnalazione avente ad oggetto rivendicazioni di natura personale o collettiva o comunque circostanze estranee ai temi di cui al paragrafo 3.
 - o genericità del contenuto della Segnalazione tale da non consentire la comprensione dei fatti, ovvero segnalazione di fatti o circostanze corredata da documentazione non appropriata o inconfidente tale da non far comprendere il contenuto stesso della Segnalazione;

- in caso di archiviazione provvede a darne comunicazione al Segnalante indicandone, in maniera sintetica, le ragioni.
- Nel caso di Segnalazione contenente informazioni circostanziate e rilevanti. l'OdV attiva la fase di accertamento

Fase di accertamento

La fase di accertamento comprende ogni attività istruttoria necessaria o utile alla verifica della fondatezza dei fatti oggetto di segnalazione, compresa l'audizione personale del *whistleblower* e di eventuali altri soggetti che possono riferire sui fatti segnalati, nonché l'acquisizione di documenti o il compimento di attività ispettive o di accesso ai luoghi.

Durante la verifica l'OdV mantiene le interlocuzioni con il Segnalante e – se necessario – richiede a quest'ultimo le informazioni e/o i documenti ritenuti necessari all'accertamento.

Laddove necessario o utile ai fini dell'attività di accertamento, l'OdV provvede ad inoltrare la segnalazione ad altra/e Funzione/i aziendali per finalità istruttorie, omettendo di rivelare l'identità del segnalante. Ove ciò non sia possibile, l'obbligo di riservatezza (e le conseguenze della sua eventuale violazione) si estendono ai soggetti coinvolti nell'attività di accertamento

Qualora all'esito dell'approfondimento (così come sopra articolato), la segnalazione risulti:

- **non manifestamente infondata**, l'ODV, avuto riguardo alle cause, alla natura, alla gravità ed agli effetti della violazione dovrà provvedere a:
 - inoltrare la segnalazione al Presidente del CdA (al Collegio Sindacale qualora sia segnalato un amministratore o il Presidente), eventualmente proponendo l'adozione di provvedimenti disciplinari,
 - proporre e/o richiedere ogni altra iniziativa o attività conseguente e volta a garantire il rispetto del Modello o della norma violata e comunque la tutela dell'integrità della Società;
- **manifestamente infondata**, l'ODV provvederà all'archiviazione della segnalazione.

Entro il termine di tre mesi dalla data di avviso di ricezione della segnalazione l'ODV deve fornire riscontro al Segnalante circa gli esiti dell'attività di gestione della segnalazione condotta fino a quel momento.

Le segnalazioni vengono annotate nel "Registro delle segnalazioni" curato dall'OdV tramite la piattaforma.

Al fine di garantire la riservatezza dei segnalanti, il registro indica esclusivamente le seguenti informazioni: data di ricezione della segnalazione; data riscontro della segnalazione; classificazione della segnalazione (infondata, fondata, in mala fede); data apertura fase istruttoria; data conclusione fase istruttoria ed esiti (non manifestamente infondata/fondata).

I risultati delle attività di gestione delle Segnalazioni pervenute e non archiviate, incluse le verifiche svolte ed i provvedimenti sanzionatori eventualmente adottati, sono riepilogati nella relazione inviata annualmente dall'OdV al Consiglio di Amministrazione ed al Collegio Sindacale.

La reportistica di cui sopra viene effettuata nel rispetto degli obblighi di riservatezza di cui al Decreto Whistleblowing.

8. Tutela della riservatezza del segnalante

Nell'attività di ricezione e gestione della segnalazione è garantita la **riservatezza** dell'identità del *Segnalante* attraverso la predisposizione di adeguati canali per l'inoltro della segnalazione come meglio specificato nel paragrafo precedente.

La **riservatezza non è però garantita** nei seguenti **casi tassativi**:

- quando la segnalazione risulti fatta allo scopo di danneggiare o altrimenti recare pregiudizio al segnalato (c.d. segnalazione in mala fede) e si configuri una responsabilità a titolo di calunnia o diffamazione ai sensi di legge;
- quando l'anonimato non sia opponibile per legge (ad esempio, indagini penali, ispezioni di organi di controllo);
- quando nella segnalazione vengano rilevati fatti e/o circostanze che rendano opportuna e/o doverosa la segnalazione all'Autorità Giudiziaria (ad esempio, reati di terrorismo, spionaggio, attentati, ecc.).

Ferme restando le eccezioni di cui sopra, l'identità del segnalante non può essere rivelata senza il suo consenso e **tutti coloro che sono coinvolti nella gestione della segnalazione sono tenuti a tutelarne la riservatezza**.

La **violazione dell'obbligo di riservatezza è fonte di responsabilità disciplinare**, fatta salva ogni ulteriore forma di responsabilità prevista per legge.

9. Protezione del segnalante

Principio di buona fede

Le Segnalazioni devono essere effettuate in buona fede.

Per buona fede si intende la ragionevole convinzione di segnalare fatti rilevanti/fondati.

Resta impregiudicata la responsabilità penale del Segnalante qualora una Segnalazione integri il reato di calunnia o di diffamazione o altre fattispecie di reato e salvi i casi di non punibilità di cui al Decreto Whistleblowing richiamati nel presente paragrafo.

Misure di protezione a tutela del Segnalante

Il Decreto Whistleblowing prevede le seguenti misure di protezione nei confronti del Segnalante:

- divieto di ritorsione in ragione di una Segnalazione;
- misure di sostegno, che consistono in informazioni, assistenza, consulenza a titolo gratuito da parte di enti del terzo settore indicati in un elenco disponibile sul sito dell'ANAC in merito alle modalità di segnalazione e alle previsioni normative in favore del Segnalante e della Persona Coinvolta;
- protezione dalle ritorsioni, che comprende:
 - o la possibilità di comunicare all'ANAC le ritorsioni che si ritiene di aver subito a seguito di una Segnalazione;
 - o la previsione di nullità degli atti assunti in violazione del divieto di ritorsione, da far valere anche in sede giudiziaria;
- limitazioni di responsabilità in caso di rivelazione (o diffusione) di violazioni coperte da obbligo di segreto o relative alla tutela del diritto d'autore o alla protezione dei dati personali oppure di informazioni sulle violazioni che offendono la reputazione della persona coinvolta o denunciata, se o al momento della rivelazione (o diffusione):

- vi fossero fondati motivi per ritenere che la stessa fosse necessaria per svelare la Violazione, e
- sussistessero le condizioni per l'applicazione delle misure di protezione;
- limitazioni di responsabilità, salvo che il fatto costituisca reato, per l'acquisizione delle informazioni sulle Violazioni o per l'accesso alle stesse;
- sanzioni – previste dal Decreto Whistleblowing - per coloro che adottano misure di ritorsione o rivelano indebitamente l'identità del segnalante.

In particolare, per ritorsioni si intendono le fattispecie previste dall'art. 17 del Decreto Whistleblowing, tra cui le seguenti fattispecie, che si riportano a titolo meramente esemplificativo e non esaustivo:

- a) il licenziamento, la sospensione o misure equivalenti;
- b) il mutamento di funzioni;
- c) il mancato rinnovo o la risoluzione anticipata di un contratto di lavoro a termine;
- d) la discriminazione o comunque il trattamento sfavorevole;
- e) la conclusione anticipata o l'annullamento del contratto di fornitura di beni o servizi.

Condizioni per l'applicazione delle misure di protezione

Le misure di protezione sopra elencate si applicano al Segnalante a condizione che:

- al momento della Segnalazione, l'autore della Segnalazione avesse fondato motivo di ritenere che le informazioni sulle Violazioni segnalate o denunciate fossero vere e rientrassero nell'ambito di applicazione del Decreto Whistleblowing (come richiamato dal Par. 3 della presente Procedura);
- la Segnalazione è stata effettuata in conformità a quanto previsto dal Decreto Whistleblowing.

Le misure di protezione trovano applicazione anche in caso di Segnalazione Anonima, se il Segnalante è stato successivamente identificato e ha subito ritorsioni.

10. Responsabilità del Segnalante

Resta impregiudicata la responsabilità penale e disciplinare del Segnalante nell'ipotesi di segnalazione calunniosa o diffamatoria ai sensi del Codice Penale e dell'art. 2043 del Codice Civile e di quanto previsto dal D.Lgs 24/2023.

Sono altresì fonte di responsabilità, in sede disciplinare e nelle altre competenti sedi, eventuali forme di abuso del regolamento, quali le segnalazioni manifestamente opportunistiche e/o effettuate al solo scopo di danneggiare il denunciato o altri soggetti, e ogni altra ipotesi di utilizzo improprio o di intenzionale strumentalizzazione dell'istituto.

11. Gestione dei dati personali

Ai sensi dell'art. 13 del Regolamento (UE) n. 2016/679 (GDPR) e del D.Lgs. 24/2023 I dati personali raccolti con la segnalazione verranno trattati esclusivamente ai fini della gestione della segnalazione medesima nel rispetto delle seguenti previsioni.

Titolare del trattamento è VALTELLINA LAVORO S.R.L.

Categorie di dati personali trattate

- a) Dati personali comuni di cui all'art. 4, punto 1, del GDPR del Segnalante (nel caso di Segnalazioni non anonime) nonché di eventuali Persone coinvolte o menzionate nella Segnalazione e Facilitatori, come definiti dalla Procedura Whistleblowing (di seguito "Interessati"), quali: dati anagrafici (ad es.

nome, cognome, data e luogo di nascita), dati di contatto (es. numero telefonico fisso e/o mobile, indirizzo postale/e-mail).

- b) Categorie particolari di dati di cui all'art. 9) del GDPR, qualora inserite nella segnalazione

Finalità del trattamento e relativa base giuridica

I suddetti dati personali sono trattati dal Titolare per le seguenti finalità

- a) Gestione della segnalazione effettuata ai sensi del D.Lgs. 24/2023
- b) Adempimento degli obblighi previsti dalla legge o dalla normativa comunitaria
- c) Difesa o accertamento di un proprio diritto in contenziosi civili, amministrativi o penali

La base giuridica del trattamento è costituita dall'adempimento ad un obbligo di legge, per quanto riguarda le finalità di cui alle lettere a) e b) e dal legittimo interesse del titolare per le finalità di cui alla lettera c)

Il conferimento dei dati è necessario per il conseguimento delle finalità di cui sopra; il loro mancato, parziale o inesatto conferimento potrebbe avere come conseguenza l'impossibilità di gestire la segnalazione.

Conservazione dei dati personali

I dati personali sono conservati nei termini previsti dall'art. 14 del D.Lgs. 24/2023 e, nello specifico, per il tempo necessario alla gestione della segnalazione e comunque per non oltre 5 anni a decorrere dalla data di conclusione del procedimento di verifica interna della segnalazione.

Modalità e logica del trattamento

I trattamenti dei dati sono effettuati manualmente e/o attraverso strumenti automatizzati informatici e telematici con logiche correlate alle finalità sopraindicate e, comunque, in modo da garantirne la sicurezza e la riservatezza.

La piattaforma informatica di gestione delle Segnalazioni garantisce, in ogni fase, la riservatezza dell'identità del Segnalante, delle Persone coinvolte e/o comunque menzionate nella Segnalazione, del contenuto della Segnalazione e della relativa documentazione, fatto salvo quanto previsto dall'art. 12 del d.lgs. n. 24/2023

Diritti degli interessati

L'interessato o gli interessati potranno esercitare i diritti previsti dagli articoli da 15 a 22 del Regolamento (UE) 2016/679 (GDPR) rivolgendosi al titolare attraverso il seguente indirizzo mail: info@valtellinalavoro.it