

MAQER

Consulenti in Risorse Umane

Maqer Job s.r.l.

Ricerca e Selezione del Personale - Formazione

Agenzia per il lavoro

Autorizzazione ANPAL - Sez. IV - Sez. V | R. 0000063.19/05/2022

Ente di formazione accreditato alla Regione Campania

Accreditamento sezioni A e B n. 03292/05/22

Sede legale

PORDENONE (PN) - 33170 - VIA DEL CRISTO, 2

Sede operativa

SALERNO (SA) - 84131 - VIA GIULIO PASTORE, 32



PROCEDURA AZIENDALE WHISTLEBLOWING

maqerjob.it
maqer.it
segreteria@maqer.it



CERTIFICATO N. MFYU80TJD



CERTIFICATO N. Q4062



CERTIFICATO N. I423



CERTIFICATO N. O1685

P.IVA 01810800936
N. Rea PN - 106355



Sommario

1) INTRODUZIONE	3
2) NORMATIVA DI RIFERIMENTO	3
3) FINALITÀ DELLA PROCEDURA.....	3
4) GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI.....	3
5) CANALI DELLA SEGNALAZIONE.....	4
6) TUTELA DEL SEGNALANTE E MISURE DI PROTEZIONE	7
7) ENTRATA IN VIGORE E MESSA A DISPOSIZIONE DELLA PROCEDURA	9
8) ALLEGATI	9



1) INTRODUZIONE

Il Whistleblowing, così come disciplinato dalla Direttiva (UE) 2019/1937, rappresenta un diritto alla segnalazione non più un obbligo. Attraverso il whistleblowing il legislatore comunitario vuole fornire agli stati membri uno strumento di prevenzione degli illeciti e ai singoli cittadini una tutela verso la libertà di espressione.

Obiettivo della direttiva è disciplinare la protezione dei "whistleblowers", ovvero, di tutti i soggetti che segnalano una violazione all'interno dell'Unione Europea, introducendo norme minime comuni di tutela.

2) NORMATIVA DI RIFERIMENTO

- ⇒ Direttiva UE n. 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2019;
- ⇒ Decreto Legislativo n. 24/2023, del 10 marzo 2023;
- ⇒ Regolamento ANAC per la gestione delle segnalazioni esterne e per l'esercizio del potere sanzionatorio dell'ANAC in attuazione del Decreto Legislativo n. 24/2023, del 10 marzo 2023, adottato con delibera n. 301 del 12 luglio 2023;
- ⇒ Linee Guida ANAC in materia di protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali, adottato con Delibera n. 311 del 12 luglio 2023.

3) FINALITÀ DELLA PROCEDURA

La presente procedura si applica a **Maqer Job Srl** (la "Società").

Il presente documento ha lo scopo di descrivere e regolamentare il sistema per la segnalazione delle violazioni, come di seguito definite, di cui il segnalante, come parimenti di seguito definito, sia venuto a conoscenza in occasione del rapporto e nell'ambito del contesto lavorativo con la Società, nonché i meccanismi di protezione previsti a tutela del medesimo segnalante. In particolare, il documento ha l'obiettivo di descrivere:

- a) i ruoli e le responsabilità delle funzioni coinvolte nella gestione delle segnalazioni;
- b) il perimetro oggettivo e il contenuto della segnalazione;
- c) l'ambito soggettivo di applicazione;
- d) la procedura e i canali da utilizzare per la denuncia di presunte violazioni;
- e) le modalità di gestione della segnalazione e il procedimento che si instaura nel momento in cui viene effettuata una segnalazione;
- f) le modalità di informazione del segnalante e del segnalato circa lo sviluppo della procedura;
- g) le specifiche misure di protezione accordate ai soggetti che effettuano le segnalazioni.

Lo scopo di questo documento, quindi, è quello di rimuovere i fattori che potrebbero ostacolare o scoraggiare il ricorso all'istituto del *whistleblowing*, dubbi e incertezze sulla procedura da seguire e timori di ritorsioni o discriminazioni.

4) GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI

4.1) Ambito di applicazione soggettivo

Sono legittimate a segnalare le persone che operano nel contesto lavorativo della Società in qualità di:

- lavoratori subordinati, compresi i lavoratori che svolgono prestazioni occasionali;
- lavoratori autonomi;
- collaboratori, liberi professionisti e consulenti;
- volontari e tirocinanti, retribuiti e non retribuiti;



- soci/azionisti e le persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza, anche qualora tali funzioni siano esercitate in via di mero fatto.

4.2) Ambito temporale della segnalazione

È possibile effettuare una segnalazione:

- a) quando il rapporto giuridico di lavoro è in corso;
- b) durante il periodo di prova;
- c) quando il rapporto giuridico non è ancora iniziato, se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite durante il processo di selezione o in altre fasi precontrattuali;
- d) successivamente allo scioglimento del rapporto giuridico se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite prima dello scioglimento del rapporto stesso.

4.3) Oggetto della segnalazione

La presente procedura riguarda le segnalazioni delle “violazioni” che possono avere ad oggetto:

- ⇒ informazioni, compresi i fondati sospetti, riguardanti violazioni commesse, di cui il Segnalante sia venuto a conoscenza nel contesto lavorativo;
- ⇒ informazioni, compresi i fondati sospetti, riguardanti violazioni che, sulla base di elementi concreti, potrebbero essere commesse e di cui il Segnalante sia venuto a conoscenza nel contesto lavorativo;
- ⇒ elementi riguardanti condotte volte a occultare tali violazioni.

Non sono invece ricomprese tra le informazioni sulle violazioni segnalabili o denunciabili le notizie palesemente prive di fondamento, le informazioni che sono già totalmente di dominio pubblico, nonché le informazioni acquisite solo sulla base di indiscrezioni o vociferazioni scarsamente attendibili (cd. “voci di corridoio”, come definite dalle Linee Guida ANAC).

5) CANALI DELLA SEGNALAZIONE

La segnalazione da parte del “whistleblower” può essere effettuata attraverso uno dei seguenti canali:

- interno (nell’ambito del contesto lavorativo della società);
- esterno (ANAC);
- divulgazione pubblica (tramite la stampa, mezzi elettronici o mezzi di diffusione in grado di raggiungere un numero elevato di persone);
- denuncia all’Autorità competente (giudiziaria o amministrativa).

5.1) Canale interno

Ai sensi di legge, la Società ha attivato un proprio canale di Segnalazione interna di cui al D.Lgs. 24/2023, che garantisce 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 gestione di tale canale è affidata al Comitato Guida, con delibera dell’Amministratore del 20/02/2024, denominato ai fini della presente procedura da qui in avanti “Comitato Whistleblowing”

Alla data di redazione della presente procedura, risulta così composto da:

- Carmine Petolicchio, nel ruolo di Presidente del Comitato;
- Sonia Tierno, componente Comitato;
- Giovanni Basso, componente Comitato.

I componenti del Comitato sono stati debitamente formati in materia e autorizzati dalla Società al trattamento dei dati personali contenuti nelle Segnalazioni interne.

Le Segnalazioni possono essere effettuate attraverso le seguenti modalità:



- ⇒ in forma scritta, attraverso posta ordinaria o corriere espresso, all'attenzione del Comitato Whistleblowing, all'indirizzo sopra indicato, con la dicitura "*strettamente riservata e personale*".
- ⇒ Ai sensi delle linee guida ANAC, la segnalazione deve essere inserita in due buste chiuse, includendo, nella prima, i dati identificativi del segnalante unitamente ad un documento di identità, nella seconda, l'oggetto della segnalazione; entrambe le buste dovranno poi essere inserite in una terza busta riportando all'esterno la dicitura "*riservata al gestore della segnalazione / riservata al Comitato Whistleblowing*";
- ⇒ in forma orale mediante richiesta di incontro diretto con il Comitato fissato entro un termine ragionevole. In tali casi, previo consenso della Persona segnalante, la Segnalazione interna potrà essere documentata a cura del Comitato mediante registrazione su un dispositivo idoneo alla conservazione e all'ascolto oppure mediante redazione di apposito verbale di trascrizione. In caso di redazione del verbale, la Persona segnalante può verificare, rettificare e confermare lo stesso mediante la propria sottoscrizione; su sua richiesta, la Persona segnalante è sentita anche mediante procedimento cartolare attraverso l'acquisizione di osservazioni scritte e documenti.

5.1.1) Modalità di gestione e verifica della fondatezza della segnalazione

Le segnalazioni vengono prese in carico dal Comitato che ne verifica la veridicità e la fondatezza attraverso colloqui riservati con il personale, sopralluoghi e verifiche sia documentali che ambientali.

Nello specifico, una volta ricevuta la segnalazione, il Comitato:

- ⇒ entro sette (7) giorni dalla data di ricezione, rilascia alla persona segnalante avviso di ricevimento della segnalazione;
- ⇒ mantiene le interlocuzioni con la persona segnalante e può richiedere a quest'ultima, se necessario, integrazioni;
- ⇒ svolge un'indagine preliminare al fine di richiedere, eventualmente, ulteriori chiarimenti per circostanziare quanto segnalato;
- ⇒ da seguito, con diligenza del buon padre di famiglia, alle segnalazioni ricevute e valuta la sussistenza dei fatti segnalati;
- ⇒ fornisce riscontro alla segnalazione entro tre (3) mesi dalla data dell'avviso di ricevimento o, in mancanza, entro tre (3) mesi dalla scadenza del termine di cui al punto a) che precede.

Il primo contatto con il segnalante avviene telefonicamente. Nel corso della telefonata vengono individuate le modalità con le quali il Comitato proseguirà lo scambio di informazioni con il segnalante (telefonicamente, attraverso e-mail o altra forma di corrispondenza o incontro personale).

Il Comitato può incontrare personalmente il Segnalante sia all'interno dei luoghi di lavoro che al di fuori; dell'incontro deve essere redatto apposito verbale, che rimane riservato.

Una volta verificata la veridicità della segnalazione e sentita la versione del segnalato, il Comitato qualifica giuridicamente il fatto.

Solo al termine dell'istruttoria e della qualificazione del fatto, il Comitato riferisce le risultanze e propone le misure da adottare all'Organo Amministrativo.

Qualora oggetto del fatto qualificato come illecito vi sia un comportamento ascrivibile all'Organo Amministrativo., il Comitato riferisce alla prima assemblea dei soci.

La Società mette a disposizione informazioni chiare sul canale, sulle procedure e sui presupposti per effettuare le segnalazioni interne. Tali informazioni sono espone e rese facilmente visibili nei luoghi di lavoro (bacheca aziendale, cartelle condivise, etc...), nonché accessibili alle persone che, pur non frequentando i luoghi di lavoro, intrattengono rapporti giuridici con la Società; tali informazioni sono rese disponibili attraverso il sito web della società.

5.1.2) Protezione dei dati e conservazione dei documenti

Tutto il materiale prodotto nel corso della procedura, dalla segnalazione all'istruttoria fino alla richiesta di un provvedimento, non viene riprodotto su supporto cartaceo e non circola nel sistema gestionale aziendale, ma



semplicemente salvato dal Comitato; gli eventuali documenti cartacei raccolti o prodotti devono essere marcati come "Strettamente riservati" e custoditi personalmente dal Comitato al di fuori delle sedi aziendali.

5.2) Canale esterno

L'Autorità competente per le segnalazioni esterne è l'ANAC.

È possibile segnalare all'Autorità laddove ricorra una delle seguenti condizioni:

- ⇒ non è prevista, nell'ambito del contesto lavorativo, l'attivazione obbligatoria del canale di segnalazione interna ovvero questo, anche se obbligatorio, non è attivo o, anche se attivato, non è conforme a quanto indicato nella presente procedura;
- ⇒ il segnalante ha già effettuato una segnalazione interna e la stessa non ha avuto seguito;
- ⇒ il segnalante ha fondati motivi per ritenere che, se effettuasse una segnalazione interna, alla stessa non sarebbe dato efficace seguito ovvero che la stessa segnalazione possa determinare rischio di ritorsione;
- ⇒ il segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

Le segnalazioni esterne sono effettuate:

- ⇒ in forma scritta tramite la piattaforma informatica disponibile sul sito dell'ANAC;
- ⇒ in forma orale attraverso linee telefoniche o sistemi di messaggistica vocale;
- ⇒ su richiesta della persona segnalante, mediante un incontro diretto fissato entro un termine ragionevole.

L'ANAC deve provvedere a:

- ⇒ dare avviso alla persona segnalante del ricevimento della segnalazione entro sette (7) giorni dalla data del suo ricevimento, salvo esplicita richiesta contraria della stessa ovvero salvo il caso in cui l'ANAC ritenga che l'avviso pregiudicherebbe la protezione della riservatezza dell'identità del segnalante;
- ⇒ mantenere le interlocuzioni con la persona segnalante e richiedere a quest'ultima, se necessario, integrazioni;
- ⇒ dare diligente seguito alle segnalazioni ricevute;
- ⇒ svolgere l'istruttoria necessaria a dare seguito alla segnalazione, anche mediante audizioni e acquisizione di documenti;
- ⇒ dare riscontro alla persona segnalante entro tre (3) mesi o, se ricorrono giustificate e motivate ragioni sei (6) mesi dalla data di avviso di ricezione della segnalazione esterna o, in mancanza, dalla scadenza dei sette (7) giorni dal ricevimento;
- ⇒ comunicare alla persona segnalante l'esito finale della segnalazione.

5.2) Divulgazione pubblica

Divulgare pubblicamente significa "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".

La persona segnalante che effettua una divulgazione pubblica beneficia della protezione prevista dal decreto 24/2023 se, al momento della divulgazione pubblica, ricorre una delle seguenti condizioni:

- a) il segnalante ha previamente effettuato una segnalazione interna ed esterna ovvero ha effettuato direttamente una segnalazione esterna e non è stato dato riscontro entro i termini stabiliti in merito alle misure previste o adottate per dare seguito alle segnalazioni;
- b) il segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse;
- c) il segnalante ha fondato motivo di ritenere che la segnalazione esterna possa comportare il rischio di ritorsioni o possa non avere efficace seguito in ragione delle specifiche circostanze del caso concreto, come quelle in cui possano essere occultate o distrutte prove oppure in cui vi sia fondato timore che chi



ha ricevuto la segnalazione possa essere colluso con l'autore della violazione o coinvolto nella violazione stessa.

6) TUTELA DEL SEGNALANTE E MISURE DI PROTEZIONE

Il capo III del D.Lgs. 24/2023 prevede le misure di protezione del segnalante descritte nei paragrafi che seguono. Tali misure si applicano quando ricorrono le seguenti condizioni:

- al momento della segnalazione o della denuncia all'Autorità giudiziaria o amministrativa o della divulgazione pubblica, il segnalante o denunciante aveva fondato motivo di ritenere che le informazioni sulle violazioni segnalate, fossero vere e rientrassero nell'ambito oggettivo di applicazione del D.Lgs. 24/2023;
- la segnalazione o divulgazione pubblica è stata effettuata secondo le modalità previste dalla normativa.

Le tutele si applicano anche nei casi di segnalazioni anonime, se la persona segnalante è stata successivamente identificata e ha subito ritorsioni.

Quando è accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale della persona segnalante o denunciante per i reati di diffamazione o di calunnia o comunque per i medesimi reati commessi con la denuncia alle Autorità (giudiziaria o amministrativa) ovvero la sua responsabilità civile, per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave, le tutele descritte ai paragrafi che seguono non sono garantite e alla persona segnalante o denunciante è irrogata una sanzione disciplinare.

6.1) Estensioni delle tutele

La tutela è estesa alle seguenti figure:

- ⇒ "Facilitatore", ovvero la persona fisica che assiste il segnalante nel processo di segnalazione, operante all'interno del medesimo contesto lavorativo e la cui assistenza deve essere mantenuta riservata;
- ⇒ Persone del medesimo contesto lavorativo del segnalante che sono legate ad esso da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado;
- ⇒ Colleghi di lavoro del segnalante che lavorano nel medesimo contesto lavorativo della stessa e che hanno con lo stesso un rapporto abituale e corrente;
- ⇒ Enti di proprietà – in via esclusiva o in compartecipazione maggioritaria di terzi – del segnalante o per i quali lavora;
- ⇒ Enti che operano nel medesimo contesto lavorativo del segnalante.

6.2) Tutela della riservatezza

È fatto assoluto divieto di rivelare l'identità del segnalante e la stessa deve essere tutelata nel procedimento penale, contabile e disciplinare.

La segnalazione è sottratta all'accesso agli atti amministrativi e al diritto di accesso civico generalizzato.

L'identità del segnalante non può essere rivelata a persone diverse da quelle competenti a ricevere o a dare seguito alle segnalazioni. Il divieto di rivelare l'identità è da riferirsi non solo al nominativo del segnalante ma anche a tutti gli elementi della segnalazione, dai quali sia possibile ricavare, anche indirettamente, l'identificazione della persona che ha fatto la segnalazione.

6.3) Protezioni dalle ritorsioni

È vietata ogni forma di ritorsione anche solo tentata o minacciata nei confronti delle persone segnalanti.



Il legislatore ha accolto, infatti, una nozione ampia e per essa si intende *“qualsiasi comportamento, atto od omissione, anche solo tentato o minacciato, posto in essere in ragione della segnalazione, della denuncia all’Autorità giudiziaria o amministrativa o della divulgazione pubblica e che provoca o può provocare alla persona segnalante o che ha sporto denuncia, in via diretta o indiretta, un danno ingiusto”*.

Per la configurazione di una ritorsione è necessario uno stretto collegamento tra la segnalazione, o denuncia all’autorità giudiziaria o amministrativa o divulgazione pubblica e il comportamento/atto/missione sfavorevole subito dal segnalante/denunciante.

A titolo esemplificativo e non esaustivo, costituiscono ritorsioni ai sensi dell’art. 17, comma 4, D.Lgs. 24/2023:

- ⇒ 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 all’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 a tempo indeterminato, laddove il lavoratore avesse una legittima aspettativa alla conversione;
- ⇒ il mancato rinnovo o la risoluzione anticipata di un contratto di lavoro a termine;
- ⇒ i danni, anche reputazionali della persona, in particolare sui social media o i pregiudizi economici o finanziari, comprese la perdita di opportunità economiche e la perdita dei redditi;
- ⇒ l’inserimento in elenchi impropri sulla base di un accordo settoriale o industriale formale o informale, che può comportare l’impossibilità di trovare un’occupazione nel settore o nell’industria nel futuro;
- ⇒ la conclusione anticipata o l’annullamento del contratto di fornitura di beni e 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 missioni di cui all’art. 17 del D. Lgs. 24/2023, si presume che gli stessi siano stati attuati a causa della segnalazione, della divulgazione pubblica o della denuncia all’autorità giudiziaria o amministrativa.

L’onere di provare che tali condotte o tali atti siano motivati da ragioni estranee alla segnalazione, alla divulgazione pubblica o alla denuncia è a carico del soggetto che li ha attuati.

6.4) Misure di sostegno

Ad ulteriore rafforzamento della protezione della persona segnalante o denunciante, ai sensi dell’art. 18 del D.Lgs. 24/2023 *“è istituito presso l’ANAC l’elenco degli enti del Terzo Settore che forniscono alle persone segnalanti misure di sostegno”*.

L’elenco è pubblicato sul sito dell’ANAC e contiene gli enti del Terzo Settore che esercitano secondo le previsioni dei rispettivi statuti, le attività di cui all’articolo 5, comma 1, lett. v) e w) del D. Lgs. 117/2017 e che hanno stipulato con ANAC apposite convenzioni.

Le misure di sostegno fornite consistono in informazioni, assistenza e consulenze a titolo gratuito riguardo a:

- ⇒ le modalità di segnalazione
- ⇒ la protezione sulle ritorsioni offerta sia dalle norme nazionali che di quelle dell’Unione Europea
- ⇒ I diritti della persona coinvolta
- ⇒ Le modalità e condizioni di accesso al patrocinio a spese dello Stato.

**7) ENTRATA IN VIGORE E MESSA A DISPOSIZIONE DELLA PROCEDURA**

La presente procedura entra in vigore dal 18-12-2023 e viene trasmessa ai Destinatari nelle seguenti modalità:

- ⇒ pubblicata sul sito internet aziendale con la [REV. 01](#) del 18.03.2024, nella sezione dedicata “Whistleblowing”;
- ⇒ apposta in bacheca aziendale.

Per quanto non previsto nella presente procedura, si rinvia al D.Lgs 24/2023.

8) ALLEGATI

<u>Allegato 1</u>	<i>Modulo Di Segnalazione</i>	<i>REV. 01 DEL 18/03/2024</i>
<u>Allegato 2</u>	<i>Informativa Privacy -Persona Segnalante</i>	<i>REV. 01 DEL 18/03/2024</i>