



# POLICY WHISTLEBLOWING

<b>WORKLAB Societa' Cooperativa</b> Via Marconi, 12 - 22060 Arosio (CO) – P.IVA: 03212090132	
Data aggiornamento Policy	5 marzo 2024

## INDICE

Premessa .....	- 3 -
1. Scopo e campo di applicazione.....	- 3 -
2. Destinatari .....	- 3 -
3. Definizioni.....	- 4 -
3.1 <i>Violazione</i> .....	- 4 -
3.2 <i>Segnalante</i> .....	- 5 -
3.3 <i>Segnalazione</i> .....	- 5 -
3.4 <i>Segnalazione “anonima”</i> .....	- 6 -
3.5 <i>Segnalazione in “mala fede”</i> .....	- 6 -
4. Responsabilità .....	- 6 -
5. Il Portale Whistleblowing .....	- 6 -
6. Modalità di trasmissione e istruttoria delle segnalazioni .....	- 7 -
6.1 <i>Modalità di trasmissione</i> .....	- 7 -
6.2 <i>Verifica preliminare della Segnalazione</i> .....	- 7 -
6.3 <i>Indagine</i> .....	- 7 -
6.4 <i>Esito dell’indagine</i> .....	- 8 -
7. Misure di protezione previste .....	- 8 -
7.1 <i>Protezione del segnalante</i> .....	- 8 -
7.2 <i>Ulteriori soggetti protetti</i> .....	- 9 -
7.3 <i>Diritti del Segnalato</i> .....	- 10 -
8. Protezione dei dati e archiviazione dei documenti.....	- 10 -

## **Premessa**

Il Decreto Legislativo 10 marzo 2023, n. 24, recante "*Attuazione della direttiva (UE) 2019/1937 relativa alla protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione*" ha modificato la disciplina nazionale previgente in materia di Whistleblowing (ossia la Legge 29 dicembre 2017, n. 179, recante "*Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato*").

Nello specifico, il D.lgs. 24/2023 racchiude in un unico testo normativo il regime di protezione dei soggetti che segnalano condotte illecite di cui siano venuti a conoscenza in un contesto lavorativo. Tale quadro regolatore mira a garantire la piena tutela della libertà di manifestazione del pensiero del segnalante (c.d. whistleblower) e il rafforzamento della legalità e trasparenza all'interno degli Enti, in funzione della prevenzione dei reati.

Allo scopo di adeguarsi alla menzionata normativa, WORKLAB Soc. Coop. (di seguito anche "la Società Cooperativa") ha adottato la presente Policy, finalizzata a disciplinare le segnalazioni di fenomeni illeciti eventualmente posti in essere in violazione delle disposizioni normative nazionali o dell'Unione Europea, lesivi dell'interesse pubblico o dell'integrità dell'Amministrazione o dell'ente privato, e mette a disposizione dei destinatari un sistema organico di protezione idoneo a garantire, con modalità informatiche, 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.

### **1. Scopo e campo di applicazione**

Il presente documento (di seguito "Policy") è volto a:

- (i) stabilire le procedure attraverso cui effettuare una segnalazione di violazioni, come di seguito definite;
- (ii) garantire un ambiente di lavoro in cui i lavoratori ed i collaboratori interni possano serenamente segnalare le eventuali violazioni poste in essere all'interno della Società Cooperativa.

### **2. Destinatari**

Destinatari della presente Policy sono:

- i vertici aziendali ed i componenti del C.d.A. di WORKLAB Soc. Coop.;
- tutti i soci lavoratori dipendenti, lavoratori autonomi ed i collaboratori interni della Società Cooperativa;
- i liberi professionisti e i consulenti che prestano la propria attività in favore di WORKLAB Soc. Coop.;
- i volontari e/o i tirocinanti, retribuiti e non retribuiti, che prestano la propria attività presso la Società Cooperativa.

I predetti destinatari sono tutelati:

- durante tutto il corso del rapporto di lavoro;
- prima dell'inizio del rapporto di lavoro, se le informazioni riportate nella segnalazione sono state acquisite nella fase di selezione o in altre fasi precontrattuali;
- durante il periodo di prova;
- dopo la cessazione del rapporto di lavoro, se le informazioni riportate nella segnalazione sono state acquisite nel corso del rapporto stesso o nel corso del processo di selezione per la posizione lavorativa desiderata.

### **3. Definizioni**

#### **3.1 Violazione**

Per violazione si intende qualsiasi atto o omissione che leda l'interesse pubblico che consista in una violazione delle policy/procedure adottate dalla Società Cooperativa o in condotte o comportamenti illeciti o illegittimi, commissivi o omissivi, che costituiscono o possano costituire illeciti amministrativi, contabili, civili o penali o violazioni di specifiche disposizioni nazionali ed europee<sup>1</sup>.

Sono escluse segnalazioni aventi ad oggetto:

- contestazioni, rivendicazioni o richieste legate ad un interesse di carattere personale del soggetto segnalante, che attengono esclusivamente al rapporto individuale;

---

<sup>1</sup> Ai sensi dell'art. 2 comma 1 lett. a) n. 5) del D.lgs. n. 24 del 10 marzo 2023 e degli allegati al decreto, si intendono gli illeciti nei 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. Sono incluse altresì le violazioni: 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 imposte sulle società.

- informazioni classificate, segreto professionale forense e medico, segretezza delle deliberazioni degli organi giurisdizionali, materia di procedura penale, informazioni inerenti all'ordinamento giudiziario;
- violazioni già in altro modo disciplinate da atti dell'Unione europea;
- violazioni in materia di sicurezza nazionale di appalti collegati alla difesa e sicurezza nazionale, a meno che riguardino aspetti di competenza dell'Unione europea.

### 3.2 *Segnalante*

Si intende la persona fisica (interna o esterna all'organizzazione di WORKLAB Soc. Coop.) che effettua la segnalazione o la divulgazione pubblica di informazioni sulle violazioni acquisite nell'ambito della relazione professionale o lavorativa intercorsa con la Società Cooperativa.

### 3.3 *Segnalazione*

Per segnalazione, ai fini della presente Policy, si intende la comunicazione, scritta o orale, delle informazioni su possibili violazioni trasmessa da un segnalante alle funzioni deputate per la relativa ricezione, tramite il Portale Whistleblowing.

Le segnalazioni devono essere effettuate in buona fede, fondate su elementi di fatto precisi e concordanti e circostanziate con informazioni specifiche in modo da risultare facilmente verificabili. È particolarmente importante che la segnalazione includa, ove tali elementi siano conosciuti dal Segnalante:

- i nominativi e ruolo delle persone coinvolte (interne e/o esterne) o elementi che possano consentirne l'identificazione;
- i nominativi di eventuali altri soggetti che possano riferire sui fatti oggetto di segnalazione;
- la data / arco temporale e luogo in cui l'evento è accaduto;
- una descrizione dettagliata dei fatti verificatisi e modalità con cui se ne è venuti a conoscenza;
- se i fatti sono già stati segnalati ad altri soggetti (autorità di controllo, soggetti interni o esterni, ecc.);
- il riferimento ad eventuali documenti che possano confermare la fondatezza dei fatti riportati.

### 3.4 Segnalazione "anonima"

La segnalazione può essere effettuata anche in maniera anonima e il concetto di "anonima" è da intendersi nel senso di "non nominativa".

### 3.5 Segnalazione in "mala fede"

Per segnalazione in "mala fede" si intende la segnalazione priva di fondamento, calunniosa o diffamatoria, fatta allo scopo di danneggiare o recare pregiudizio a dipendenti, a collaboratori interni, a membri di organi sociali o a terzi (es. clienti, fornitori, partner, consulenti, collaboratori) in relazione d'affari con Unieuro.

Nel caso in cui si dimostri che il segnalante abbia effettuato una segnalazione in mala fede, la WORKLAB Soc. Coop. potrà attivare il sistema disciplinare previsto dallo Statuto dei Lavoratori e in linea con quanto previsto dalla disciplina sul whistleblowing.

## 4. Responsabilità

La verifica sulla fondatezza delle segnalazioni e le decisioni in merito alla gestione delle stesse sono affidate all'Incaricato Whistleblowing di WORKLAB Soc. Coop.

L'Incaricato Whistleblowing, pertanto:

- (i) esegue tutte le attività istruttorie (verifica preliminare dell'esistenza dei presupposti, reindirizzamento segnalazioni non di pertinenza);
- (ii) valuta le verifiche da compiere, le funzioni da coinvolgere nelle analisi, la richiesta di informazioni aggiuntive o l'eventuale archiviazione;
- (iii) garantisce la confidenzialità delle informazioni ricevute, anche in merito all'identità del segnalante;
- (iv) predispone la reportistica periodica riguardante le segnalazioni ricevute.

## 5. Il Portale Whistleblowing

WORKLAB Soc. Coop. mette a disposizione una piattaforma on-line a libero accesso da parte dei soggetti segnalanti, appositamente dedicata per le segnalazioni, raggiungibile tramite il seguente link <https://worklab.trusty.report/>

Per ciascuna segnalazione inserita, il Portale assegna un codice identificativo univoco che permette a ciascun segnalante di verificare lo stato di avanzamento della segnalazione, in modo del tutto riservato. Parimenti, nel caso in cui una segnalazione risulti non adeguatamente circostanziata,

\_\_\_\_\_

Incaricato Whistleblowing, avvalendosi del Portale e della sua strumentazione, avrà facoltà di richiedere al segnalante, sempre e solo mediante tale codice ed all'interno della piattaforma, ulteriori elementi di dettaglio, ai fini di una analisi approfondita della fattispecie segnalata.

## **6. Modalità di trasmissione e istruttoria delle segnalazioni**

### *6.1 Modalità di trasmissione*

Il segnalante invia la segnalazione, secondo le modalità di seguito esposte, non appena venga a conoscenza degli eventi che l'hanno generata.

Le segnalazioni possono essere effettuate in forma orale a mezzo linee telefoniche interne, sistemi di messaggistica vocale o incontri diretti con l'Incaricato Whistleblowing, oppure per iscritto tramite l'utilizzo della Piattaforma on-line messa a disposizione da WORKLAB Soc. Coop., che prevede un percorso guidato per il Segnalante.

### *6.2 Verifica preliminare della Segnalazione*

L'Incaricato Whistleblowing verifica preliminarmente che la segnalazione rientri nel campo di applicazione della presente Policy e che siano stati forniti dati ed informazioni utili a consentirne una prima valutazione.

In caso di utilizzo del Portale Whistleblowing, al termine della segnalazione, il segnalante riceve un codice identificativo che consente al segnalante di verificare sulla Piattaforma lo status di avanzamento della sua segnalazione e costituisce l'avviso di avvenuto ricevimento della segnalazione sulla Piattaforma online.

Il segnalante potrà anche essere contattato dall'Incaricato Whistleblowing per la richiesta di ulteriori informazioni che risultassero necessarie.

### *6.3 Indagine*

L'Incaricato Whistleblowing può:

- a) rigettare la segnalazione perché ritenuta non pertinente;
- b) può richiedere ulteriori informazioni aggiuntive prima di decidere se prendere in carico o meno la segnalazione;
- c) può avviare analisi specifiche, avvalendosi delle strutture competenti;
- d) assicura che l'indagine sia accurata, che abbia una durata ragionevole e che rispetti la

riservatezza del segnalante e delle persone coinvolte, incluso il soggetto eventualmente segnalato;

- e) provvede alla stesura di una sintesi dell'oggetto della segnalazione, utilizzata per la ai fini della reportistica.

Qualora l'Incaricato Whistleblowing ritenga valida la segnalazione provvederà ad informare il C.d.A. qualora la segnalazione riguardi la violazione di procedure o linee guida aziendali ed in caso di violazioni che consistono in illeciti amministrativi, contabili, civili o penali o altresì violazioni di specifiche disposizioni nazionali ed europee.

#### *6.4 Esito dell'indagine*

Al termine dell'indagine, l'Incaricato Whistleblowing comunica l'esito delle indagini svolte.

Il segnalante deve ricevere riscontro circa il seguito che si intende dare alla segnalazione entro tre mesi dalla data di avviso del suo ricevimento.

Qualora si rilevi la fondatezza di quanto emerso, si procede alla definizione degli eventuali piani di intervento ed alla individuazione delle azioni da avviare a tutela della Società Cooperativa. Diversamente, qualora a conclusione delle si dovesse rilevare l'assenza di elementi sufficientemente circostanziati o, comunque, l'infondatezza dei fatti richiamati nella segnalazione, quest'ultima sarà archiviata, unitamente alle relative motivazioni, dall'Incaricato Whistleblowing.

WORKLAV Soc. Coop. potrà intraprendere le più opportune misure disciplinari e/o legali a tutela dei propri diritti, beni e della propria immagine, nei confronti del socio lavoratore che abbia commesso o sia stato coinvolto in una violazione.

Il socio lavoratore che abbia commesso o sia stato coinvolto in una violazione non sarà immune da eventuali provvedimenti disciplinari per il solo fatto di aver segnalato una propria o altrui violazione, ai sensi della presente Policy. Tuttavia, tale circostanza potrà essere presa in considerazione nella valutazione del provvedimento disciplinare da adottare.

## **7. Misure di protezione previste**

### *7.1 Protezione del segnalante*

WORKLAB Soc. Coop. garantisce la riservatezza dell'identità del segnalante, fatta salva la possibilità per il segnalante di rendersi reperibile a contatti da lui stesso liberamente rilasciati o per la Società Cooperativa, nei casi previsti dall'art. 12 del D.Lgs. 24/2023, di chiedere al segnalante il consenso alla rivelazione della sua identità.



In particolare, nell'ambito dei procedimenti disciplinari:

- i) quando la contestazione disciplinare si fonda su accertamenti ulteriori e distinti rispetto alla segnalazione, l'identità del segnalante non può essere rivelata;
- ii) quando la contestazione disciplinare si fonda sulla segnalazione e la conoscenza dell'identità del segnalante è fondamentale per la difesa dell'incolpato, la segnalazione può essere utilizzata solo se il segnalante fornisce il consenso espresso alla rivelazione della propria identità.

Il segnalante non subirà condotte ritorsive o discriminatorie per aver effettuato la segnalazione, tra cui:

- il licenziamento, la sospensione o misure equivalenti
- la retrocessione di grado o la mancata promozione
- 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 altre sanzioni, anche pecuniarie
- 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
- il mancato rinnovo o la risoluzione anticipata di un contratto di lavoro a termine
- i danni alla reputazione della persona, anche mediante social media, i pregiudizi economici o finanziari
- l'inserimento in elenchi impropri, che possa comportare l'impossibilità per il segnalante di trovare una nuova occupazione 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.

Le rinunce e le transazioni che abbiano ad oggetto diritti e tutele di cui al D.lgs. 24/2023 non sono valide, salvo che siano sottoscritte nelle sedi protette ex art. 2114 comma 4 c.c.

Infine, si precisa che nel caso in cui il segnalante sia stato condannato, anche solo in primo grado, per i reati di diffamazione o calunnia, le tutele non sono garantite al segnalante ed è irrogata una sanzione disciplinare.

## *7.2 Ulteriori soggetti protetti*

Oltre ai segnalanti, i soggetti tutelati dalle misure di protezione sono:

- i “facilitatori”, ossia quei soggetti che abbiano assistito o supportato il segnalante nel processo di segnalazione;
- i soggetti presenti nel medesimo contesto lavorativo, legati al segnalante da uno stabile legame affettivo o di parentela, entro il 4° grado;
- i colleghi legati al segnalante da un rapporto abituale e ricorrente;
- enti di proprietà del segnalante o in cui il segnalante lavora.

### *7.3 Diritti del Segnalato*

Al segnalato devono essere riconosciute le medesime garanzie di riservatezza riconosciute alla persona segnalante, fino alla conclusione del procedimento avviato in ragione della segnalazione.

Al fine di garantire il diritto di difesa dei segnalati, è prevista la facoltà di interpellarli attraverso l’acquisizione di osservazioni scritte e documenti.

Qualora, infine, la segnalazione dovesse risultare infondata o in mala fede, al solo scopo di danneggiare la persona del segnalato, resta ferma l’irrogazione di sanzioni disciplinari nei confronti del segnalante, nonché la sua eventuale responsabilità penale e civile in caso di segnalazione diffamatoria o calunniosa.

## **8. Protezione dei dati e archiviazione dei documenti**

Le informazioni ed ogni altro dato personale acquisiti sono trattati – anche nel contesto del Portale Whistleblowing – nel rispetto del GDPR e del decreto legislativo n. 196/2003 (Codice in materia di protezione dei dati personali) e ss.mm.ii., nonché nel rispetto delle pronunce delle autorità garanti in materia di protezione dei dati personali comunitarie e nazionali.

La documentazione relativa alle segnalazioni viene archiviata in maniera sicura e nel rispetto delle norme vigenti all’interno di WORKLAB Soc. Coop. sulla classificazione e il trattamento delle informazioni ed è accessibile solo al personale autorizzato.

La documentazione relativa alle segnalazioni rimane archiviata per il tempo necessario al trattamento della stessa e comunque non oltre un periodo di 5 anni dalla data della comunicazione dell'esito finale della procedura di segnalazione.