



Procedura Whistleblowing

WOOM Italia S.r.l. è un ente accreditato in Puglia, per la formazione e per i servizi al lavoro, con sede legale a Noci in Via T. Fiore, 15.

A partire dal 1984, l'ente ha messo a punto un sistema di relazioni con il contesto locale, composto da soggetti pubblici e privati, contribuendo all'innalzamento della qualità dei sistemi formativi del territorio in una logica di *lifelong learning*. La rete di relazioni consolidata è in grado di assicurare, nel lungo periodo, l'efficacia e la sostenibilità degli interventi formativi, finalizzati all'incremento dell'occupazione, all'integrazione sociale, allo sviluppo della collettività e delle risorse umane presenti nelle famiglie.

Nell'ambito dei servizi al lavoro, dal 2018 WOOM Italia S.r.l. adotta una Carta dei Servizi redatta ai sensi dell'Avviso Pubblico della Regione Puglia per la presentazione delle istanze di candidatura finalizzate all'accreditamento degli operatori legittimati all'erogazione dei servizi al lavoro e al Regolamento regionale n. 34 del 27 dicembre 2012.

Con la Carta dei Servizi, WOOM Italia S.r.l. informa gli utenti dei servizi disponibili, delle finalità e modalità di erogazione, strutture e personale attraverso cui il servizio viene erogato. La Carta dei Servizi contiene inoltre i diritti e i doveri degli utenti, le procedure di reclamo e di controllo.

WOOM Italia S.r.l. adotta inoltre ogni anno piani diretti al miglioramento degli standard dei servizi e opera con i seguenti sistemi certificati ISO: Sistema di Gestione per la Qualità, Sistema di Gestione Ambientale e Sistema di Gestione Anticorruzione.

Il presente Codice Etico, carta dei diritti e dei doveri fondamentali che definisce le responsabilità etico-sociali dell'impresa, condivide e abbraccia i valori presenti nella Carta dei Servizi e gli standard di servizio certificati.



«La nostra azienda nasce per migliorare quotidianamente
la vita delle persone
dando un'opportunità soprattutto a quelle più deboli e vulnerabili»

Procedura Whistleblowing

Rev. 0 del 14/12/2023

Approvato dal C.d.A. in data 14/12/2023



WOOM ITALIA S.R.L.

società unipersonale

via Tommaso Fiore, 15 - 70015 Noci (BA)
T. (+39) 0804974015 - F. (-39) 0804977068
info@woomitalia.it - www.woomitalia.it

WOOM ITALIA SRL - Procedura Whistleblowing

INDICE

1. Premessa	5
2. Perimetro applicativo.	5
3. Riferimenti normativi e documentali interni.	5
4. Definizioni.	6
5. Ambito soggettivo: i soggetti segnalanti.	7
6. Ambito oggettivo.	7
6.1. Il contenuto delle segnalazioni.	7
6.2. Esclusioni.	8
6.3. Le caratteristiche delle segnalazioni.	8
7. Canali di segnalazione.	9
7.1. La segnalazione interna e gli strumenti di segnalazione.	9
7.1.1. La funzione incaricata della ricezione e della gestione della segnalazione interna.	9
7.1.2. La gestione della segnalazione interna.	10
7.1.3. Trattamento dei dati personali.	12
7.1.4 Reportistica conseguente alla segnalazione interna	12
8. Tutele.	12
8.1. Riservatezza.	13
8.2. Tutela da ritorsioni.	14
8.3. Limitazioni di responsabilità per il Segnalante.	15
9. Violazioni della presente Procedura.	16
10. Gestione della documentazione.	17
11. Diritti in materia di protezione dei dati del segnalante, del segnalato e delle persone coinvolte	17
12. Attività di informazione e formazione.	17
13. Norma di chiusura.	17

1. PREMESSA

La presente Procedura ha lo scopo di definire e regolare le azioni organizzative e i processi interni necessari ad istituire e attuare, all'interno di WOOM ITALIA SRL (di seguito « la Società » o «Woom Italia »), un sistema di segnalazione c.d. Whistleblowing.

La Società, infatti, conferma e ribadisce di credere fortemente in una cultura aziendale in cui chiunque si senta libero di condividere e comunicare reali preoccupazioni in merito a presunte irregolarità senza dover temere conseguenze negative, in conformità con i valori fondamentali promossi dalla Società e, al tempo stesso, scoraggiando le persone dal commettere abusi e irregolarità, e promuovendo un clima di apertura, trasparenza e integrità.

La presente Procedura, in particolare, è adottata in applicazione del D.Lgs 24/23 e dell'art. 6 comma 2-bis D.Lgs 231/01 ed è dunque parte integrante del Modello di gestione, organizzazione e controllo adottato ai sensi del D.Lgs 231/01 dalla Società.

2. PERIMETRO APPLICATIVO

La presente Procedura si applica a Woom Italia e a tutte le sue eventuali società controllate, sia italiane che estere.

3. RIFERIMENTI NORMATIVI E DOCUMENTALI INTERNI

- Regolamento del Parlamento europeo n. 679 del 27 aprile 2016 relativo alla protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali, nonché alla libera circolazione di tali dati;
- Legge 30 novembre 2017 n. 179 "Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui sono venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato";
- 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;
- Decreto Legislativo 10 marzo 2023, n. 24 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 (il D. Lgs. 24/2023);
- D.Lgs. 8 giugno 2001 n. 231 (« Decreto 231») riguardante la "Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica";
- Modello di organizzazione, gestione e controllo adottato dalla Società ("Modello 231" o "MOG");
- Codice Etico adottato dalla Società;
- Manuale del Sistema di Gestione adottato dalla Società.

Inoltre, in fase di prima adozione, la presente Procedura è stata strutturata avendo riguardo anche alle indicazioni contenute nelle Linee Guida ANAC (approvate con delibera n. 311 del 12.7.23), nelle Linee Guida CNDCEC e nelle Linee Guida Confindustria, entrambe di ottobre 2023.

4. DEFINIZIONI

Ai fini della presente Procedura, valgono le seguenti definizioni:

a) “Responsabile Whistleblowing” (o “RWB”): il soggetto nominato dal CdA della Società e incaricato (i) di ricevere le segnalazioni trasmesse tramite il Canale di segnalazione interna, (ii) di gestire la segnalazione ricevuta attivando la necessaria istruttoria, (iii) di attivare i doveri di reportistica successivi alla conclusione della istruttoria, (iv) di dare riscontro al segnalante; il RWB è dotato di autonomia e indipendenza dagli organi gestori e apicali della società e di una specifica competenza in materia di gestione delle segnalazioni di violazioni e delle connesse attività di investigazione interna.

b) “Piattaforma Whistleblowing” (o “Piattaforma WB”): canale interno dedicato all’invio e alla gestione delle Segnalazioni, anche in forma anonima, che garantisce la riservatezza dell’identità del Segnalante, dei Segnalati e delle persone comunque coinvolte, nonché del contenuto della Segnalazione e della relativa documentazione.

c) “Segnalante”: persona che procede ad una segnalazione secondo le procedure e i canali previsti dalla presente Procedura e dunque destinataria delle connesse tutele.

d) “Segnalazione”: comunicazione-informativa trasmessa attraverso uno dei Canali di segnalazione previsti dalla presente Procedura dal segnalante e che verrà trattata secondo le previsioni della presente Procedura WB. Le segnalazioni, inoltre e più in particolare, sono definite come le informazioni, compresi i fondati sospetti, su violazioni già commesse o non ancora commesse (ma che, sulla base di elementi concreti, potrebbero esserlo), nonché su condotte volte ad occultarle (es. occultamento o distruzione di prove).

Si deve poi trattare di comportamenti, atti od omissioni di cui il segnalante o il denunciante sia venuto a conoscenza nel contesto lavorativo.

L’oggetto della segnalazione (ossia ciò che può essere segnalato attivando l’applicabilità della presente Procedura e le connesse tutele) è regolato nel dettaglio al § 6.1., a cui si rinvia.

c) “Segnalato” o “Persona coinvolta”: la persona fisica o giuridica menzionata nella segnalazione interna come persona alla quale la violazione è attribuita o come persona comunque implicata nella violazione segnalata o divulgata pubblicamente.

d) “Ritorsione”: qualsiasi comportamento, atto od omissione, anche solo tentato o minacciato, posto in essere in ragione della segnalazione o della denuncia all’ autorità giudiziaria o contabile 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.

5. AMBITO SOGGETTIVO: I SOGGETTI SEGNALANTI

e) “Procedura Whistleblowing” (o “Procedura WB”): la presente Procedura.

Possono utilizzare i Canali di segnalazione regolati dalla presente Procedura e usufruire delle connesse tutele i seguenti soggetti:

- gli azionisti e le persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza, anche qualora tali funzioni siano esercitate in via
- tutti i lavoratori subordinati, a prescindere dall’inquadramento contrattuale, della Società;
- i lavoratori autonomi, i fornitori di beni e servizi, i collaboratori, i liberi professionisti e i consulenti che prestano la propria attività in favore della Società;
- eventuali tirocinanti e stagisti, retribuiti o non retribuiti, che prestano la propria attività presso la Società.

La possibilità di utilizzare il canale di segnalazione della Società e le connesse tutele trovano applicazione anche nel caso in cui, in relazione ai soggetti segnalanti sopra elencati:

- il rapporto giuridico/lavorativo con la Società non è ancora iniziato, se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite durante il processo di selezione o in altre fasi precontrattuali;
- la segnalazione venga effettuata durante il periodo di prova del segnalante;
- la segnalazione venga effettuata successivamente allo scioglimento del rapporto giuridico/lavorativo con la Società, quando la segnalazione ha per oggetto violazioni acquisite nel corso del rapporto stesso.

6. AMBITO OGGETTIVO

6.1. Il contenuto delle segnalazioni

Parallelamente ai flussi informativi previsti dal § 4.6 del Modello 231 della Società, i Canali di segnalazione previsti dalla presente Procedura possono essere utilizzati per la segnalazione di comportamenti e fatti che appaiono poter integrare le seguenti fattispecie:

- condotte illecite rilevanti ai sensi del D.Lgs 231/01 (dunque, riferite ad uno dei c.d. reati presupposto del D.Lgs 231/01);
- violazioni del Modello 231 della Società e delle Procedure aziendali espressamente richiamate – quali Protocolli 231 - dal medesimo Modello 231;
- violazioni del Codice Etico della Società.

Le segnalazioni possono riferirsi ad informazioni, compresi i fondati sospetti, su violazioni già commesse o non ancora commesse (ma che, sulla base di elementi concreti, potrebbero esserlo), nonché su condotte volte ad occultarle (es. occultamento o distruzione di prove).

Si deve poi trattare di comportamenti, atti od omissioni di cui il segnalante o il denunciante sia venuto a conoscenza nel contesto lavorativo (compreso rapporti di consulenza o nell'ambito di contratti di fornitura).

Resta poi ferma la normativa in materia di: i) informazioni classificate; ii) segreto medico e forense; iii) segretezza delle deliberazioni degli organi giurisdizionali; iv) norme di procedura penale sull'obbligo di segretezza delle indagini; v) disposizioni sull'autonomia e indipendenza della magistratura; vi) difesa nazione e di ordine e sicurezza pubblica; vii) nonché di esercizio del diritto dei lavoratori di consultare i propri rappresentanti o i sindacati.

6.2. Esclusioni

Sono invece escluse dalla tutela prevista dalla presente Procedura le segnalazioni:

- (i) legate ad un interesse di carattere personale del segnalante o della persona che ha sporto una denuncia all'autorità giudiziaria o contabile che attengono esclusivamente ai propri rapporti individuali di lavoro, ovvero inerenti ai propri rapporti di lavoro con le figure gerarchicamente sovraordinate;
- (ii) in materia di sicurezza e difesa nazionale;
- (iii) relative a violazioni già regolamentate in via obbligatoria in alcuni settori speciali, alle quali continua dunque ad applicarsi la disciplina di segnalazione ad hoc (ad esempio, in materia di servizi finanziari, prevenzione riciclaggio, terrorismo, sicurezza nei trasporti, tutela dell'ambiente).

6.3. Caratteristiche della segnalazione

In tutti i casi, è opportuno che la segnalazione specifichi:

- salvo i casi di segnalazioni anonime, i dati identificativi della persona segnalante (nome, cognome, luogo e data di nascita);
- le circostanze di tempo e di luogo in cui si è verificato il fatto oggetto di segnalazione, e, quindi, una descrizione dei fatti oggetto della segnalazione, specificando i dettagli relativi alle notizie circostanziali e ove presenti anche le modalità con cui si è venuto a conoscenza dei fatti oggetto della segnalazione;
- le generalità o altri elementi che consentano di identificare il soggetto cui attribuire i fatti segnalati;
- eventuali procedure o Protocolli 231 che si ritengono violati;
- Il Segnalante può, altresì, allegare documenti per fornire elementi ulteriori relativi al fatto segnalato e indicare altri soggetti che ne sono a conoscenza.

Il segnalante inoltre deve specificare se vuole mantenere riservata la propria identità e beneficiare delle tutele previste nel caso di eventuali ritorsioni.

In tutti i casi è fatto obbligo per il segnalante di dichiarare se ha un interesse pri-

vato collegato alla segnalazione.

In caso di ricezione di “segnalazioni anonime”, se risultano puntuali, circostanziate e supportate da idonea documentazione, potranno essere equiparate dal RWB alle segnalazioni ordinarie e, in quanto tali, potranno essere trattate in conformità alla presente Procedura.

7. CANALI DI SEGNALAZIONE

Secondo le previsioni di cui al D.Lgs 24/23, la Società ha istituito un Canale di segnalazione interna, fatta ovviamente salva la facoltà di presentare una denuncia all’Autorità Giudiziaria nei casi in cui ne sussistano i presupposti.

7.1. La segnalazione interna e gli strumenti di segnalazione

La Società ha adottato un Canale di segnalazione interna che risponde ai requisiti di cui al D.Lgs 24/23, utilizzabile da tutti i segnalanti per l’integralità delle segnalazioni oggetto della presente Procedura, così come definite al § 6.

In particolare, la Società ha attivato la Piattaforma Whistleblowing, accessibile tramite il link: <https://whistleblowersoftware.com/secure/9adcae4c-aef3-4177-acab-64330d8bcd3a> che consente tre diversi tipi di segnalazione:

- (i) segnalazione scritta attuata con modalità informatiche e criptate;
- (ii) segnalazione orale tramite l’invio di un messaggio vocale (con la possibilità di attivare una funzione che camuffa la voce);
- (iii) un incontro di persona con il RWB, richiesto dal segnalante tramite piattaforma; il contenuto dell’incontro, previa autorizzazione del Segnalante, verrà documentato mediante registrazione su un dispositivo idoneo alla conservazione e all’ascolto oppure verrà riportato in un verbale redatto dal gestore della Segnalazione e sottoscritto dal Segnalante a conferma della correttezza di quanto riportato.

L’utilizzo della piattaforma – fornita da un provider specializzato e dotata delle necessarie certificazioni – garantisce, anche con 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.

7.1.1. La funzione incaricata della ricezione e della gestione della segnalazione interna

Il soggetto competente alla ricezione e alla gestione delle Segnalazioni è il Responsabile Whistleblowing (“RWB”), funzione che è stata attribuita – previa attenta valutazione del contesto societario da parte del CdA – alla Funzione di Conformità per la Prevenzione della Corruzione (FPC) della Società.

Il RWB è dotato di autonomia e indipendenza dagli organi gestori e apicali della società e di una specifica competenza in materia di gestione delle segnalazioni di

violazioni e delle connesse attività di investigazione interna.

Il RWB potrà avvalersi di funzioni aziendali o di professionisti esterni allo scopo incaricati, per l'eventuale svolgimento di attività istruttoria o di approfondimento (con l'incarico di "Gestore del Caso"). Tali funzioni-professionisti esterni sono incaricati, formati ed autorizzati mediante apposita lettera di incarico e nomina che ne regola espressamente anche i doveri di riservatezza e confidenzialità e gli eventuali e connessi adempimenti privacy.

In ogni modo, nel caso in cui risulti necessario avvalersi dell'assistenza tecnica di professionisti terzi, nonché del supporto specialistico del personale di altre funzioni/direzioni aziendali e necessario - al fine di garantire gli obblighi di riservatezza richiesti dalla normativa - oscurare ogni tipologia di dato che possa consentire l'identificazione della persona segnalante o di ogni altra persona coinvolta (si pensi, ad esempio, al facilitatore o ulteriori persone menzionate all'interno della segnalazione).

Inoltre, nel caso in cui il RWB sia direttamente coinvolto (come segnalante, come segnalato o come persona coinvolta o interessata dalla segnalazione), la Piattaforma prevede un meccanismo specifico che consente di indirizzare la segnalazione non al RWB ma all'Organismo di Vigilanza. In questo caso, l'Organismo di Vigilanza applicherà la presente Procedura per la gestione ricevuta e riporterà del relativo esito esclusivamente e direttamente – non appena l'istruttoria sarà conclusa - al CdA.

La segnalazione interna presentata ad un soggetto diverso dal RWB (o, in caso di conflitto, dall'Organismo di Vigilanza) è trasmessa, entro sette giorni dal suo ricevimento, al soggetto competente, dando contestuale notizia della trasmissione alla persona segnalante. Anche questa trasmissione deve avvenire tramite piattaforma.

7.1.2. La gestione della segnalazione interna

Una volta che la Segnalazione inviata attraverso la Piattaforma WB viene ricevuta dal RWB, quest'ultimo rilascia – sempre tramite Piattaforma - al Segnalante un avviso di ricevimento della Segnalazione entro 7 giorni dalla data di ricezione della stessa.

Successivamente, il RWB verifica che siano soddisfatti i requisiti di ammissibilità della Segnalazione previsti dalla presente Procedura e, in particolare: (i) se la stessa rientra nell'ambito di applicazione oggettivo del D.Lgs. 24/2023 così come illustrato al § 6.1; (ii) se sussistono i motivi di esclusione di cui al § 6.2.; (iii) se la segnalazione non ha i contenuti obbligatori di cui al § 6.3 e dunque risulta troppo generica, inappropriata o inconferente.

Nel caso in cui la condizione sub (i) e sub (ii) non siano soddisfatte, il RWB, ritenendo la Segnalazione inammissibile e dandone adeguata motivazione, la archivia e ne dà comunicazione al Segnalante precisando, ove possibile, l'indirizzo della

funzione competente a cui inviare comunicazioni della specie di quella archiviata. Nel caso in cui la condizione sub (iii) non sia soddisfatta, il RWB, ritenendo la Segnalazione inammissibile e dandone adeguata motivazione, la archivia e ne da comunicazione al Segnalante.

Se la Segnalazione risulta, invece, ragionevolmente fondata ed è supportata da elementi sufficienti per procedere, il RWB avvia la fase di indagine e, a tal fine:

- può richiedere chiarimenti e integrazioni al Segnalante e/o a eventuali altri soggetti coinvolti nella Segnalazione con l'adozione delle necessarie cautele al fine di garantire la tutela della riservatezza;
- può interloquire con il Segnalante, anche se anonimo, tramite la Piattaforma WB;
- qualora non pregiudichi lo svolgimento delle attività e il RWB ritenga necessario acquisire informazioni dal Segnalato, può informare quest'ultimo dell'esistenza di una Segnalazione nei suoi confronti e procedere alla raccolta delle relative informazioni mediante richiesta scritta ovvero mediante la sua audizione, con verbalizzazione dell'incontro. Il RWB non ha l'obbligo di informare il Segnalato dell'esistenza di una Segnalazione che lo riguarda, ma se il Segnalato ne è a conoscenza può in ogni caso richiedere di essere sentito e il RWB da seguito alla richiesta ricevuta invitando il Segnalato a formulare le sue osservazioni per iscritto.

Al termine delle verifiche, il RWB:

- archivia la Segnalazione nel caso in cui ritenga che la stessa sia infondata, motivandone le ragioni;
- individua le azioni "correttive" da intraprendere e le comunica al CdA, nonché attiva i connessi doveri di reportistica verso gli Organi societari secondo le previsioni di cui § 7.1.4.

Entro 3 mesi dalla data dell'avviso di ricevimento o, in mancanza, dalla scadenza del termine di 7 giorni dalla presentazione della Segnalazione, il RWB fornisce riscontro al Segnalante comunicando (i) l'avvenuta archiviazione, (ii) l'avvenuto accertamento della fondatezza della segnalazione e la sua trasmissione agli organi competenti, (iii) l'attività svolta; se, alla scadenza del termine, l'istruttoria non si è ancora conclusa, è previsto un riscontro "interlocutorio" (quale un aggiornamento sullo stato di avanzamento dell'istruttoria) a cui deve necessariamente comunque seguire, a istruttoria conclusa, il riscontro finale sul suo esito.

Tutte le comunicazioni tra RWB e Segnalante avvengono tramite piattaforma (con l'unica eccezione dell'incontro individuale sopra disciplinato). Inoltre, tutte le attività svolte dal RWB sono documentate e tracciate nella Piattaforma WB, dal ricevimento della Segnalazione sino alla chiusura della stessa.

Ai sensi di quanto previsto dal Decreto, e infatti necessario che, durante le fasi di istruttoria e di accertamento della segnalazione, sia tutelata la riservatezza dell'identità della persona segnalante, del segnalato e di tutte le persone coinvolte e/o menzionate nella segnalazione

7.1.3. Trattamento dei dati personali

Il trattamento dei dati personali delle persone coinvolte e/o citate nelle Segnalazioni nonché dei Segnalanti viene effettuato in conformità a quanto previsto dal D. Lgs. 24/2023, dal Regolamento UE n. 679 del 27 aprile 2016 (GDPR), dal D. Lgs. 196/2003 e s.m.i. (Codice della Privacy) e dal D. Lgs. 201/2018, come da specifica informativa pubblicata sul sito della Società.

7.1.4 Reportistica conseguente alla segnalazione interna

Il RWB è tenuto alla seguente reportistica in favore di organi societari:

a. In caso di esito positivo dell'indagine (ossia evidenza della commissione di un illecito/una violazione del Modello 231 tra quelle elencate al § 6.1), il RWB produce una nota scritta con l'iter dell'indagine, le prove raccolte e le conclusioni cui si è giunti in merito alle presunte violazioni o i reati segnalati, riportando immediatamente al CdA (ma sempre garantendo la riservatezza dell'identità del segnalante omettendo di fornire indicazioni che possano consentire di identificarlo) affinché adotti le misure che ritenga opportune organizzative e disciplinari. La stessa nota scritta è trasmessa anche all'Organismo di Vigilanza della Società affinché adotti le azioni previste dal Modello che risultino necessarie alla luce delle relazioni del RWB.

b. Per quelle segnalazioni che risultassero invece non confermate, il RWB riferirà al CdA con una relazione annuale, contenente le informazioni aggregate sulle risultanze dell'attività svolta a seguito delle segnalazioni ricevute. La medesima relazione è trasmessa annualmente all'OdV.

c. Non appena la segnalazione viene ricevuta dal RWB e venga ritenuta ammissibile, se attiene alla violazione del Modello 231 della Società o alla possibile commissione di un reato presupposto 231, essa deve essere immediatamente trasmessa – con tutela piena della riservatezza del segnalante – all'OdV da parte del RWB. L'OdV potrà procedere parallelamente alla propria istruttoria in autonomia ma senza poter accedere al nome del segnalante; nel caso tale informazione risultasse essenziale ai fini dell'istruttoria, l'OdV attenderà l'esito dell'istruttoria del RWB.

8. TUTELE

Le tutele di cui ai paragrafi 8.1, 8.2 e 8.3 che seguono si applicano se il Segnalante al momento della Segnalazione,;

- aveva fondato motivo di ritenere che le informazioni sulle violazioni segnalate fossero veritiere (es. il Segnalante deve aver specificato le circostanze di tempo e luogo e descritto in modo specifico il fatto, il Segnalante non deve aver consapevolmente segnalato informazioni errate o palesemente prive di fondamento) e rientrassero nell'ambito oggettivo della Segnalazione indicato al paragrafo 6.1 che precede;
- ha rispettato quanto previsto dalla presente Procedura.

I motivi che hanno indotto il Segnalante a presentare la Segnalazione sono irrilevanti ai fini della sua tutela.

Le tutele di cui ai paragrafi 9.1, 9.2 e 9.3 che seguono non si applicano, invece, quando sia stata accertata con sentenza (anche di primo grado) la responsabilità del Segnalante per i reati di calunnia o diffamazione o comunque per i medesimi reati commessi con la denuncia all'autorità giudiziaria o contabile ovvero la responsabilità civile del Segnalante per aver riferito informazioni false intenzionalmente con dolo o colpa. In queste ipotesi, sono, inoltre, previste sanzioni disciplinari.

Le misure di tutela sono estese anche ai seguenti soggetti:

- facilitatori, ossia le persone che assistono il Segnalante nel processo di segnalazione, prestandogli consulenza e sostegno, e che operano all'interno del medesimo contesto lavorativo del Segnalante;
- persone del medesimo contesto lavorativo del Segnalante legate ad esso da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado o persone legate da una rete di relazioni sorte in ragione del fatto che esse operano, o hanno operato in passato, nel medesimo ambiente lavorativo del Segnalante;
- colleghi di lavoro con rapporto abituale e corrente con il Segnalante, ossia soggetti che, al momento della Segnalazione, lavorano con il Segnalante e con lo stesso hanno un rapporto connotato da una continuità tale da determinare un rapporto di comunanza tra loro;
- enti di proprietà del Segnalante, ossia di cui il Segnalante è titolare in via esclusiva oppure di cui detiene la partecipazione maggioritaria;
- enti per i quali il Segnalante lavora;
- enti che operano nel medesimo contesto lavorativo del Segnalante.

Le tutele di cui ai §§ 8.1, 8.2 e 8.3 che seguono si applicano anche in caso di Segnalazione anonima, qualora la persona Segnalante venga successivamente identificata nel corso delle attività di gestione della Segnalazione o comunque qualora il Segnalante sia comunque identificabile.

8.1. Riservatezza

Le segnalazioni non possono essere utilizzate oltre quanto necessario per dare adeguato seguito alle stesse.

L'identità della persona segnalante e qualsiasi altra informazione da cui può evincersi, direttamente o indirettamente, 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.

Nell'ambito dell'eventuale procedimento penale che origina come conseguenza 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 dell'eventuale procedimento disciplinare che origina come conseguenza della segnalazione, 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.

È dato avviso alla persona segnalante mediante comunicazione scritta delle ragioni della rivelazione dei dati riservati, nella ipotesi di cui al comma 5, secondo periodo, nonché nelle procedure di segnalazione di cui al presente capo quando la rivelazione della identità della persona segnalante e delle informazioni di cui al comma 2 è indispensabile anche ai fini della difesa della persona coinvolta.

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.

Ferma le sopra elencate previsioni, nelle procedure di segnalazione interna di cui al presente §, la persona coinvolta può essere sentita, ovvero, su sua richiesta, è sentita, anche mediante procedimento cartolare attraverso l'acquisizione di osservazioni scritte e documenti.

Il d.lgs. 24/23 prevede che la tutela alla riservatezza del segnalante sia estesa anche alle persone che vengono indicate nella segnalazione nonché alla persona segnalata; la società e il RWB dunque attuano e garantiscono tali tutele nel gestire la segnalazione, richiamando e applicando le previsioni specifiche previste dal decreto.

8.2. Tutela da ritorsioni

In tutti i casi in cui il segnalante ha effettuato la segnalazione in buona fede, a prescindere dall'esito della segnalazione, avendo fondato motivo di ritenere che le informazioni sulle violazioni segnalate, divulgate pubblicamente o denunciate fossero vere e rientrassero nell'ambito oggettivo di cui al § 6.1, valgono i seguenti obblighi di protezione:

- a)** Le persone di cui ai §§ 5 e 8 non possono subire alcuna ritorsione.
- b)** 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 dell'art. 17 D.Lgs 24/23, si presume che gli stessi siano stati posti in essere a causa della segnalazione o della denuncia all'autorità giudiziaria o contabile. L'onere di provare che tali condotte o atti sono motivati da ragioni estranee alla segnalazione o alla denuncia è a carico di colui che li ha posti in essere.
- c)** In caso di domanda risarcitoria presentata all'autorità giudiziaria dalle persone segnalanti, se tali persone dimostrano di aver effettuato, ai sensi del presente decreto, una segnalazione o una denuncia all'autorità giudiziaria o contabile e di aver subito un danno, si presume, salvo prova contraria, che il danno sia conseguenza di tale segnalazione o denuncia all'autorità giudiziaria o contabile.

Di seguito sono indicate talune fattispecie che, qualora poste in essere in ragione della segnalazione o della denuncia all'autorità giudiziaria o contabile e se idonee a provocare alla persona segnalante o alla persona che ha sporto la denuncia, in via diretta o indiretta, un danno ingiusto, costituiscono ritorsioni:

- a)** il licenziamento, la sospensione o misure equivalenti;
- b)** la retrocessione di grado o la mancata promozione;
- c)** il mutamento di funzioni, il cambiamento del luogo di lavoro, la riduzione dello stipendio, la modifica dell'orario di lavoro;
- d)** la sospensione della formazione o qualsiasi restrizione dell'accesso alla stessa;
- e)** le note di merito negative o le referenze negative;
- f)** l'adozione di misure disciplinari o di altra sanzione, anche pecuniaria;
- g)** la coercizione, l'intimidazione, le molestie o l'ostracismo;
- h)** la discriminazione o comunque il trattamento sfavorevole;
- i)** 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;
- l)** il mancato rinnovo o la risoluzione anticipata di un contratto di lavoro a termine;
- m)** 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;
- n)** 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;
- o)** la conclusione anticipata o l'annullamento del contratto di fornitura di beni o servizi;
- p)** l'annullamento di una licenza o di un permesso;
- q)** la richiesta di sottoposizione ad accertamenti psichiatrici o medici.

Gli enti e le persone di cui al § 5 possono comunicare all'ANAC le ritorsioni che ritengono di avere subito. In caso di ritorsioni commesse nel contesto lavorativo di un soggetto del settore privato l'ANAC informa l'Ispettorato nazionale del lavoro, per i provvedimenti di propria competenza.

Gli atti assunti in violazione del divieto di atti ritorsivi sono nulli. Le persone di cui al § 5 che siano state licenziate a causa della segnalazione o della denuncia all'autorità giudiziaria o contabile hanno diritto a essere reintegrate nel posto di lavoro, 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 posta in essere in violazione dell'articolo 17 D.Lgs 24/23 e la dichiarazione di nullità degli atti adottati in violazione del medesimo articolo.

8.3. Limitazioni di responsabilità per il Segnalante

Ulteriore tutela riconosciuta dal Decreto al Segnalante e la limitazione della sua responsabilità rispetto alla rivelazione e alla diffusione di alcune categorie di in-

formazioni, che altrimenti lo esporrebbero a responsabilità penali, civili e amministrative.

In particolare, il segnalante non sarà chiamato a rispondere né penalmente, né in sede civile e amministrativa:

- di rivelazione e utilizzazione del segreto d'ufficio (art. 326 c.p.);
- di rivelazione del segreto professionale (art. 622 c.p.);
- di rivelazione dei segreti scientifici e industriali (art. 623 c.p.);
- di violazione del dovere di fedeltà e di lealtà (art. 2105 c.c.);
- di violazione delle disposizioni relative alla tutela del diritto d'autore;
- di violazione delle disposizioni relative alla protezione dei dati personali;
- di rivelazione o diffusione di informazioni sulle violazioni che offendono la reputazione della persona coinvolta.

Il Decreto pone tuttavia due condizioni all'operare delle suddette limitazioni di responsabilità:

1. al momento della rivelazione o della diffusione vi siano fondati motivi per ritenere che le informazioni siano necessarie per svelare la violazione oggetto di segnalazione;
2. la segnalazione sia effettuata nel rispetto delle condizioni previste dal Decreto per beneficiare della tutela contro le ritorsioni (fondati motivi per ritenere veritieri i fatti segnalati, la violazione sia tra quelle segnalabili e siano rispettate le modalità e le condizioni di accesso alla segnalazione).

Va evidenziato, quindi, che la limitazione opera se le ragioni alla base della rivelazione o diffusione non sono fondate su semplici illazioni, gossip, fini vendicativi, opportunistici o scandalistici.

In ogni caso, occorre considerare che non è esclusa la responsabilità per condotte che:

- non siano collegate alla segnalazione;
- non siano strettamente necessarie a rivelare la violazione;
- configurino un'acquisizione di informazioni o l'accesso a documenti in modo illecito.

9. VIOLAZIONI DELLA PRESENTE PROCEDURA

Integra un illecito disciplinare la violazione della presente Procedura, ferma restando in ogni caso qualsiasi responsabilità, anche di natura civile, penale e/o amministrativa da accertarsi da parte delle Autorità competenti. In particolare, sono previste:

- sanzioni disciplinari in capo al Segnalante che - a seguito di valutazione del RWB - abbia (i) in mala fede segnalato violazioni che si rivelino completamente inconsistenti e, più in generale, (ii) abbia abusato o fatto un improprio utilizzo e/o un'intenzionale strumentalizzazione della presente Procedura;
- sanzioni disciplinari in capo al Segnalato nel caso in cui il RWB (o, in caso di potenziale conflitto, l'OdV), all'esito dell'istruttoria, accerti la fondatezza della Segnalazione;
- sanzioni a carico dei componenti del RWB o dei soggetti preposti o comunque

coinvolti nell'istruttoria in caso di violazione dell'obbligo di riservatezza. Il procedimento disciplinare e le connesse sanzioni si applicano sulla base delle regole interne aziendali (cfr Sistema Disciplinare previsto dal Modello 231 della Società) e i contratti collettivi applicabili.

10. GESTIONE DELLA DOCUMENTAZIONE

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, nel rispetto degli obblighi di riservatezza di cui all'articolo 12 del D.lgs 24/23 e del principio di cui agli articoli 5, paragrafo 1, lettera e), del regolamento (UE) 2016/679 e 3, comma 1, lettera e), del decreto legislativo n. 51 del 2018.

11. DIRITTI IN MATERIA DI PROTEZIONE DEI DATI DEL SEGNALANTE, DEL SEGNALATO E DELLE PERSONE COINVOLTE.

Si rimanda all'informativa sulla protezione dei dati personali pubblicata sul sito della società.

12. ATTIVITA' DI INFORMAZIONE E FORMAZIONE

La Società garantisce che il RWB sia sottoposto ad una specifica formazione (pianificata periodicamente e attuata dalla Società) relativa alla gestione del Canale e alle modalità di attuazione degli adempimenti previsti per garantire la riservatezza del segnalante.

Dell'esistenza del Canale, del suo funzionamento e delle sue caratteristiche è data specifica informativa (a cura della Società) a tutti i dipendenti della Società, nonché a coloro che rientrano tra i soggetti Segnalanti (fornitori, outsourcer, partner, consulenti, etc.).

Del Canale e della presente Procedura, inoltre, viene data specifica informativa sul sito web della società, ove sono rese disponibili altresì le c.d. "informative Privacy" connesse alla gestione delle segnalazioni.

13. NORMA DI CHIUSURA

Per tutto quanto non espressamente regolato nella presente Procedura, si rinvia alla disciplina specifica di cui al D.lgs 24/23 e alle norme in esso richiamate; a tale disciplina devono attenersi in termini pieni sia le funzioni incaricate di ricevere e gestire la segnalazione, sia ogni altra funzione e esponente aziendali che entri in contatto con il canale di segnalazione regolato con la presente Procedura.

woom
ITALIA

WOOM ITALIA Srl *a socio unico*
via Tommaso Fiore, 15 - 70015 Noci (BA)
T. 0804974015 - F. 0804977068
www.woomitalia.it - info@woomitalia.it