Rev.	Data	Descrizione modifiche	Redatto	Verificato/Approvato
1	01.11.2023	Adeguamento al D.Lgs. n. 24/2023		
0	15.12.2020	Emissione		

INDICE

1. PREMESSA 1
2. SCOPO E CAMPO DI APPLICAZIONE 1
3. RIFERIMENTI 2
4. TERMINI E DEFINIZIONI 2
5. DIFFUSIONE, COMUNICAZIONE E FORMAZIONE 2
6. SEGNALAZIONE 2
7. I REQUISITI DELLA SEGNALAZIONE 3
8. I MEZZI DI SEGNALAZIONE 3
9. IL DESTINATARIO DELLA SEGNALAZIONE 4
10. GESTIONE DELLA SEGNALAZIONE 4
11. TUTELA E RESPONSABILITA' DEL SEGNALANTE 5
12. DIVIETO DI RITORSIONI 6
13. RESPONSABILITA' DEL SEGNALANTE 6
14. TUTELA DEL SEGNALATO 7
15. CONSERVAZIONE DEI DATI 7

1. PREMESSA

La presente procedura è finalizzata a dare attuazione alla disciplina del c.d. whistleblowing di cui al D.Lgs. n. 24/2023.

Nel rispetto della normativa vigente, LAVORGNA SRL, ha infatti implementato un sistema che permetta di presentare, a tutela dell'interesse pubblico e dell'integrità della società, segnalazioni circonstanziate di violazioni di disposizioni normative nazionali o dell'Unione europea, nonché condotte illecite rilevanti ai sensi del D.Lgs n. 231/2001, di cui si sia venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte.

La legge mira a incentivare la collaborazione di dipendenti e collaboratori per favorire l'emersione di fenomeni illeciti, anche con la previsione di sistemi che consentono alle persone di segnalare gli eventuali illeciti di cui vengono a conoscenza in condizioni di sicurezza. Invero, la legge prevede che l'identità della persona segnalante (di seguito "Segnalante") e qualsiasi altra informazione da cui può evincersi, direttamente o indirettamente, tale identità non possono essere rivelate, senza il suo consenso espresso, a persone diverse da quelle competenti a ricevere o a dare seguito alle segnalazioni e disciplina il divieto di atti di ritorsione o discriminazione, diretti o indiretti, nei confronti del Segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione, introducendo sanzioni nei confronti di chi viola le misure di tutela del Segnalante.

Per la corretta tenuta del sistema, la legge prevede sanzioni nei confronti di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate.

La gestione delle segnalazioni ed il relativo trattamento dei dati ai fini privacy è effettuato in osservanza della disciplina legislativa vigente e della normativa interna in materia di privacy, assicurando, altresì, le esigenze di riservatezza sottese allo svolgimento delle attività istruttorie.

2. SCOPO E CAMPO DI APPLICAZIONE

Lo scopo della procedura è quello di definire i soggetti che godono delle tutele normative della disciplina del whistleblowing e regola il processo di ricezione, analisi e trattamento delle segnalazioni.

La procedura si applica a:

- condotte illecite rilevanti ai sensi del Decreto e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti;
- le violazioni del modello di organizzazione e gestione della Lavorgna Srl di cui i destinatari siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte.

I Destinatari della presente procedura, ossia coloro che possono procedere alle segnalazioni secondo i canali qui indicati, sono:

- Dipendenti
- Candidati a posizioni lavorative ove le informazioni sulle violazioni che intendono segnalare siano state acquisite durante il processo di selezione o in altre fasi precontrattuali;
- Partner, fornitori, collaboratori, utenti;

- Ex dipendenti ovvero ex collaboratori, ove le informazioni sulle violazioni che intendono segnalare siano state acquisite in costanza del rapporto di lavoro e/o collaborazione;
- Tiroconanti e stagisti;

Le misure di protezione indicate nella presente procedura si applicano altresì ai seguenti ulteriori soggetti che non effettuano direttamente la segnalazione:

- facilitatori (persone che assistono il Segnalante nel processo di segnalazione, operanti all'interno del medesimo contesto lavorativo e la cui assistenza deve rimanere riservata);
- persone appartenenti al medesimo contesto lavorativo del Segnalante e legate a quest'ultimo da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado;
- colleghi di lavoro del Segnalante impegnati nel medesimo contesto lavorativo e che hanno con il Segnalante un rapporto abituale e corrente;
- enti di proprietà del Segnalante o per i quali egli lavora, nonché enti che operano nel medesimo contesto lavorativo del Segnalante.

3. RIFERIMENTI

La gestione delle segnalazioni fa riferimento a:

MOG 231	D. Lgs. 231/2001
Legge 165/2017	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
D. Lgs n.24/2003	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

4. TERMINI E DEFINIZIONI

Segnalazione (cd. whistleblowing), è un atto di manifestazione di senso civico, attraverso cui il segnalatore (c.d. whistleblower) contribuisce all'emersione e alla prevenzione di rischi e situazioni pregiudizievoli

Whistleblower colui, dipendente, consulente o altro soggetto giuridico, che intende segnalare violazioni o irregolarità agli organi legittimati ad intervenire

Incaricato, individuato da Lavorgna srl, è risorsa esperta che conosce approfonditamente le procedure e l'organizzazione aziendale ed è in possesso di capacità gestionali e decisionali.

5. DIFFUSIONE, COMUNICAZIONE E FORMAZIONE

La diffusione della presente Procedura avviene in conformità a quanto previsto dalla normativa attraverso una pluralità di mezzi, ovvero la pubblicazione sul proprio sito internet nonché, ad esempio, la intranet aziendale.

La LAVORGNA SRL, inoltre, intraprende iniziative di comunicazione e formazione dei Destinatari sulla Procedura, anche tramite attività di promozione culturale sulla disciplina del Whistleblowing.

6. SEGNALAZIONE

Per "whistleblowing" (di seguito "Segnalazione") si intende qualsiasi segnalazione presentata a tutela dell'interesse pubblico e dell'integrità della società:

- illeciti amministrativi, contabili, civili o penali;
- condotte illecite rilevanti ai sensi del D. Lgs. n. 231/2001;
- violazioni del Codice Etico e/o del Modello Organizzativo adottato ai sensi del D. Lgs. n. 231/2001 (di seguito Modello 231) e delle relative procedure;

- illeciti che rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione Europea o altri atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione Europea.

La Segnalazione deve essere fondata su elementi di fatto precisi e concordanti, di cui i Destinatari siano venuti direttamente a conoscenza in ragione delle funzioni svolte.

A mero titolo esemplificativo e non esaustivo, possono essere oggetto di Segnalazione:

- fatti che possono integrare i reati presupposto indicati nel D.Lgs. n. 231/2001 o che, comunque, violino il modello;
- conflitti di interesse non dichiarati che possano cagionare danno alla Società;
- violazioni dei principi etici della Società;
- dazione di una somma di danaro o concessione di altre utilità ad un pubblico ufficiale o incaricato di pubblico servizio come contropartita per l'esercizio delle sue funzioni ovvero per il compimento di un atto contrario ai propri doveri d'ufficio;
- irregolarità negli adempimenti contabili-amministrativi o fiscali;
- azioni suscettibili di arrecare un danno alla salute o sicurezza dei dipendenti o di arrecare un danno all'ambiente;
- azioni poste in essere in violazione di disposizioni o procedure interne all'organizzazione sanzionabili in via disciplinare.

Non saranno invece meritevoli di segnalazione le mere voci, il "sentito dire" e rivendicazioni o doglianze di carattere personale del Segnalante.

7. I REQUISITI DELLA SEGNALAZIONE

Le Segnalazioni devono essere effettuate in buona fede, con spirito di responsabilità e devono essere circostanziate e complete di tutte le informazioni utili all'accertamento dei fatti, in modo da risultare verificabili.

Le segnalazioni devono sempre contenere una chiara e precisa descrizione dei fatti. Se conosciuti dal Segnalante, devono essere indicati i seguenti elementi:

- le circostanze di tempo e di luogo in cui sono stati commessi i fatti segnalati;
- le generalità o altri elementi che consentano di identificare il soggetto che ha posto in essere fatti segnalati;
- l'indicazione di eventuali altri soggetti che possono riferire sui fatti oggetto di segnalazione;

Ulteriori elementi importanti per permettere alla Società un'accurata e spedita verifica della segnalazione sono le generalità del soggetto che effettua la Segnalazione, con indicazione della posizione o funzione svolta nell'ambito della Società.

La Segnalazione da cui non è possibile ricavare l'identità del Segnalante è considerata anonima. Invero, le Segnalazioni anonime potrebbero comportare per l'ente maggiori difficoltà di accertamento. A ogni modo, al fine di poter diffondere sempre più la cultura del whistleblowing e incoraggiare le Segnalazioni, la Società permette anche di effettuare segnalazioni anonime.

8. I MEZZI DI SEGNALAZIONE

Al fine di agevolare la presentazione delle Segnalazioni, LAVORGNA SRL mette a disposizione dei Destinatari diverse modalità di Segnalazione:

- tramite il Portale whistleblowing raggiungibile al seguente indirizzo: https://whistleblowing.lavorgnasrl.it/#/:
- Organismo di Vigilanza, tramite l'indirizzo odv.lavorgnasrl@pec.it per questioni riguardanti il Modello 231;
- Modulo reclami e/o suggerimenti disponibile sul sito e presso le sedi aziendali per questioni riguardanti l'SA800;
- Funzione Compliance, tramite l'indirizzo segnalazioni@lavorgnasrl.it per questioni attinenti al Codice Etico

Tutte le Segnalazioni effettuate tramite la Piattaforma garantiscono la riservatezza dell'identità del Segnalante e sono direttamente ricevute dall'incaricato alla gestione delle segnalazioni, di seguito il "Gestore".

La piattaforma è basata sulla soluzione "**GlobalLeaks**" certificata e utilizzata dall'Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC) con la garanzia della tutela della riservatezza dell'identità del segnalante, in conformità a quanto previsto dall'articolo 2 della Legge 179/2017, per permettere di effettuare in sicurezza la segnalazione degli eventuali illeciti dei quali si è venuti a conoscenza nello svolgimento della propria attività lavorativa.

A conclusione della compilazione del form, la Piattaforma genererà un codice univoco che il Segnalante dovrà salvare e conservare. Il Segnalante anonimo potrà monitorare l'andamento della Segnalazione e interagire con il Gestore ricollegandosi alla Piattaforma usando il codice univoco assegnato.

L'introduzione del nuovo Portale Whistleblowing, in ogni caso, non determina la chiusura dei preesistenti canali per le segnalazioni all'Organismo di Vigilanza. I Destinatari del Modello 231 che non desiderano beneficiare dello speciale regime di tutele e misure di protezione di cui al D.Lgs. n. 24/2023, o che intendono segnalare notizie e fatti che non rientrano nel perimetro delle segnalazioni gestite tramite il Portale Whistleblowing, possono continuare ad utilizzare i canali precedentemente elencati.

9. IL DESTINATARIO DELLA SEGNALAZIONE

Al "Gestore" spettano le seguenti attività:

- rilasciare al Segnalante avviso di ricevimento della Segnalazione entro sette giorni dalla data di ricezione;
- mantenere le interlocuzioni con il Segnalante e richiedere a quest'ultimo, se necessario, precisazioni e integrazioni;
- dare diligente seguito alle Segnalazioni ricevute;
- fornire riscontro alla Segnalazione entro tre mesi dalla data dell'avviso di ricevimento, ossia comunicare al Segnalante informazioni relative al seguito che viene dato o che si intende dare alla Segnalazione;

10. GESTIONE DELLA SEGNALAZIONE

Ricevuta la Segnalazione, il Gestore informa il segnalante, entro 7 giorni dal ricevimento della comunicazione:

- dell'avvenuta presa in carico della problematica segnalata,
- della possibilità o necessità, nel caso di comunicazioni non sufficientemente dettagliate, di inviare ulteriori informazioni/elementi di cui è a conoscenza e/o di cui verrà a conoscenza, al fine di integrare/aggiornare i fatti oggetto della comunicazione iniziale.

Qualora non emergano elementi sufficientemente circostanziati, i fatti siano stati oggetto di accertamento in precedenti Segnalazioni già chiuse, venga rilevata l'infondatezza dei fatti comunicati o non emergano elementi sui quali poter compiere ulteriori verifiche con i mezzi di indagine a disposizione, la Segnalazione dovrà essere archiviata e il Gestore annoterà il provvedimento, con le relative motivazioni.

Qualora il Gestore ritenga la Segnalazione sufficientemente circostanziata e non manifestatamente infondata, il Gestore prosegue con la fase istruttoria.

Entro 3 mesi dal ricevimento della segnalazione, il Gestore comunica inoltre al Segnalante informazioni relative al seguito che viene dato o che si intende dare alla Segnalazione.

Per effettuare le necessarie verifiche il "Gestore" potrà avvalersi del supporto del Servizio di Internal Auditing, per individuare ed intervistare i soggetti coinvolti, in vario ruolo, o informali dei fatti che hanno determinato il concretizzarsi del reato, ricostruendo le fasi dei processi aziendali interessati, analizzando i controlli prescritti dai protocolli, sia quelli attuati (e relative evidenze), che quelli eventualmente omessi.

In tutti i casi rilevanti ai fini del Modello 231, il Gestore fornirà immediata informativa all'Organismo di Vigilanza che a quel punto attiverà una serie di iniziative volte a rilevare i punti di debolezza del Modello eventualmente sfruttati nella commissione del reato stesso.

Laddove, a seguito di una segnalazione anonima, le indagini dovessero focalizzarsi sul comportamento di un dipendente, lo stesso verrà informato della cosa da parte dell'Incaricato su mandato dell'organismo di Vigilanza, a garanzia di un comportamento trasparente da parte dell'azienda ed allo scopo di fugare sospetti di un atteggiamento aziendale pregiudizialmente colpevolistico nei confronti del dipendente.

Qualora le indagini riguardassero l'Incaricato lo stesso sarà avvisato direttamente dall'Organismo di Vigilanza.

Ottenuto un quadro sufficientemente chiaro di quanto accaduto e valutate nel merito le circostanze emerse, l'OdV provvederà di volta in volta adottando una o più delle seguenti iniziative:

a) Informerà i vertici aziendali dell'accaduto, in particolare l'amministratore Unico, al quale proporrà, se del caso, l'applicazione di appropriate sanzioni disciplinari;
b) Informerà gli organi di controllo aziendali per le loro eventuali autonome iniziative;
c) Solleciterà l'introduzione nel MOG di specifici protocolli (o eventualmente la modifica di quelli esistenti) al fine di meglio garantire rispetto al rischio del ripetersi di quanto accaduto;
d) Proporrà all'Amministratore Unico specifici adeguamenti degli interventi formativi normalmente svolti in azienda, adeguatamente focalizzati sul rischio di commissione del reato in questione, così come proporrà a detta Direzione la previsione di sanzioni disciplinari più severe

In questa prospettiva è opportuno che le segnalazioni siano il più possibile circostanziate e offrano il maggior numero di elementi al fine di consentire all'Incaricato di effettuare le dovute verifiche.

La tutela non trova, quindi, applicazione nei casi in cui la segnalazione riporti informazioni false rese con dolo o colpa.

La gestione e la verifica sulla fondatezza delle circostanze rappresentate nella segnalazione sono affidate all'Incaricato.

L'Incaricato, ad ogni segnalazione avvisa l'Organismo di Vigilanza per analizzare l'evento.

Indipendentemente dal giudizio di fondatezza l'Incaricato informa il Segnalante dell'esito della verifica.

La tutela della riservatezza del segnalante va garantita anche nel momento in cui la segnalazione viene inoltrata a soggetti terzi.

Nel caso di trasmissione della segnalazione al personale interno, è inoltrato solo il contenuto, togliendo tutti i riferimenti dai quali è possibile risalire all'identità del segnalante.

Ad eccezione dei casi in cui sia configurabile una responsabilità a titolo di calunnia e di diffamazione delle ipotesi in cui l'anonimato non è opponibile per legge, (es. indagini penali, tributarie o amministrative, ispezioni di organi di controllo) l'identità del Segnalante viene protetta in ogni contesto successivo alla segnalazione.

Pertanto, fatte salve le eccezioni di cui sopra, l'identità del Segnalante non può essere rivelata senza il suo espresso consenso e tutti coloro che ricevono o sono coinvolti nella gestione della segnalazione sono tenuti a tutelare la riservatezza di tale informazione.

La violazione dell'obbligo di riservatezza è fonte di responsabilità disciplinare, fatte salve ulteriori forme di responsabilità previste dall'ordinamento.

Alla chiusura della segnalazione, l'Incaricato, annota su di un apposito Registro delle segnalazioni le seguenti informazioni:

- Data e canale di ricezione della segnalazione;
- Data di inizio gestione della pratica
- Breve sintesi delle verifiche svolte
- Provvedimento adottato (archiviazione motivata, relazione conclusiva, eventuali raccomandazioni formulate all'Amministratore, trasmissione della documentazione all'area personale);
- Data di chiusura della pratica.

Oltre a flussi informativi sopra descritti, trimestralmente, l'incaricato trasmette all'Amministratore ed all'Organismo di Vigilanza un report riepilogativo di tutte le segnalazioni eventualmente ricevute e gestite.

11. TUTELA E RESPONSABILITA' DEL SEGNALANTE

I canali di segnalazione interni messi a disposizione dalla Società garantiscono la riservatezza dell'identità del segnalante e di tutti gli altri elementi della segnalazione. LAVORGNA SRL garantisce che l'identità del Segnalante non verrà rivelata senza il suo espresso consenso salvo che la Segnalazione risulti effettuata allo scopo

di danneggiare o altrimenti recare pregiudizio al Segnalato o l'anonimato non sia opponibile per legge (es. indagini penali).

Il Gestore e ogni altra persona coinvolta nella procedura di accertamento della segnalazione sono tenuti a mantenere riservata l'identità del Segnalante adottando tutti gli accorgimenti necessari ad evitare che si possa risalire direttamente o indirettamente all'identità del Segnalante.

Per quanto concerne, in particolare, l'ambito del procedimento disciplinare, 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 - sempre che tale circostanza venga da quest'ultimo dedotta e comprovata in sede di audizione o mediante la presentazione di documentazione prodotta a scopo difensivo - la segnalazione sarà utilizzabile ai fini del procedimento disciplinare solo in presenza del consenso espresso della persona segnalante alla rivelazione della propria identità.

A coloro che violino le misure di tutela del Segnalante si applicano le sanzioni disciplinari previste dal Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo adottato dalla società.

12. DIVIETO DI RITORSIONI

Nessuna ritorsione o discriminazione, diretta o indiretta, può derivare in capo a chi abbia effettuato una segnalazione in buona fede o abbia collaborato alle attività di riscontro sulla fondatezza.
Per ritorsioni si intendono, a mero titolo esemplificativo:

- il licenziamento, la sospensione o misure equivalenti;
- retrocessione di grado o la mancata promozione;
- il mutamento di funzioni, il cambiamento del luogo di lavoro, la riduzione dello stipendio, la modifica dell'orario di lavoro
- la sospensione della formazione o qualsiasi restrizione dell'accesso alla stessa;
- le note di merito negative o le referenze negative;
- l'adozione di misure disciplinari o di altra sanzione, anche pecuniaria;
- la coercizione, l'intimidazione, le molestie o l'ostracismo;
- la discriminazione o comunque il trattamento sfavorevole;
- la mancata conversione di un contratto di lavoro a termine in un contratto di lavoro a tempo indeterminato, laddove il lavoratore avesse una legittima aspettativa a detta conversione;
- il mancato rinnovo o la risoluzione anticipata di un contratto di lavoro a termine;
- la conclusione anticipata o l'annullamento del contratto di fornitura di beni o servizi.

L'organo di controllo competente a verificare l'adozione di eventuali azioni correttive monitora altresì, per un periodo di due anni dalla data della segnalazione (o dell'identificazione del Segnalante qualora tale data sia successiva) e avvalendosi delle competenti funzioni aziendali, il percorso professionale del Segnalante per assicurare che esso non risulti pregiudicato in conseguenza della segnalazione.

Colui che ritiene di aver subito una discriminazione per il fatto di aver effettuato una segnalazione di illecito deve dare notizia circostanziata dell'avvenuta discriminazione all'Incaricato che, valutata la sussistenza degli elementi, deve segnalare l'ipotesi di discriminazione all'Organismo di Vigilanza.

13. RESPONSABILITA' DEL SEGNALANTE

Le tutele che la Legge accorda al Segnalante, come sopra descritte, vengono meno qualora sia accertata anche soltanto con sentenza di primo grado la responsabilità penale dell'autore del Segnalante per i reati di calunnia, diffamazione o per altri reati in concreto riconducibili alla falsità della denuncia. Le tutele a favore del Segnalante non sono neppure garantite nel caso in cui quest'ultimo sia ritenuto responsabile in sede civile per aver sporto segnalazioni in malafede con dolo o colpa grave. In questi casi potrà essere irrogata altresì apposita sanzione disciplinare al Segnalante.

14. TUTELA DEL SEGNALATO

La segnalazione non è di per sé elemento sufficiente per avviare alcun procedimento disciplinare verso il segnalato.

Qualora gli accertamenti facciano emergere elementi di criticità e di responsabilità ascrivibili al segnalato, lo stesso è informato che gli approfondimenti sono stati avviati a seguito di una segnalazione whistleblowing nonché degli esiti degli accertamenti effettuati.

Lavorgna Srl, adotta forme di tutela a garanzia della riservatezza anche per il presunto responsabile della violazione, fatta salva ogni ulteriore forma di responsabilità prevista dalla Legge che imponga l'obbligo di comunicare il nominativo del Segnalato (es. richieste dell'Autorità giudiziaria, ecc.).

Il segnalato può essere sentito oralmente, anche su sua richiesta, o anche attraverso l'acquisizione di osservazioni scritte e documenti.

15. CONSERVAZIONE DEI DATI

Le informazioni e ogni altro dato personale acquisiti sono trattati nel rispetto del Regolamento 2016/679/UE (Regolamento Generale sulla Protezione dei Dati - di seguito GDPR).

La conservazione delle informazioni è garantita anche nel caso di Segnalazione in forma orale; in particolare, quando, su richiesta del Segnalante, la Segnalazione è effettuata oralmente nel corso di un incontro, essa, previo consenso del Segnalante, è documentata mediante registrazione su un dispositivo idoneo alla conservazione e all'ascolto oppure mediante verbale. Il Segnalante dovrà verificare e confermare il verbale mediante la propria sottoscrizione.

Al fine di garantire la gestione e la tracciabilità delle segnalazioni e delle attività conseguenti, LAVORGNA SRL garantirà l'archiviazione di tutta la correlata documentazione di supporto per un periodo massimo di 5 anni, decorrenti dalla data di ricezione della Segnalazione.