



PROCEDURA PR 01 “SEGNALAZIONE ALL’ORGANISMO DI VIGILANZA (“Whistleblowing”)

INDICE:

1) DEFINIZIONI	2
2) FINALITÀ	3
3) AMBITO DI APPLICAZIONE	4
4) RESPONSABILITÀ E DIFFUSIONE	4
5) DIVIETO DI DISCRIMINAZIONE NEI CONFRONTI DEL WHISTLEBLOWER	4
6) OBBLIGHI DI RISERVATEZZA SULL’IDENTITÀ DEL WHISTLEBLOWER E SOTTRAZIONE AL DIRITTO DI ACCESSO DELLA SEGNALAZIONE	5
7) I SOGGETTI SEGNALANTI	5
8) I SOGGETTI SEGNALATI	5
9) OGGETTO DELLA SEGNALAZIONE	6
9.1) CONTENUTO DELLA SEGNALAZIONE	6
9.2) MODALITÀ DI SEGNALAZIONE	7
9.3) GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI DA PARTE DELL’ORGANISMO DI VIGILANZA	7
10) ARCHIVIAZIONE DELLA DOCUMENTAZIONE	8

DOCUMENTI COLLEGATI:

- MOD 00 Modulo di Segnalazione whistleblowing

LISTA DI REVISIONE		
N° Revisione	Data	MODIFICHE
0	24/11/2023	Prima Emissione

Pagina 1 di 8	Redazione RAQ	Approvazione PRES
------------------	---------------	-------------------



PROCEDURA PR 01 “SEGNALAZIONE ALL’ORGANISMO DI VIGILANZA (“Whistleblowing”)

1) DEFINIZIONI

C.d.A.: Consiglio di amministrazione.

Codice Etico: adottato dalla Società ai sensi del Decreto Legislativo n. 231/01, è un documento con cui la Società enuncia l’insieme dei diritti, dei doveri e delle responsabilità della Società rispetto a tutti i soggetti con i quali entra in relazione per il conseguimento del proprio oggetto sociale.

D. Lgs. 196/03: il Decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196 - Codice in materia di protezione dei dati personali.

D. Lgs. 231/01 o Decreto: il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231 relativo alla “Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica” e successive modifiche e integrazioni.

Destinatari del Codice Etico: componenti Organi Sociali, i soci nonché tutti coloro che, pur esterni alla Società, operino, direttamente o indirettamente, per o con la Lavoriamo Insieme Soc. Coop. a r.l. (es. collaboratori a qualsiasi titolo, consulenti, fornitori, clienti).

Destinatari del Modello: i componenti degli Organi Sociali, la società di revisione, i soci nonché coloro che, pur non rientrando nella categoria dei soci, operino per la Lavoriamo Insieme Soc. Coop. e siano sotto il controllo e la direzione della Società (a titolo esemplificativo e non esaustivo: borse lavoro, lavoratori a contratto ed a progetto, lavoratori somministrati).

GDPR: Regolamento (UE) n. 2016/679, del 27 aprile 2016, relativo alla protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali, nonché alla libera circolazione di tali dati e che abroga la direttiva 95/46/CE (Regolamento Generale sulla Protezione dei Dati, in inglese *General Data Protection Regulation*).

Legge 146/2006: la Legge del 16 marzo 2006 n. 146 (Ratifica ed esecuzione della Convenzione e dei Protocolli delle Nazioni Unite contro il crimine organizzato transnazionale, adottati dall’Assemblea generale il 15 novembre 2000 ed il 31 maggio 2001).

Modello / MOG: Modello di Organizzazione e Gestione ex artt. 6 e 7 del D.Lgs. 231/01.

O.d.V.: Organismo di Vigilanza previsto dagli artt. 6, comma 1, lettera b) e 7 del D. Lgs. 231/2001, cui è affidato il compito di vigilare sul funzionamento e sull’osservanza del Modello e di curarne l’aggiornamento.

Segnalazione: qualsiasi notizia avente ad oggetto presunti rilievi, irregolarità, violazioni, comportamenti e fatti censurabili o comunque qualsiasi pratica non conforme a quanto stabilito nel Codice Etico e/o nel Modello di Organizzazione e Gestione.

Segnalazione anonima: quando le generalità del segnalante non sono esplicitate né sono altrimenti individuabili.

Segnalazione aperta: quando il segnalante solleva apertamente un problema senza limiti legati alla propria riservatezza.

Segnalazione riservata: quando l’identità del segnalante non è esplicitata, ma è tuttavia possibile risalire alla stessa in specifiche e determinate ipotesi di seguito indicate.



PROCEDURA PR 01 “SEGNALAZIONE ALL’ORGANISMO DI VIGILANZA (“Whistleblowing”)

Segnalazione in malafede: la segnalazione fatta al solo scopo di danneggiare o, comunque, recare pregiudizio a un Destinatario del Codice Etico e/o del Modello.

Soggetti segnalanti: chi è testimone di un illecito o di un’irregolarità sul luogo di lavoro e decide di segnalarlo. Possono essere i Destinatari del Codice Etico e/o del Modello, nonché qualsiasi altro soggetto che si relazioni con la Società al fine di effettuare la segnalazione.

Soggetti segnalati: chiunque sia il soggetto cui il segnalante attribuisce la commissione del fatto illecito/irregolarità rappresentato nella segnalazione. Possono essere i Destinatari del Codice Etico e/o del Modello che abbiano commesso presunti rilievi, irregolarità, violazioni, comportamenti e fatticensurabili o comunque qualsiasi pratica non conforme a quanto stabilito nel Codice Etico e/o nel Modello di Organizzazione e Gestione oggetto della segnalazione.

Soggetti Terzi: controparti contrattuali di Zenit Italia S.r.l., sia persone fisiche sia persone giuridiche con cui la Società addivenga ad una qualunque forma di collaborazione contrattualmente regolata e destinati a cooperare con l’Azienda. [a titolo esemplificativo e non esaustivo: collaboratori, fornitori; consulenti (quali società di consulenza, società di revisione, avvocati); altri soggetti terzi che abbiano con la Lavoriamo Insieme Soc. Coop. a r.l. rapporti contrattuali (ad es. società di *outsourcing*, società di somministrazione e dipendenti somministrati)].

Sottoposti: persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di un soggetto in posizione apicale ex art. 5 d.lgs 231/2001.

2) FINALITÀ

La presente procedura a fronte della circostanza per cui il 29 dicembre 2017 è entrata in vigore la Legge 30 novembre 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”(“legge sul Whistleblowing”), ha lo scopo di istituire chiari ed identificati canali informativi idonei a garantire la ricezione, l’analisi e il trattamento di segnalazioni, anche in forma anonima, relative alle violazioni del Modello e/o del Codice Etico e di definire le attività necessarie alla loro corretta gestione da parte dell’Organismo di Vigilanza.

Inoltre, la presente procedura è tesa a:

- Garantire la riservatezza dei dati personali del segnalante e del presunto responsabile della violazione, ferme restando le regole che disciplinano le indagini o i procedimenti avviati dall’autorità giudiziaria in relazione ai fatti oggetto della segnalazione, o comunque i procedimenti disciplinari in caso di segnalazioni effettuate in mala fede;
- Tutelare adeguatamente il soggetto segnalante contro condotte ritorsive e/o discriminatorie dirette o indirette per motivi collegati direttamente o indirettamente alla segnalazione;
- Assicurare per la segnalazione un canale specifico, indipendente ed autonomo.



PROCEDURA PR 01 “SEGNALAZIONE ALL’ORGANISMO DI VIGILANZA (“Whistleblowing”)

3) AMBITO DI APPLICAZIONE

La presente normativa si applica ai Destinatari del Modello e/o del Codice Etico ossia:

- Componenti del Consiglio di amministrazione;
- Componenti dell’O.d.V.;
- Lavoratori;
- Coloro che, pur esterni alla Società, operino, direttamente o indirettamente, per o con la Lavoriamo Insieme soc. coop. a r.l. (ad es. consulenti, fornitori, clienti);

nonché qualsiasi altro soggetto che si relazioni con la Società al fine di effettuare la segnalazione.

I Segnalanti, nei rapporti con la Società e secondo quanto stabilito nel Modello e nel Codice Etico, devono segnalare quanto previsto nel paragrafo “Oggetto della segnalazione”.

4) RESPONSABILITÀ E DIFFUSIONE

La presente procedura è parte integrante del Modello e, dunque, è approvata dal C.d.A. dell’Ente che, su eventuale proposta dell’Organismo di Vigilanza, ha anche la responsabilità di aggiornarla ed integrarla.

È accessibile in “formato elettronico” nel sito internet <https://www.Lavins.it/>.

Le medesime modalità di diffusione sopra enunciate sono adottate per le revisioni ed integrazioni successive della procedura.

Ai fini dell’attuazione della procedura, la formazione e l’informativa verso il personale è gestita dalla competente funzione responsabile in stretto coordinamento con l’OdV e con i responsabili di altre funzioni aziendali.

5) DIVIETO DI DISCRIMINAZIONE NEI CONFRONTI DEL WHISTLEBLOWER

Nei confronti del dipendente che effettua una segnalazione ai sensi della presente procedura non è consentita, né tollerata alcuna forma di ritorsione o misura discriminatoria, diretta o indiretta, avente effetti sulle condizioni di lavoro per motivi collegati direttamente o indirettamente alla denuncia.

Per misure discriminatorie si intendono le azioni disciplinari ingiustificate, demansionamenti senza giustificato motivo, le molestie sul luogo di lavoro ed ogni altra forma di ritorsione che determini condizioni di lavoro disagiati o intollerabili.

Il lavoratore che ritiene di avere subito una discriminazione per il fatto di avere effettuato una segnalazione di illecito deve dare notizia dell’avvenuta discriminazione all’organo competente che, valutata la sussistenza degli elementi, segnala l’ipotesi di discriminazione alle strutture, funzioni o organi competenti.

L’organo competente, di concerto con il legale competente per materia, valuta la sussistenza degli estremi per avviare il procedimento disciplinare nei confronti del lavoratore che ha operato la discriminazione e ne chiede autorizzazione al Presidente del



PROCEDURA PR 01 “SEGNALAZIONE ALL’ORGANISMO DI VIGILANZA (“Whistleblowing”)

CDA, informando l’Dobb.

6) OBBLIGHI DI RISERVATEZZA SULL’IDENTITÀ DEL *WHISTLEBLOWER* E SOTTRAZIONE AL DIRITTO DI ACCESSO DELLA SEGNALAZIONE

Ad eccezione dei casi in cui sia configurabile una responsabilità a titolo di calunnia e di diffamazione ai sensi delle disposizioni del codice penale o dell’art. 2043 c.c. e 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 *whistleblower* viene protetta in ogni contesto successivo alla segnalazione. Pertanto, fatte salve le summenzionate ipotesi, l’identità del segnalante non può essere rivelata senza il suo espresso consenso e tutti coloro che ricevono o sono coinvolti nella gestione delle segnalazioni 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.

Per quanto concerne il procedimento disciplinare, l’identità del segnalante può essere rivelata solo nei casi in cui:

- Vi sia il consenso espresso del segnalante;
- La contestazione dell’addebito disciplinare risulti fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione e la conoscenza dell’identità del segnalante risulti assolutamente indispensabile alla difesa dell’incolpato, sempre che tale circostanza venga da quest’ultimo dedotta e comprovata in sede di audizione o mediante la presentazione di memorie difensive;
- La segnalazione risulti fatta allo scopo di danneggiare o altrimenti recare pregiudizio al segnalato (c.d. segnalazione in “mala fede”) e si configuri una responsabilità a titolo di calunnia o di diffamazione ai sensi di legge.

7) I SOGGETTI SEGNALANTI

Il sistema di segnalazione può essere attivato dai seguenti soggetti:

- Lavoratori (qualunque tipologia contrattuale) che comunque operano sulla base di rapporti che ne determinano l’inserimento nell’organizzazione aziendale, anche in forma diversa dal rapporto di lavoro subordinato;
- Membri degli organi sociali;
- Soggetti terzi, aventi rapporti e relazioni d’affari con la società, in maniera stabile (ad es. collaboratori continuativi, fornitori strategici).

8) I SOGGETTI SEGNALATI

Le segnalazioni possono riguardare i membri degli organi sociali, il *management*, i soci, i collaboratori esterni, collaboratori non subordinati alla società, nonché i partner



PROCEDURA PR 01 “SEGNALAZIONE ALL’ORGANISMO DI VIGILANZA (“Whistleblowing”)

commerciali, i fornitori e tutti coloro che intrattengono rapporti con la società e sono riferibili a qualsiasi tipo di condotta illecita di cui si sia venuti a conoscenza.

9) OGGETTO DELLA SEGNALAZIONE

Non esiste una lista tassativa di reati o irregolarità che possono costituire l’oggetto del *whistleblowing*. Oggetto della segnalazione è la commissione o la tentata commissione di uno dei reati presupposto della Responsabilità amministrativa della Società ai sensi del Decreto Legislativo n.231/2001 e dalla Legge 146/06, ovvero la violazione o l’elusione fraudolenta dei principi e delle prescrizioni del Modello di Organizzazione e Gestione e/o dei valori etici e delle regole comportamentali contenuti nel Codice Etico della Società.

Le segnalazioni possono riguardare, a titolo esemplificativo e non esaustivo:

- Fatti che possono integrare reati, illeciti, irregolarità;
- Violazioni del Codice etico e del Modello di organizzazione, gestione e controllo ex d.lgs231/2001;
- Violazioni suscettibili di arrecare un danno alla salute o sicurezza dei dipendenti, utenti e cittadini o di arrecare un danno all’ambiente;
- Violazioni suscettibili di arrecare un pregiudizio patrimoniale o di immagine alla società, all’amministrazione di appartenenza o ad altro ente pubblico;
- Violazioni suscettibili di arrecare un pregiudizio alla società;
- Pregiudizio agli utenti o ai dipendenti o ad altri soggetti che svolgono la loro attività presso l’azienda;
- Violazioni in materia di diritti umani;
- Violazioni in materia di privacy.

La segnalazione deve essere effettuata secondo buona fede, non deve riguardare doglianze di carattere personale del segnalante o rivendicazioni/istanze che rientrano nella disciplina del rapporto di lavoro o rapporti col superiore gerarchico o colleghi, non deve assumere toni ingiuriosi o contenere offese personali o giudizi morali volti ad offendere o ledere l’onore e/o il decoro personale e/o professionale della persona o delle persone a cui i fatti segnalati sono asseritamente ascritti.

Non sono inoltre meritevoli di tutela le segnalazioni fondate su meri sospetti o voci.

9.1) CONTENUTO DELLA SEGNALAZIONE

Il whistleblower è tenuto a fornire tutti gli elementi utili a consentire agli uffici competenti di procedere alle dovute e appropriate verifiche a riscontro dei fatti oggetto di segnalazione. A tale fine, la segnalazione deve preferibilmente contenere i seguenti elementi:

- Generalità del soggetto che effettua la segnalazione con indicazione della posizione o funzione svolta nell’ambito dell’azienda;
- La chiara e completa descrizione dei fatti oggetto di segnalazione;
- Se conosciute, le circostanze di tempo e di luogo in cui sono stati commessi i fatti;
- Se conosciute, le generalità o altri elementi (come la qualifica e il servizio in cui



PROCEDURA PR 01 “SEGNALAZIONE ALL’ORGANISMO DI VIGILANZA (“Whistleblowing”)

svolge l’attività) che consentano di identificare il soggetto che ha posto in essere i fatti oggetto di segnalazione;

- L’indicazione di eventuali altri soggetti che possono riferire sui fatti oggetto di segnalazione;
- L’indicazione di eventuali documenti che possono confermare la fondatezza di tali fatti;
- Ogni altra informazione che possa fornire un utile riscontro circa la sussistenza dei fatti segnalati.

Le segnalazioni possono avvenire anche in forma anonima.

Si precisa che le segnalazioni anonime, vale a dire prive di elementi che consentano di verificare il loro autore, anche se recapitate tramite le modalità di seguito precisate, verranno prese in considerazione per ulteriori verifiche solo se:

- Adeguatamente circostanziate e in grado di fare emergere fatti e situazioni determinate;
- Non appaiano *prima facie* irrilevanti, destituite di fondamento o non circostanziate;
- Siano relative a fatti di particolare gravità e con un contenuto che risulti adeguatamente dettagliato e circostanziato.

Resta fermo il requisito della buona fede e della veridicità dei fatti o situazioni segnalati, a tutela del denunciato.

9.2) MODALITÀ DI SEGNALAZIONE

Un soggetto segnalante, qualora abbia il ragionevole sospetto che si sia verificato o che possa verificarsi una delle violazioni indicate, ha la possibilità di effettuare una segnalazione nelle seguenti modalità:

- Segnalazione aperta, attraverso l’indirizzo di posta elettronica odv@lavins.it ovvero mediante canale postale tradizionale c/o la sede della società,
- Segnalazione anche anonima, mediante l’apposito box per le segnalazioni posizionato presso la sede della società;
- Segnalazione anche anonima mediante posta ordinaria presso l’Organismo di Vigilanza c/o Lavoriamo Insieme Soc. Coop. a r.l., Via G.B. Candotti, 58 - 33039 Sedegliano (UD).

L’organismo che riceve la segnalazione deve garantire la riservatezza del segnalante e delle informazioni ricevute.

9.3) GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI DA PARTE DELL’ORGANISMO DI VIGILANZA

Le attività in cui si articola il processo gestionale delle segnalazioni sono ricezione, istruttoria ed accertamento:

1. Ricezione: l’OdV riceve le segnalazioni direttamente dal segnalante o tramite il Responsabile di Funzione/Ufficio/Unità nella propria casella e-mail identificata o nella casella postale.



PROCEDURA PR 01 “SEGNALAZIONE ALL’ORGANISMO DI VIGILANZA (“Whistleblowing”)

2. Istruttoria ed accertamento: l’OdV valuta le segnalazioni ricevute avvalendosi, a seconda della loro natura, delle strutture interne della Società per lo svolgimento degli approfondimenti sui fatti oggetto di segnalazione. Può ascoltare direttamente l’autore della segnalazione o i soggetti menzionati nella medesima; ad esito dell’attività istruttoria assume, motivandole, le decisioni conseguenti, archiviando, ove del caso, la segnalazione o richiedendo alla Società di procedere alla valutazione ai fini disciplinari e sanzionatori di quanto accertato e/o agli opportuni interventi sul MOG.
3. Accertamento: Ove gli approfondimenti effettuati evidenzino situazioni di gravi violazioni del MOG e/o del Codice Etico ovvero l’OdV abbia maturato il fondato sospetto di commissione di un reato, l’OdV procede alla comunicazione della segnalazione e delle proprie valutazioni al Consiglio di amministrazione e, se del caso, al Collegio Sindacale

10) ARCHIVIAZIONE DELLA DOCUMENTAZIONE

L’OdV è tenuto a documentare, mediante la conservazione di documenti informatici e/o cartacei, le segnalazioni ricevute, al fine di garantire la completa tracciabilità degli interventi intrapresi per l’adempimento delle sue funzioni istituzionali. I documenti in formato elettronico sono conservati in un “directory” protetta da credenziali di autenticazione conosciute dai componenti dell’OdV.

I documenti cartacei sono archiviati presso un luogo identificato il cui accesso è consentito ai componenti dell’OdV ovvero ai soggetti espressamente autorizzati dall’OdV.