

Regolamento di gestione delle segnalazioni WhistleBlowing di People S.p.A.

Di seguito è descritto il Regolamento di gestione delle segnalazioni WhistleBlowing di People S.p.A.

1. PREMESSA

L'istituto del **Whistleblowing** consiste nella possibilità data ai dipendenti nonché agli altri soggetti coinvolti di segnalare potenziali illeciti e condotte irregolari commessi ai danni dell'organizzazione, di seguito la "**Società**".

Il presente Regolamento ha come scopo quello di disciplinare la procedura di gestione delle segnalazioni di illeciti e di rendere note le modalità con cui la "Società" garantisce le tutele del segnalante, c.d. whistleblower, prevista dalla normativa vigente in materia.

La società People S.p.A. è una impresa che opera in un contesto aperto alla concorrenza, nel settore della gestione delle risorse umane tout court.

La Società ha nominato un Responsabile della Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza (il "**R.P.C.T.**"), che si identifica nella figura dell'Organismo di Vigilanza.

Ai sensi del D.lgs. 8 giugno 2001, n. 231, e ss.mm.ii., ("Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell'articolo 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300"), il "**D.lgs. 231/2001**", e delle ulteriori normative in materia, la Società ha adottato sia un Codice Etico e di Comportamento e successivi aggiornamenti, il "**Codice Etico**", sia un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo e successivi aggiornamenti, il "**M.O.G.**", e ha nominato un Organismo di Vigilanza monocratico, l'"**O.D.V.**", per l'esercizio delle funzioni di cui al D.lgs. 231/2001.

2. COSA SI PUO' SEGNALARE

Il d.lgs. n. 24/2023 stabilisce che possono essere oggetto di segnalazione, divulgazione pubblica o denuncia, le informazioni sulle violazioni, compresi i fondati sospetti, di normative nazionali e dell'Unione europea che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato commesse nell'ambito organizzativo dell'ente con cui il segnalante intrattiene uno di rapporti giuridici e di cui sia venuto a conoscenza.

A titolo esemplificativo, possono costituire oggetto della segnalazione:

1. violazioni del diritto nazionale;
2. illeciti amministrativi, contabili, civili o penali;
3. condotte illecite rilevanti ai sensi del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231;
4. violazioni del diritto dell'UE;

5. atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione Europea;
6. atti od omissioni riguardanti il mercato interno, che compromettono la libera circolazione delle merci, delle persone, dei servizi e dei capitali.

Possono essere, inoltre, oggetto della segnalazione tutti quegli elementi che riguardano condotte volte ad occultare le violazioni stesse.

Sono escluse dall'ambito oggettivo tutte quelle informazioni che appaiono palesemente prive di fondamento, di dominio pubblico o acquisite attraverso il "vociferare".

3. CHI PUO' SEGNALARE

Le disposizioni del decreto legislativo 24/2023 si applicano alle persone segnalanti che segnalano, denunciano all'autorità giudiziaria o contabile o divulgano pubblicamente le violazioni di cui sono venute a conoscenza nell'ambito del proprio contesto lavorativo.

In particolare, i soggetti che possono segnalare sono:

1. lavoratori subordinati, ivi compresi i lavoratori il cui rapporto di lavoro è disciplinato dal d.lgs. n. 81/2015 o lavoratori che svolgono prestazioni occasionali;
2. lavoratori autonomi;
3. lavoratori autonomi che svolgono la propria attività lavorativa presso soggetti del settore privato;
4. titolari di un rapporto di collaborazione;
5. titolari di un rapporto di collaborazione di cui all'art. 2 del d.lgs. n. 81/2015. Si tratta delle collaborazioni organizzate dal Committente che si concretino in prestazioni di lavoro esclusivamente personali e continuative, le cui modalità di esecuzione siano organizzate dal Committente;
6. liberi professionisti e consulenti che prestano la propria attività presso soggetti del settore privato;
5. tirocinanti, retribuiti e non retribuiti;
8. azionisti, persone fisiche, quando presenti;
9. persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza.

Le tutele si applicano anche qualora la segnalazione provenga:

- da chi non ha un rapporto giuridico o non è ancora iniziato;
- dai candidati, se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite durante il processo di selezione o in altre fasi precontrattuali;
- da chi si trova in periodo di prova;
- successivamente allo scioglimento del rapporto giuridico se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite nel corso del rapporto stesso.

Ai sensi dell'art. 3, comma 5, del D.lgs. 24/2023, la tutela è riconosciuta, oltreché al Segnalante, anche a tutti quei soggetti che potrebbero essere destinatari di ritorsioni in forza del ruolo assunto nell'ambito del processo di segnalazione.

In particolare, le misure di protezione di cui al Decreto n.24/2023 si applicano a:

1. facilitatori;
2. persone del medesimo contesto lavorativo con legame di parentela fino al quarto grado e legame affettivo stabile;
3. colleghi di lavoro con rapporto abituale e corrente nel medesimo contesto lavorativo;
4. enti di proprietà di chi segnala o per i quali lavora il segnalante o che operano nel medesimo contesto lavorativo.

4. SEGNALAZIONI

4.1 MODALITA' E CANALI DELLA SEGNALAZIONE

Come previsto dal Decreto, le modalità di segnalazione sono le seguenti:

1. Canale interno: ai sensi dell'art 4 comma 2 del Decreto, il canale di segnalazione interno può essere gestito tanto da una persona o un ufficio interno all'ente, quanto da un soggetto esterno. In entrambi i casi, il soggetto che gestirà le segnalazioni sarà autonomo e adeguatamente formato.
2. Canale esterno ANAC: il Segnalante può effettuare una Segnalazione esterna, avvalendosi del canale esterno attivato, a tal fine, presso l'A.N.A.C., ai sensi dell'art. 7 del D.lgs. 24/2023 e delle Linee Guida A.N.A.C. 2023, ove, al momento della sua presentazione, ricorra una delle seguenti condizioni previste dall'art. 6 del D.lgs. 24/2023: ha già effettuato una segnalazione interna e la medesima non ha avuto seguito; teme che la segnalazione possa determinare il rischio di ritorsione o che non possa avere efficace seguito; ritiene che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.
3. Divulgazione pubblica: il segnalante può ricorrere a divulgazione pubblica a mezzo stampa o media, social media quando: ha già effettuato una segnalazione interna e/o ad ANAC senza ricevere riscontro; teme che la segnalazione possa determinare il rischio di ritorsione o che non possa avere efficace seguito in ragione delle specifiche circostanze del caso concreto; ritiene che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.
4. Denuncia: il Decreto in ultimo riconosce anche la facoltà al segnalante di denuncia delle condotte illecite configurabili come reati direttamente alle Autorità competenti.

Le segnalazioni possono essere effettuate in forma scritta, con modalità informatiche attraverso l'utilizzo dell'apposita piattaforma, oppure in forma orale.

Le segnalazioni interne in forma orale possono essere effettuate attraverso linee telefoniche o sistemi di messaggistica vocale o, su richiesta della persona segnalante, mediante un incontro diretto fissato entro un termine ragionevole.

4.2 CONTENUTO SEGNALAZIONE

È necessario che la segnalazione sia il più possibile circostanziata, al fine di consentire la delibazione dei fatti da parte dei soggetti competenti.

Inoltre, è necessario che la segnalazione contenga in modo chiaro:

- le generalità o altri elementi che consentano di identificare il soggetto cui attribuire i fatti segnalati;
- le circostanze di tempo e di luogo in cui si è verificato il fatto oggetto della segnalazione;
- la descrizione del fatto;
- allegare documenti che possano fornire elementi di fondatezza dei fatti oggetto di segnalazione;
- l'indicazione di potenziali testimoni.

Se la segnalazione non è adeguatamente circostanziata, chi gestisce le segnalazioni potrà chiedere elementi integrativi al segnalante tramite la piattaforma o anche di persona, se il segnalante abbia richiesto un incontro personale.

Le segnalazioni dalle quali non è possibile ricavare l'identità del segnalante sono considerate anonime. Le segnalazioni anonime, ove circostanziate, sono equiparate alle segnalazioni ordinarie e trattate consequenzialmente in conformità a quanto previsto dal presente Regolamento.

4.3 PROCEDURA SEGNALAZIONE: LA PIATTAFORMA WHISTLEBLOWING

La Società ha istituito un proprio canale interno attraverso l'utilizzo della piattaforma WhistleBlowing accessibile dal seguente link: [peopleprofessional - Home \(integrityline.com\)](https://peopleprofessional-home.integrityline.com), di seguito "Piattaforma di Segnalazione".

5. TUTELA DEL SEGNALANTE

La disciplina del whistleblowing prevede un corpo di misure volte a tutelare il segnalante.

Nel dettaglio, costituiscono predette misure:

- la tutela della riservatezza rivolta al segnalante, al facilitatore, alla persona coinvolta e alle persone menzionate nella segnalazione;
- la tutela da eventuali ritorsioni adottate dalla Società in ragione della segnalazione, divulgazione pubblica o denuncia effettuata e le condizioni per la sua applicazione;
- le limitazioni della responsabilità rispetto alla rivelazione e alla diffusione di alcune categorie di informazioni che operano al ricorrere di determinate condizioni.

5.1 RISERVATEZZA

L'identità della persona segnalante e qualsiasi altra informazione dalla quale si può, direttamente o indirettamente, risalire a tale identità non possono essere e non saranno rivelate senza il consenso espresso della stessa persona segnalante a persone diverse da quelle competenti a ricevere o a dare seguito alle segnalazioni.

Come è garantita la riservatezza del segnalante:

- i. nell'ambito del procedimento penale, l'identità del segnalante è coperta dal segreto nei modi e nei limiti previsti dall'articolo 329 c.p.p.;
- ii. nell'ambito del procedimento dinanzi alla Corte dei Conti, l'identità della persona segnalante non può essere rivelata fino alla chiusura della fase istruttoria;
- iii. nell'ambito del procedimento disciplinare, l'identità della persona segnalante non può essere rivelata. 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.

La Società, al fine di tutelare l'identità del Segnalante, adotta severe misure di sicurezza descritte all'interno della specifica sezione della Piattaforma di Segnalazione.

È garantita la riservatezza anche di tutti i soggetti coinvolti nella segnalazione.

La riservatezza viene garantita sia nel caso di segnalazioni interne che esterne, effettuate in forma orale attraverso linee telefoniche o, in alternativa, sistemi di messaggistica vocale o, su richiesta della persona segnalante, mediante un incontro diretto con chi tratta la segnalazione

La riservatezza del Segnalante è tutelata anche quando la segnalazione perviene a personale diverso da quello autorizzato e competente a gestire le segnalazioni, al quale, comunque, le stesse vanno trasmesse senza ritardo.

Il Decreto prevede solo due ipotesi in cui è possibile rivelare l'identità del Segnalante. In queste ipotesi è necessario non solo il consenso espresso dello stesso, ma anche una comunicazione scritta delle ragioni di tale rivelazione.

A seguire si enunciano le due ipotesi:

1. nel procedimento disciplinare laddove il disvelamento dell'identità del Segnalante sia indispensabile per la difesa del soggetto a cui viene contestato l'addebito disciplinare;
2. nei procedimenti instaurati in seguito a segnalazioni interne o esterne laddove tale rivelazione sia indispensabile anche ai fini della difesa della persona coinvolta.

5.2 TUTELA DELL'ANONIMATO

A tutela del Segnalante è prevista anche la misura dell'anonimato ovvero l'identità del Segnalante (whistleblower) non può essere rivelata senza il suo espresso consenso.

Tutti coloro che ricevono o sono coinvolti nella gestione delle segnalazioni sono tenuti a tutelare la riservatezza di tale informazione.

5.3 TUTELA DELLE RITORSIONI

Il Decreto prevede, a tutela del whistleblower, il divieto di ritorsione che è definita come “qualsiasi comportamento, atto od omissione, anche solo tentato o minacciato, posto in essere in ragione della segnalazione, della denuncia all'autorità giudiziaria o della divulgazione pubblica 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” (d.lgs. 24/2023, art. 2, comma 1, lett. m).

La società People S.p.A., in osservanza alle disposizioni normative, sarà parte attiva nell'impedire la manifestazione di misure ritorsive, quali devono intendersi, a titolo esemplificativo e non esaustivo:

- a) licenziamento, sospensione o misure equivalenti;
- b) retrocessione di grado o mancata promozione;
- c) mutamento di funzioni, cambiamento del luogo di lavoro, riduzione dello stipendio, modifica dell'orario di lavoro;
- d) sospensione della formazione o qualsiasi restrizione dell'accesso alla stessa;
- e) note di demerito o referenze negative;
- f) adozione di misure disciplinari o di altra sanzione, anche pecuniaria;
- g) coercizione, intimidazione, molestie o ostracismo;
- h) discriminazione o, comunque, trattamento sfavorevole;
- i) 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;
- j) mancato rinnovo o risoluzione anticipata di un contratto di lavoro a termine;
- k) danni, anche alla reputazione della persona, in particolare sui social media, o pregiudizi economici o finanziari, comprese la perdita di opportunità economiche e la perdita di redditi;
- l) inserimento in elenchi impropri sulla base di un accordo formale o informale, che può comportare l'impossibilità per la persona di trovare un'occupazione nel settore in futuro;
- m) conclusione anticipata o annullamento del contratto di fornitura di beni o servizi;
- n) annullamento di una licenza o di un permesso;
- o) richiesta di sottoposizione ad accertamenti psichiatrici o medici.

5.4 LIMITAZIONE DI RESPONSABILITA' PER CHI SEGNA LA

L'art 20 del Decreto disciplina la misura delle limitazioni di responsabilità.

Tale misura opera solo nei casi in cui ricorrono, contestualmente, due condizioni:

1. La prima richiede che al momento della rivelazione o diffusione vi siano fondati motivi per ritenere che le informazioni siano necessarie per far scoprire la violazione. Il Segnalante, quindi, deve ritenere che quelle

informazioni siano indispensabili per far emergere la violazione;

2. La seconda condizione, invece, esige che la segnalazione, la divulgazione pubblica o la denuncia sia stata effettuata nel rispetto delle condizioni previste dal d.lgs. n. 24/2023 per beneficiare della tutela dalle ritorsioni.

Entrambe le condizioni, come precedentemente detto, devono sussistere per escludere la responsabilità.

Se soddisfatte, le persone che segnalano, denunciano o effettuano una divulgazione pubblica non incorrono in alcun tipo di responsabilità civile, penale, amministrativa o disciplinare.

5.5 CONDIZIONI PER L'APPLICAZIONE DELLE TUTELE

Le misure previste si applicano ai Segnalanti quando ricorrono le seguenti condizioni:

- i Segnalanti devono ragionevolmente credere che le informazioni sulle violazioni segnalate siano veritiere (non supposizioni, voci di corridoio o notizie di pubblico dominio);
- viene tutelata la buona fede del Segnalante anche in caso di segnalazione inesatte per via di errori genuini (scarsa conoscenza delle norme giuridiche);
- il Segnalante deve indicare chiaramente nell'oggetto della segnalazione che si tratta di una segnalazione whistleblowing; deve esserci uno stretto collegamento o consequenzialità tra la segnalazione e l'atto sfavorevole direttamente o indirettamente subito dal Segnalante per configurare la ritorsione;
- la segnalazione deve essere fatta secondo quanto previsto nel Capo II del D.lgs. 24 del 2023 e descritto nei precedenti punti 4.1, 4.2, 4.3.