

Procedura

Whistleblowing

Redatta	Ufficio legale
Verificata	Ufficio Qualità & Compliance
Approvata	Direzione Generale

Prima emissione	12/04/24

ErgonGroup Srl

Sede Legale

Viale dell'industria, 21
35129 Padova (PD)

Dati societari

P.IVA/CF 05088440283
CCIAA REA PD-442020
CAP. SOC. 40.000€

Sedi operative

Friuli Venezia Giulia -
Lombardia - Toscana -
Veneto

Contatti

T. +39 049 8702284
E. info@ergongroup.it
W. www.ergongroup.it

Sommario

1) Scopo della procedura	2
2) Destinatari	3
3) Gestore delle segnalazioni	3
4) Ambito oggettivo delle segnalazioni	3
5) Contenuto delle segnalazioni	5
6) Canale per effettuare la segnalazione	5
7) Gestione della segnalazione	5
8) Riscontro al segnalante Whistleblowing	7
9) Provvedimenti decisionali collegati alla segnalazione	7
10) Tutela del segnalante	7
11) Tutela del segnalato	8
12) Segnalazioni esterne	8
13) Trattamento dei dati personali e conservazione della documentazione	9

1) Scopo della procedura

La scopo della presente procedura è definire un sistema volto a permettere la segnalazione, all'interno di ErgonGroup Srl e delle società soggette alla sua direzione e coordinamento (di seguito anche congiuntamente denominate ErgonGroup), di fenomeni illeciti, atti o fatti che possano costituire una violazione delle norme di cui al D.lgs n. 231/2001, delle previsioni contenute nel Modello di Organizzazione Gestione e Controllo (ex D. Lgs. n. 231/2001) di ErgonGroup Srl, Upskill by ErgonGroup Srl, Tecum Srl e Jobros Srl, nonché del diritto dell'Unione europea nei settori individuati dalla Direttiva UE 1937/2019 e dal D.lgs n. 24/2023 di suo recepimento.

La presente procedura è stata altresì predisposta tenendo conto delle Linee Guida in materia di protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e delle disposizioni normative nazionali, adottate dall'Anac il 12 luglio 2023, del parere del Garante per la protezione dei dati personali del 6 luglio 2023, n. 304 e della Guida operativa di Confindustria, di ottobre 2023. La presente procedura disciplina le modalità di segnalazione di tali violazioni commesse all'interno di ErgonGroup che possano determinare, in modo diretto o indiretto, un danno all'integrità di ErgonGroup Srl e delle società da quest'ultima controllate. In particolare, il documento ha l'obiettivo di descrivere:

- Il perimetro oggettivo e il contenuto della segnalazione;
- I ruoli e le responsabilità dei soggetti coinvolti nella gestione delle segnalazioni;
- I soggetti segnalanti e le forme di tutela nei confronti degli stessi;
- Le modalità di gestione della segnalazione e il procedimento che si instaura nel momento in cui viene effettuata una segnalazione;
- Le modalità di informazione del segnalante e del segnalato circa gli sviluppi del procedimento.

La presente procedura non modifica in alcun modo, per ErgonGroup Srl, Upskill by ErgonGroup Srl, Tecum Srl e Jobros Srl, le modalità di segnalazione ai rispettivi Organismi di Vigilanza, secondo quanto prescritto dalla legislazione vigente e dai Modelli Organizzativi adottati ex D.Lgs. 231/2001 dalle suddette società.

2) Destinatari

Destinatari della presente procedura sono i “whistleblowers” ossia i seguenti soggetti che possono effettuare le segnalazioni tramite i canali messi a disposizione da ErgonGroup (congiuntamente, i “Destinatari” o anche i “Segnalanti”):

- Gli attuali o pregressi soci di ErgonGroup;
- Tutti i dipendenti e tirocinanti delle società soggette alla direzione e al coordinamento di ErgonGroup Srl. La presente procedura si applica anche ai soggetti segnalanti le cui segnalazioni riguardino violazioni acquisite nell’ambito di un rapporto di lavoro nel frattempo terminato purché acquisite durante il suo svolgimento, nonché a coloro il cui rapporto di lavoro non sia ancora iniziato, qualora le informazioni sulle violazioni oggetto della segnalazione siano state acquisite durante il processo di selezione, ovvero in altre fasi precontrattuali, nonché nel periodo di prova;
- I lavoratori autonomi, i collaboratori, i liberi professionisti e i consulenti che svolgono la propria attività per ErgonGroup;
- I membri dell’Organismo di Vigilanza 231 delle società ErgonGroup Srl, Upskill by ErgonGroup Srl, Tecum Srl e Jobros Srl;
- Fornitori e Clienti di ErgonGroup;

Questa procedura viene portata a conoscenza di tutti Destinatari con mezzi di comunicazione appropriati, compresa la posta elettronica, dal Comitato Whistleblowing (come di seguito definito) In particolare, questa procedura sarà resa accessibile attraverso Sharepoint e sarà inoltre consultabile in una sezione dedicata del sito web di ErgonGroup, dove saranno disponibili anche i canali di segnalazione.

3) Gestore delle segnalazioni

L’organismo collegiale responsabile della gestione delle segnalazioni di *whistleblowing* (congiuntamente il “Comitato Whistleblowing”) è composto da tre membri debitamente formati e pertanto incaricati di raccogliere le segnalazioni, confermarne il ricevimento e dare loro seguito, anche svolgendo l’istruttoria sulle stesse, assicurando al contempo la riservatezza di ogni informazione relativa al *whistleblower*, ai soggetti menzionati nella segnalazione e all’oggetto della stessa, al fine di garantire la riservatezza e prevenire potenziali atti ritorsivi di qualsiasi natura. Il Comitato Whistleblowing ha anche la responsabilità di tenere aggiornato il Segnalante sull’andamento dell’indagine interna.

Il Comitato Whistleblowing è composto da:

- Head of Quality & Compliance Office, che assume la carica di Presidente del Comitato;
- Legal & Compliance Manager e membro interno ODV di ErgonGroup Srl,
- HR Manager.

Il Comitato Whistleblowing, ricevuta la Segnalazione la inserisce nell’apposito Registro delle Segnalazioni, identificandola con un Codice Identificativo Unico, che consente di seguire nel tempo lo stato di lavorazione della Segnalazione, garantendo riservatezza e anonimato. Detto Codice Identificativo Unico viene comunicato al Segnalante.

4) Ambito oggettivo delle segnalazioni

La presente procedura, sulla base di quanto previsto dal d.lgs. 24/2023, si riferisce alle segnalazioni di violazioni delle disposizioni normative dell’Unione Europea e della relativa normativa nazionale di attuazione, suscettibili di ledere l’integrità di ErgonGroup.

In particolare, le segnalazioni, che hanno come indefettibile presupposto la buona fede del segnalante, possono riguardare: violazioni di cui il segnalante abbia avuto diretta conoscenza o fondato sospetto, violazioni di cui abbia il fondato sospetto di una futura commissione, condotte volte ad occultare dette violazioni.

Le segnalazioni possono riguardare:

- la violazione della normativa antiriciclaggio;
- gli illeciti amministrativi, contabili, civili o penali;
- illeciti che rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione europea o nazionali indicati nell'allegato al D. lgs n. 24/2023, ovvero degli atti nazionali che costituiscono attuazione degli atti dell'Unione europea indicati nell'allegato alla direttiva (UE) 2019/1937 relativi ai seguenti settori: appalti pubblici; servizi, prodotti e mercati finanziari e prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo; sicurezza e conformità dei prodotti; sicurezza dei trasporti; tutela dell'ambiente; radioprotezione e sicurezza nucleare; sicurezza degli alimenti e dei mangimi e salute e benessere degli animali; salute pubblica; protezione dei consumatori; tutela della vita privata e protezione dei dati personali e sicurezza delle reti e dei sistemi informativi;
- atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione Europea;
- atti od omissioni riguardanti il mercato interno, comprese le violazioni delle norme dell'Unione Europea in materia di concorrenza e di aiuti di Stato, nonché le violazioni riguardanti il mercato interno connesse ad atti che violano le norme in materia di imposta sulle società o i meccanismi il cui fine è ottenere un vantaggio fiscale che vanifica l'oggetto o la finalità della normativa applicabile in materia di imposta sulle società;
- condotte illecite rilevanti ai sensi del D.lgs. n. 231/2001 o violazioni del Modello di organizzazione e gestione di ErgonGroup Srl, Upskill by ErgonGroup Srl, Tecum Srl e Jobros Srl.

Seguono esempi di potenziali fatti o azioni da segnalare:

- un soggetto non ha adempiuto, non sta adempiendo o è probabile che non adempia a un obbligo legale a cui è soggetto; oppure
- la salute o la sicurezza di un individuo è stata, è o può essere messa in pericolo; oppure
- è stato commesso, ne è in corso la commissione o vi è motivo per ritenere che stia per essere commesso un reato.

Sono invece escluse dall'ambito di applicazione della presente procedura le segnalazioni:

- legate a un interesse personale del segnalante, che attengono ai propri rapporti individuali di lavoro, ovvero inerenti ai rapporti di lavoro con le figure gerarchicamente sovraordinate (es. vertenze di lavoro, conflitti interpersonali tra colleghi, segnalazioni su trattamenti di dati effettuati nel contesto del rapporto individuale di lavoro);
- in materia di sicurezza e difesa nazionale;
- relative a violazioni già regolamentate in via obbligatoria in alcuni settori speciali, alle quali continua dunque ad applicarsi la disciplina di segnalazione ad hoc (servizi finanziari, prevenzione riciclaggio, terrorismo, sicurezza nei trasporti, tutela dell'ambiente).

Le segnalazioni devono essere effettuate in modo disinteressato e in buona fede, circostanziate con informazioni precise e supportate da elementi non palesemente infondati. Segnalazioni manifestamente false o del tutto infondate, opportunistiche e/o effettuate al solo scopo di danneggiare il segnalato o soggetti comunque interessati alla segnalazione non verranno prese in considerazione.

Affinché sia garantita la protezione ai sensi di questa procedura, la segnalazione - interna o esterna di informazioni - deve essere effettuata per iscritto e/o in qualsiasi formato prescritto ai sensi della presente procedura.

Una segnalazione è una segnalazione protetta dalla presente procedura se il *whistleblower*:

- aveva ragionevoli motivi per ritenere che le informazioni sulle violazioni fossero vere al momento della segnalazione; e
- ha effettuato la segnalazione internamente (ai sensi del punto 6 della presente procedura) o esternamente (ai sensi del punto 12 della presente procedura).

Le tutele conferite da questa procedura e ai sensi della normativa rilevante non si applicano a un *whistleblower* che divulghi consapevolmente informazioni che sa o dovrebbe ragionevolmente sapere essere false. Nel caso in cui un whistleblower abbia effettuato una Segnalazione Protetta esternamente o internamente in buona fede, e risulti che si sia sbagliato sulla sua

rilevanza o che la persona che ha fatto la segnalazione non abbia rispettato appieno i requisiti procedurali stabiliti da questa Procedura, a tale whistleblower saranno comunque garantite le relative tutele qui stabilite.

5) Contenuto delle segnalazioni

La segnalazione deve fornire gli elementi che consentano al Comitato Whistleblower di effettuare i controlli necessari per valutare la fondatezza della segnalazione.

A tal fine, la segnalazione deve essere sufficientemente circostanziata e, per quanto possibile, fornire le seguenti informazioni, insieme a qualsiasi documentazione di supporto:

- descrizione chiara e completa delle azioni o omissioni alla base della segnalazione;
- circostanze di tempo e di luogo in cui sono stati commessi i fatti segnalati e la relativa condotta;
- dati anagrafici o altri elementi (ad esempio, posizione ricoperta, funzione/area di appartenenza) che consentano di identificare i soggetti che avrebbero commesso quanto dichiarato;
- eventuali terzi coinvolti o potenzialmente danneggiati;
- indicazione di eventuali altre persone in grado di fornire informazioni sui fatti alla base della segnalazione;
- qualsiasi altra informazione che possa risultare utile per stabilire i fatti riportati.

Le segnalazioni devono riportare solo i dati personali (riferiti, quindi, a una persona fisica identificata o identificabile) strettamente e obiettivamente necessari a verificarne la fondatezza e a garantirne la gestione. Qualora le segnalazioni contengano dati personali di assoluta e palese irrilevanza per la relativa gestione, ErgonGroup provvederà a cancellarli prontamente.

6) Canale per effettuare la segnalazione

ErgonGroup ha predisposto il proprio canale di comunicazione interna per la gestione delle segnalazioni whistleblowing attraverso l'applicazione Microsoft Customer Voice. Tale applicazione consente di processare le segnalazioni anche modalità anonima. Pertanto, qualora uno dei soggetti di cui al precedente punto 2) abbia il ragionevole sospetto che si sia verificata o che possa verificarsi una delle violazioni indicate al precedente punto 4), ha la possibilità di effettuare una segnalazione al Comitato *Whistleblowing* attraverso un modulo informatico raggiungibile tramite i link:

- <https://ecv.microsoft.com/zD20esaaC3>

pubblicati sui siti www.ergongroup.it, www.resolve-consulenza.it, www.upskill-formazione.it e www.jobros.it.

La gestione del modulo informatico e delle Segnalazioni ricevute tramite lo stesso è in carico al Comitato Whistleblowing.

Le Segnalazioni possono essere altresì trasmesse:

- in forma orale, con le garanzie di riservatezza previste dalla presente Procedura;
- a mezzo posta ordinaria, indirizzata al Responsabile Whistleblowing, presso la sede legale della società.

Il Segnalante può inoltre chiedere di effettuare una Segnalazione orale mediante un incontro diretto con almeno due componenti del Comitato Whistleblowing. In tal caso, previo consenso del Segnalante, il colloquio è documentato a cura del Comitato Whistleblowing mediante registrazione su un dispositivo idoneo alla conservazione e all'ascolto oppure mediante verbale, che il Segnalante può verificare, rettificare e confermare mediante sottoscrizione.

7) Gestione della segnalazione

Coerentemente con le previsioni normative, ErgonGroup ha ritenuto di attribuire al Comitato Whistleblowing, oltre all'attività di ricezione, anche quelle di esame e valutazione delle segnalazioni. Tale attività di esame e di valutazione può essere effettuata da parte del Comitato Whistleblowing anche con il supporto di consulenti esterni, adeguatamente qualificati. Qualora un membro del Comitato Whistleblowing sia il presunto responsabile della violazione o abbia un

potenziale interesse correlato alla segnalazione tale da compromettere l'imparzialità di giudizio, le attività di ricezione, esame e valutazione delle segnalazioni saranno svolte esclusivamente dagli altri componenti

Il Comitato Whistleblowing deve rilasciare al segnalante l'avviso di ricevimento entro sette giorni dalla ricezione della segnalazione stessa, trasmettendolo al recapito indicato dal segnalante. Tale riscontro non implica per il Comitato alcuna valutazione dei contenuti oggetto della segnalazione ma è unicamente volto a informare il segnalante dell'avvenuta corretta ricezione della stessa.

In assenza dell'indicazione dei dati identificativi del segnalante (segnalazione anonima) o del suo recapito per ricevere le comunicazioni successive, il Comitato le prenderà ugualmente in considerazione, al fine di avviare approfondimenti/istruttorie per l'accertamento di quanto segnalato, solo ove le informazioni siano precise, concordanti e adeguatamente circostanziate. In ogni caso, le segnalazioni anonime dovranno essere adeguatamente tracciate e archiviate. Inoltre, nel caso di segnalazioni anonime, le misure di protezione a tutela del segnalante di cui al successivo punto 10 si applicano solo se la persona segnalante venga successivamente identificata e abbia subito ritorsioni.

Il Comitato Whistleblowing verifica la procedibilità della segnalazione e, quindi, la sussistenza dei necessari presupposti oggettivi e soggettivi. Nello specifico, dovrà accertare che il segnalante sia un soggetto legittimato a effettuare la segnalazione e che l'oggetto della segnalazione rientri tra gli ambiti di applicazione della disciplina. Nel caso in cui la segnalazione riguardi una materia esclusa dall'ambito oggettivo di applicazione, la stessa non sarà considerata e trattata come segnalazione whistleblowing e il Comitato potrà archivarla. In tal caso, il Comitato comunicherà al segnalante che la segnalazione è improcedibile ai sensi della disciplina whistleblowing e che la stessa verrà archiviata.

Accertata la procedibilità della segnalazione, il Comitato Whistleblowing ne verifica l'ammissibilità. A tal fine, nella segnalazione dovranno risultare chiare:

- le circostanze di tempo e di luogo in cui si è verificato il fatto oggetto della segnalazione e, quindi, una descrizione dei fatti oggetto della segnalazione, che contenga i dettagli relativi alle notizie circostanziali, nonché, ove possibile, le modalità attraverso cui il segnalante è venuto a conoscenza dei fatti;
- le generalità o altri elementi che consentano di identificare il soggetto cui attribuire i fatti segnalati.

Alla luce di queste indicazioni, la segnalazione può, quindi, essere ritenuta inammissibile per:

- mancanza dei dati che costituiscono gli elementi essenziali della segnalazione;
- manifesta infondatezza degli elementi di fatto riconducibili alle violazioni tipizzate dal legislatore;
- esposizione di fatti di contenuto generico, tali da non consentirne la comprensione;
- produzione di sola documentazione senza la segnalazione vera e propria di violazioni.

Al Comitato Whistleblowing è attribuita la facoltà di richiedere al segnalante integrazioni alla segnalazione, ai fini della valutazione di ammissibilità. Nel caso in cui la segnalazione risulti inammissibile, il Comitato procede all'archiviazione, garantendo comunque la tracciabilità delle motivazioni a supporto e dandone comunicazione al segnalante.

Dopo aver verificata l'ammissibilità della segnalazione, il Comitato avvia l'attività istruttoria volta ad accertarne la fondatezza, provvedendovi nel rispetto dei principi di imparzialità e riservatezza ed effettuando ogni attività ritenuta opportuna, inclusa l'audizione personale del segnalante e/o di eventuali altri soggetti che possano utilmente riferire sui fatti segnalati, la raccolta di documentazione e/o di informazioni. Inoltre, il Comitato Whistleblowing verifica se l'oggetto della segnalazione abbia attinenza con le tematiche ex D. lgs. n. 231/2001 e, in caso positivo, coinvolge l'OdV ai fini dell'istruttoria, nel rispetto degli obblighi di riservatezza. Nello svolgimento dell'istruttoria, il Comitato può richiedere al segnalante informazioni e/o documenti ulteriori che risultino necessari per le verifiche.

Con riferimento ai dati personali (riferiti, quindi, a una persona fisica identificata o identificabile), il Comitato si limiterà a raccogliere esclusivamente quelli manifestamente utili al trattamento della specifica segnalazione. Al riguardo, il Comitato chiederà al segnalante di indicare espressamente l'esistenza e l'identità di altri soggetti che, in base alla normativa di riferimento, sono destinatari delle medesime tutele previste per il whistleblowing. In particolare, si tratta di:

- facilitatori, persona fisiche che assistono il segnalante nel processo di segnalazione, operante all'interno del medesimo contesto lavorativo e la cui assistenza deve essere mantenuta riservata;
- persone del medesimo contesto lavorativo del segnalante, che sono legate a esso da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado;
- colleghi di lavoro del segnalante, che lavorano nel suo medesimo contesto lavorativo e che hanno con lui un rapporto abituale e corrente;
- enti di proprietà - in via esclusiva o in compartecipazione maggioritaria di terzi - del segnalante;
- enti presso i quali il segnalante lavora.

7

All'esito dell'attività istruttoria, il Comitato predispose una relazione sulla segnalazione, sulle attività compiute e sulle relative risultanze in termini di fondatezza e la trasmette, per gli eventuali conseguenti provvedimenti decisionali, al Cda di ErgonGroup Srl. Qualora invece il Comitato accerti che la segnalazione non è fondata, procede alla sua archiviazione, dandone comunicazione al segnalante.

8) Riscontro al segnalante Whistleblowing

Il Comitato Whistleblowing, entro tre mesi dalla data di avviso di ricevimento della segnalazione, fornisce un riscontro al segnalante in merito all'attività svolta. In particolare, il Comitato può comunicare al Segnalante:

- l'avvenuta archiviazione della segnalazione, motivandone le ragioni (improcedibilità, inammissibilità, infondatezza);
- l'avvenuto accertamento della fondatezza della segnalazione e la sua trasmissione agli organi interni competenti.

Qualora, alla scadenza dei tre mesi, l'attività istruttoria non sia ancora conclusa, il Comitato comunicherà al segnalante l'attività svolta fino a quel momento e, ove possibile, quella che intende ancora espletare. Successivamente, il Comitato comunicherà al segnalante il successivo esito finale dell'istruttoria della segnalazione (archiviazione o accertamento della fondatezza della segnalazione con trasmissione agli organi competenti).

9) Provvedimenti decisionali collegati alla segnalazione

I provvedimenti decisionali collegati alla segnalazione sono individuati in coerenza con il sistema sanzionatorio e disciplinare del MOGC di ErgonGroup Srl.

Le segnalazioni inviate allo scopo di danneggiare o recare pregiudizio al segnalato, nonché ogni altra forma di utilizzo abusivo della presente Procedura, sono fonte di responsabilità, anche disciplinare, in particolar modo qualora venga accertata l'infondatezza di quanto segnalato e la strumentale o volontaria falsità di accuse, rilievi, censure, ecc.

Il presente documento lascia impregiudicata la responsabilità penale e disciplinare del segnalante nell'ipotesi di calunnia o diffamazione ai sensi delle vigenti previsioni di legge.

10) Tutela del segnalante

ErgonGroup, in linea con la normativa di riferimento, assicura al Segnalante le misure di tutela previste nel presente paragrafo in termini di: riservatezza, divieto di atti ritorsivi e limitazioni della responsabilità.

Tali disposizioni si applicano anche nei casi di segnalazione anonima, se la persona segnalante è stata successivamente identificata e ha subito ritorsioni.

In primo luogo, ErgonGroup assicura la riservatezza dei dati personali del Segnalante e delle informazioni contenute nella segnalazione da parte di tutti i soggetti coinvolti nel procedimento. La medesima garanzia è prevista in favore delle persone coinvolte e/o menzionate nella segnalazione, nonché ai facilitatori e agli altri soggetti, tra quelli indicati nella normativa di riferimento, con cui il segnalante ha un particolare rapporto e che ha indicato al Comitato Whistleblowing (persone del medesimo contesto lavorativo, colleghi di lavoro, enti di proprietà o nei quali il segnalante lavora).

ErgonGroup garantisce che l'identità del segnalante non possa essere rivelata senza il suo espresso consenso e tutti coloro che sono coinvolti nella gestione della segnalazione sono tenuti a tutelarne la riservatezza. Nell'ambito dell'eventuale

procedimento disciplinare attivato da ErgonGroup contro il presunto autore della condotta segnalata, l'identità del 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 invece la contestazione sia fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione e l'identità del segnalante risulti indispensabile alla difesa del soggetto cui è stato contestato l'addebito disciplinare o della persona comunque coinvolta nella segnalazione, quest'ultima sarà utilizzabile ai fini del procedimento disciplinare solo previo consenso espresso della persona segnalante alla rivelazione della propria identità. In tali casi, verrà dato preventivo avviso alla persona segnalante mediante comunicazione scritta delle ragioni che rendono necessaria la rivelazione dei dati riservati. Resta ferma in ogni caso, sussistendone i presupposti, la facoltà di ErgonGroup di procedere con la denuncia all'Autorità giudiziaria.

La violazione dell'obbligo di riservatezza da parte dei soggetti coinvolti nella procedura è fonte di responsabilità disciplinare, fatta salva ogni ulteriore forma di responsabilità prevista dalla legge. Inoltre, ai sensi della presente procedura, non è consentita alcuna forma di ritorsione o discriminazione, per motivi collegati alla denuncia, nei confronti del Segnalante, intesa come qualsiasi comportamento, atto od omissione, anche solo tentato o minacciato, che si verifichi nel contesto lavorativo e che determini – in via diretta o indiretta – un danno ingiusto ai soggetti tutelati. Gli atti ritorsivi adottati in violazione di tale divieto sono nulli. La stessa tutela si applica anche nei confronti dei facilitatori e degli altri soggetti assimilati al segnalante, già citati. Per misure discriminatorie si intendono, ad esempio, le azioni disciplinari ingiustificate e ogni altra forma di ritorsione che determini condizioni di lavoro intollerabili e, in ogni caso, peggiori rispetto a quelle vissute in precedenza. Le persone segnalanti e i soggetti a esso assimilati, già richiamati nella presente procedura, possono comunicare all'ANAC le ritorsioni che ritengono di avere subito. L'ANAC provvederà a informare l'Ispettorato nazionale del lavoro, per i provvedimenti di propria competenza.

Le misure di tutela previste nella presente procedura non si applicano, in linea con la normativa di riferimento e salve le ipotesi di limitazioni della responsabilità, quando è accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale della persona segnalante per i reati di diffamazione o di calunnia o comunque per i medesimi reati commessi con la denuncia all'autorità giudiziaria o contabile ovvero la sua responsabilità civile, per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave e al segnalante è altresì irrogata una sanzione disciplinare.

11) Tutela del segnalato

ErgonGroup, in attuazione della normativa di riferimento, estende al segnalato le stesse garanzie di riservatezza riconosciute al segnalante, fatta salva ogni ulteriore ipotesi di legge che imponga l'obbligo di comunicare il nominativo del segnalato (es. richieste dell'Autorità giudiziaria, ecc.). Il Comitato valuta l'opportunità e le modalità con cui informare il segnalato dell'esistenza della segnalazione, nel rispetto degli obblighi di riservatezza rispetto all'identità del segnalante e considerata la necessità di non pregiudicare le esigenze di accertamento. In ogni caso, il segnalato ha diritto di essere sentito nel corso dell'istruttoria, anche producendo documentazione a supporto delle proprie osservazioni.

12) Segnalazioni esterne

In base alla normativa di riferimento, il segnalante può effettuare una segnalazione esterna all'ANAC se, al momento della sua presentazione, ricorre una delle seguenti condizioni:

- non è stato attivato un canale di segnalazione interna o, anche se attivato, non è conforme a quanto previsto dal Decreto;
- la persona segnalante ha già effettuato una segnalazione interna e la stessa non ha avuto seguito nei termini previsti;
- la persona segnalante ha fondati motivi di ritenere che, se effettuasse una segnalazione interna, alla stessa non sarebbe dato efficace seguito ovvero che la stessa segnalazione possa determinare il rischio di ritorsione;
- la persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

In merito alle attività svolte dall'ANAC ed alle procedure dalla stessa adottate per la gestione delle segnalazioni, si rinvia all'art. 8 del d.lgs. 24/2023, alle informazioni pubblicate sul sito istituzionale dell'ANAC ai sensi dell'art. 9 del d.lgs. 24/2023, alle Linee guida adottate dall'Autorità ai sensi dell'art. 10 del d.lgs. 24/2023 ed al sito istituzionale dell'Autorità: <https://www.anticorruzione.it/-/whistleblowing>

In determinati casi, il Segnalante può ricorrere alla divulgazione pubblica tramite la stampa, o mezzi elettronici, o mezzi di diffusione in grado di raggiungere un numero elevato di persone. Il Segnalante che effettua una divulgazione pubblica beneficia della protezione prevista dal d.lgs. 24/2023 se, al momento della segnalazione, ricorre una delle seguenti circostanze:

- il Segnalante ha previamente effettuato una segnalazione interna ed esterna ovvero ha effettuato direttamente una segnalazione esterna e non è stato dato riscontro nei termini previsti in merito alle misure previste o adottate per dare seguito alle segnalazioni;
- il Segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse;
- il Segnalante ha fondato motivo di ritenere che la segnalazione esterna possa comportare il rischio di ritorsioni o possa non avere efficace seguito in ragione delle specifiche circostanze del caso concreto, come quelle in cui possono essere occultate o distrutte prove oppure in cui vi sia fondato timore che chi ha ricevuto la segnalazione possa essere colluso con l'autore della violazione o coinvolto nella violazione stessa.

A integrazione delle suddette modalità di segnalazione, è sempre possibile per il soggetto segnalante rivolgersi direttamente all'Autorità Giudiziaria o Contabile presentando regolare denuncia.

13) Trattamento dei dati personali e conservazione della documentazione

Ogni trattamento dei dati personali è effettuato nel rispetto degli obblighi di riservatezza di cui all'art. 12 del D.Lgs. n. 24/2023 ed in conformità alla normativa sulla protezione dei dati personali di cui al Regolamento (UE) 2016/679 (Regolamento Generale sulla Protezione dei Dati – GDPR), al decreto legislativo 30 giugno 2003 n. 196 e al decreto legislativo 18 maggio 2018 n. 51.

La tutela dei dati personali è assicurata oltre che al Segnalante (per le segnalazioni non anonime), all'eventuale Facilitatore nonché alla Persona coinvolta o menzionata nella segnalazione.

Ai possibili interessati viene resa un'informativa sul trattamento dei dati personali attraverso la pubblicazione sulla bacheca aziendale.

Al fine di garantire la gestione e la tracciabilità delle Segnalazioni e delle attività conseguenti, il Comitato *Whistleblowing* cura la predisposizione e l'aggiornamento di tutte le informazioni riguardanti le Segnalazioni ed assicura la conservazione di tutta la correlata documentazione di supporto per il tempo strettamente necessario alla loro definizione, e comunque per non più di 5 anni, decorrenti dalla data di comunicazione dell'esito finale della Segnalazione.

I dati personali che manifestamente non sono utili al trattamento di una specifica segnalazione non sono raccolti o, se raccolti accidentalmente, sono cancellati tempestivamente.

Gli originali delle segnalazioni pervenute in forma cartacea sono conservati in apposito ambiente protetto.

Sede Legale

Viale dell'Industria, 21
35129 Padova (PD)

Dati societari

P.IVA/CF 05088440283
CCIAA REA PD-442020
CAP. SOC. 40.000€

Sedi operative

Friuli Venezia Giulia -
Lombardia - Toscana
- Veneto

Contatti

T. +39 049 8702284
E. info@ergongroup.it
W. www.ergongroup.it