



Manpower Srl

Procedura di Gestione delle Segnalazioni Whistleblowing

in attuazione del D. Lgs. n. 24/2023 riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e delle normative nazionali

Data	Versione	Motivo delle modifiche
2 maggio 2024	1.0	Aggiornamento in conformità al D. Lgs. n. 24/2023

Indice

1. Scopo e ambito di applicazione	3
2. I Segnalanti	3
3. L'oggetto delle Segnalazioni	4
3.1. Segnalazioni Whistleblowing	4
3.2. Segnalazioni Ordinarie	5
3.3. Contenuto della Segnalazione	5
4. I Canali di segnalazione	6
4.1 I canali di segnalazione interni	6
4.1.1 Il canale di segnalazione interno in forma scritta	6
4.2 Il canale di segnalazione interno in forma orale	7
4.3 Il canale di segnalazione esterno	7
4.4 La divulgazione pubblica	8
5. Il Gestore delle Segnalazioni	8
6. La gestione della Segnalazione	8
6.1 Ricezione e istruttoria	8
6.2 Chiusura della Segnalazione	9
6.3 Conservazione della documentazione	10
7. Casi particolari	10
7.1 Segnalazioni anonime	10
7.2 Segnalazioni ricevute da soggetti diversi dal Gestore	11
7.3 Segnalazioni di Ritorsioni	11
8. Protezione del Segnalante	11
9. Sistema sanzionatorio	13
10. Protezione dei dati personali	13
11. Diffusione della procedura	14

1. Scopo e ambito di applicazione

Il D.Lgs. 24/2023 è finalizzato a garantire la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione Europea, del diritto nazionale e delle previsioni dei modelli adottati ai sensi del D.Lgs. 231/01. Con tale provvedimento, il legislatore intende incentivare le segnalazioni di condotte illecite al fine di favorire l'emersione e la prevenzione di rischi e situazioni pregiudizievoli per l'interesse collettivo.

Manpower S.r.l. (d'ora in avanti anche **"Manpower"** o la **"Società"**), anche prima dell'entrata in vigore del D.Lgs. 24/2023, aveva adottato strumenti atti a favorire l'emersione di qualsiasi condotta illecita e, oggi, con il presente documento intende disciplinare – garantendo la piena tutela dei segnalanti – il processo di invio, ricezione, analisi e gestione delle segnalazioni di violazioni così come definite dal D.Lgs. n. 24/2023, individuando, in particolare:

- i segnalanti;
- l'oggetto delle segnalazioni;
- i canali di segnalazioni;
- i destinatari delle segnalazioni;
- il processo di gestione delle segnalazioni;
- le tutele garantite ai segnalanti e ai segnalati;
- il sistema sanzionatorio.

(complessivamente il "Sistema di Segnalazione" o il "Sistema").

Il documento e la definizione dei canali di segnalazione interna come in esso descritti nonché le concrete modalità di funzionamento degli stessi sono stati oggetto di informativa preventiva - rispetto alla data della loro approvazione, alle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative.

Manpower S.r.l. chiede alle società italiane di ManpowerGroup destinatarie delle previsioni del D. Lgs. 24/2023 di adottare formalmente una procedura ispirata ai contenuti del presente documento e di nominare un proprio gestore della segnalazione.

2. I Segnalanti

Di seguito sono riportati i soggetti che possono effettuare segnalazioni (i **"Segnalanti"**):

- azionisti;
- coloro che ricoprono funzioni di rappresentanza, amministrazione o direzione, o che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo delle attività aziendali;
- tutti i dipendenti, a prescindere dal relativo inquadramento contrattuale (ad esempio, anche se in distacco o in somministrazione);
- coloro che intrattengono con la Società rapporti d'affari (ad esempio, clienti, agenti, partner commerciali, collaboratori, consulenti);
- coloro il cui rapporto giuridico con la Società (ad esempio, rapporto di lavoro subordinato, di collaborazione, di consulenza, di fornitura) non è ancora iniziato (ad esempio, candidati al processo di assunzione), se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite durante il processo di selezione o in altre fasi precontrattuali;
- coloro che sono in periodo di prova;

- coloro il cui rapporto giuridico con la Società (ad esempio, rapporto di lavoro subordinato, di collaborazione, di consulenza, di fornitura) si è sciolto (ad esempio, ex dipendente), se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite nel corso del rapporto stesso;
- coloro che cooperano e collaborano con la Società – a qualsiasi titolo – nel perseguimento dei suoi obiettivi;
- volontari e tirocinanti, retribuiti e non retribuiti, che prestano la propria attività presso la Società.

3. L'oggetto delle Segnalazioni

3.1. Segnalazioni Whistleblowing

Secondo quanto previsto dal D.Lgs. 24/2023, le **Segnalazioni Whistleblowing** oggetto di tutela sono **esclusivamente** quelle che riguardano:

1. **illeciti che rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione Europea o di atti nazionali** che costituiscono attuazione degli atti dell'Unione Europea indicati nella Direttiva UE n. 1937/2019 e 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;
2. **atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione Europea** di cui all'art. 325 del Trattato sul funzionamento dell'Unione Europea (misure di lotta contro le frodi che ledono gli interessi finanziari dell'Unione stessa; tipicamente frodi IVA e in ambito di finanziamenti dell'Unione Europea);
3. **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 imposte 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 imposte sulla società (si tratta principalmente di frodi fiscali e di attività lesive della concorrenza);
4. **atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni di cui agli atti dell'Unione nei suddetti settori**;
5. **condotte illecite rilevanti ai sensi del Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231** (di seguito, il "D.Lgs. 231/2001");
6. **violazioni del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo** adottato ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001 dalla Società.

Le Segnalazioni Whistleblowing devono avere ad oggetto comportamenti, atti od omissioni che ledono l'interesse pubblico o siano a danno della Società e di cui il segnalante sia venuto a conoscenza nell'ambito dei rapporti lavorativi intercorrenti con la Società.

Le Segnalazioni Whistleblowing **non possono** consistere in rivendicazioni, contestazioni, richieste di carattere personale del Segnalante relative esclusivamente ai propri rapporti individuali di lavoro, ovvero inerenti ai propri rapporti di lavoro con le figure gerarchicamente sovraordinate.

3.2. Segnalazioni Ordinarie

Le **Segnalazioni Ordinarie** sono tutte le segnalazioni che non rientrano nel perimetro delle Segnalazioni Whistleblowing in quanto:

1. il Segnalante è un **soggetto diverso** da quelli riportati nel paragrafo 2 della Procedura (ad es. è un giornalista), oppure
2. la Segnalazione ha ad **oggetto temi diversi** da quelli riportati al paragrafo 3.1;
3. la Segnalazione consiste in rivendicazioni, contestazioni, richieste di carattere personale del Segnalante relative esclusivamente ai propri rapporti individuali di lavoro, ovvero inerenti ai propri rapporti di lavoro con le figure gerarchicamente sovraordinate;
4. la Segnalazione ha ad oggetto una violazione che non lede l'interesse pubblico o non danneggia Manpower.

Si precisa che, a prescindere da quanto previsto dal D.Lgs. 24/2023, la Società- come previsto anche dal Codice di Condotta Etica e Professionale - tutela anche i soggetti che effettuano Segnalazioni Ordinarie.

3.3. Contenuto della Segnalazione

Tutte le segnalazioni, sia Whistleblowing sia Ordinarie, (le “**Segnalazioni**”) devono contenere i seguenti **elementi**:

- l'indicazione che si tratta – o meno - di una Segnalazione Whistleblowing per la quale si intende mantenere riservata la propria identità e beneficiare delle tutele previste nel caso di eventuali ritorsioni; in caso di mancata indicazione la segnalazione verrà trattata come Ordinaria;
- le generalità del soggetto che effettua la Segnalazione con indicazione dell'eventuale ruolo all'interno dell'azienda ovvero la società o l'ente presso cui svolge la propria attività lavorativa, nonché il consenso - o meno – a rivelare l'identità dello stesso a soggetti diversi dal gestore della segnalazione per lo svolgimento dell'istruttoria e/o all'ufficio del personale competente nella gestione dell'eventuale procedimento disciplinare nei confronti del segnalato;
- la descrizione chiara e completa dei fatti oggetto di segnalazione;
- le circostanze di tempo e di luogo in cui i fatti sono stati commessi;
- le generalità o gli altri elementi che consentano di identificare il soggetto/i che ha/hanno posto/i in essere i fatti segnalati;
- l'indicazione di eventuali altri soggetti che possano riferire sui fatti oggetto di segnalazione;
- ogni altra informazione che possa fornire un utile riscontro circa la sussistenza dei fatti segnalati, anche sotto forma di documento da allegare.

Le segnalazioni **non possono riguardare** notizie palesemente prive di fondamento, informazioni che sono già di dominio pubblico, nonché informazioni acquisite solo sulla base di indiscrezioni o vociferazioni scarsamente attendibili (c.d. “voci di corridoio”).

4. I Canali di segnalazione

4.1 I canali di segnalazione interni

La Società ha istituito due canali di segnalazione - che possono essere alternativamente utilizzati – di cui uno in forma scritta e l'altro in forma orale. Tali canali garantiscono la riservatezza dell'identità del Segnalante e del Segnalato nonché del contenuto della Segnalazione e della eventuale relativa documentazione allegata.

4.1.1 Il canale di segnalazione interno in forma scritta

La Società ha attivato un canale informatico (di seguito, la **"Piattaforma"**) accessibile da qualsiasi browser (anche da dispositivi mobili) che consente di inviare Segnalazioni per iscritto ed è disponibile al seguente link:

<https://secure.ethicspoint.com/domain/media/it/gui/52110/report.html>

Lo strumento offre le più ampie garanzie di riservatezza per il Segnalante.

La Piattaforma, dotata di misure di sicurezza tecniche adeguate agli standard di cui all'art. 32 GDPR, risiede su server di un soggetto terzo certificato secondo il Data Privacy Framework e prevede un percorso guidato che consentirà al Segnalante di inserire le informazioni necessarie per la ricostruzione e valutazione dei fatti da parte del Gestore della segnalazione e l'utilizzo di misure di crittografia, che garantiscono la riservatezza non solo del Segnalante, ma anche del Facilitatore (colui che assiste una persona segnalante nel processo di segnalazione, operante all'interno del medesimo contesto lavorativo), del Segnalato o comunque di ogni persona menzionata nella Segnalazione nonché del contenuto della Segnalazione e della relativa documentazione eventualmente allegata.

Per poter effettuare la Segnalazione tramite la Piattaforma, il Segnalante – dopo aver selezionato la categoria *"Violazioni ai sensi del D. Lgs. 24/2023"* - dovrà rispondere ad alcune domande, aperte e chiuse, che permetteranno al Gestore di approfondire l'oggetto della stessa.

La Piattaforma consente anche di allegare la documentazione che il Segnalante ritiene opportuno portare all'attenzione del Gestore a supporto della Segnalazione.

Lo strumento consente, inoltre, l'interazione tra il Segnalante e il Gestore della segnalazione, al fine di approfondire i temi oggetto di Segnalazione o integrare/rettificare le informazioni precedentemente rese.

Si precisa che, come anticipato al punto 3.3 della presente procedura, inserendo le generalità il segnalante può esprimere o meno il consenso affinché i suoi dati possano essere comunicati a terzi, nell'ambito dell'eventuale procedimento disciplinare instaurato a carico del segnalato (tale indicazione deve essere esplicitata utilizzando il box "Orario migliore per contatto diretto").

La Piattaforma permette, altresì, al Segnalante di essere sempre tempestivamente aggiornato sullo stato della Segnalazione trasmessa.

Al termine della procedura di segnalazione la Piattaforma, infatti, fornirà al Segnalante un **codice univoco (c.d. codice di segnalazione)** che permetterà allo stesso di accedere in qualsiasi momento al sistema e, pertanto, alla propria Segnalazione per:

- monitorarne lo stato di avanzamento;
- integrare la Segnalazione con ulteriori elementi o documenti;
- avere un contatto diretto con il Gestore avviando anche un eventuale scambio di richieste e informazioni;
- ricevere un riscontro dal Gestore.

La perdita del codice non ha, invece, effetti sulla Segnalazione, che sarà comunque processata nei tempi e nei modi stabiliti dalla Procedura.

4.2 Il canale di segnalazione interno in forma orale

La Società ha, inoltre, attivato un canale orale che consiste nel seguente **contatto telefonico**:

800 580 237

Per effettuare la Segnalazione, occorrerà chiamare il numero di telefono sopra indicato. L'operatore che risponderà chiederà al Segnalante le informazioni necessarie alla Segnalazione che registrerà all'interno della Piattaforma. Completata la registrazione, l'operatore comunicherà al Segnalante il codice di segnalazione automaticamente generato dalla Piattaforma, attraverso cui il Segnalante potrà autonomamente accedere per (i) specificare circostanze relative alla segnalazione, (ii) monitorare lo stato di avanzamento della Segnalazione, (iii) inserire documenti e (iv) interloquire con il Gestore.

4.3 Il canale di segnalazione esterno

Il canale di segnalazione esterno è attivato presso l'Autorità Nazionale Anticorruzione (**ANAC**), che pubblica sul proprio sito internet, in una sezione dedicata e facilmente accessibile, le informazioni necessarie per l'invio della Segnalazione.

Il Segnalante può effettuare una Segnalazione esterna esclusivamente per le violazioni riportate ai numeri 1, 2, 3 e 4 del paragrafo 3.1 della Procedura (**quindi non per le violazioni del Modello adottato ai sensi del D.Lgs. 231/01 e per quelle aventi esclusiva rilevanza ai fini del medesimo D.Lgs. 231/01**) e purché – al momento della Segnalazione – ricorra una delle seguenti condizioni:

- il canale posto a disposizione del Segnalante non sia conforme a quanto richiesto dalla normativa;
- è già stata effettuata una Segnalazione interna e la stessa non ha avuto seguito;
- il Segnalante ha fondati motivi di ritenere che, se effettuasse una Segnalazione interna, alla stessa non sarebbe dato efficace seguito ovvero che la stessa potrebbe determinare un rischio di ritorsione;
- il Segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione può costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

Il presente canale esterno deve essere sempre utilizzato per segnalare Ritorsioni che seguano una Segnalazione, così come meglio specificato ai successivi paragrafi 7.3 e 8.

4.4 La divulgazione pubblica

Il Segnalante può effettuare una **divulgazione pubblica** rendendo di pubblico dominio informazioni sulle violazioni tramite la stampa o altri mezzi di diffusione in grado di raggiungere un numero elevato di persone.

Il Segnalante può effettuare una divulgazione pubblica esclusivamente per le violazioni riportate ai numeri 1, 2, 3 e 4 del paragrafo 3.1 della Procedura (**quindi non per le violazioni del Modello adottato ai sensi del D.Lgs. 231/01 e per quelle aventi esclusiva rilevanza ai fini del medesimo D.Lgs. 231/01**) e purché – al momento della Segnalazione – ricorra una delle seguenti condizioni:

- il Segnalante ha previamente effettuato una Segnalazione interna ed esterna ovvero ha effettuato direttamente una Segnalazione esterna, alle condizioni e con le modalità previste per le Segnalazioni interne ed esterne e non è stato dato riscontro nei termini previsti dalla normativa 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 possano 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.

5. Il Gestore delle Segnalazioni

La ricezione e gestione delle Segnalazioni effettuate con i canali interni sono affidate ad un comitato di gestione composto dal People & Culture Director, dal Chief of Legal Affairs e dal Chief of Internal Audit, organo indipendente ed autonomo, i cui componenti sono dotati di specifica competenza per la gestione dei canali e delle Segnalazioni (di seguito, il “Gestore”).

I soggetti individuati ricevono un incarico formale come Gestori dei canali interni che comprende anche la lettera di designazione ad autorizzato ex artt. 29 Reg. UE 679/2016 e 2-quaterdecies D. Lgs. n. 196/2003. La lettera prevede specifiche istruzioni per il corretto trattamento dei dati personali contenuti nelle Segnalazioni, di cui la Società è Titolare del trattamento ex art. 4 par. 1 n. 7) GDPR.

6. La gestione della Segnalazione

6.1 Ricezione e istruttoria

Le attività di gestione sono eseguite in accordo alle tempistiche previste dal D.Lgs. 24/2023:

1. entro 7 giorni dal ricevimento della Segnalazione, il Gestore avrà cura di inviare al Segnalante un avviso di ricevimento della Segnalazione, utilizzando il canale della segnalazione; nel caso di Segnalazione orale, il ricevimento della Segnalazione coincide

con la comunicazione del codice di segnalazione necessario per accedere alla Segnalazione caricata in Piattaforma;

2. successivamente, il Gestore avvia la fase di istruttoria e classifica la Segnalazione come Whistleblowing o Ordinaria. Con riferimento alle sole Segnalazioni Ordinarie, il Gestore provvede contestualmente all'inoltro della Segnalazione alla funzione aziendale competente o all'Organismo di Vigilanza, adottando le misure idonee a garantire la riservatezza dell'identità del Segnalante.

In particolare, il Gestore dà diligente seguito alla Segnalazione, svolgendo l'attività di verifica della fondatezza con pieno accesso a qualsiasi informazione necessaria per lo svolgimento del compito.

Ai fini dell'attività di verifica, il Gestore potrà incaricare uffici interni e/o soggetti terzi per gli approfondimenti del caso, avendo cura di:

- definire il perimetro di azione e precisando le informazioni che intende ottenere dall'approfondimento richiesto;
- omettere qualsiasi informazione che possa, anche indirettamente, ricondurre all'identità del Segnalante o al contenuto della Segnalazione;
- omettere qualsiasi informazione relativa al Segnalato, laddove non strettamente necessaria al corretto svolgimento dell'incarico affidato;
- ribadire al soggetto incaricato l'obbligo di riservatezza dei dati trattati (nel caso di soggetti esterni, detto obbligo dovrà essere formalizzato).

Nelle ipotesi in cui per ragioni istruttorie dovesse essere necessario rendere edotti del contenuto della Segnalazione e/o della documentazione ad essa allegata altri soggetti, il Gestore provvede ad oscurare i dati personali del Segnalante, nonché degli altri soggetti la cui identità deve essere riservata (quali, il Facilitatore, il Segnalato, le altre persone menzionate nella Segnalazione).

In ogni caso, le generalità del Segnalante e qualsiasi altra informazione da cui può evincersi direttamente o indirettamente tale identità, non verranno rivelate a soggetti terzi diversi dal Gestore senza il consenso del Segnalante, fatte salve le ipotesi eccezionali di seguito dettagliate:

- a) nell'ambito del procedimento dinanzi alla Corte dei Conti, l'identità del Segnalante può essere rivelata successivamente alla chiusura della fase istruttoria;
 - b) nell'ambito del procedimento penale, l'identità del Segnalante è coperta dal segreto ex art. 329 c.p.p. sino alla conclusione delle indagini preliminari e, pertanto, soggiace alla disciplina codicistica prevista in materia.
3. entro 3 mesi dalla data di ricezione della Segnalazione, il Gestore fornisce un riscontro al Segnalante (vd. paragrafo successivo).

6.2 Chiusura della Segnalazione

All'esito dell'istruttoria, il Gestore redigerà una relazione prendendo uno o più dei seguenti provvedimenti:

- archiviazione della Segnalazione per insufficienza di elementi;
- archiviazione della Segnalazione per irrilevanza dei fatti segnalati;
- proposta di modifica al Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo e/o al Codice Etico o ad altre procedure interne;
- proposta di avvio di procedimenti disciplinari o sanzionatori - conformemente a quanto previsto dal sistema disciplinare e sanzionatorio vigente - nei confronti dei Segnalati e di cui sia stata riconosciuta la commissione di una violazione, illecito o irregolarità;
- proposta di avvio di procedimenti disciplinari o sanzionatori - conformemente a quanto previsto dal sistema disciplinare e sanzionatorio vigente e dalla presente Procedura – nei confronti dei Segnalanti che abbiano effettuato Segnalazioni infondate, basate su circostanze fattuali non vere ed effettuate con dolo o colpa grave.

6.3 Conservazione della documentazione

Conformemente a quanto previsto dalla normativa vigente, la Segnalazione e la relativa documentazione saranno conservati per il tempo strettamente necessario alla gestione della stessa e comunque per un periodo non superiore a 5 anni dalla chiusura del processo di gestione.

La Segnalazione e i relativi documenti saranno conservati all'interno della Piattaforma per i tempi sopra indicati o in contenitori muniti di serratura e comunque di difficile accesso ai soggetti non autorizzati nel caso di documentazione in forma cartacea.

L'eventuale documentazione utilizzata nel corso dell'istruttoria (registrazioni, verbali, documentazione raccolta etc.) sarà conservata sempre nella Piattaforma a cura del Gestore nel rispetto dei tempi sopra indicati.

7. Casi particolari

7.1 Segnalazioni anonime

Trattasi delle Segnalazioni da cui non è possibile ricavare l'identità del Segnalante.

Manpower, anche se non incentivandole, consente le Segnalazioni anonime e le tratta come Segnalazioni Ordinarie.

La Segnalazione anonima deve comunque avere ad oggetto un grave violazione e deve essere sufficientemente circostanziata e precisa da consentire lo svolgimento dell'attività istruttoria.

Alla stessa si darà seguito solo se, ad esito dell'istruttoria, si ottengano riscontri tali da supportare una contestazione prescindendo dal contenuto della Segnalazione anonima.

Non troveranno applicazione le garanzie e tutele previste per le Segnalazioni Whistleblowing, se non nel caso in cui il Segnalante dovesse successivamente essere identificato.

Si incoraggia, in ogni caso, il ricorso a Segnalazioni nominative, ricordando che le modalità di gestione sono state progettate al fine di garantire la massima riservatezza del segnalante, nel pieno rispetto della normativa vigente.

7.2 Segnalazioni ricevute da soggetti diversi dal Gestore

Nell'ipotesi in cui una Segnalazione sia ricevuta da un soggetto diverso dal Gestore, è onere del ricevente:

- trattare le informazioni di cui ha avuto conoscenza con modalità idonee a garantirne la piena riservatezza;
- contattare il Gestore – tramite canale orale – al fine di ricevere istruzioni circa le modalità di trasmissione della Segnalazione erroneamente pervenuta;
- trasmettere la Segnalazione al Gestore, senza ritardo e, comunque, entro 3 (tre) giorni;
- successivamente alla comunicazione al Gestore, eliminare la Segnalazione dai propri dispositivi.

7.3 Segnalazioni di Ritorsioni

Chiunque – compreso il Gestore - dovesse ricevere una Segnalazione circa le Ritorsioni, come definite nel paragrafo 8 della Procedura, è tenuto a trasmetterla ad ANAC - <https://www.anticorruzione.it/-/whistleblowing>.

8. Protezione del Segnalante

La Società si impegna a garantire la protezione da qualsiasi atto di ritorsione, discriminazione o penalizzazione, diretto o indiretto, nei confronti del Segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla Segnalazione.

La tutela trova applicazione laddove:

- a. al momento della Segnalazione o della denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o della divulgazione pubblica, il Segnalante aveva fondato motivo di ritenere che le informazioni sulle violazioni segnalate, divulgate pubblicamente o denunciate fossero vere e ricadessero nell'ambito di applicazione della cd. normativa whistleblowing;
- b. la Segnalazione o la divulgazione pubblica è stata effettuata nel rispetto delle modalità descritte nel paragrafo 4 relativo alle modalità di effettuazione delle Segnalazioni.

A titolo esemplificativo, per Ritorsioni si intende:

- 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 merito negative 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 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;
- 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;
- p. pretesa di risultati impossibili da raggiungere nei modi e nei tempi indicati;
- q. valutazione della performance artatamente negativa;
- r. revoca ingiustificata di incarichi;
- s. ingiustificato mancato conferimento di incarichi con contestuale attribuzione ad altro soggetto;
- t. reiterato rigetto di richieste (ad es. ferie, congedi);
- u. sospensione ingiustificata di brevetti, licenze, etc.

L'onere di dimostrare che tali condotte od atti sono motivati da ragioni estranee alla Segnalazione, alla divulgazione pubblica o alla denuncia è a carico di colui che li ha posti in essere.

I motivi che hanno indotto la persona a segnalare o a denunciare o divulgare pubblicamente sono irrilevanti ai fini della sua protezione.

La predetta tutela si applica ai Segnalanti e si estende ai seguenti soggetti:

- i Facilitatori;
- le persone del medesimo contesto lavorativo della persona segnalante, di colui che ha sporto una denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o di colui che ha effettuato una divulgazione pubblica e che sono legate ad essi da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado;
- i colleghi di lavoro della persona segnalante, di colui che ha sporto una denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o di colui che ha effettuato una divulgazione pubblica, che lavorano nel medesimo contesto lavorativo della stessa e che hanno con detta persona un rapporto abituale e corrente;
- gli enti di proprietà della persona segnalante o della persona che ha sporto denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o che ha effettuato una divulgazione pubblica o per i quali le stesse persone lavorano, nonché gli enti che operano nel medesimo contesto lavorativo delle predette persone.

La protezione è estesa ai casi di segnalazione o denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o divulgazione pubblica anonime, se la persona segnalante è stata successivamente identificata e ha subito ritorsioni, nonché nei casi di segnalazione presentata alle istituzioni, agli organi e agli organismi competenti dell'Unione Europea, in conformità alle condizioni per l'effettuazione della segnalazione esterna.

Le persone che hanno subito ritorsioni hanno diritto ad essere reintegrate nel loro posto di lavoro.

La tutela non trova applicazione nei casi in cui è accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale del 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. In tali casi, alla persona segnalante o denunciante è irrogata una sanzione disciplinare.

9. Sistema sanzionatorio

Un sistema di segnalazione efficace deve prevedere delle sanzioni nei confronti del Segnalante, in caso di abuso dello strumento di segnalazione, nei confronti dei Segnalati in caso di accertamento degli illeciti segnalati, nei confronti del Gestore nel caso di mancato rispetto della presente Procedura, nonché nei confronti di coloro che violano la tutela della riservatezza del Segnalante e i divieti di ritorsione posti a tutela del Segnalante.

Manpower prevede sanzioni nei confronti di coloro che si accertano responsabili delle seguenti condotte:

- commissione di ritorsioni;
- ostacolo o tentativo di ostacolo alla Segnalazione e alle conseguenti verifiche;
- violazione dell'obbligo riservatezza;
- mancato svolgimento delle attività di verifica e di analisi della Segnalazione;
- effettuazione, con dolo o colpa grave, di segnalazioni contenenti fatti non corrispondenti al vero;
- condanna anche solo in primo grado per diffamazione e calunnia del segnalante.

Nell'ambito del procedimento disciplinare a carico del Segnalato:

1. 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;
2. qualora la contestazione sia fondata in tutto o in parte sulla Segnalazione e la conoscenza dell'identità del Segnalante sia indispensabile per la difesa dell'incolpato, la Segnalazione sarà utilizzabile nel procedimento disciplinare solo in presenza del consenso espresso del Segnalante alla rivelazione della propria identità.

10. Protezione dei dati personali

Ogni Segnalazione può contenere i c.d. dati personali, ossia informazioni direttamente o indirettamente riconducibili ad una persona fisica.

La Società, in qualità di Titolare del trattamento, assicura che le suddette attività di trattamento siano svolte coerentemente alle prescrizioni del Reg. UE 679/2016 (anche "GDPR") e delle normative nazionali vigenti.

Con riferimento al Gestore delle Segnalazioni, Manpower provvede a conferire formale incarico per il trattamento dei dati personali attraverso consegna di una lettera di designazione ex artt. 29 GDPR.

La lettera prevede specifiche istruzioni per il corretto trattamento dei dati personali di cui alla Segnalazione e la puntuale indicazione delle misure di sicurezza da applicare.

Con riferimento alla Piattaforma e al canale telefonico, il fornitore ha sottoscritto l'accordo sulla protezione dei dati ex art. 28 GDPR con il quale si impegna al rispetto delle istruzioni fornite dalla Società.

I diritti di cui agli articoli da 15 a 22 GDPR (il diritto di accesso ai dati personali, il diritto a rettificarli, il diritto di ottenerne la cancellazione o cosiddetto diritto all'oblio, il diritto alla limitazione del trattamento, il diritto alla portabilità dei dati personali e quello di opposizione al trattamento) possono essere esercitati nei limiti di quanto previsto dalla normativa vigente, attraverso i canali indicati nell'Informativa per il trattamento dei dati personali derivante dalla gestione delle segnalazioni ex art. 13 GDPR disponibile nell'apposita sezione del sito Internet della Società.

11. Diffusione della procedura

La Procedura è oggetto di pubblicazione nel footer del sito internet della Società alla voce "Whistleblowing – D. Lgs. n. 24/2023" ed è altresì resa disponibile nella intranet aziendale nella sezione "Whistleblowing – D. Lgs. n. 24/2023"