



RECRYTERA

ZENITA GROUP

PROCEDURA DI SEGNALAZIONE ILLECITI E IRREGOLARITÀ: WHISTLEBLOWING

IDENTIFICATIVO
PRO-Procedura Whistleblowing

VERSIONE
1 del 10/09/2025

CLASSIFICAZIONE
Uso interno/esterno

SOMMARIO

1	GENERALITÀ	3
1.1	DEFINIZIONE E ACRONIMI.....	3
1.2	RIFERIMENTI.....	5
1.3	TABELLA DELLE VERSIONI.....	5
1.4	APPLICABILITÀ.....	5
2	SCOPO DEL DOCUMENTO	5
3	FONTE NORMATIVA E NATURA DELL'ISTITUTO	6
4	OGGETTO DELLA SEGNALAZIONE	8
5	CONTENUTO DELLA SEGNALAZIONE	9
5.1	SEGNALAZIONI ANONIME.....	10
6	MODALITÀ E DESTINATARI DELLA SEGNALAZIONE	11
7	GESTIONE DELLA SEGNALAZIONE	12
7.1	VERIFICHE SULLA SEGNALAZIONE.....	13
8	TUTELE PER LA PERSONA SEGNALANTE	15
8.1	OBBLIGHI DI RISERVATEZZA SULL'IDENTITÀ DEL WHISTLEBLOWER.....	16
8.2	DIVIETO DI RITORSIONE NEI CONFRONTI DEL WHISTLEBLOWER.....	16
8.3	LIMITAZIONE DELLA RESPONSABILITÀ DEL WHISTLEBLOWER.....	18
8.4	LA PREVISIONE DI MISURE DI SOSTEGNO DA PARTE DI ENTI DEL TERZO SETTORE.....	19
9	TUTELE PER LA PERSONA COINVOLTA	19
10	LE SANZIONI PER IL PERSONALE DIPENDENTE	20
11	COMUNICAZIONE E FORMAZIONE SUL WHISTLEBLOWING	20

1. GENERALITÀ

DEFINIZIONE E ACRONIMI

DEFINIZIONE/ACRONIMO	DESCRIZIONE
Whistleblowing	Procedura di segnalazione di Illeciti e Irregolarità
OdV	Organismo di Vigilanza
Piattaforma di Segnalazione o Piattaforma	Piattaforma WEB mediante la quale vengono raccolte e gestite le segnalazioni oggetto della presente procedura
Persona Segnalante (whistleblower)	<p>Chi è testimone di un illecito o di un'irregolarità sul luogo di lavoro e decide di segnalarlo.</p> <p>Persona fisica che effettua la segnalazione di informazioni sulle violazioni acquisite nell'ambito del proprio contesto lavorativo.</p> <p>Le segnalazioni possono essere effettuate da:</p> <ul style="list-style-type: none">▪ i lavoratori subordinati di Recrytera;▪ i lavoratori autonomi;▪ i lavoratori o i collaboratori che svolgono la propria attività lavorativa presso Recrytera e che forniscono beni o servizi o che realizzano opere in favore della Società;▪ i liberi professionisti e i consulenti che prestano la propria attività lavorativa presso Recrytera;▪ i volontari e i tirocinanti, retribuiti e non retribuiti, che prestano la propria attività presso Recrytera;▪ gli azionisti e le persone con funzione di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza presso Recrytera, anche qualora dette attività siano di mero fatto.
Facilitatore	Persona fisica che assiste una Persona 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 della Persona Segnalante	Soggetti legati alla Persona Segnalante in ragione di attività lavorative o professionali, presenti o passate, attraverso le quali, indipendentemente dalla natura di tali attività, un soggetto acquisisce informazioni sulle violazioni e nel cui ambito potrebbe rischiare di subire ritorsioni in caso di segnalazione o di divulgazione pubblica o di denuncia all'autorità giudiziaria o contabile

DEFINIZIONE/ACRONIMO	DESCRIZIONE
Colleghi di lavoro della Persona Segnalante	Persone che, al momento della segnalazione, lavorano con la Persona Segnalante e hanno con la stessa un rapporto abituale e corrente
Enti riferibili alla Persona Segnalante	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Enti di proprietà, in via esclusiva o in compartecipazione maggioritaria della Persona Segnalante; ▪ Enti presso i quali la Persona Segnalante lavora ▪ Enti che operano nel medesimo contesto lavorativo della Persona Segnalante
Segnalazione	<p>Comunicazione scritta o orale del Segnalante come riportato nei par. 5 e 6.</p> <p>La segnalazione può essere fatta:</p> <ol style="list-style-type: none"> a. quando il rapporto giuridico tra la Persona Segnalante e Recrytera non è ancora iniziato, se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite durante il processo di selezione o in altre fasi precontrattuali; b. durante il periodo di prova; c. nel corso del rapporto di lavoro con Recrytera; d. successivamente allo scioglimento del rapporto giuridico tra il segnalante e Recrytera se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite nel corso del rapporto stesso.
Persona Coinvolta	Persona fisica o giuridica menzionata nella segnalazione alla quale la violazione è attribuita ovvero indicata come persona implicata nella violazione segnalata
Destinatario della Segnalazione	Soggetto o organo dell'organizzazione avente il compito di ricevere, analizzare, verificare (anche con l'eventuale supporto di altre funzioni dell'organizzazione) le segnalazioni. Per Recrytera S.r.l. è il Comitato delle Segnalazioni
Canali di Comunicazione	Canali individuati dalle organizzazioni quali mezzi, interni o esterni all'organizzazione stessa, attraverso cui veicolare le segnalazioni, vedasi "Piattaforma di segnalazione" O "Piattaforma"
Ritorsioni	Qualsiasi comportamento, atto od omissione, anche solo tentato o minacciato, posto in essere in ragione della segnalazione, di una denuncia all'Autorità Giudiziaria o Contabile 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.
Direzione Legal & Compliance	Direzione Legal & Compliance di Recrytera S.r.l.
Direzione HR	Direzione HR o Direzione del Personale di Recrytera

DEFINIZIONE/ACRONIMO	DESCRIZIONE
Comitato per le Segnalazioni	Gestore delle Segnalazioni composto da personale della Direzione Recrytera, Direzione Legal & Compliance Recrytera, Direzione Legal & Compliance Maticmind, Direzione HR Maticmind preposti alla ricezione, verifica e trattamento delle segnalazioni ricevute

RIFERIMENTI

NORMATIVA	DESCRIZIONE
Dlgs. n. 231/2001	Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica
Reg. UE n. 2016/679	Regolamento relativo alla protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali, nonché alla libera circolazione di tali dati
Dlgs. n. 24/2023	Disciplina avente ad oggetto la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e delle disposizioni normative nazionali

TABELLA DELLE VERSIONI

VER.	ELABORA (RUOLO)	VERIFICA (RUOLO)	APPROVA (RUOLO)	DATA EMISSIONE	DESCRIZIONE DELLE MODIFICHE
1.0	LEGAL TEAM	RESPONSABILE COMPLIANCE	DIREZIONE	10/09/2025	Prima Emissione

APPLICABILITÀ

La procedura si applica a tutte le iniziative di "whistleblowing" nell'ambito delle attività svolte da Recrytera.

2. SCOPO DEL DOCUMENTO

Scopo del presente documento è quello di rimuovere i fattori che possono ostacolare o disincentivare il ricorso all'istituto, quali i dubbi e le incertezze circa la procedura da seguire e i timori di ritorsioni o discriminazioni.

In tale prospettiva, l'obiettivo perseguito dalla presente procedura è quello di fornire al "whistleblower" chiare indicazioni operative circa oggetto, contenuti, destinatari e modalità di trasmissione delle segnalazioni, nonché circa le forme di tutela che gli vengono offerte da Recrytera e, in generale, dal nostro ordinamento.

3. FONTE NORMATIVA E NATURA DELL'ISTITUTO

L'art. 1, comma 51, della legge 190/2012 (cd. legge anticorruzione) ha inserito un nuovo articolo, il 54 bis1, nell'ambito del Dlgs. 165/2001, rubricato "tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti", in virtù del quale è stata introdotta per la prima volta nel nostro ordinamento una misura finalizzata a favorire l'emersione di fattispecie di illecito, nota nei paesi anglosassoni come "whistleblowing".

Successivamente, la Legge n. 179 del 2017 ha esteso al settore privato la normativa sulle segnalazioni e, nello specifico, ha introdotto il nuovo comma 2 bis nell'art. 6 del Dlgs. n. 231/2001 il quale ha previsto per l'Ente l'onere di integrare il Modello di Organizzazione e Controllo con:

- a. l'introduzione di uno o più canali idonei a consentire ai soggetti che vantano un rapporto qualificato con l'Ente di presentare segnalazioni circostanziate di condotte illecite, rilevanti ai sensi del Decreto e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, o di violazioni del modello di organizzazione e gestione dell'ente, conosciute in ragione delle funzioni svolte.
- b. La novella normativa ha previsto anche lo specifico onere di garantire la riservatezza dell'identità del segnalante;
- c. l'introduzione di almeno un canale alternativo di segnalazione idoneo a garantire, con modalità informatiche, la riservatezza dell'identità del segnalante;
- d. la previsione del divieto di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione;
- e. l'inserimento, nel sistema disciplinare ex Dlgs. n. 231/2001, di specifiche sanzioni per la violazione delle misure poste a tutela del segnalante.

Con il Dlgs. n. 24 del 10.3.2023 il Legislatore italiano ha recepito la Direttiva UE 2019/1937 ed ha riformato la disciplina del whistleblowing. Il Decreto, oltre che prevedere nuove forme di tutela per i whistleblower ha sensibilmente ampliato il novero degli Enti Privati tenuti a dotarsi di un sistema di segnalazione interna, prevedendo l'obbligatorietà dello stesso per:

- i soggetti privati che hanno impiegato nell'ultimo anno la media di almeno cinquanta lavoratori subordinati con contratti di lavoro a tempo indeterminato o determinato
- i soggetti del settore privato che, pur non avendo impiegato nell'ultimo anno la media di almeno cinquanta lavoratori subordinati, rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione di cui alle *parti I.B e II dell'allegato 1 al Decreto n. 24/2023* (settore dei servizi, prodotti e mercati finanziari e prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo, tutela dell'ambiente e sicurezza dei trasporti)
- i soggetti del settore privato che hanno adottato il *Modello di Gestione* di cui al *Dlgs. n. 231/2001* indipendentemente dal numero di lavori subordinati impiegati.

La nuova disciplina ha previsto un sistema diversificato di presentazione delle segnalazioni disponendo che accanto ai tradizionali canali interni l'ANAC attivi un canale di segnalazione esterna. Sono state anche regolamentate la *Divulgazione Pubblica* (rendere di pubblico dominio informazioni sulle violazioni tramite la stampa o mezzi elettronici o comunque tramite mezzi di diffusione in grado di raggiungere un numero elevato di persone) e la *Denuncia all'Autorità Giurisdizionale*.

La Persona Segnalante può effettuare una segnalazione esterna se, al momento della sua presentazione, ricorre una delle seguenti condizioni:

- a. non è prevista, nell'ambito del suo contesto lavorativo, l'attivazione obbligatoria del canale di segnalazione interna ovvero questo, anche se obbligatorio, non è attivo o, anche se attivato, non è conforme a quanto previsto dalla normativa di riferimento
- b. la *Persona Segnalante* ha già effettuato una segnalazione interna, ma la stessa non ha avuto seguito
- c. 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
- d. la *Persona Segnalante* ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

Con la *Divulgazione Pubblica* le informazioni sulle violazioni sono rese di pubblico dominio tramite la stampa o mezzi elettronici o comunque tramite mezzi di diffusione in grado di raggiungere un numero elevato di persone. La *persona Segnalante* che effettua una divulgazione pubblica beneficia della protezione prevista dal *Dlgs. n. 24 del 2023* e dalla presente procedura se, al momento della divulgazione stessa ricorre una delle seguenti condizioni:

- a. la *Persona Segnalante* ha previamente effettuato una segnalazione interna ed esterna ovvero direttamente una segnalazione esterna e non è stato dato riscontro o seguito alle segnalazioni nei termini previsti
- b. la *Persona Segnalante* ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse
- c. la *Persona 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.

Il Decreto, in conformità alla precedente disciplina ha riconosciuto ai soggetti tutelati anche la possibilità di valutare l'opportunità di rivolgersi alle Autorità nazionali competenti, giudiziarie e contabili per inoltrare una denuncia di condotte illecite di cui questi siano venuti a conoscenza nell'ambito del proprio contesto lavorativo.

Con l'espressione "*whistleblower*", dunque, si fa riferimento ad una persona che segnala condotte illecite o violazioni agli organi legittimati ad intervenire di cui è venuto a conoscenza nell'ambito del contesto lavorativo con Recrytera.

La segnalazione (cd. "*whistleblowing*") in tale ottica è un atto di manifestazione di senso civico, attraverso cui il "*whistleblower*" contribuisce all'emersione e alla prevenzione di rischi e situazioni pregiudizievoli per l'organizzazione di appartenenza e, di riflesso, per l'interesse pubblico collettivo.

Il "*whistleblowing*" è la procedura volta a incentivare le segnalazioni e a tutelare, proprio in ragione della sua funzione sociale, il "*whistleblower*".

Lo scopo principale del "*whistleblowing*" è quello di prevenire o risolvere un problema internamente e tempestivamente.

Nell'ambito del presente documento è disciplinato il canale di segnalazione istituito da Recrytera con espresso rinvio al sito web di ANAC per le modalità inerenti alla presentazione della relativa segnalazione e alle linee guida della medesima Autorità per quelle afferenti alla *Divulgazione Pubblica* ed alla *Denuncia all'Autorità Giurisdizionale*.

4. OGGETTO DELLA SEGNALAZIONE

Le contestazioni contenute nelle segnalazioni devono avere ad oggetto solo violazioni di cui la *Persona Segnalante* è venuta a conoscenza nel contesto lavorativo (*o di cui abbia il fondato sospetto*). Il *Dlgs. n. 24/2023* dispone che per "violazioni" si intendono *comportamenti, atti od omissioni che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato*.

In particolare, la segnalazione può avere ad oggetto *violazioni* afferenti alla normativa nazionale o dell'Unione Europea o violazioni delle procedure aziendali.

Le violazioni delle disposizioni nazionali hanno ad oggetto:

- illeciti amministrativi, contabili, civili o penali che non rientrano nelle ipotesi che seguono
- la commissione di uno dei c.d. reati presupposto di cui al *Dlgs. n. 231/2001*
- le violazioni del *Modello di Organizzazione e Controllo* adottato da Recrytera nonché dei Codici di comportamento o di altre disposizioni o procedure interne aziendali

sanzionabili in via disciplinare

- fatti suscettibili di arrecare un pregiudizio patrimoniale o di immagine alla società
- fatti suscettibili di arrecare un danno alla salute o sicurezza dei dipendenti, utenti e cittadini o di arrecare un danno all'ambiente.

Le violazioni delle disposizioni dell'Unione Europea hanno ad oggetto:

- gli illeciti commessi in violazione della normativa dell'UE indicata nell'Allegato 1 del Dlg. n. 24/2023:
 - a. illeciti relativi ai c.d. contratti pubblici
 - b. servizi, prodotti e mercati finanziari e prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo
 - c. sicurezza e conformità dei prodotti
 - d. sicurezza dei trasporti
 - e. tutela dell'ambiente
 - f. radioprotezione e sicurezza nucleare
 - g. sicurezza degli alimenti e dei mangimi e salute e benessere degli animali
 - h. salute pubblica
 - i. protezione dei consumatori
 - j. tutela della vita privata e protezione dei dati personali e sicurezza delle reti e sistemi informativi
- gli atti o le omissioni lesivi degli interessi finanziari dell'Unione Europea
- gli atti o le omissioni riguardanti il mercato interno e compromettenti la libera circolazione delle merci, delle persone, dei servizi e dei capitali
- gli atti o i comportamenti che vanificano l'oggetto e/o la finalità delle disposizioni dell'Unione Europea nei settori indicati ai punti precedenti.

Il "whistleblowing" non riguarda doglianze di carattere personale del Segnalante o rivendicazioni/istanze che rientrano nella disciplina del rapporto di lavoro o rapporti con il superiore gerarchico o colleghi, per le quali occorre fare riferimento alla disciplina e alle procedure di competenza della Direzione del Personale.

Il "whistleblowing", inoltre, non si applica alle segnalazioni di violazioni autonomamente disciplinate da altri atti dell'Unione Europea e a questioni afferenti alla sicurezza nazionale, agli appalti relativi ad aspetti di difesa o di sicurezza nazionale, a meno che tali aspetti non rientrino nel diritto derivato pertinente dell'Unione Europea.

5.CONTENUTO DELLA SEGNALAZIONE

Il *whistleblower* deve fornire tutti gli elementi utili a consentire al Comitato per le

Segnalazioni procedere alle dovute ed appropriate verifiche ed accertamenti a riscontro della fondatezza dei fatti oggetto di segnalazione.

A tal fine la segnalazione deve contenere i seguenti elementi:

- a. generalità del soggetto che effettua la segnalazione, con indicazione della posizione o funzione svolta nell'ambito dell'azienda (salvo segnalazioni anonime, vedi paragrafo 5.1)*
- b. una chiara e completa descrizione dei fatti oggetto di segnalazione*
- c. le circostanze di tempo e di luogo in cui sono stati commessi*
- d. le generalità o altri elementi (come la qualifica e il servizio in cui svolge l'attività) che consentano di identificare il soggetto/i che ha/hanno posto/i in essere i fatti segnalati*
- e. l'indicazione di eventuali altri soggetti che possono riferire sui fatti oggetto di segnalazione*
- f. l'indicazione di eventuali documenti che possono confermare la fondatezza di tali fatti*
- g. ogni altra informazione che possa fornire un utile riscontro circa la sussistenza dei fatti segnalati*
- h. la dichiarazione della Persona Segnalante di volersi avvalere delle tutele previste per la figura del whistleblower*
- i. i dati di recapito della Persona Segnalante (salvo segnalazioni anonime, vedi paragrafo 5.1).*
- j. Le circostanze di tempo e di luogo in cui si è appresa la violazione o è maturato il fondato sospetto della violazione.*

L'incompleta indicazione degli elementi sopraindicati non determina l'irricevibilità della segnalazione, ma può comportare la richiesta di eventuali informazioni aggiuntive alla *Persona Segnalante*, secondo le modalità e i tempi disposti, di volta in volta, al Comitato per le Segnalazioni

Se il *whistleblower* non adempie alle richieste di integrazioni ovvero se le stesse risultano insufficienti, il Comitato per le Segnalazioni dispone l'archiviazione della segnalazione secondo le modalità indicate nel successivo § 7.1.

5.1 SEGNALAZIONI ANONIME

Le segnalazioni anonime (*vale a dire prive di elementi che consentano di identificare il loro autore*) sono prese in considerazione solo se sufficientemente circostanziate in maniera tale da poter verificare la fondatezza del contenuto delle stesse e far emergere fatti e situazioni relazionati a contesti determinati (indicazione di nomi o qualifiche, di uffici specifici, di eventi particolari, ecc.).

Tutte le segnalazioni anonime, anche se non sufficientemente circostanziate sono

registrate e la relativa documentazione è conservata per il tempo necessario al trattamento della segnalazione e comunque non oltre sei anni dalla conclusione del trattamento.

Resta fermo il requisito della veridicità dei fatti o situazioni segnalati, a tutela della *persona Coinvolta* di cui al § 11 del presente documento.

6. MODALITÀ E DESTINATARI DELLA SEGNALAZIONE

La segnalazione, nel rispetto del contenuto riportato al § 0 del presente documento e che non riguardi fatti o persone che riconducono alla Direzione Legal & Compliance e/o alla Direzione HR che costituiscono il Comitato per le segnalazioni, è inoltrata e gestita:

1. attraverso la piattaforma “Whistlelink” raggiungibile dal sito web di Recrytera www.recrytera.it.

Con la medesima piattaforma è anche possibile inviare segnalazioni orali, tramite sistema di messagistica registrata.

La segnalazione è letta dal **Comitato per le Segnalazioni** costituito da:

- Direzione Legal & Compliance Zenita
- Direzione Legal & Compliance Recrytera
- Direzione HR Zenita
- Direzione HR Recrytera

quale *Destinatario della Segnalazione* di Recrytera che ne gestirà l'avanzamento all'interno della piattaforma stessa.

2. In alternativa, il *whistleblower* può anche chiedere un incontro diretto con il personale del **Comitato per le Segnalazioni** per effettuare una segnalazione in presenza. La richiesta di incontro diretto deve essere avanzata sempre tramite la piattaforma “**Whistlelink**” e l'incontro deve svolgersi entro e non oltre i 15 giorni successivi alla presentazione dell'istanza, salve ragioni eccezionali.

Nel caso in cui invece la segnalazione riguardasse fatti o persone riconducibili al Comitato di Segnalazione il segnalante potrà inviare la segnalazione attraverso il canale alternativo (forma scritta) direttamente all'Organismo di Vigilanza ai seguenti indirizzi:

- Via mail all'indirizzo: odv@recrytera.com

Quelle sin qui esposte sono le uniche modalità di segnalazione adottate da Recrytera. Le segnalazioni effettuate con modalità diverse (mail, lettera etc.) non saranno prese in considerazione e la Persona Segnalante sarà invitata a inoltrarle nuovamente tramite piattaforma “Whistlelink”.

Qualora, per mero errore, la Persona Segnalante invii la segnalazione di *whistleblowing* a un soggetto aziendale diverso dal **Comitato per le Segnalazioni** e con uno strumento diverso dalla piattaforma Whistlelink, il destinatario deve inoltrarla allo stesso e senza ritardo e, comunque, entro e non oltre il termine di sette giorni, dando avviso dell'inoltro al *whistleblower*.

Le mere comunicazioni volontariamente inviate al superiore gerarchico non sono considerate *whistleblowing* e non godono della tutela apprestata dal presente documento e dal *Dlgs. n. 24/2023*.

7. GESTIONE DELLA SEGNALAZIONE

Il soggetto aziendale incaricato della gestione delle segnalazioni (Gestore delle Segnalazioni) è il Comitato per le Segnalazioni costituito da:

- *Direzione Legal & Compliance Zenita*
- *Direzione Legal & Compliance Recrytera*
- *Direzione HR Zenita*
- *Direzione HR Recrytera*

Il registro delle segnalazioni è tenuto attraverso la piattaforma “Whistlelink”.

Per le segnalazioni scritte, il Segnalante accede alla Piattaforma, compila il *form* con i dati richiesti; quindi, invia la Segnalazione prendendo nota del numero del caso, senza il quale non sarà possibile seguirne l'evoluzione.

Tramite la piattaforma “Whistlelink” e, in particolare, attraverso l'erogazione del *ticket* contenente il numero del caso è altresì assolto l'obbligo di comunicazione al *whistleblower* del c.d. avviso di ricevimento, di cui alla lettera a) del comma 1 dell'art. 5 del *D.lgs. n. 24/2023*.

Le segnalazioni orali – da effettuare esclusivamente tramite piattaforma “Whistlelink” - sono registrate ed il loro contenuto è documentato dal relativo *file* audio.

Nel caso di segnalazioni presentate tramite incontro diretto con il personale Comitato per le Segnalazioni, previo consenso del *whistleblower*, la segnalazione è documentata a cura della medesima Direzione tramite registrazione audio su supporto digitale idoneo alla conservazione. Il *file* audio deve essere diligentemente archiviato dal Comitato per le Segnalazioni.

Qualora il *whistleblower* neghi il proprio consenso alla registrazione, la segnalazione orale è documentata tramite verbale, il cui contenuto può essere in ogni tempo verificato, rettificato e confermato dalla Persona Segnalante tramite sottoscrizione. Il verbale deve essere diligentemente archiviato dal Comitato per le Segnalazioni.

La gestione della segnalazione deve avvenire nel pieno rispetto della riservatezza della

Persona Segnalante, della Persona Coinvolta e dell'eventuale Facilitatore: il trattamento dei dati personali relativi al ricevimento e alla gestione delle segnalazioni sarà effettuato in qualità di titolare del trattamento, nel rispetto dei principi di cui agli *articoli 5 e 25 del Regolamento UE 2016/679* e del *Dlgs. n. 51 del 2018*.

il Comitato per le Segnalazioni fornisce inoltre alla *Persona Segnalante* ed alla *Persona Coinvolta* idonee informazioni ai sensi degli *articoli 13 e 14* del medesimo *Regolamento UE 2016/679* e/o dell'*articolo 11* del citato *Decreto Legislativo n. 51 del 2018*, con la garanzia dell'adozione di ogni misura appropriata per la tutela dei diritti e delle libertà degli interessati.

I trattamenti dei dati personali relativi al ricevimento e alla gestione delle segnalazioni sono effettuati dal *Titolare del Trattamento*, il quale adotta tutte le più appropriate ed opportune misure per la tutela dei diritti e delle libertà degli interessati.

Più precisamente, tra le varie incombenze riconosciute a carico del *Titolare del Trattamento* egli deve garantire il rispetto dei principi di cui agli *artt. 5 e 25 del Reg. UE 2016/679* o agli *artt. 3 e 16 del Dlgs. n. 51 del 2018* fornendo idonee informazioni alla Persona Segnalante e alla Persona Coinvolta, ai sensi degli *artt. 13 e 14 del GDPR* o dell'*art. 11 del Dlgs. n. 51 del 2018*.

I dati personali che manifestamente non sono utili al trattamento della segnalazione non sono raccolti o, se raccolti accidentalmente, sono cancellati immediatamente.

7.1 VERIFICHE SULLA SEGNALAZIONE

La gestione e la verifica sulla fondatezza delle circostanze rappresentate nella segnalazione sono affidate al Comitato per le Segnalazioni che vi provvede nel rispetto dei principi di imparzialità e riservatezza, effettuando ogni attività ritenuta opportuna, inclusa l'audizione personale del Segnalante e di eventuali altri soggetti che possono riferire sui fatti segnalati.

Indipendentemente dall'esito della verifica se la segnalazione è rilevante in termini 231, cioè ha ad oggetto una violazione del Modello ex. D.lgs. n. 231/2001 adottato da Recrytera ovvero l'integrazione di uno dei reati presupposto di cui al predetto Decreto, il Comitato per le Segnalazioni ne dà immediata notizia all'OdV, tramite mail, omettendo le generalità della Persona Segnalante.

Per segnalazioni non rilevanti in termini 231 invece l'OdV sarà aggiornato dalla Direzione Legal & Compliance in occasione degli incontri periodici.

Dopo aver ricevuto la segnalazione, il Comitato per le Segnalazioni effettua un primo screening di ammissibilità della stessa, in modo da poter distinguere preliminarmente la segnalazione dalle mere contestazioni o rivendicazioni personali.

In particolare, provvede a verificare:

- la sussistenza dei presupposti soggettivi e oggettivi della segnalazione
- se la segnalazione ha lo scopo di sottoporre all'attenzione dell'organizzazione un comportamento che pone a rischio la sua attività e/o i terzi, e non una mera lamentela

- quanto è grave e urgente il rischio per l'organizzazione e/o per i terzi
- se l'oggetto della segnalazione è già stato valutato in passato dall'organizzazione, o addirittura dall'Autorità competente
- se la segnalazione contiene sufficienti elementi per poter essere verificata o se, al contrario risulta troppo generica e priva degli elementi necessari per una successiva indagine.

All'esito dello *screening* preliminare il Comitato per le Segnalazioni dispone l'archiviazione della *Segnalazione* quando accerta:

- la manifesta infondatezza della *Segnalazione* per assenza di elementi di fatto riconducibili alle violazioni indicate dalla lettera a) del comma primo dell'*art. 2 del Dlgs. n. 24/2023* e riportate nel paragrafo 5 del presente documento;
- la manifesta infondatezza della *Segnalazione* per l'assenza di elementi di fatto idonei a giustificare accertamenti;
- la manifesta infondatezza della segnalazione per carenza dei presupposti soggettivi in capo al *whistleblower*;
- violazioni di lievissima entità inidonee ad esporre a rischio o a cagionare danni a Recrytera, a persone, cose, ad altre Organizzazioni o all'Interesse Pubblico;
- la segnalazione esclusiva di mere doglianze di natura personale, non rilevanti ai sensi della disciplina del whistleblowing.

Entro sette giorni dall'archiviazione, il Comitato per le Segnalazioni informa il *whistleblower* dell'esito della segnalazione.

Qualora si ritenga che la segnalazione sia eccessivamente generica, attraverso la Piattaforma si contatta il *Segnalante* al fine di chiedere di fornire elementi utili all'indagine, procedendo quindi all'archiviazione della segnalazione nel caso in cui non siano forniti elementi ulteriori o siano comunque forniti elementi ritenuti insufficienti.

Nel caso di ammissibilità e non manifesta infondatezza della segnalazione, si passa a un'indagine approfondita dei fatti ivi indicati, tramite acquisizione diretta di elementi probatori quali, ad esempio, documentazione e altre informazioni rilevanti, audizione di eventuali soggetti informati interni e/o esterni, *etc.*

Nell'attività di verifica, il Comitato per le Segnalazioni può avvalersi del supporto e della collaborazione delle competenti strutture aziendali e, all'occorrenza, di organi di controllo esterni all'azienda.

I soggetti esterni al Comitato per le Segnalazioni coinvolti nell'attività di verifica sono tenuti al rispetto del medesimo obbligo di riservatezza previsto per il destinatario della segnalazione.

Qualora, all'esito della verifica, la segnalazione risulti fondata, il Comitato per le Segnalazioni, in relazione alla natura della violazione, provvederà a:

- a. comunicare l'esito dell'accertamento alla *Direzione del Personale* affinché, sussistendone i presupposti, avvii l'iter disciplinare, all'esito del quale si valuterà

l'adozione di eventuali provvedimenti;

Se, all'esito della verifica, la segnalazione risulti infondata, il Comitato per le Segnalazioni ne dispone l'archiviazione.

Il Comitato per le Segnalazioni provvederà, attraverso la piattaforma, a fornire un feedback al *Segnalante* in merito all'attività svolta e all'esito della stessa, ciò al fine di rassicurarlo del fatto che la segnalazione è stata presa in considerazione e valutata.

Il riscontro alla *Segnalazione* deve avvenire entro tre mesi dalla data dell'avviso di ricevimento o, in mancanza dello stesso, entro tre mesi dalla scadenza del termine di sette giorni dalla presentazione della *Segnalazione*.

In particolare, il Comitato per le Segnalazioni comunica alla Persona Segnalante:

- l'avvenuta archiviazione della segnalazione, motivandone le ragioni;
- l'avvenuto accertamento della fondatezza della segnalazione e la sua trasmissione agli organi competenti;
- l'attività svolta fino a quel momento e/o l'attività che intende ancora svolgere. In tale ultima ipotesi, al termine dell'attività di verifica, il Comitato per le Segnalazioni deve comunicare l'esito della segnalazione al *whistleblower*.

Tale feedback non può comprendere l'eventuale specifico provvedimento disciplinare erogato nei confronti della *persona Coinvolta*.

8. TUTELE PER LA PERSONA SEGNALANTE

L'ordinamento e di conseguenza anche Recrytera riconoscono al *whistleblower* uno specifico sistema di protezione per la tutela della Segnalazione svolta. Pertanto, è riconosciuta alla *Persona Segnalante*:

- la tutela della riservatezza
- la tutela da eventuali misure ritorsive adottate dall'Ente in ragione della *Segnalazione*
- la limitazione della responsabilità rispetto alla rivelazione e alla diffusione di alcune categorie di informazioni
- la previsione di misure di sostegno da parte di Enti del Terzo settore inseriti in un apposito elenco pubblicato da ANAC.

I diritti e le tutele previste per il *whistleblower* non possono essere oggetto di rinuncia o transazione, salvo che non siano effettuate nelle sedi protette di cui al *comma 4 dell'art. 2113 c.c.*

Le suddette misure di protezione si applicano anche nei casi di segnalazione anonima, se il *whistleblower* è stato successivamente identificato.

Le misure di protezione previste a favore della Persona Segnalante si applicano anche al *Facilitatore*, alle Persone del medesimo contesto lavorativo della stessa, ai suoi Colleghi di lavoro ed agli Enti a lei riferibili.

8.1 OBBLIGHI DI RISERVATEZZA SULL'IDENTITÀ DEL WHISTLEBLOWER

Ad eccezione dei casi in cui all'esito della conclusione dell'istruttoria relativa alla *Segnalazione* sia configurabile una responsabilità penale o civile a carico della *Persona Segnalante* 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" è protetta in ogni contesto successivo alla *Segnalazione*.

Pertanto, fatte salve le eccezioni di cui sopra l'identità del *Segnalante* non può essere rivelata senza il suo espresso consenso e tutti coloro che ricevono o sono coinvolti nella gestione della segnalazione sono tenuti a tutelare la riservatezza di tale informazione. La violazione dell'obbligo di riservatezza è fonte di responsabilità disciplinare, fatte salve ulteriori forme di responsabilità previste dall'ordinamento.

Per quanto concerne in particolare l'ambito del procedimento disciplinare, l'identità del *Segnalante* può essere rivelata al Comitato per le Segnalazioni e alla *Persona Coinvolta* 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 della *Persona Coinvolta*, sempre che tale circostanza venga da quest'ultimo dedotta e comprovata in sede di audizione o mediante la presentazione di memorie difensive.

Alla *Persona Segnalante* è data preventiva comunicazione scritta, tramite mail, della necessità di rivelare la sua identità.

Se il *whistleblower* nega il consenso alla rivelazione, la segnalazione non può essere utilizzata nel procedimento disciplinare che, quindi, non può essere avviato o proseguito in assenza di ulteriori elementi sui quali fondare l'accusa.

Qualunque trattamento relativo ai dati della *Persona Segnalante* deve avvenire nel pieno rispetto di quanto previsto dal *Reg. EU 679/2016* e dal *Dlgs. n. 196/2003*.

8.2 DIVIETO DI RITORSIONE NEI CONFRONTI DEL WHISTLEBLOWER

Nei confronti della *Persona Segnalante*, del *Facilitatore*, delle Persone del medesimo contesto lavorativo della *Persona Segnalante*, dei Colleghi di lavoro della *Persona Segnalante* e degli Enti riferibili alla *Persona Segnalante* che effettua una segnalazione ai sensi della presente procedura non è consentita, né tollerata alcuna forma di ritorsione diretta o indiretta, avente effetti sulle condizioni di lavoro per motivi collegati direttamente o indirettamente alla denuncia. A titolo meramente esemplificativo e non esaustivo né, tantomeno, tassativo, ipotesi di ritorsione sono:

- a. il licenziamento, la sospensione o misure equivalenti

- b. la retrocessione di grado o la mancata promozione
- c. il mutamento di funzioni, il cambiamento del luogo di lavoro, la riduzione dello stipendio, la modifica dell'orario di lavoro
- d. la sospensione della formazione o qualsiasi restrizione dell'accesso alla stessa
- e. le note di merito negative o le referenze negative
- f. l'adozione di misure disciplinari o di altra sanzione, anche pecuniaria
- g. la coercizione, l'intimidazione, le molestie o l'ostracismo
- h. la discriminazione o comunque il trattamento sfavorevole
- i. la mancata conversione di un contratto di lavoro a termine in un contratto di lavoro a tempo indeterminato, laddove il lavoratore avesse una legittima aspettativa a detta conversione
- j. il mancato rinnovo o la risoluzione anticipata di un contratto di lavoro a termine
- k. i danni, anche alla reputazione della persona, in particolare sui social media, o i pregiudizi economici o finanziari, comprese la perdita di opportunità economiche e la perdita di redditi
- l. 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. la conclusione anticipata o l'annullamento del contratto di fornitura di beni o servizi
- n. l'annullamento di una licenza o di un permesso
- o. la richiesta di sottoposizione ad accertamenti psichiatrici o medici.

La *Persona Segnalante*, il *Facilitatore*, le *Persone del medesimo contesto lavorativo della Persona Segnalante*, i *Colleghi di lavoro della persona Segnalante* e la Direzione e le Funzioni Aziendali riferibili alla *Persona Segnalante* che ritengono di aver subito una ritorsione per il fatto di aver effettuato una segnalazione di illecito, devono dare notizia circostanziata della stessa al Comitato per le Segnalazioni che, dopo opportuna valutazione della sussistenza degli elementi che segnala l'ipotesi di ritorsione, provvederà:

- a. ad eccezione di casistiche che riguardano la stessa *Direzione del Personale stessa*, a valutarle la questione ed in tal caso la inoltrerà all'Organismo di Vigilanza;
- b. Ad inoltrarla al Responsabile della struttura di appartenenza del dipendente autore della presunta discriminazione, che valuta tempestivamente l'opportunità/necessità di adottare atti o provvedimenti per ripristinare la situazione e/o per rimediare agli effetti negativi della discriminazione in via amministrativa e la sussistenza degli estremi per avviare il procedimento disciplinare nei confronti del dipendente autore della discriminazione

Al termine della verifica la Direzione del Personale operante nel Comitato per le Segnalazioni valuterà se sussistono gli estremi per:

1. *avviare il procedimento disciplinare nei confronti del dipendente che ha operato la discriminazione*
2. *esercitare in giudizio l'azione di risarcimento per lesione dell'immagine della Azienda, con il supporto di una struttura legale esterna.*

La protezione prevista per le ritorsioni non trova applicazione in caso di accertamento della responsabilità penale del *Segnalante* con sentenza anche non definitiva di primo grado per i reati di diffamazione o calunnia o comunque per i medesimi reati connessi alla denuncia all'*Autorità Giudiziaria*.

La protezione non opera nemmeno in caso di accertamento della responsabilità civile del *whistleblower* con sentenza anche di primo grado e non definitiva per aver riferito informazioni false riportate intenzionalmente con dolo ovvero con colpa grave.

I soggetti tutelati possono anche comunicare all'ANAC le ritorsioni che ritengono di aver subito, secondo i tempi e le modalità previste dall'Autorità stessa.

Le sopra indicate misure di tutela valgono esclusivamente per coloro che segnalino in buona fede, ossia per quei segnalanti che abbiano riportato la problematica ritenendo altamente probabile, sulla base alle proprie conoscenze, che si sia verificato un fatto illecito o un'irregolarità.

L'OdV è tenuto a vigilare sul rispetto del divieto di atti di ritorsione nei confronti del Segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione.

8.3 LIMITAZIONE DELLA RESPONSABILITA' DEL WHISTLEBLOWER

A beneficio della Persona Segnalante si ascrive anche la limitazione della responsabilità rispetto alla rivelazione e alla diffusione di informazioni solitamente coperte da segreto, salvo che il fatto non costituisca reato.

Infatti, non è penalmente punibile la persona che riveli o diffonda informazioni sulle violazioni coperte dall'obbligo di segreto o relative alla tutela del diritto d'autore o alla protezione dei dati personali ovvero riveli o diffonda informazioni sulle violazioni che offendono la reputazione della persona coinvolta o denunciata, quando:

- al momento della rivelazione o diffusione, vi siano fondati motivi per ritenere che la rivelazione o diffusione delle stesse informazioni sia necessaria per scoprire la violazione
- la segnalazione, la divulgazione pubblica o la denuncia sia stata effettuata nel rispetto delle condizioni previste dalla disciplina del whistleblowing.

Qualora ricorrano le predette ipotesi, è esclusa ogni ulteriore responsabilità, anche di natura civile e/o amministrativa.

La predetta tutela non si applica ai comportamenti, agli atti e alle omissioni non collegate alla Segnalazione o che, comunque, non sono strettamente necessari a rivelare la violazione.

Resta comunque ferma l'applicazione delle disposizioni nazionali o dell'Unione europea in materia di:

- a. informazioni classificate
- b. segreto professionale forense e medico
- c. segretezza delle deliberazioni degli organi giurisdizionali.

8.4 LA PREVISIONE DI MISURE DI SOSTEGNO DA PARTE DI ENTI DEL TERZO SETTORE

Il Legislatore ha anche previsto la facoltà per ANAC di stipulare convenzioni con *Enti del Terzo Settore* affinché quest'ultimi possano fornire informazioni, assistenza e consulenza a titolo gratuito sulle modalità di segnalazione e sulla protezione dalle ritorsioni, sui diritti della *persona Coinvolta* nonché sulle modalità e condizioni di accesso al patrocinio a spese dello Stato.

Per un più puntuale approfondimento della tutela in questione e per l'elencazione degli enti del Terzo settore si rinvia al sito web dell'*Autorità Nazionale Anticorruzione*: www.anticorruzione.it

9. TUTELE PER LA PERSONA COINVOLTA

A tutela della Persona Coinvolta nelle more dell'accertamento della sua eventuale responsabilità, la presente procedura lascia impregiudicata la *responsabilità penale e disciplinare del whistleblower nell'ipotesi di segnalazione calunniosa o diffamatoria* ai sensi del *codice penale e dell'art. 2043 del Codice Civile*.

Sono altresì fonte di responsabilità, in sede disciplinare e nelle altre competenti sedi, eventuali forme di abuso della presente policy, quali:

- le segnalazioni manifestamente opportunistiche e/o effettuate al solo scopo di danneggiare la *persona Coinvolta* o altri soggetti e ogni altra ipotesi di utilizzo improprio o di intenzionale strumentalizzazione dell'istituto oggetto della presente procedura
- la strumentalizzazione della presente procedura da parte della *persona Coinvolta* che, pur avendo partecipato al comportamento irregolare attraverso la segnalazione cerchi di assicurarsi una sorta di "immunità" dalle future azioni disciplinari che l'organizzazione intraprenda
- la condotta del *Segnalante* che voglia utilizzare la problematica riportata come possibile strumento di scambio per ottenere la riduzione o l'esclusione di una precedente sanzione disciplinare o per ottenere benefici all'interno dell'organizzazione, quali ad esempio bonus o promozioni.

Si precisa pertanto che:

- la *Segnalazione* non garantisce alcuna protezione al *Segnalante* nel caso in cui abbia

concorso alla realizzazione della condotta illecita

- Recrytera si impegna a tutelare il *Segnalante* solo rispetto a possibili condotte ritorsive poste in essere in ragione della Segnalazione.

Infine, la Direzione del Personale di Recrytera non provvederà a sanzionare disciplinarmente la *persona Coinvolta* sulla base di quanto affermato dal *Segnalante*, senza che vi siano riscontri oggettivi e senza che si sia proceduto ad indagare i fatti oggetto di segnalazione.

10.LE SANZIONI PER IL PERSONALE DIPENDENTE

Come riportato nei precedenti paragrafi Recrytera provvede ad applicare specifiche sanzioni disciplinari nei confronti sia della *persona Coinvolta* in caso di conferma dei fatti segnalati, sia di tutti coloro che agiscono in violazione delle procedure aziendali. In particolare, le sanzioni sono previste:

- nel caso in cui il segnalato sia ritenuto responsabile a seguito dell'attività di indagine svolta dall'organo destinatario della segnalazione
- in caso di comportamenti abusivi del *Segnalante*
- in caso di comportamenti ritorsivi o discriminatori da parte dei lavoratori, dirigenti e subordinati nei confronti del *Segnalante*
- in caso di violazione degli obblighi di riservatezza associati alla gestione delle segnalazioni.

Le sanzioni applicate sulla base dello *Statuto dei Lavoratori (legge n. 300/1970)* e del *Contratto Collettivo Nazionale* sono riportate nel *Codice Disciplinare* aziendale, parte integrante del *Modello 231* adottato e possono consistere a seconda della gravità della situazione in:

- richiamo verbale, ammonizione scritta, sanzione pecuniaria, sospensione dal servizio, revoca dell'incarico per i dirigenti
- richiamo verbale, richiamo scritto, multa, sospensione dal servizio, licenziamento con o senza preavviso per i dipendenti.

Resta fermo il diritto dell'organizzazione di adire le autorità competenti (civili e penali) nel caso in cui rilevi che il fatto illecito sollevato dal *Segnalante* presenti tutte le caratteristiche di un reato ovvero di un illecito civile.

11. COMUNICAZIONE E FORMAZIONE SUL WHISTLEBLOWING

Recrytera mette a disposizione il presente documento a:

- i lavoratori subordinati di Recrytera
- i lavoratori autonomi
- i lavoratori o i collaboratori che svolgono la propria attività lavorativa presso Recrytera e che forniscono beni o servizi o che realizzano opere in favore della Società
- i liberi professionisti e i consulenti che prestano la propria attività lavorativa per Recrytera
- i volontari e i tirocinanti, retribuiti e non retribuiti, che prestano la propria attività presso Recrytera
- gli azionisti e le persone con funzione di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza presso Recrytera, anche qualora dette attività siano di mero fatto.

Il presente documento è pubblicato su una sezione apposita del sito *web* della Società, internamente sul Portale intranet ed è reso disponibile anche nei locali della Società presso le bacheche poste all'ingresso delle sedi.

Entro e non oltre il 30 giugno di ogni anno, il presente documento deve essere comunicato a tutti i predetti soggetti, anche se già conosciuto.

Annualmente, il personale dipendente di Recrytera riceve una specifica formazione sul presente documento e sul *whistleblowing* in generale, anche nell'ambito della specifica formazione ex *Dlgs. n. 231/2001*.