

Modalità di segnalazione delle violazioni (cd. “Whistleblowing”)

Responsabilità e Procedure operative

Il lavoratore, dipendente o collaboratore, di PICK UP SERVICE SRL che intende segnalare all’Organismo di Vigilanza condotte illecite o in violazione del Modello 231 deve utilizzare il seguente canale:

- Tramite la piattaforma <https://whistleblowing.utixo.net/pickupservice/>

Il canale individuato garantisce la massima riservatezza a tutela del segnalante.

Le segnalazioni devono essere fondate su elementi di fatto, precisi e concordanti.

Al fine dell’indagine, dalla segnalazione deve risultare preferibilmente, ma non più obbligatoriamente, l’identità del segnalante.

Le segnalazioni anonime saranno comunque trattate come le ordinarie.

L’Organismo di Vigilanza garantisce la totale riservatezza sull’identità del segnalante in ottemperanza all’art. 12 del D.Lgs. 24/23. In particolare, le segnalazioni non possono essere utilizzate oltre quanto necessario per dare adeguato seguito alle stesse.

L’identità del segnalante non può essere rivelata in alcun modo e forma, diretta e indiretta, senza il consenso espresso dello stesso, a persone diverse da quelle competenti a ricevere o a dare seguito alle segnalazioni, ed espressamente autorizzate a trattare tali dati ai sensi degli artt. 29 e 32, paragrafo 4, del Regolamento (UE) 2016/679 e dell’art. 2-quaterdecies del Codice in materia di protezione dei dati personali di cui al D.Lgs. 196/2003.

L’Organismo di Vigilanza:

- a) rilascia al segnalante avviso di ricevimento della segnalazione entro sette giorni dalla data di ricezione;
- b) mantiene le interlocuzioni con il segnalante richiedendo, se necessario, integrazioni ai fatti segnalati;
- c) dà diligente seguito alle segnalazioni ricevute;
- d) fornisce riscontro alla segnalazione entro tre mesi dalla data dell’avviso di ricevimento o, in mancanza di tale avviso, entro tre mesi dalla scadenza del termine di sette giorni dalla presentazione della segnalazione;
- e) mette a disposizione informazioni chiare sul canale, sulle procedure e sui presupposti per effettuare le segnalazioni interne, nonché sul canale, sulle procedure e sui presupposti per effettuare le segnalazioni esterne. Le suddette informazioni sono esposte e rese facilmente visibili nei luoghi di lavoro.

Il segnalante può effettuare una segnalazione all’ANAC se, al momento della sua presentazione, ricorre una

delle seguenti condizioni:

- a) il canale di segnalazione interna anche se esistente, non è attivo
- b) la persona segnalante ha già effettuato una segnalazione interna e 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

L'ANAC pubblica sul proprio sito internet, in una sezione dedicata, facilmente identificabile e accessibile, le informazioni necessarie. L'indirizzo è <https://www.anticorruzione.it/-/whistleblowing>

In nessun caso, il segnalante ai sensi dell'art. 17 del D.Lgs. 24/23 e art. 3, co. 5, può subire una delle seguenti ritorsioni:

- 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 formale o informale, che può comportare l'impossibilità per la persona di trovare un'occupazione 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.

Nel caso fossero violate le misure di tutela del segnalante e nel caso di segnalazioni fatte con dolo o colpa grave che dovessero risultare manifestamente infondate PICK UP SERVICE SRL è legittimata all'adozione di sanzioni

disciplinari così come previsto dal sistema disciplinare e dal CCNL applicato.