



## PROCEDURA IN MATERIA DI WHISTLEBLOWING

### CHE COS'È IL WHISTLEBLOWING

Con l'espressione "whistleblower" o "segnalante" si fa riferimento al dipendente o collaboratore di un'azienda, che segnala condotte illecite di cui sia venuto a conoscenza in ragione del rapporto di lavoro, commesse ai danni dell'interesse pubblico agli organi legittimati ad intervenire.

La presente procedura è volta quindi alla tutela e protezione del "whistleblower" attraverso l'individuazione di concrete misure di tutela del dipendente/collaboratore, il quale - nell'effettuare la propria segnalazione "whistleblowing"- potrà fare affidamento su una protezione effettiva ed efficace che gli eviti una esposizione a misure discriminatorie.

### LA NORMATIVA

In attuazione della Direttiva (UE) 2019/1937, è stato emanato il d.lgs. n. 24 del 10 marzo 2023 riguardante "la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali".

La protezione dei segnalanti operanti nel settore privato, prevista dal D.lgs. n. 24/2023, impone l'obbligo di predisporre canali di segnalazione a carico di quegli enti del medesimo settore che soddisfano almeno una delle seguenti condizioni:

hanno impiegato, nell'ultimo anno, la media di almeno cinquanta lavoratori subordinati, con contratti di lavoro a tempo indeterminato o determinato;

si occupano di alcuni specifici settori (servizi, prodotti e mercati finanziari e prevenzione del riciclaggio o del finanziamento del terrorismo, sicurezza dei trasporti e tutela dell'ambiente), anche se nell'ultimo anno non hanno raggiunto la media di almeno cinquanta lavoratori subordinati con contratti di lavoro a tempo indeterminato o determinato;

adottano i modelli di organizzazione e gestione di cui al decreto legislativo 231/2001, anche se nell'ultimo anno non hanno raggiunto la media di almeno cinquanta lavoratori subordinati con contratti di lavoro a tempo indeterminato o determinato.

[Chi può effettuare le segnalazioni alla Tempi Moderni](#)

+39 081 562 82 60

Tempi Moderni S.p.a.  
Agenzia per il Lavoro  
Via Immacolata di Lourdes, 29  
31015 Conegliano (TV)

P.IVA: 04330930266

[info@tempimodernilavoro.it](mailto:info@tempimodernilavoro.it)  
[www.tempimodernilavoro.com](http://www.tempimodernilavoro.com)





- a) i lavoratori subordinati, ivi compresi i lavoratori il cui rapporto di lavoro e' disciplinato dal decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, o dall'articolo 54-bis del decreto-legge 24 aprile 2017, n. 50, convertito, con modificazioni, dalla legge 21 giugno 2017, n. 96;
- b) i lavoratori autonomi, ivi compresi quelli indicati al capo I della legge 22 maggio 2017, n. 81, nonche' i titolari di un rapporto di collaborazione di cui all'articolo 409 del codice di procedura civile e all'articolo 2 del decreto legislativo n. 81 del 2015, che svolgono la propria attivita' lavorativa presso soggetti del settore pubblico o del settore privato;
- c) i liberi professionisti e i consulenti che prestano la propria attivita' in favore della Tempi Moderni s.p.a.;
- d) i volontari e i tirocinanti, retribuiti e non retribuiti, che prestano la propria attivita' in favore della Tempi Moderni s.p.a.;
- e) gli azionisti e le persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza.

La tutela delle persone segnalanti si applica anche qualora la segnalazione, la denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o la divulgazione pubblica di informazioni avvenga nei seguenti casi:

- a) quando il rapporto giuridico 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) successivamente allo scioglimento del rapporto giuridico se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite nel corso del rapporto stesso.

### Cosa si può segnalare

Comportamenti, atti od omissioni che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'ente privato e che consistono in:

illeciti amministrativi, contabili, civili o penali;

condotte illecite rilevanti ai sensi del decreto legislativo 231/2001, o violazioni dei modelli di organizzazione e gestione ivi previsti;

illeciti che rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione europea o nazionali relativi ai seguenti settori: appalti pubblici; servizi, prodotti e mercati finanziari e prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo; sicurezza e conformità

+39 081 562 82 60





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;

violenze e molestie sul lavoro (comportamenti indesiderati, posti in essere per ragioni anche connesse al sesso e aventi lo scopo o l'effetto di violare la dignità di una lavoratrice o di un lavoratore e di creare un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante o offensivo che produce un turbamento del benessere fisico o della tranquillità nella persona che la riceve);

atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione;

atti od omissioni riguardanti il mercato interno;

atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni di cui agli atti dell'Unione.

### Scelta del canale di segnalazione

In via prioritaria, i segnalanti devono utilizzare il **canale interno** di seguito descritto e, solo al ricorrere delle seguenti condizioni, possono effettuare una segnalazione esterna o una divulgazione pubblica.

### I segnalanti possono utilizzare il canale esterno (ANAC) quando:

- non è prevista, nell'ambito del 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 richiesto dalla legge;
- la persona segnalante ha già effettuato una segnalazione interna e la stessa non ha avuto seguito;
- 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 potrebbe determinare un 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.

### I segnalanti possono effettuare direttamente una divulgazione pubblica quando:

- la persona segnalante ha previamente effettuato una segnalazione interna ed esterna ovvero ha effettuato direttamente una segnalazione esterna e non è stato dato

+39 081 562 82 60





riscontro entro i termini stabiliti in merito alle misure previste o adottate per dare seguito alle segnalazioni;

- la persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse;
- 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.

### **Definizioni di cui al d.lgs. n. 24 del 10 marzo 2023**

**<<violazioni>>**: comportamenti, atti od omissioni che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato e che consistono in:

1) illeciti amministrativi, contabili, civili o penali che non rientrano nei numeri 3), 4), 5) e 6);

2) condotte illecite rilevanti ai sensi del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, o violazioni dei modelli di organizzazione e gestione ivi previsti, che non rientrano nei numeri 3), 4), 5) e 6);

3) illeciti che rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione europea o nazionali indicati nell'allegato al presente decreto ovvero degli atti nazionali che costituiscono attuazione degli atti dell'Unione europea indicati nell'allegato alla direttiva (UE) 2019/1937, seppur non indicati nell'allegato al presente decreto, 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;

4) atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione di cui all'articolo 325 del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea specificati nel diritto derivato pertinente dell'Unione europea;

5) atti od omissioni riguardanti il mercato interno, di cui all'articolo 26, paragrafo 2, del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea, comprese le

+39 081 562 82 60





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;

6) atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni di cui agli atti dell'Unione nei settori indicati nei numeri 3), 4) e 5);

b) **«informazioni sulle violazioni»**: informazioni, compresi i fondati sospetti, riguardanti violazioni commesse o che, sulla base di elementi concreti, potrebbero essere commesse nell'organizzazione con cui la persona segnalante o colui che sporge denuncia all'autorità giudiziaria o contabile intrattiene un rapporto giuridico ai sensi dell'articolo 3, comma 1 o 2, nonché gli elementi riguardanti condotte volte ad occultare tali violazioni;

c) **«segnalazione» o «segnalare»**: la comunicazione scritta od orale di informazioni sulle violazioni;

d) **«segnalazione interna»**: la comunicazione, scritta od orale, delle informazioni sulle violazioni, presentata tramite il canale di segnalazione interna di cui all'articolo 4;

e) **«segnalazione esterna»**: la comunicazione, scritta od orale, delle informazioni sulle violazioni, presentata tramite il canale di segnalazione esterna di cui all'articolo 7;

f) **«divulgazione pubblica» o «divulgare pubblicamente»**: 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;

g) **«persona segnalante»**: la persona fisica che effettua la segnalazione o la divulgazione pubblica di informazioni sulle violazioni acquisite nell'ambito del proprio contesto lavorativo;

h) **«facilitatore»**: una 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;

+39 081 562 82 60





i) **«contesto lavorativo»:** le attività lavorative o professionali, presenti o passate, svolte nell'ambito dei rapporti di cui all'articolo 3, commi 3 o 4, attraverso le quali, indipendentemente dalla natura di tali attività, una persona 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;

l) **«persona coinvolta»:** la persona fisica o giuridica menzionata nella segnalazione interna o esterna ovvero nella divulgazione pubblica come persona alla quale la violazione è attribuita o come

persona comunque implicata nella violazione segnalata o divulgata pubblicamente;

m) **«ritorsione»:** qualsiasi comportamento, atto od omissione, anche solo tentato o minacciato, posto in essere in ragione della segnalazione, della 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;

n) **«seguito»:** l'azione intrapresa dal soggetto cui è affidata la gestione del canale di segnalazione per valutare la sussistenza dei fatti segnalati, l'esito delle indagini e le eventuali misure adottate;

o) **«riscontro»:** comunicazione alla persona segnalante di informazioni relative al seguito che viene dato o che si intende dare alla segnalazione;

p) **«soggetti del settore pubblico»:** le amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, le autorità amministrative indipendenti di garanzia, vigilanza o regolazione, gli enti pubblici economici, gli organismi di diritto pubblico di cui all'articolo 3, comma 1, lettera d), del decreto legislativo 18 aprile 2016, n. 50, i concessionari di pubblico servizio, le società a controllo pubblico e le società in house, così come definite, rispettivamente, dall'articolo 2, comma 1, lettere m) e o), del decreto legislativo 19 agosto 2016, n. 175, anche se quotate;

q) **«soggetti del settore privato»:** soggetti, diversi da quelli rientranti nella definizione di soggetti del settore pubblico, i quali:

1) hanno impiegato, nell'ultimo anno, la media di almeno cinquanta lavoratori subordinati con contratti di lavoro a tempo indeterminato o determinato;

+39 081 562 82 60





2) rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione di cui alle parti I.B e II dell'allegato, anche se nell'ultimo anno non hanno raggiunto la media di lavoratori subordinati di cui al numero 1);

3) sono diversi dai soggetti di cui al numero 2), rientrano nell'ambito di applicazione del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, e adottano modelli di organizzazione e gestione ivi previsti, anche se nell'ultimo anno non hanno raggiunto la media di lavoratori subordinati di cui al numero 1).

## GESTIONE CANALE INTERNO DELLA SEGNALAZIONE

Le gestione del processo di segnalazione interna è demandato all'ufficio legale della Tempi Moderni.

## MODALITÀ DI SEGNALAZIONE

Tempi Moderni mette a disposizione di tutte le persone che possono inviare la segnalazione i seguenti canali:

- **I'add-on My Whistleblowing** al software My Governance, quale canale di segnalazione idoneo a garantire, con modalità informatiche, la riservatezza dell'identità del segnalante, in ossequio alla normativa;
- **trasmissione cartacea postale presso Tempi Moderni s.p.a. – alla c.a. dell'ufficio legale- Via Campi Flegrei 34 80078 Pozzuoli;**
- **forma orale** sono effettuate mediante un incontro diretto che potrà essere richiesto telefonicamente all'Ufficio Legale della società (tel. 08118827931). L'incontro potrà svolgersi: in presenza, presso un ufficio della Tempi Moderni s.p.a., sito in Via Campi Flegrei 34 80078 Pozzuoli, atto a garantire la privacy e la riservatezza oppure mediante Google Meet, offrendo al segnalante la facoltà di oscurare la videocamera. L'incontro sarà fissato entro un termine ragionevole, massimo di due giorni.

La Società potrebbe prendere in considerazione anche segnalazioni anonime, ove queste si presentino adeguatamente circostanziate, e rese con dovizia di particolari, siano cioè tali da far emergere fatti e situazioni relazionandoli a contesti determinati (es.: prove documentali, indicazione di nominativi o qualifiche particolari, menzione di uffici specifici, procedimenti o eventi particolari, ecc.).

La segnalazione - anche quella non anonima - deve essere circostanziata e avere un grado di completezza ed esaustività più ampia possibile.

+39 081 562 82 60





Il segnalante è tenuto a fornire tutti gli elementi disponibili e utili a consentire ai soggetti competenti di procedere alle dovute ed appropriate verifiche ed accertamenti a riscontro della fondatezza dei fatti oggetto di segnalazione, quali:

- i. una chiara e completa descrizione dei fatti oggetto della segnalazione;
- ii. le circostanze di tempo e di luogo in cui sono stati commessi i fatti oggetto della segnalazione;
- iii. le generalità o altri elementi che consentano di identificare il/i soggetto/i che ha/hanno posto in essere i fatti segnalati (ad es. qualifica, sede di servizio in cui svolge l'attività);
- iv. gli eventuali documenti a supporto della segnalazione;
- v. l'indicazione di eventuali altri soggetti che possano riferire sui fatti oggetto di segnalazione;
- vi. ogni altra informazione che possa fornire utile riscontro circa la sussistenza dei fatti segnalati.

Affinché una segnalazione sia circostanziata, tali requisiti non devono necessariamente essere rispettati contemporaneamente, in considerazione del fatto che il segnalante può non essere nella piena disponibilità di tutte le informazioni richieste.

Attraverso il canale informatico e quindi tramite il Software il segnalante verrà guidato in ogni fase della segnalazione e gli verranno richiesti, al fine di circostanziare al meglio la stessa, una serie di campi da compilare obbligatoriamente rispettando i requisiti richiesti.

È indispensabile che gli elementi indicati siano conosciuti direttamente dal segnalante e non riportati o riferiti da altri soggetti.

## **GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI**

Una volta ricevuta la segnalazione secondo il canale previsto nella presente procedura la gestione della stessa è articolata in quattro fasi:

- a. protocollazione e custodia;*
- b. istruttoria;*
- c. investigazione e comunicazione dell'esito;*
- d. Archiviazione.*

### **a. Protocollazione e custodia**

+39 081 562 82 60





Nel caso la segnalazione avvenga tramite il Software, sarà il Software stesso a prevedere una protocollazione completa e riservata in conformità con la normativa di riferimento.

Nel caso di comunicazioni cartacee o orale, ricevuta la segnalazione, l'ufficio legale, assegna al segnalante uno specifico ID alfanumerico e procede a protocollare su un registro cartaceo gli estremi della segnalazione, in particolare:

- giorno e ora;
- soggetto segnalante;
- oggetto della segnalazione;
- note;
- stato della segnalazione (da compilare ad ogni fase del processo, ad es. istruttoria preliminare, istruttoria e comunicazione delle evidenze emerse, archiviazione).

Nel caso di segnalazione orale se il segnalante opterà per un incontro in presenza, l'addetto dell'Ufficio legale della società redigerà un verbale al termine dell'incontro che sarà protocollato e archiviato, sia in forma cartacea, all'interno di un armadio chiuso presso l'ufficio legale, sia in formato informatico, all'interno di una cartella di rete riservata, protetta da password di conoscenza esclusiva del gestore delle segnalazioni.

Se il segnalante opterà per svolgere l'incontro tramite Google Meet, gli sarà garantita la facoltà di oscurare la videocamera e l'incontro sarà tracciato mediante la registrazione degli accessi. Anche in questo caso, l'addetto dell'ufficio legale redigerà un verbale al termine dell'incontro che sarà protocollato e archiviato secondo le modalità sopra descritte.

I registri cartacei e i verbali delle segnalazioni sono conservati in un armadio chiuso presso l'ufficio legale.

## **b. Istruttoria**

L'istruttoria preliminare ha lo scopo di verificare la fondatezza della segnalazione ricevuta. A tal fine l'ufficio legale effettua un primo *screening* e:

- laddove rilevi da subito che la stessa sia palesemente infondata procede all'archiviazione immediata;
- laddove la segnalazione non sia ben circostanziata richiede, laddove possibile, ulteriori informazioni al segnalante. Nel caso in cui non sia possibile raccogliere informazioni sufficienti a circostanziare la segnalazione e avviare l'indagine questa viene archiviata;
- in caso la segnalazione appaia circostanziata con elementi di fatto precisi e concordanti procede con le fasi dell'istruttoria.

+39 081 562 82 60





### **c. Istruttoria e comunicazione dell'esito**

L'istruttoria è l'insieme delle attività finalizzate a verificare il contenuto delle segnalazioni pervenute e ad acquisire elementi utili alla successiva fase di valutazione, garantendo la massima riservatezza sull'identità del segnalante e sull'oggetto della segnalazione.

L'istruttoria ha lo scopo principale di verificare la veridicità delle informazioni sottoposte ad indagine, fornendo una descrizione puntuale dei fatti accertati, attraverso procedure di audit e tecniche investigative obiettive.

Il soggetto incaricato dell'investigazione è l'Internal Control.

È compito di tutti cooperare con il soggetto incaricato dell'investigazione nello svolgimento della stessa.

Di ogni investigazione, il soggetto incaricato dell'investigazione prepara un report finale contenente almeno:

- i fatti accertati;
- le evidenze raccolte;
- le cause e le carenze che hanno permesso il verificarsi della situazione segnalata.

All'esito delle investigazioni, quando riscontri l'infondatezza della segnalazione ricevuta, l'ufficio legale procede all'archiviazione della segnalazione e, ove possibile, ne dà comunicazione al segnalante.

Nel caso in cui la segnalazione risulti fondata, l'ufficio legale attiva i responsabili aziendali per intraprendere le dovute e più opportune azioni mitigative e/o correttive.

Trasmette l'esito dell'istruttoria alla funzione HR per l'eventuale avvio di procedimenti disciplinari volti a comminare, se del caso, sanzioni disciplinari in linea con quanto previsto dalla normativa applicabile e dai contratti collettivi di lavoro di riferimento, nonché all'organo di vigilanza.

### **d. Archiviazione**

Al fine di garantire la tracciabilità, la riservatezza, la conservazione e la reperibilità dei dati durante tutto il procedimento, i documenti sono conservati e archiviati sia in formato digitale, tramite il Software, sia attraverso cartelle di rete protette da password sia in formato cartaceo, in apposito armadio messo in sicurezza e situato presso l'ufficio legale, accessibile alle sole persone appositamente autorizzate ed all'uopo istruite.

+39 081 562 82 60





Tutta la documentazione sarà conservata, salvi gli ulteriori termini di legge nei casi espressamente previsti, per 5 anni dalla data di chiusura delle attività.

Ai sensi della legge vigente e delle procedure aziendali in materia di privacy, viene tutelato il trattamento dei dati personali delle persone coinvolte e/o citate nelle segnalazioni.

## LA TUTELA DEL SEGNALANTE

L'intero processo deve comunque garantire la riservatezza dell'identità del segnalante sin dalla ricezione della segnalazione e in ogni fase successiva.

A tale scopo, in conformità alla normativa vigente, la Società ha istituito una serie di meccanismi volti alla tutela del segnalante non anonimo, prevedendo:

- a. *la tutela della riservatezza del segnalante;*
- b. *il divieto di discriminazione nei confronti del segnalante.*

### **a. La tutela della riservatezza del segnalante**

L'utilizzo del Software garantisce la completa riservatezza del segnalante, in quanto solo l'ufficio legale può accedere alla segnalazione.

In caso di segnalazioni effettuate tramite il canale cartaceo, i destinatari, una volta ricevuta e protocollata la segnalazione, assegnano al soggetto segnalante uno specifico ID anonimo. A tutela della riservatezza del segnalante, l'ID sarà utilizzato in tutti i documenti e comunicazioni ufficiali nel corso dell'attività istruttoria.

In caso di segnalazioni effettuate mediante incontro diretto, l'addetto dell'ufficio legale della società si impegna a garantire il pieno anonimato del segnalante.

Nell'ambito dell'eventuale procedimento disciplinare instaurato a carico del segnalato:

- se i fatti addebitati fossero fondati su accertamenti distinti ed ulteriori rispetto alla segnalazione, anche se conseguenti alla stessa, l'identità del soggetto segnalante non potrà essere rivelata;
- se i fatti addebitati fossero fondati in tutto o in parte sulla segnalazione, l'identità del segnalante può essere rivelata al/ai soggetto/i coinvolto/i dalla segnalazione stessa, ove ricorrano contemporaneamente due requisiti:
  - il consenso del soggetto segnalante;
  - la comprovata necessità da parte del segnalato di conoscere il nominativo

+39 081 562 82 60





del segnalante ai fini di un pieno esercizio del diritto di difesa.

### ***b. Il divieto di discriminazione nei confronti del segnalante***

Il soggetto segnalante non potrà essere sanzionato, licenziato o sottoposto a qualsiasi misura discriminatoria, diretta o indiretta, avente effetti sulle condizioni di lavoro per motivi collegati direttamente o indirettamente alla segnalazione.

Per misure discriminatorie si intendono le azioni disciplinari ingiustificate, le molestie sul luogo di lavoro, eventuali modifiche delle mansioni o della sede di lavoro ed ogni altra modifica peggiorativa delle condizioni di lavoro che si ponga come forma di ritorsione nei confronti della segnalazione. Il soggetto segnalante che ritiene di aver subito una discriminazione per aver effettuato una segnalazione deve darne notizia circostanziata all'ufficio legale della Società.

Il soggetto segnalante che ritiene di aver subito una discriminazione può agire in giudizio nei confronti dell'autore della discriminazione e anche nei confronti della Società – qualora la Società abbia partecipato attivamente alla discriminazione. Si tenga conto che, in tal caso, la legge prevede un'inversione dell'onere della prova e sarà, dunque, la Società a dover dimostrare che la modifica delle condizioni di lavoro del segnalante non traggono origine dalla segnalazione.

### SISTEMA SANZIONATORIO

In caso di mancata osservanza del presente protocollo da parte dei destinatari del medesimo,

verranno adottate le seguenti sanzioni.

#### **Sanzioni per i Dipendenti**

I comportamenti tenuti dai Dipendenti della Società in violazione delle singole regole comportamentali dedotte nel presente Modello sono definiti come illeciti disciplinari.

Con riferimento alle sanzioni irrogabili nei riguardi dei Dipendenti rientrano tra quelle previste dalle normative vigenti.

In relazione a quanto sopra il Modello fa riferimento alle categorie di fatti sanzionabili previste dall'apparato sanzionatorio esistente e cioè le norme pattizie di cui al CCNL Terziario e Commercio.

+39 081 562 82 60

Tempi Moderni S.p.a.  
Agenzia per il Lavoro  
Via Immacolata di Lourdes, 29  
31015 Conegliano (TV)

P.IVA: 04330930266

info@tempimodernilavoro.it

www.tempimodernilavoro.com





Tali categorie descrivono i comportamenti sanzionati a seconda del rilievo che assumono le singole fattispecie considerate e le sanzioni in concreto previste per la commissione dei fatti stessi a seconda della loro gravità.

In particolare, in conformità al CCNL Terziario e Commercio, si prevede che:

1) Incorre nel provvedimento del richiamo verbale o scritto il Dipendente che:

- Violi le procedure interne previste dal Modello (ad es. che non osservi le procedure prescritte, ometta di dare comunicazione al gestore delle segnalazioni delle informazioni prescritte, ometta di svolgere controlli, etc.) o adotti, nell'espletamento di attività nelle Aree a Rischio, un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello, dovendosi considerare tali comportamenti un'inosservanza delle disposizioni portate a conoscenza da Tempi Moderni con ordini di servizio o altro mezzo idoneo.

2) Incorre nel provvedimento della sanzione oraria il Dipendente che:

- Violi più volte le procedure interne previste dal Modello o adotti, nell'espletamento di attività nelle Aree a Rischio, un comportamento più volte non conforme alle prescrizioni del Modello, prima ancora che dette mancanze siano state singolarmente accertate e contestate, dovendosi considerare tali comportamenti come ripetute inosservanza delle disposizioni portate a conoscenza da Tempi Moderni con ordini di servizio od altro mezzo idoneo, prima ancora che la stessa sia stata singolarmente accertata e contestata.

3) Incorre nel provvedimento della sospensione dal servizio e dalla retribuzione il Dipendente che:

- Nel violare le procedure interne previste dal Modello o adottando, nell'espletamento di attività nelle Aree a Rischio, un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello, nonché compiendo atti contrari all'interesse di Tempi Moderni arrechi danno all'Azienda o la esponga ad una situazione oggettiva di pericolo all'integrità dei beni dell'azienda, dovendosi ravvisare in tali comportamenti la determinazione di un danno o di una situazione di pericolo per l'integrità dei beni dell'Azienda o il compimento di atti contrari ai suoi interessi derivanti dall'inosservanza delle disposizioni portate a conoscenza da Tempi Moderni con ordini di servizio od altro mezzo idoneo.

4) Incorre nel provvedimento del licenziamento disciplinare il Dipendente che:

- adotti, nell'espletamento delle attività nelle Aree a Rischio un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello o in aperta violazione delle stesse e diretto in

+39 081 562 82 60





modo univoco al compimento di un reato sanzionato dal Decreto, dovendosi considerare tale comportamento la determinazione di un danno notevole o di una situazione di notevole pregiudizio.

Il tipo e l'entità di ciascuna delle sanzioni sopra richiamate saranno applicate in relazione:

- All'intenzionalità del comportamento o grado di negligenza o imprudenza con riguardo anche alla prevedibilità dell'evento;
- Al comportamento complessivo del lavoratore con particolare riguardo alla sussistenza meno di precedenti disciplinari del medesimo, nei limiti consentiti dalla legge;
- Alle mansioni del lavoratore;
- Alla posizione funzionale delle persone coinvolte nei fatti costituenti la mancanza;
- Alle altre particolari circostanze che accompagnano la violazione disciplinare.

Per quanto riguarda l'accertamento delle suddette infrazioni, i procedimenti disciplinari e l'irrogazione delle sanzioni, restano invariati i poteri già conferiti, nei limiti della rispettiva competenza, alla Direzione Aziendale.

Il sistema disciplinare viene costantemente monitorato dall'Ufficio legale e dal Responsabile delle Risorse Umane.

### Sanzioni per i Collaboratori

I comportamenti tenuti dai Collaboratori Interni della Società in violazione delle singole regole comportamentali dedotte nel presente Modello e tali da comportare il rischio di commissione di un reato sanzionato dal Decreto potranno determinare, secondo quanto previsto dalle specifiche clausole contrattuali inserite nei contratti di collaborazione o nei relativi accordi, la risoluzione del rapporto contrattuale e l'applicazione delle eventuali penali stabilite, fatta salva l'eventuale richiesta di risarcimento qualora da tale comportamento derivino danni concreti alla Società, come nel caso di applicazione da parte del giudice delle misure previste dal Decreto.

### Sanzioni Amministratori e Sindaci

+39 081 562 82 60

Tempi Moderni S.p.a.  
Agenzia per il Lavoro  
Via Immacolata di Lourdes, 29  
31015 Conegliano (TV)

P.IVA: 04330930266

info@tempimodernilavoro.it

www.tempimodernilavoro.com





In caso di violazione del Modello da parte di Amministratori e/o Sindaci di Tempi Moderni, il gestore delle segnalazioni informerà l'intero Consiglio di Amministrazione ed il Collegio Sindacale, i cui componenti adotteranno le opportune iniziative previste dalla vigente normativa.

Nel caso di sentenza di condanna, anche di primo grado, per i reati previsti dal Decreto e successive modifiche, l'Amministratore e/o Sindaco condannato dovrà darne immediata comunicazione al gestore delle segnalazioni che procederà ad informarne l'intero Consiglio di Amministrazione ed il Collegio Sindacale come sopra indicato.

Tempi Moderni S.p.a.  
Agenzia per il Lavoro  
Via Immacolata di Lourdes, 29  
31015 Conegliano (TV)

P.IVA: 04330930266

[www.tempimodernilavoro.com](http://www.tempimodernilavoro.com)

+39 081 562 82 60

