



procedura per la
segnalazione di violazioni.
misconduct reporting procedure.

Versione del 11 dicembre 2024


randstad

partner for talent.



indice.

01	scopo e ambito.	pg. 2
02	definizioni.	pg. 4
03	la procedura: come funziona.	
3.1	Introduzione	pg. 7
3.2	Violazioni	pg. 7
3.3	Canali e modalità di segnalazione	pg. 9
3.4	Gestione delle segnalazioni effettuate tramite Integrity Line o direttamente al Local Integrity Officer	pg. 12
3.5	Tutela dei diritti di chi invia segnalazioni all'Integrity Officer e/o tramite la Integrity Line	pg. 14
3.6	Tutela della persona accusata	pg. 16
3.7	Responsabilità e provvedimenti disciplinari	pg. 16
	allegato 1.	pg. 17
	allegato 2.	pg. 18
	allegato 3.	pg. 19
	allegato 4.	pg. 20

A woman with voluminous, curly brown hair is smiling warmly at the camera. She is wearing a bright blue blazer over a white turtleneck sweater and gold hoop earrings. Her hands are clasped together on a desk in front of her. To her right, a laptop is partially visible. The background is a blurred office environment with glass partitions and indoor plants. A large, white, sans-serif number '01' is overlaid on the right side of the image.

01

scopo e ambito.

In quanto organizzazione internazionale che punta all'eccellenza a livello globale, il Gruppo Randstad in Italia esige che tutte le società e tutti i dipendenti del Gruppo, inclusi manager e dirigenti, agiscano sempre nel rispetto dei suoi core values e dei Business Principles. Ciò significa agire responsabilmente, con integrità e in conformità alle policy e procedure Randstad, nonché alle leggi e normative vigenti. Randstad si aspetta che i propri dipendenti contribuiscano a mantenere l'eccellente reputazione di cui gode, rispettando i valori fondamentali che si riflettono nei suoi core values: to know, to serve, to trust, simultaneous promotion of all interests e striving for perfection.

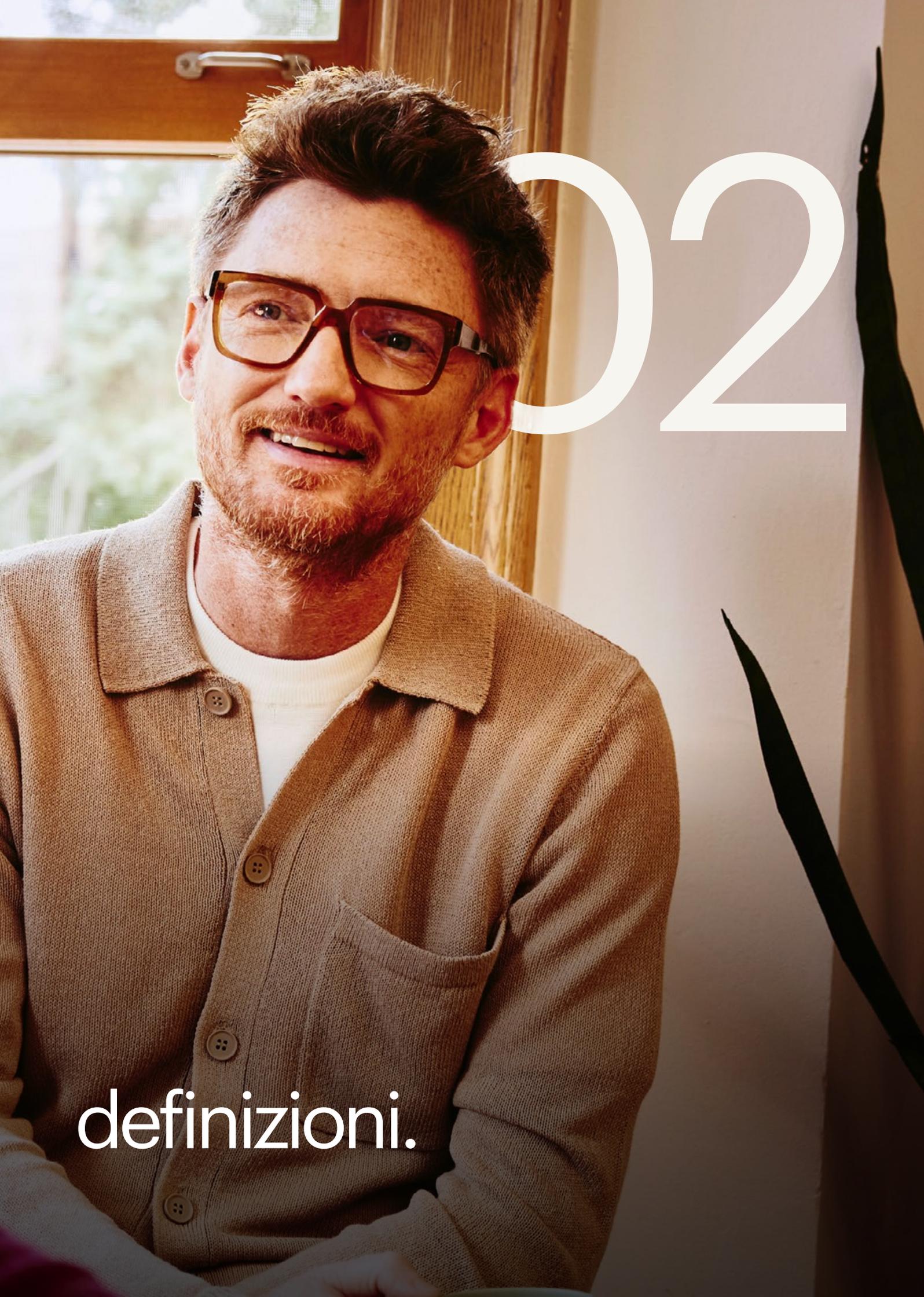
Randstad promuove una cultura di apertura e trasparenza e incoraggia tutti gli stakeholders a segnalare anche casi di condotte illegittime, di violazione dei core values e/o Business Principles e/o delle policy Randstad. Tali segnalazioni sono essenziali per consentire a Randstad di proteggere il proprio personale, l'azienda e i suoi valori, gli altri stakeholders e la società nel suo insieme.

Tuttavia, siamo consapevoli di quanto sia difficile esporsi e vogliamo pertanto garantire la possibilità di farlo in modo semplice e sicuro.

La presente Procedura per la Segnalazione di Violazioni – Misconduct Reporting Procedure (di seguito "Procedura") illustra le opzioni disponibili per segnalare casi di (presunte) violazioni in modo riservato e senza il timore di ritorsioni.

La Procedura rappresenta la declinazione a livello locale della Misconduct Reporting Procedure di Gruppo, con l'obiettivo di implementare le prescrizioni del Decreto Legislativo n. 24 del 10 marzo 2023 (cd. Decreto Whistleblowing), che recepisce in Italia la Direttiva (UE) 2019/1937 del 23 ottobre 2019 riguardante "la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e delle disposizioni normative nazionali": si applica dunque a tutte le società del Gruppo Randstad in Italia, e può essere utilizzata da tutti gli stakeholders per riportare (presunte) violazioni all'interno del Gruppo Randstad in Italia o in relazione a quest'ultimo.





02

definizioni.

Ai fini di una migliore comprensione e una maggiore fruibilità del presente documento, si riportano di seguito le definizioni rilevanti in questa sede, così come riportate all'interno dell'articolo 2 del D.Lgs. n. 24/2023:

- **“violazioni”**: comportamenti, atti od omissioni che ledono l'integrità dell'ente privato e che consistono nelle condotte delineate all'art. 2, co. 1, lett. a), ai numeri 1), 2), 3), 4), 5) e 6) del D. Lgs. 24/23;
- **“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;
- **“segnalazione”** o **“segnalare”**: la comunicazione scritta od orale di informazioni sulle violazioni;
- **“segnalazione interna”**: la comunicazione, scritta od orale, delle informazioni sulle violazioni, presentata tramite il canale di segnalazione interna di cui all'articolo 4;
- **“segnalazione esterna”**: la comunicazione, scritta od orale, delle informazioni sulle violazioni, presentata tramite il canale di segnalazione esterna di cui all'articolo 7;
- **“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;
- **“persona segnalante”**: la persona fisica che effettua la segnalazione o la divulgazione pubblica di informazioni sulle violazioni acquisite nell'ambito del proprio contesto lavorativo;
- **“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;
- **“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;
- **“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;
- **“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;
- **“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;
- **“riscontro”**: comunicazione alla persona segnalante di informazioni relative al seguito che viene dato o che si intende dare alla segnalazione;
- **“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;
- **“soggetti del settore privato”**: soggetti, diversi da quelli rientranti nella definizione di soggetti del settore pubblico, così come specificato del punto q) dell'articolo 2 del D. Lgs. 24/23.

A young man with dark, curly hair and a beard is smiling and looking to his right. He is wearing a white t-shirt under a short-sleeved, patterned shirt with yellow and white geometric designs. He has tattoos on both arms. He is sitting at a desk in what appears to be an office or modern workspace with large windows in the background. The lighting is bright and natural.

03

la procedura:
come funziona.

3.1.

Introduzione

Le società del Gruppo Randstad in Italia hanno attivato specifici [canali di segnalazione](#) interna attraverso i quali gli stakeholders possono effettuare la [segnalazione di violazioni rilevanti ai sensi del D.Lgs. 24/2023](#) (cd. “segnalazioni whistleblowing”).

In relazione a questioni e/o problematiche di natura diversa, non rientranti nell’ambito di applicazione del D.Lgs. 24/2023, sono invece in essere a livello aziendale ulteriori canali, tra i quali, a titolo

esemplificativo: customer support, area contattaci, Work Council, SA8000, referenti di filiale, funzioni HR, business support, payroll.

Segnalare potenziali violazioni in conformità alla presente Procedura garantisce protezione a chiunque si esponga: le stesse verranno trattate in modo riservato e con la garanzia che non vi sarà alcuna ritorsione (v. paragrafo 3.5).

Chi può inviare segnalazioni whistleblowing

La Procedura è diretta a tutti gli stakeholders che vogliono effettuare segnalazioni whistleblowing.

Il termine [Stakeholder](#) fa riferimento a qualsiasi persona interna o esterna alle società Gruppo Randstad in Italia (o correlata a quest’ultimo) e può includere:

- dipendenti aziendali, inclusi manager e dirigenti, tirocinanti/ stagisti
- membri del consiglio d’amministrazione, membri di comitati o organi con funzioni di controllo e vigilanza

- lavoratori, incluso il personale in somministrazione o in appalto, consulenti, liberi professionisti e lavoratori autonomi
- ex dipendenti aziendali e lavoratori impiegati in precedenza da o tramite Randstad Group
- candidati e persone in cerca di lavoro, personale nel periodo di prova
- volontari
- clienti, fornitori e rispettivi subappaltatori, e loro personale
- azionisti e investitori

3.2.

Violazioni

Quando utilizzare la Procedura

La presente Procedura indica i canali di segnalazione messi a disposizione delle società del Gruppo Randstad in Italia per inviare [segnalazioni cd. whistleblowing in quanto rientranti nell’ambito di applicazione del D.Lgs. 24/2023](#), ossia per segnalare situazioni o specifici episodi rispetto ai quali si abbia il ragionevole sospetto, oppure la prova, di un comportamento illegittimo e/o di una violazione del Modello Organizzativo, Gestione e Controllo ex D.Lgs. 231/2001 (di seguito anche “[MOG 231](#)”) adottato dalle Società del Gruppo Randstad in Italia, nonché violazioni riguardanti il diritto dell’Unione europea (v. Allegato 3), nonché, in generale, di tutte le violazioni

definite dall’art. 2, co. 1, lett. a), D.Lgs. 24/2023, di cui si sia venuti a conoscenza nell’ambito del proprio contesto lavorativo all’interno del Gruppo Randstad in Italia o in relazione a quest’ultimo (“[Violazione](#)”).

Esempi di [Violazioni](#) (presunte o comprovate) segnalabili nell’ambito della presente Procedura includono gravi episodi concernenti: commissione dei [reati rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/01 e/o violazione del Codice Etico e/o MOG 231](#) adottato da Randstad.

A titolo esemplificativo e non esaustivo:

- **discriminazione**, intimidazioni, **violenze** e molestie anche sessuali, altre **violazioni dei diritti umani** (ad es. schiavitù moderna/lavoro forzato, lavoro minorile); divulgazione di informazioni riservate, **conflitti di interesse**, mancato rispetto della normativa in materia di concorrenza e anti-trust, uso improprio dei beni aziendali
- atti di **corruzione** tra privati o nei confronti di Pubblici Ufficiali, **truffa** ai danni dello Stato, reati **tributari** (es. false fatturazioni), reati societari, omicidio colposo o lesioni personali gravi in violazione della normativa in materia di **salute e sicurezza**, impiego di cittadini il cui **soggiorno è irregolare**, etc;

Mancato rispetto di obblighi imposti da leggi o normative (comprese pratiche finanziarie e contabili scorrette), tra cui qualsiasi **violazione del diritto dell'Unione europea** e della relativa normativa di recepimento in materia di: contratti pubblici; servizi, prodotti e mercati finanziari e prevenzione del

riciclaggio e del finanziamento del terrorismo; sicurezza dei trasporti; tutela dell'ambiente; tutela della vita privata e protezione dei dati personali e sicurezza delle reti e dei sistemi informativi.

In ogni caso, Randstad, in quanto promotrice di una cultura di apertura e trasparenza, votata alla protezione del proprio personale, dell'azienda e dei suoi valori, garantisce la presa in carico e la gestione anche delle segnalazioni riguardanti **violazioni dei propri Core Values, Business Principles, Policy e/o Procedure**. Laddove tali segnalazioni vengano effettuate tramite l'Integrity Line, il Local Integrity Officer provvede a dare riscontro al segnalante e a dare seguito alla segnalazione, anche attraverso le funzioni aziendali competenti.

Le violazioni segnalate da lavoratori in somministrazione presso un cliente (utilizzatore) di una società del Gruppo Randstad in Italia e chiaramente riconducibili al cliente in questione, possono essere soggette alla procedura di segnalazione prevista da quest'ultimo.

Quando non utilizzare la Procedura

In base a quanto previsto dall'art. 1, co. 2, d.lgs. 24/2023, la presente Procedura **NON** si applica, ad esempio, in caso di:

- domande o **problemi riguardanti i rapporti individuali di lavoro**, le proprie condizioni di impiego o valutazione delle performance, retribuzioni e orari, promozioni o ambiente di lavoro;
- **risentimenti personali**, controversie o reclami nei confronti di manager o colleghi che non costituiscano una Violazione;

- **questioni inerenti la qualità dei servizi resi da Randstad** (es. gestione del processo di selezione, screening candidati, feedback colloqui etc.) sempre che non costituiscano una Violazione;

Questo tipo di situazioni possono essere segnalate tramite i canali locali appropriati, ad esempio al proprio manager, al responsabile della propria filiale o area, tramite area contattaci o customer support, funzioni HR etc.

Situazioni dubbie

Non è sempre facile definire se una situazione o un episodio rappresenti una Violazione ai sensi della presente Procedura.

In caso di dubbi, sempre che non vi siano ragioni di incompatibilità o conflitti di interesse, è possibile chiedere al Local Integrity Officer o segnalare l'accaduto tramite la Integrity Line (v. paragrafo 3.4).

Il Local Integrity Officer esaminerà la segnalazione e confermerà se si tratta di una potenziale Violazione che deve essere gestita tramite questa Procedura. In caso contrario, il Local Integrity Officer indicherà la funzione competente e/o il canale corretto per la segnalazione, ovvero la inoltrerà direttamente alla funzione competente.

3.3.

Canali e modalità di segnalazione

Qualsiasi stakeholder che abbia ragionevoli motivi per sospettare che si sia verificata una situazione di violazione “generica”, tra cui il mancato rispetto di policy e procedure Randstad, può riportare la questione al proprio responsabile (per i dipendenti diretti), ai propri referenti Randstad (per candidati e lavoratori somministrati) oppure all’abituale contatto commerciale (per gli altri stakeholders, tra cui ad esempio fornitori, clienti ecc.), ove lo ritenga appropriato.

Tuttavia, **in presenza di una Violazione** (come definita sopra al paragrafo 3.2), **anche solo potenziale, il soggetto che intende segnalare l’accaduto (“Segnalante”)** è tenuto ad inoltrare una segnalazione

interna attraverso i canali dedicati messi a disposizione da Randstad in conformità alla presente Procedura, oppure, ove ricorrano i presupposti indicati dal D.Lgs. 24/2023, utilizzando il canale esterno istituito presso l’ANAC nonché, se sussistono i presupposti di legge, ricorrendo alla denuncia all’autorità o alla divulgazione pubblica.

Il Segnalante può essere supportato per tutto l’iter di segnalazione dal c.d. “**facilitatore**” (v. Definizioni), quale, a titolo esemplificativo, potrebbe essere il collega dell’ufficio del segnalante o di un altro ufficio, un collega che riveste anche la qualifica di sindacalista (senza spendere la sigla sindacale), che lo assiste in via riservata nel processo di segnalazione.

Local Integrity Officer e Central Integrity Officer

Il **Local Integrity Officer** è la persona/funzione, imparziale e specificamente formata, individuata e nominata all’interno delle società del Gruppo Randstad in Italia (conformemente a quanto avviene in tutte le altre società del Gruppo Randstad nel mondo, inclusa Randstad N.V.) dedicata alla gestione dei canali di segnalazione interna di Violazioni.

Il Local Integrity Officer garantisce che ogni segnalazione whistleblowing ricevuta direttamente o tramite la Integrity Line sia valutata e inoltrata al team/ruolo più adeguato alla relativa gestione. In caso di non palese infondatezza della segnalazione, il Local Integrity Officer si assicura che questa sia esaminata e gestita in modo legittimo e tempestivo nel pieno rispetto dei diritti di tutti i soggetti coinvolti.

Nel caso in cui la segnalazione riguardi una potenziale condotta illecita rilevante ai sensi del D.Lgs 231/2001 e/o una violazione del Codice Etico o, più in generale, del MOG 231 adottati da Randstad, il Local Integrity Officer provvede a condividere senza indugio la segnalazione con l’Organismo di Vigilanza della società Randstad interessata.

Come effettuare una segnalazione interna al Local Integrity Officer:

- **di persona**, specificando nella segnalazione la richiesta di un incontro tramite **Integrity Line** (v. paragrafo successivo)

Se la presunta Violazione coinvolge il management dell’azienda, lo stesso Local Integrity Officer o un membro del Comitato Segnalazioni, il Segnalante può contattare direttamente il Central Integrity Officer di Randstad N.V.:

- inviando un’e-mail all’indirizzo complianceofficer@randstad.com
- scrivendo tramite posta ordinaria al seguente indirizzo: Randstad N.V., casella postale 12600, 1100 AP Amsterdam-Zuidoost, Paesi Bassi – c.a. Central Integrity Officer.

Il Central Integrity Officer è la persona/funzione imparziale, autonoma, nominata dall’Executive Board di Randstad N.V. che si occupa di coordinare le questioni relative all’integrità conformemente alla Misconduct Reporting Procedure di gruppo, nonché di sottoporre relazioni periodiche all’Executive Board e una relazione annuale all’Audit Committee del Supervisory Board in merito ai casi segnalati tramite **Integrity Line** o direttamente ai Local o al Central Integrity Officer.

Il Central Integrity Officer assicura che le segnalazioni effettuate nell'ambito della Procedura e riguardanti presunte Violazioni da parte di uno o più membri del management di una società del Gruppo Randstad siano esaminate dalle funzioni competenti a livello centrale.

Nel caso in cui la segnalazione riguardi una potenziale condotta illecita rilevante ai sensi del D.Lgs 231/2001 e/o una violazione del Codice Etico o, più in generale, del MOG 231 adottati da Randstad, il Central Integrity Officer provvede a condividere senza indugio la segnalazione con l'Organismo di Vigilanza della società Randstad interessata.

Integrity Line: online o al telefono

La Integrity Line consiste in [una pagina web protetta](#) raggiungibile attraverso la piattaforma [SPEAKUP](#) ai seguenti link:

LOCAL INTEGRITY OFFICER:

[SpeakUp ITA](#) codice di accesso per l'Italia: 42107
Oppure [SpeakUp Digital](#) codice di accesso: 74110 per Randstad Digital

CENTRAL INTEGRITY OFFICER:

[SpeakUp NL](#) codice di accesso: 55984

Un sistema telefonico di [messaggistica vocale](#), raggiungibile tramite il [numero verde](#): 800-787 639 codice di accesso per l'Italia: 42107.

L'Integrity Line è gestita da un fornitore esterno indipendente. Sia la pagina web che la linea telefonica sono disponibili 24 ore su 24.

Le segnalazioni inviate tramite Integrity Line saranno ricevute dal Local Integrity Officer, e inviate in copia al Central Integrity Officer. Tutti i dati del servizio web che transitano su piattaforma "SpeakUp" e le comunicazioni tramite tale servizio sono [criptati](#).

Le segnalazioni possono essere effettuate in lingua italiana o in inglese, online o a voce mediante un sistema di messaggistica vocale. Per le istruzioni d'uso e le informazioni di contatto complete, si prega di consultare l'Allegato 2.

Le segnalazioni tramite Integrity Line possono essere inviate [anche in forma anonima](#). Tuttavia, Randstad incoraggia gli autori della segnalazione a identificarsi, in modo da semplificare notevolmente le verifiche in merito alla segnalazione.

Segnalazioni anonime

Le segnalazioni da cui non è possibile ricavare l'identità del segnalante sono considerate [anonime](#). Se intendi effettuare una segnalazione anonima, Randstad consiglia vivamente di utilizzare il canale della [Integrity Line](#). Questo strumento consente infatti di gestire i casi di potenziali Violazioni nel modo più efficiente, contribuisce a ridurre al minimo le segnalazioni inaffidabili e false, tutela al meglio la privacy di tutti i soggetti coinvolti e favorisce una comunicazione efficace con il Local Integrity Officer e/o il Central Integrity Officer.

Per Randstad non è essenziale identificare gli autori delle segnalazioni, ma l'utilizzo della [Integrity Line](#) rende possibile un dialogo sicuro.

Quando si inviano segnalazioni in modo anonimo, è importante assicurarsi di fornire dettagli sufficienti a esaminare la situazione. In caso contrario, non sarà possibile eseguire indagini appropriate.

Informazioni necessarie

Randstad tiene nella dovuta considerazione qualsiasi segnalazione, anonima o meno. Tuttavia, al fine di poter valutare se il caso è fondato e stabilire come procedere, il Local Integrity Officer ha bisogno del maggior numero possibile di dettagli al fine di circoscrivere la segnalazione.

Informazioni da includere nella segnalazione:

- **qual** è la società Randstad interessata?
- **cosa** è successo?
- **chi** è coinvolto: chi ha fatto cosa? Erano presenti testimoni?
- **quando** è successo?
- **dove** è successo?
- **come** è successo: quali mezzi o metodi sono stati usati?

È inoltre importante condividere qualsiasi prova, documento, riferimento, foto o altra informazione pertinente che possa aiutare le funzioni dedicate alla gestione della segnalazione a valutare la situazione nel modo più efficiente. Se non si dispone di tali elementi, qualsiasi riferimento o suggerimento su come reperirli risulterà utile.

Potrebbe non essere possibile fornire dettagli su ciascuno degli aspetti sopra riportati; tuttavia, maggiore sarà la quantità di informazioni condivise, più facile sarà valutare e gestire il caso. Chi inoltra una segnalazione tramite la Integrity Line potrà essere contattato, a seconda del caso, dal Local Integrity Officer e/o dal Central Integrity Officer (anche tramite la Integrity Line) per ulteriori domande.

Segnalazioni esterne presso ANAC e denuncia all'Autorità

Il D.Lgs. 24/2023 individua l'ANAC (Autorità Nazionale Anti Corruzione) come l'ente autorizzato a ricevere segnalazioni esterne al ricorrere di determinate condizioni.

In particolare, come indicato dalle Linee Guida ANAC del 12 luglio 2023 e dalla Guida Operativa di Confindustria del 27 ottobre 2023, la segnalazione all'ANAC potrà essere effettuata per violazioni del diritto dell'Unione europea (v. Allegato 3) e della relativa normativa di recepimento [se](#), al momento della sua presentazione:

- il canale di segnalazione interna non è attivo o, anche se attivato, non è conforme a quanto previsto dal D. Lgs. 24/2023;
- il Segnalante ha già effettuato 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 segnalazione possa determinare il rischio di ritorsione;
- il Segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

Chi segnala attraverso canali esterni avrà diritto alle stesse tutele previste per le segnalazioni interne, qualora ricorrano le condizioni di cui sopra.

Attraverso il canale di segnalazione esterno non è invece consentito effettuare segnalazioni di Violazioni nell'ambito del Decreto Legislativo n. 231/01.

Tali Violazioni potranno essere effettuate soltanto attraverso i canali interni messi a disposizione da Randstad in conformità alla presente Procedura.

Effettuare segnalazioni a un'autorità locale o pubblicamente è un passo importante.

Per i casi in cui è possibile effettuare segnalazioni esterne, l'ANAC mette a disposizione dei soggetti del settore privato appositi canali, per l'inoltro di segnalazioni tramite:

- Piattaforma informatica;
- In forma orale;
- Su richiesta del segnalante, incontri diretti fissati entro un termine ragionevole.

La segnalazione esterna presentata ad un soggetto diverso dall'ANAC è trasmessa a quest'ultima, entro 7 (sette) giorni dalla data del suo ricevimento, dando contestuale notizia della trasmissione alla persona segnalante. Inoltre, quale unico ente competente, ANAC garantisce, tramite il ricorso a strumenti di crittografia, la riservatezza dell'identità della persona segnalante, della persona coinvolta e della persona menzionata nella segnalazione, nonché del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione.

Divulgazioni pubbliche

Con la divulgazione pubblica le informazioni sulle Violazioni sono rese di pubblico dominio, ad es. attraverso giornali o social network.

In particolare, come indicato dalle Linee Guida ANAC del 12 luglio 2023 e dalla Guida Operativa di Confindustria del 27 ottobre 2023, la divulgazione pubblica potrà essere effettuata per violazioni del diritto dell'Unione europea (v. Allegato 3) e della relativa normativa di recepimento.

La persona che effettui una divulgazione pubblica potrà beneficiare delle tutele riconosciute dal D.Lgs. 24/2023 unicamente se, al momento della divulgazione stessa, ricorra una delle seguenti condizioni:

- la persona segnalante ha previamente effettuato una segnalazione interna e/o esterna ovvero ha effettuato direttamente una segnalazione esterna, alle condizioni, con le modalità e nei termini previsti dagli articoli 5 e 8 del D.Lgs. 24/2023 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.

Nel caso in cui il soggetto riveli volontariamente la propria identità, non viene in rilievo la tutela della riservatezza, ferme restando tutte le altre forme di protezione previste dal D.Lgs 24/2023 per il whistleblower. Laddove, invece, la divulgazione avvenga utilizzando, ad esempio, uno pseudonimo o un nickname, che non consente l'identificazione del segnalante, la divulgazione verrà trattata alla stregua di una segnalazione anonima.

3.4. Gestione delle segnalazioni whistleblowing

Valutazione iniziale e risposta

Una volta ricevuta una segnalazione whistleblowing – sia tramite Integrity Line che via email - il Local Integrity Officer confermerà **entro 7 (sette) giorni** la ricezione della segnalazione stessa.

Comunicherà inoltre se la questione segnalata è considerata una potenziale Violazione o se, al contrario, deve essere gestita tramite le normali procedure di segnalazione locali.

Nel caso in cui, una segnalazione espressamente qualificata dal segnalante come whistleblowing, venga trasmessa ad una funzione differente rispetto ai canali dedicati, la funzione coinvolta è tenuta ad inoltrare la segnalazione al Local Integrity Officer entro 7 (sette) giorni dalla ricezione della stessa.

Indagine e feedback

Il Local Integrity Officer garantisce che tutte le segnalazioni dei casi di potenziale Violazione siano esaminate e gestite in modo legittimo e tempestivo, nel pieno rispetto dei diritti di tutti i soggetti coinvolti e in conformità alla presente Procedura e al D.Lgs. 24/2023. Una volta ricevuta la segnalazione, il Local Integrity Officer potrà condividere e valutare la stessa con un comitato interno denominato “Comitato Segnalazioni” - composto, oltre che dallo stesso Local Integrity Officer, anche dal Business Legal Manager e dal Risk Manager - appositamente costituito per la valutazione e gestione delle segnalazioni di Violazioni in collaborazione con il Local Integrity Officer.

Nel caso in cui la segnalazione riguardi una condotta rilevante ai sensi del D.Lgs. 231/2001 e/o una potenziale violazione del Codice Etico o, più in generale, del MOG 231 adottati da Randstad, il Local Integrity Officer provvede a condividere senza indugio la segnalazione anche con l’Organismo di Vigilanza della società Randstad interessata.

A seconda della natura della segnalazione e delle esigenze legate all’indagine interna sul caso, è possibile che si renda necessario il coinvolgimento di altre funzioni aziendali competenti.

In tali casi, laddove si renda necessaria la rivelazione dell’identità del Segnalante e/o di qualsiasi altra informazione da cui possa evincersi, direttamente o indirettamente, tale identità, il Local Integrity Officer provvede ad informare per iscritto il Segnalante e a richiederne il consenso espresso.

La rivelazione delle predette informazioni alle funzioni aziendali diverse dal Local Integrity Officer, Central Integrity Officer, dal Comitato Segnalazioni e dall’Organismo di Vigilanza della società Randstad

interessata, avverrà dunque solo previo consenso espresso dal Segnalante (v. Allegato 4).

In seguito all’esame del caso segnalato e salva ogni valutazione da parte dell’Organismo di Vigilanza in merito alle Segnalazioni di propria competenza, il Local Integrity Officer (o il Central Integrity Officer) e il Comitato Segnalazioni potranno decidere di non proseguire le indagini e di procedere con la chiusura della Segnalazione se, ad esempio:

- non sono disponibili informazioni sufficienti per condurre una corretta indagine e non è possibile ottenere ulteriori informazioni;
- vi sono chiare indicazioni circa il fatto che la Segnalazione non sia fondata;
- vi sono chiare indicazioni circa il fatto che la Segnalazione non sia fondata e sia stata effettuata in malafede con la semplice intenzione di danneggiare persone o la società.

Il Local Integrity Officer fornirà un feedback al Segnalante entro un massimo di 3 (tre) mesi dalla conferma della ricezione. Nel caso in cui l’indagine non sia ancora conclusa, entro il predetto termine sarà in ogni caso inviata al Segnalante una breve comunicazione sullo stato delle indagini. È importante ricordare che, per motivi di riservatezza, privacy e diritti legali delle parti coinvolte, non è sempre possibile condividere aggiornamenti sullo stato di avanzamento o sull’esito delle indagini. La riservatezza è un diritto di tutti, compresa la persona oggetto dell’attività di verifica. Pertanto, se si è a conoscenza di un’indagine o vi si partecipa, è fondamentale mantenere la massima confidenzialità. La violazione dell’obbligo di riservatezza è sanzionata in base a quanto previsto dall’art. 21 del Decreto Whistleblowing.

Central Integrity Officer

Laddove la violazione segnalata coinvolga uno o più membri del management di una società del Gruppo Randstad in Italia, il Local Integrity Officer inoltrerà la segnalazione al Central Integrity Officer. Quest’ultimo provvede a condividere senza indugio la segnalazione con l’Organismo di Vigilanza della società Randstad

interessata, se di competenza dell’Organismo stesso, e, inoltre, potrà informare il management locale e informerà il membro di riferimento dell’Executive Board e/o l’Audit Committee del Supervisory Board di Randstad N.V., nel rispetto dei criteri di riservatezza e purché non ci siano potenziali conflitti di interesse.

Conclusione e provvedimenti

Dopo la conclusione dell’indagine, saranno adottate misure correttive e/o sanzioni disciplinari tempestive e appropriate, se e laddove ritenute opportune, dal management della società Randstad coinvolta, e dalla funzione HR. Le misure correttive e/o sanzioni disciplinari adottate in caso di comprovata Violazione variano da ammonimenti scritti, sessioni di coaching,

attività di conciliazione tra le persone coinvolte nella Violazione, alla sospensione o risoluzione del contratto o del rapporto lavorativo con gli autori della Violazione, fino alla segnalazione alle autorità competenti o qualsiasi altro provvedimento pertinente allo specifico caso e conforme a quanto previsto dal sistema disciplinare.



3.5.

Tutela dei diritti di chi invia segnalazioni all'Integrity Officer e/o tramite la Integrity Line

Tutelare il diritto di segnalare potenziali Violazioni è essenziale ed è esattamente uno degli scopi principali della presente Procedura. Tale tutela si applica quando la persona segnalante o denunciante aveva fondato motivo di ritenere che le informazioni

condivise fossero veritiere al momento della segnalazione e costituissero una Violazione rilevante ai sensi della presente Procedura. Di seguito, sono evidenziati alcuni principi chiave.

Riservatezza

Tutte le **informazioni riguardanti le segnalazioni** inviate tramite la Integrity Line o direttamente al Local Integrity Officer e/o al Central Integrity Officer - inclusa l'identità del Segnalante, della persona coinvolta e delle persone comunque menzionate nella segnalazione nonché del contenuto della segnalazione - sono trattate come **riservate**, nella misura massima possibile e coerentemente con l'esigenza di condurre un'indagine (e, se necessario, di adottare gli opportuni provvedimenti). Ciò vale anche nei confronti di qualsiasi altra persona che affianchi il Segnalante nel processo di segnalazione, operante nel medesimo contesto lavorativo ("Facilitatore"). Possono verificarsi eccezioni alla riservatezza qualora Randstad abbia l'obbligo legale di divulgare le informazioni o laddove il caso venga segnalato in malafede.

Le informazioni saranno condivise solo con un numero limitato di persone autorizzate, direttamente coinvolte nell'indagine, nel rigoroso rispetto del principio del "need-to-know".

L'identità dell'autore della segnalazione e altre informazioni da cui sia possibile dedurre, direttamente o indirettamente, la sua identità non saranno divulgate a nessuno al di fuori dei soggetti autorizzati (v. Allegato 4) senza un esplicito consenso da parte dello stesso. A seconda dello scopo della divulgazione, il Local Integrity Officer renderà (ulteriormente) anonime le informazioni prima di condividerle.

Laddove il segnalante non presti il proprio consenso alla rivelazione della propria identità e la contestazione disciplinare sia basata esclusivamente sulla segnalazione medesima e non ci siano ulteriori fattori per accertare la contestazione, il procedimento disciplinare verrà interrotto e archiviato.

In linea di principio, Randstad è tenuta a informare qualsiasi persona che sia coinvolta in un'indagine poiché accusata di potenziale Violazione. La relativa comunicazione può essere differita qualora esista un rischio concreto che ciò comprometta l'indagine o la raccolta di prove. Anche in questo caso, l'identità dell'autore della segnalazione non verrà resa nota.

Quando si invia una segnalazione nel rispetto della presente procedura, Randstad si impegna a gestirla con serietà e accuratezza. Randstad si aspetta che anche l'autore della segnalazione gestisca la situazione analogamente, rispettando i criteri di riservatezza nella misura possibile, in conformità ai propri obblighi contrattuali e di confidenzialità. Ciò non limita la possibilità di segnalare un problema attraverso canali esterni o pubblici laddove possibile ai sensi del D. Lgs. 24/2023.

In ogni caso, le segnalazioni, interne ed esterne, e la relativa documentazione saranno conservate per il tempo necessario al trattamento della segnalazione e comunque non oltre 5 (cinque) anni a decorrere dalla data della comunicazione dell'esito finale della procedura di segnalazione.

Privacy/protezione dei dati

Tutti i dati personali ottenuti nell'ambito di qualsiasi segnalazione e indagine effettuata ai sensi della presente Procedura (inclusi i dati dell'autore della segnalazione, della persona oggetto di indagine e di eventuali testimoni) saranno utilizzati per le finalità indicate nell'informativa Privacy Segnalazione di Violazioni allegata alla presente (v. Allegato 4) e alla Data Protection Policy di Randstad. I dati personali chiaramente non rilevanti per la gestione del caso saranno cancellati senza ingiustificato ritardo.

I dati personali forniti tramite Integrity Line saranno cancellati dalla piattaforma 1 (un) anno dopo la chiusura di un caso. I dati personali raccolti nell'ambito di un'indagine possono essere conservati per un periodo più lungo qualora risultasse necessario a causa della natura delle contestazioni e/o delle indagini, fino al termine massimo di prescrizione legale previsto dalla legislazione locale applicabile, e secondo i principi di necessità e proporzionalità.

legale previsto dalla legislazione locale applicabile, e secondo i principi di necessità e proporzionalità.

In nessun caso, i dati e le informazioni contenuti all'interno delle segnalazioni, interne ed esterne, gestite e/o all'interno della relativa documentazione saranno conservate per un tempo superiore a 5 (cinque) anni a decorrere dalla data della comunicazione dell'esito finale della procedura di segnalazione.

I dati personali saranno condivisi solo con chi ha necessità di conoscerli e saranno soggetti a un obbligo di riservatezza nella misura possibile e coerentemente con l'esigenza di condurre un'indagine e, laddove necessario, di adottare gli opportuni provvedimenti. Possono verificarsi eccezioni qualora Randstad abbia l'obbligo legale di divulgare le informazioni o laddove il caso venga segnalato in malafede.

Divieto di ritorsione

Randstad invita a segnalare tutti i casi di (anche sospetta) Violazione, e chiunque decida di esporsi sarà protetto da qualsiasi forma di minaccia o ritorsione, a condizione che il Segnalante abbia fondati motivi per ritenere che le circostanze segnalate e le informazioni fornite in merito alla potenziale Violazione siano vere al momento della segnalazione. Chi inoltra segnalazioni in buona fede, in conformità alla presente Procedura, non sarà colpevolizzato o ritenuto responsabile.

Randstad non applicherà alcuna misura di ritorsione tra cui ad esempio: es. licenziamento, mancata promozione, mutamento di funzione, riduzione dello stipendio, discriminazione, intimidazione, mancato rinnovo o risoluzione anticipata del contratto a termine nei confronti di chiunque segnali in buona fede una potenziale Violazione. Ciò vale anche nei confronti di eventuali Facilitatori.

Il diritto di non subire ritorsioni è garantito anche dai Business Principles e non sarà tollerata alcuna violazione di tale diritto.

Qualsiasi forma di minaccia o ritorsione nei confronti del Segnalante in buona fede e dei Facilitatori è nulla, e non può comportare l'adozione di provvedimenti disciplinari.

Chi subisce minacce o ritorsioni può comunicare ad ANAC le ritorsioni che ritenga di aver subito. L'ANAC informerà l'Ispettorato Nazionale del lavoro per i provvedimenti di propria competenza.

Se una persona responsabile di una Violazione segnala l'accaduto in conformità alla presente Procedura, Randstad terrà conto dell'ammissione, considerandola come fattore attenuante nel valutarne le conseguenze. Le misure di protezione del Segnalante si applicano anche nei casi di segnalazione o denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o divulgazione pubblica anonime, se il Segnalante è stato successivamente identificato e ha subito ritorsioni, nonché nei casi di segnalazioni esterne.

Eccezione: segnalazioni in malafede

Le segnalazioni sono considerate come effettuate in malafede qualora il Segnalante abbia avanzato un'accusa non veritiera, con dolo o colpa grave. Ciò può verificarsi, ad esempio, quando si utilizza impropriamente la presente procedura (a) a causa di risentimenti personali, (b) per beneficio personale o (c) per arrecare intenzionalmente danno al Gruppo

Randstad o a qualunque suo dipendente, inclusi dirigenti e manager. Randstad considera le segnalazioni effettuate in malafede come una grave violazione dei Business Principles e, laddove lo ritenga opportuno, può adottare provvedimenti disciplinari nei confronti di chiunque le effettui consapevolmente.

3.6. Tutela della persona accusata

Anche chi è coinvolto in un'indagine per una potenziale Violazione ha diritto a essere tutelato. La presunzione di innocenza è un principio fondamentale. Il Local Integrity Officer è responsabile del monitoraggio e della gestione della presente Procedura, anche nei confronti di chiunque sia accusato o altrimenti coinvolto in una potenziale Violazione.

La persona coinvolta nell'indagine per una potenziale Violazione verrà normalmente informata in merito entro un periodo di tempo ragionevole, a seconda

dei fatti e delle circostanze e che sussista o meno il rischio di distruzione delle prove, ritorsione e/o intralcio alle indagini.

Qualsiasi domanda o questione sollevata verrà gestita in modo confidenziale. Le informazioni saranno condivise solo con un numero limitato di persone, nel rigoroso rispetto del principio del principio del "need-to-know". La persona coinvolta nell'indagine ha il diritto di replicare alle accuse e può contestare qualsiasi esito o decisione a lui avversa.

3.7. Responsabilità e provvedimenti disciplinari

Randstad Group Italia SpA, anche nell'interesse (per effetto di apposito accordo intercompany) delle altre società controllate appartenenti al Gruppo Randstad in Italia, ha la completa responsabilità in merito alla presente Procedura, alla sua implementazione e al suo aggiornamento. Il Management di ciascuna società del Gruppo Randstad in Italia è tenuto a garantire che la Procedura sia attuata all'interno della propria organizzazione e che il Local Integrity Officer possa operare in autonomia conformemente alla procedura.

Randstad esige che il management a tutti i livelli all'interno del Gruppo Randstad in Italia gestisca ogni

segnalazione riguardante eventuali Violazioni in modo serio, riservato e rapido, e garantisca che l'autore della segnalazione non sia oggetto di minacce o ritorsioni. Il management è tenuto a prestare la piena collaborazione in qualsiasi indagine su potenziali Violazioni.

Il mancato rispetto della presente procedura, comprese minacce o ritorsioni nei confronti di chiunque si esponga in conformità a quest'ultima, e la mancata adozione di misure o accortezze ragionevoli per tutelare l'identità dell'autore della segnalazione possono comportare provvedimenti disciplinari.

Allegato 1

Leaflet informativo.

Procedura per la Segnalazione di Violazioni - leaflet informativo

hai il timore che sia stata commessa una violazione?

- ci sono problemi di salute e sicurezza sul lavoro?
- hai assistito ad un atto di corruzione, anche tra privati?
- sono state emesse false fatture?
- sono stati ottenuti dei finanziamenti pubblici in assenza dei requisiti di legge?
- è stato assunto un lavoratore senza permesso di soggiorno?
- sei stato vittima di un atto di discriminazione o molestia?
- ho il sospetto che . . .

a chi puoi inviare la tua segnalazione?

- al Local Integrity Officer attraverso i seguenti canali:
 - Integrity Line chiamando il numero 800-787 639, o sul sito www.speakupfeedback.eu/web/integrityatrandstad/it usando il seguente codice di accesso 42107
 - In forma orale mediante un incontro diretto
- al Central Integrity Officer
 - all'indirizzo complianceofficer@randstad.com
 - via LINK, usando il codice di accesso 55984

vogliamo ascoltarti, e proteggerti!

Siamo consapevoli che non è sempre facile fare una segnalazione, ma ti incoraggiamo a farti avanti.

- Ogni segnalazione verrà trattata con attenzione e riservatezza nel pieno rispetto dei diritti di tutti i soggetti coinvolti ed in conformità alla Procedura per la Segnalazione di Violazioni - Misconduct Reporting Procedure e alle previsioni di cui al D. Lgs. 24/2023.
- Se la tua segnalazione è fatta in buona fede, nessuna ritorsione nei tuoi confronti sarà tollerata. Attraverso la Integrity Line puoi segnalare in modo anonimo (anche se conoscere la tua identità ci aiuterà molto durante le indagini).

quando fai una segnalazione, cerca di essere il più specifico possibile.

- chi è stato coinvolto? la vittima, l'accusato, ma anche ogni (potenziale) testimone
- cosa è successo? prova ad essere più preciso possibile
- quando è successo? una sola volta, frequentemente, per un periodo più lungo
- dove è successo? luogo (o luoghi), se in presenza oppure online, qualsiasi possibile prova da reperire
- come è successo? quali erano le circostanze, quali le attività

...ogni altra informazione rilevante che possa aiutare a valutare ed indagare il caso segnalato.

Allegato 2

Integrity Line: istruzioni per il Segnalante.

Numero verde: segnalazione a voce.

- Il Segnalante compone il numero verde dell'Integrity Line (v. pag. 8) e la telefonata è gestita da un sistema di risposta automatica. Dopo aver effettuato la segnalazione, chi chiama riceve un numero univoco identificativo del caso.
- La segnalazione può essere inoltrata in italiano o in inglese. Il sistema invia quindi una trascrizione completa della registrazione vocale al Local Integrity Officer della società in questione.
- Note per il Segnalante:
 - è importante scandire chiaramente ogni parola;
 - se si desidera essere contattati direttamente, è necessario assicurarsi di fornire i propri recapiti: il numero di telefono da cui si effettua la segnalazione NON viene registrato;
 - annotare il numero univoco di caso per finalità di comunicazione.
- Per proteggere l'anonimato del Segnalante, la registrazione vocale viene conservata dal provider esterno e distrutta non appena il Local Integrity Officer conferma la ricezione della trascrizione.
- Servendosi del numero univoco identificativo del caso, il Local Integrity Officer lascerà un messaggio di risposta al Segnalante per confermare la ricezione e, se necessario, per porre domande di verifica o fornire una soluzione circa la segnalazione. Il Local Integrity Officer invierà una risposta entro un massimo di 7 (sette) giorni dalla ricezione del messaggio iniziale.
N.B. È importante controllare se sono presenti messaggi di risposta.
Il numero di telefono da cui si effettua la segnalazione non viene registrato.
- La persona che effettua la segnalazione può chiamare nuovamente il numero verde e utilizzare il numero univoco identificativo del caso per ascoltare la risposta del Local Integrity Officer. Può quindi scegliere se rispondere alle domande subito o in un secondo momento.

Modulo per la segnalazione online

- Il Segnalante va alla pagina web dell'Integrity Line (v. pag. 8), inserisce un messaggio (in lingua italiana o in inglese) e riceve un numero univoco identificativo del caso. Il sistema traduce il messaggio (se non in inglese) e invia la traduzione insieme a una copia del messaggio inviato tramite web al Local Integrity Officer della società in questione.
- Servendosi del numero univoco identificativo del caso, il Local Integrity Officer lascerà un messaggio di risposta all'autore della segnalazione per confermare la ricezione e, se necessario, per porre domande di verifica o fornire una soluzione circa la segnalazione. Il Local Integrity Officer invierà una risposta entro un massimo di 7 (sette) giorni dalla ricezione del messaggio iniziale.
- Il Segnalante può accedere nuovamente utilizzando il numero del caso e consultare la risposta del Local Integrity Officer. Può quindi scegliere se rispondere alle domande subito o in un secondo momento.

Integrity Line: istruzioni per l'utente

Ecco le informazioni da includere quando si effettua una segnalazione tramite la Integrity Line:

- qual è la società Randstad interessata dalla segnalazione?
- cosa è successo?
- chi è coinvolto: chi ha fatto cosa? Erano presenti testimoni?
- quando è successo?
- dove è successo?
- come è successo: quali mezzi o metodi sono stati usati?
- si è a conoscenza del perché è successo?

Se possibile, è importante allegare insieme alla segnalazione online qualsiasi prova, documento, riferimento, foto o altra informazione rilevante, che possa aiutare Randstad a valutare la segnalazione in modo più efficiente. Se non si dispone di tali prove, qualsiasi riferimento o suggerimento su come reperirle risulterà utile.



Allegato 3

Violazioni del diritto dell'Unione europea.

Le violazioni del diritto dell'Unione europea riguardano i seguenti ambiti:

1. appalti pubblici;
2. servizi, prodotti e mercati finanziari e prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo;
3. sicurezza e conformità dei prodotti;
4. sicurezza dei trasporti;
5. tutela dell'ambiente;
6. radioprotezione e sicurezza nucleare;
7. sicurezza degli alimenti e dei mangimi e salute e benessere degli animali;
8. salute pubblica;
9. protezione dei consumatori;
10. tutela della vita privata e protezione dei dati personali e sicurezza delle reti e dei sistemi informativi.

Atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione di cui all'articolo 325 del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea (TFUE) e ulteriormente specificate nelle misure pertinenti dell'Unione;

Atti od omissioni che interessano il mercato interno di cui all'articolo 26, paragrafo 2, del TFUE, comprese le violazioni delle norme dell'Unione in materia di concorrenza e di aiuti di Stato, nonché le violazioni attinenti al mercato interno in relazione ad atti che violano le norme in materia di imposta sulle società o meccanismi il cui scopo è ottenere un vantaggio fiscale che vanifica l'oggetto o lo scopo della legge applicabile in materia di imposta sulle società.

Allegato 4

Informativa Privacy segnalazione di violazioni.

Randstad è fortemente impegnata nella protezione dei Dati Personali che le vengono affidati. Pertanto, la loro gestione e la loro sicurezza vengono garantite con la massima attenzione, conformemente a quanto richiesto dalla normativa privacy vigente e futura (D. Lgs. 196/2003 e Regolamento UE 679/2016). La presente informativa è rivolta a chi effettua una segnalazione (nel seguito “**Segnalazione**”) non anonima di situazioni o episodi rispetto ai quali si abbia il ragionevole sospetto, oppure la prova, di una violazione grave e/o di un comportamento illegittimo all’interno del Gruppo Randstad o in relazione a quest’ultimo secondo quanto previsto nella Procedura per la Segnalazione di Violazioni - Misconduct Reporting Procedure di Randstad. Illustra **chi** siamo, **per quali** scopi potremmo utilizzare i Tuoi dati, **come** li gestiamo, **a chi** potrebbero essere comunicati (ad esempio aziende utilizzatrici, società del Gruppo Randstad, Enti Pubblici, etc.), **dove** potrebbero essere trasferiti e quali sono i Tuoi **diritti** nell’ambito di una segnalazione

Chi tratterà i miei dati?

I tuoi dati saranno trattati, nella loro qualità di **Contitolari del trattamento** ai sensi dell’art. 26 GDPR, da **Randstad N.V.** con sede nei Paesi Bassi Diemermer 25, 1112 TC Diemen e dalle società del Gruppo Randstad in Italia con sede in Via Roberto Lepetit n. 8/10 - 20124 Milano - Tel. +39 02 989871: **Randstad Group Italia S.p.A.**, **Randstad Italia S.p.A.**, **Randstad HR Solutions S.r.l.**, **Randstad Services S.r.l.**, **Randstad Intempo S.p.A.**, **Randstad Digital Italy S.r.l.** (d’ora in poi “**Randstad**”).

Randstad ha nominato un **Responsabile della Protezione dei Dati Personali** contattabile mediante la sezione “Contattaci” sul sito www.randstad.it che sarà il contatto comune dei contitolari ai fini della presente informativa e destinatario delle richieste di esercizio dei diritti degli interessati.

Per quali finalità trattiamo i tuoi dati personali?

I tuoi dati personali, così come qualsiasi altro dato personale o informazione ottenuta nell’ambito della Segnalazione, saranno trattati per le seguenti finalità:

- gestire la segnalazione ricevuta e svolgere le indagini necessarie in relazione a quanto segnalato;
- garantire la tutela da ritorsioni nei confronti di

qualsiasi persona fisica coinvolta nelle attività connesse, in particolare, dei segnalanti (salvo le eccezioni indicate nella Procedura per la segnalazione di violazioni - Misconduct Reporting Procedure);

- adozione di misure correttive o di qualsiasi altra azione relativa ad uno specifico comportamento inappropriato/illecito (es. segnalazione alle autorità competenti);
- adempiere agli obblighi di legge e normativi a cui Randstad è tenuta.

Qual è la base legale del trattamento?

La base giuridica del trattamento è rappresentata dalla necessità di **adempiere a un obbligo legale a cui Randstad è soggetta**, con particolare riferimento alle prescrizioni contenute nella legge 30 novembre 2017, n. 179 (“Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell’ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato”), nel Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231 (“Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell’articolo 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300”), nella Direttiva UE 2019/1937 del Parlamento Europeo e del Consiglio del 23 ottobre 2019 riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell’Unione, e nel decreto legislativo 10 marzo 2023, n. 24 (“Attuazione della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2019, 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”).

Con riferimento al trattamento legato alla rivelazione della Tua identità, così come di qualsiasi altra informazione da cui può evincersi - direttamente o indirettamente - tale identità, a persone diverse da quelle competenti a ricevere o a dare seguito alle segnalazioni (come previsto e indicato nella Procedura per la segnalazione di violazioni - Misconduct Reporting Procedure), lo stesso si basa **sul Tuo consenso** espresso nelle forme e nei modi indicati nella Procedura per la segnalazione di violazioni - Misconduct Reporting Procedure.

Quali sono i tuoi dati personali trattati?

Nel caso in cui tu effettui una Segnalazione, i tuoi dati personali vengono raccolti direttamente da te utilizzando uno qualsiasi dei canali specifici che Randstad ha implementato. È possibile che nel corso dell'indagine effettuata in base alla Procedura per la segnalazione di violazioni - Misconduct Reporting Procedure Randstad possa raccogliere dati che ti riguardano da terzi coinvolti in tale processo.

Nel caso in cui tu sia una persona incolpata, un testimone o una terza parte coinvolta nel processo di indagine e gestione, i tuoi dati personali possono essere raccolti direttamente da te, dal soggetto che effettua la Segnalazione o da uno qualsiasi dei soggetti sopra indicati.

A seconda della natura delle segnalazioni o delle indagini da svolgere, Randstad potrà trattare tutte o alcune delle seguenti categorie di dati personali: dati identificativi e di contatto, dati relativi alle caratteristiche personali, dati accademici e professionali, dati occupazionali, dati relativi a informazioni aziendali o circostanze sociali, dati economici, finanziari o assicurativi, operazioni patrimoniali o assicurative, categorie particolari di dati (es. dati sanitari, opinioni politiche), dati giudiziari (es. casellari giudiziari, dati relativi a reati ecc.) ed in generale tutti quei dati personali che possono essere inseriti in una Segnalazione.

A quali destinatari saranno comunicati i tuoi dati?

La Segnalazione effettuata sarà ricevuta dal Local Integrity Officer delle Società del Gruppo Randstad in Italia e dal Central Integrity Officer del Gruppo Randstad, debitamente autorizzati al trattamento dei dati personali ai sensi della normativa applicabile. Inoltre, i dati personali potranno essere comunicati ai seguenti soggetti:

- Organismo di Vigilanza, nel caso in cui la Segnalazione riguardi una possibile violazione rilevante ai sensi del Decreto legislativo 231/2001, in quanto espressamente autorizzato a trattare i dati personali ai sensi degli artt. 29 e 32 GDPR e art. 2 quaterdecies del D.Lgs. 196/2003;
- Comitato Segnalazioni, nella fase di indagine e verifica in ordine alla fondatezza della Segnalazione, nel pieno rispetto del diritto alla riservatezza come previsto dalla Procedura per la segnalazione di violazioni - Misconduct Reporting Procedure, in quanto espressamente autorizzato a trattare i dati personali ai sensi degli artt. 29 e 32 GDPR e art. 2 quaterdecies del D.Lgs. 196/2003;
- con il Tuo consenso, laddove si renda necessario per esigenze connesse alle attività istruttorie, i dati personali potranno essere comunicati ad altre strutture e/o funzioni di Randstad e/o consulenti esterni;

- per le sole attività tecniche inerenti alla gestione della piattaforma, i Tuoi dati potranno inoltre essere trattati da soggetti terzi che, in qualità di Responsabile del trattamento ai sensi dell'art. 28 GDPR agiscono sotto la direzione ed il controllo dei Contitolari.

Sussistendone i presupposti di legge, i dati personali potranno essere comunicati anche a soggetti terzi, ricompresi nelle seguenti categorie: Istituzioni e/o Autorità Pubbliche, Autorità Giudiziaria, Organi di Polizia, Agenzie investigative.

In ogni caso, i dati personali non saranno oggetto di pubblicazione o diffusione.

Trasferirete i miei dati al di fuori dell'Unione Europea?

No. I dati personali saranno trattati all'interno dello Spazio Economico Europeo.

Per quanto tempo saranno conservati i tuoi dati?

I dati personali raccolti e trattati in relazione a una Segnalazione sono conservati per un periodo massimo di 5 anni dalla ricezione della segnalazione. Al termine di tale periodo, i dati personali verranno definitivamente cancellati ovvero resi anonimi in modo permanente, salva la necessità di conservare i dati per finalità legate alla difesa in giudizio. In ogni caso, trascorso 1 anno dalla Tua Segnalazione, sono cancellati dalla piattaforma i dati personali inerenti alla Segnalazione.

In ogni caso, Randstad Ti raccomanda di non trasmettere e/o comunicare dati personali manifestamente inutili al trattamento di una Segnalazione che, se raccolti incidentalmente, Randstad provvederà a cancellare immediatamente.

Quali sono i miei diritti?

In qualsiasi momento hai il diritto di esercitare i seguenti diritti:

- Diritti di informazione
- Diritto di accesso
- Diritto di rettifica
- Diritto di cancellazione
- Diritto di limitazione del trattamento
- Diritto alla portabilità dei dati
- Diritto di opposizione al trattamento
- Diritto di revoca del consenso

Per maggiori dettagli in relazione ai Tuoi diritti puoi consultare l'apposita sezione presente al seguente link: <https://www.randstad.it/la-tua-privacy-spiegata/>.

Con specifico riferimento alla revoca del consenso, Ti ricordiamo che la revoca del consenso non pregiudica la liceità del trattamento basata sul consenso prima della revoca.

Tu puoi far valere i tuoi diritti nei confronti di Randstad inviando apposita richiesta accedendo alla sezione "Contattaci" sul sito www.randstad.it.



Ti facciamo altresì presente che i sopra richiamati diritti non possono essere esercitati qualora dall'esercizio degli stessi possa derivare un pregiudizio effettivo e concreto alla riservatezza dell'identità di colui che segnala ai sensi della l. 30 novembre 2017 n. 179 l'illecito di cui sia venuto a conoscenza in ragione del proprio ufficio.

In ogni caso, tratteremo la tua richiesta con particolare attenzione, al fine di garantire il pieno esercizio dei tuoi diritti. Potremmo chiederti di fornirci una prova di identità, al fine di assicurarci di condividere i tuoi dati personali esclusivamente con te e con nessun altro!

Ti ricordiamo, infine, che hai il diritto di presentare un reclamo al Garante per la protezione dei dati personali. (<https://www.garanteprivacy.it/home/docweb/-/docweb-display/docweb/45355>).

Ho ancora delle domande...

Per ulteriori informazioni sulla presente informativa o su qualsiasi tematica privacy, o se desideri esercitare i Tuo diritti o revocare il Tuo consenso, potrai rivolgerti direttamente ai riferimenti indicati nella sezione "Chi tratterà i miei dati". Per avere maggiori informazioni puoi consultare l'apposita sezione privacy sul sito www.randstad.it

partner
for talent.




randstad