

**PROCEDURA INTERNA PER LA SEGNALAZIONE
DI CONDOTTE ILLECITE (*WHISTLEBLOWING*)
DI CUI AL DECRETO LEGISLATIVO 24/2023**

Sommario

1. Premessa.....	3
2. Glossario.....	3
3. Riferimenti normativi	5
4. I soggetti legittimati a segnalare.....	6
5. L'Ambito di applicazione oggettivo della normativa	6
6. Segnalazione.....	7
6.1 Scopo della segnalazione.....	7
6.2 Forma e contenuti minimi della segnalazione.....	7
6.3 Segnalazione anonima e segnalazione vietata.....	8
6.4 Modalità di segnalazione	8
7. Segnalazione esterna	9
8. Divulgazione pubblica e denuncia all'Autorità.....	10
9. Processo di accertamento.....	10
9.1 Ricezione e registrazione della segnalazione.....	10
9.2 Analisi preliminare	11
9.3 Esecuzione dell'istruttoria e adozione dei provvedimenti.....	11
10. Tutela del segnalante.....	12
10.1 Condizioni per la protezione della persona segnalante.....	12
10.2 Obbligo di riservatezza	12
10.3 Divieto di discriminazione e protezione dalle ritorsioni	13
10.4 Limitazioni della responsabilità.....	14
11. Sanzioni	15
12. Trattamento dei dati personali e Conservazione della documentazione	15
13. Monitoraggio e revisione.....	16

1. Premessa

L'istituto del whistleblowing nasce come strumento attraverso il quale agevolare la comunicazione tra dipendenti e direzione per combattere la corruzione e solo successivamente, a seguito di modifiche ed integrazioni, viene introdotto nell'ordinamento nazionale quale presidio generale di legalità all'interno di ogni azienda.

Nello specifico, questo istituto – nella formulazione più recente ed attualmente in vigore – viene utilizzato per segnalare, prima, e contrastare, poi, qualsiasi condotta illecita perpetrata nei locali di una persona giuridica che, temendo di risentire o effettivamente risentendo negativamente di queste condotte illecite, ha volontà ed interesse a debellarle.

Proprio sulla scorta di tale duplice volontà, la procedura di whistleblowing deve da una parte consentire ad un soggetto terzo rispetto all'ente di segnalare a quest'ultimo una potenziale o certa condotta illecita e dannosa per lo stesso, affinché l'ente medesimo abbia gli strumenti per contrastare ed eliminare tale condotta con lo scopo di creare un ambiente lavorativo migliore.

La procedura di cui trattasi, quindi, deve essere necessariamente pubblicata da Harpaceas S.r.l. sui propri canali e sul proprio sito web al fine di avvisare gli interessati di aver implementato un sistema di whistleblowing nonché di indicare tutti gli strumenti adottati al fine di tutelare il segnalante e la società medesima da possibili illeciti commessi al proprio interno.

Tra questi, i passaggi più significativi della normativa e, di conseguenza, del presente documento sono:

- L'introduzione di un canale privilegiato e riservato, volto a ricevere segnalazioni di possibili illeciti;
- L'introduzione di specifiche tutele per il segnalante per evitare discriminazioni e ritorsioni;
- La previsione di una procedura chiara e trasparente volta ad analizzare la segnalazione e a prevedere gli eventuali sviluppi;
- La previsione di sanzioni per chiunque impedisca il corretto svolgimento della procedura medesima ovvero realizzi condotte ritorsive ai danni del segnalante;
- La previsione di una segnalazione ad un ente esterno, in presenza di particolari condizioni.

2. Glossario

Ai sensi del Decreto Legislativo 24 del 2023 che ha recepito la Direttiva Europea sul Whistleblowing si intende per:

a) «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 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;

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;

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).

3. Riferimenti normativi

- Regolamento (UE) n. 2016/679 (Regolamento Generale sulla Protezione dei Dati - GDPR);
- Decreto Legislativo 30 giugno 2003 n. 196 (Codice in materia di protezione dei dati personali) e successive modifiche ed integrazioni, tra cui il Decreto Legislativo 10 agosto 2018, n. 101, nonché le collegate disposizioni legislative;
- 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;

- Direttiva (UE) 2019/1937 riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione (cd. Whistleblowing);
- Decreto Legislativo 10 marzo 2023 n. 24, pubblicato in G.U. in data 15.03.2023, recante il recepimento della Direttiva (UE) 2019/1937;
- Linee guida ANAC del 9.6.2021 in materia di tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza in ragione di un rapporto di lavoro, ai sensi dell'art. 54-bis, del d.lgs. 165/2001 (c.d. whistleblowing)
- Linee Guida ANAC approvate con Delibera n. 311 del 12 luglio 2023

4. I soggetti legittimati a segnalare

Come spesso accade con l'introduzione di nuovi strumenti di compliance anche in questo caso il legislatore si è premunito di indicare espressamente i quei soggetti a cui l'istituto del whistleblowing è applicato.

Nello specifico, le persone che possono usufruire della disciplina in parola godendo delle relative tutele che verranno dedotte nel proseguo del presente documento sono:

- I dipendenti della società, anche tirocinanti, ovvero in prova o in stage;
- I lavoratori autonomi che svolgono la propria attività lavorativa a favore della Società, c.d. collaboratori o consulenti esterni;
- I collaboratori o dipendenti che lavorano per imprese terze che forniscono beni o servizi alla Società;
- Gli azionisti o gli organi di governance della Società;
- Tutti i soggetti che sono stati alle dipendenze della Società, con rapporto lavorativo oramai terminato;
- Tutti i soggetti che non hanno ancora intrapreso un rapporto lavorativo con la Società.

Il Decreto n. 24/2023 – che ha introdotta la normativa attualmente in vigore - , inoltre, ha specificato che le misure a tutela dei segnalanti vengano estese anche a tutti coloro che hanno intrattenuto un rapporto personale con il whistleblower, tra cui:

- i facilitatori;
- coloro che hanno un rapporto affettivo stabile ovvero di parentela entro il quarto grado con il segnalante;
- i colleghi di lavoro che svolgono le loro mansioni nel medesimo contesto organizzativo e che hanno un rapporto abituale con il segnalante;
- gli enti di proprietà del segnalante o per i quali quest'ultimo svolge attività lavorativa.

5. L'Ambito di applicazione oggettivo della normativa

Entrando nel merito della procedura, il primo passo da affrontare è quello di individuare l'oggetto della segnalazione.

La normativa prevede, in primis, che debba essere segnalato un illecito commesso all'interno dell'ente con la precisazione che non deve trattarsi, necessariamente, di un reato previsto dal codice

penale o dalle leggi complementari ma bensì di una qualunque azione proibita dalla normativa vigente o da previsioni interne all'ente che generi un vantaggio per l'autore della stessa a danno di terzi e dell'ente medesimo.

La normativa, inoltre, prevede che possa essere utilizzato lo strumento del whistleblowing anche per segnalare qualsiasi condotta ritorsiva che un segnalante possa aver subito in forza di una precedente segnalazione.

Con questa previsione il legislatore ha voluto fornire al segnalante uno strumento per cercare di correggere eventuali derive che l'ente potrebbe prendere proprio a fronte di una precedente segnalazione. In altre parole, viene fornito all'ente uno strumento per comprendere se la gestione di una segnalazione sia adeguata o necessiti un intervento correttivo.

6. Segnalazione

6.1 Scopo della segnalazione

La segnalazione ha lo scopo di avvisare la direzione della società o, in alternativa, l'ANAC (Autorità Nazionale Anti Corruzione) in caso di segnalazione esterna, circa il sospetto o la certezza che siano stati commessi illeciti penali all'interno della azienda ovvero gravi irregolarità della normativa vigente nonché di consentire ad Harpateas di adottare tutte le misure correttive necessarie a far cessare tali condotte illecite per tutelare l'azienda e tutti i suoi stakeholder.

6.2 Forma e contenuti minimi della segnalazione

La normativa richiede, per poter produrre i propri effetti e raggiungere lo scopo sopra identificato, che la segnalazione che verrà sottoposta al soggetto preposto soddisfi taluni requisiti dei quali, alcuni facoltativi anche se fortemente consigliati, ed altri obbligatori per il proseguo della procedura descritta nel presente documento.

La ragione di tali richieste risiede nel fatto che la segnalazione deve contenere alcune informazioni in assenza delle quali è impossibile verificarne la fondatezza e dar seguito alla procedura medesima. Per questo motivo viene richiesta massima precisione e dovizia di particolari per agevolare il lavoro del soggetto deputato ad effettuare gli accertamenti nonché di coloro che dovranno prendere i provvedimenti in conseguenza delle risultanze.

Gli elementi che la segnalazione deve avere sono:

- L'identità del segnalante;
- La descrizione del fatto con quanti più elementi e circostanze possibili;
- Le generalità dell'autore dell'illecito/violazione ovvero l'indicazione di più elementi possibili per l'identificazione dello stesso;
- Il nominativo di eventuali altri soggetti che possono essere a conoscenza del fatto;
- L'indicazione, se presenti, di documenti che comprovino la fondatezza della segnalazione;

- Ogni altra possibile informazione che sia ritenuta rilevante al fine di accertare la veridicità di quanto segnalato.

Particolare menzione deve essere fatta per il primo requisito che, secondo la normativa, non viene richiesto necessariamente ma che, in caso di assenza di indicazioni circa il nominativo del soggetto segnalante, può autorizzare l'azienda a non valutare la segnalazione medesima.

6.3 Segnalazione anonima e segnalazione vietata

Qualora il soggetto segnalante dovesse decidere di non condividere le proprie generalità o le stesse non fossero chiaramente evincibili dal testo e dalle circostanze riportate nella segnalazione, Harpaceas S.r.l. si riserva espressamente la facoltà di valutare, caso per caso, se approfondirla o scartarla.

Nello specifico, la società – debitamente notiziata dal soggetto deputato all'accertamento della segnalazione - valuterà la presa in carico o meno della stessa sulla scorta del contenuto nella sua totalità, pesando in modo oculato la gravità delle affermazioni ivi riportate, i soggetti coinvolti o richiamati nonché il rischio che potrebbe correre la società stessa quale conseguenza degli illeciti ivi riportati.

Il medesimo ragionamento verrà applicato anche per la valutazione di tutte quelle segnalazioni che si fondano esclusivamente su “voci di corridoio” o meri sospetti.

Tutte le segnalazioni, invece, che hanno ad oggetto vertenze interpersonali, rapporti tra colleghi o di tipo gerarchico senza profili di illiceità Sono, invece, immediatamente scartate e non istruite.

6.4 Modalità di segnalazione

La società Harpaceas S.r.l., in ossequio alla normativa vigente, ha predisposto ed attivato una piattaforma online per la ricezione e la gestione delle segnalazioni di illeciti, raggiungibile all'indirizzo <https://harpaceas.networklex.it>.

L'utente deve collegarsi al predetto indirizzo web e avrà la possibilità di presentare una nuova segnalazione, attraverso il pulsante cliccabile immediatamente rinvenibile al centro della schermata.

Successivamente l'utente deve decidere se preferisce inviare una segnalazione scritta attraverso la compilazione di un apposito questionario ovvero registrare un messaggio da inviare ad una casella vocale.

La società, pur lasciando il segnalante libero nella scelta, consiglia di procedere con la segnalazione mediante questionario poiché, attraverso le risposte alle singole domande, è più facile comporre una segnalazione che abbia tutti gli elementi necessari per la successiva istruzione.

In questo caso all'utente viene sottoposto un breve questionario con campi obbligatori e facoltativi, con la possibilità di allegare documenti (immagini, testo, audio e video) a riprova della fondatezza della segnalazione.

Qualora, invece, l'utente propendesse per la registrazione sulla casella vocale, questi potrà riferire quanto riterrà opportuno, sempre tenendo conto degli elementi importanti richiamati nel paragrafo 6.2 della presente procedura.

A seguito dell'invio della segnalazione, il sistema rilascia un codice di ricevuta univoco che dovrà essere annotato dal segnalante poiché non sarà possibile recuperarlo in un secondo momento né per l'utente, né per il ricevente e tantomeno per il gestore della piattaforma.

Il codice deve essere utilizzato dal segnalatore per verificare gli aggiornamenti della pratica attraverso la piattaforma reperibile sempre all'indirizzo <https://harpaceas.networklex.it>.

L'importanza si fonda nel fatto che attraverso la piattaforma ci potrà essere una interlocuzione riservata tra il segnalante e il responsabile della gestione della segnalazione.

Una volta inserito il codice univoco e raggiunta la pagina della propria segnalazione l'utente, infatti, sarà in grado di modificare la propria segnalazione, aggiungere allegati o, come già anticipato, interloquire in modo sicuro con il responsabile attraverso il form dedicato in calce.

Tale strumento garantisce, come richiesto dalla normativa, la riservatezza dell'identità del segnalante, del segnalato e del contenuto della segnalazione.

La gestione di tale canale è stata assegnata alla società di consulenza Networklex S.r.l. - che è adeguatamente formata sul funzionamento della piattaforma e sulla normativa in parola.

In ultima istanza, ma lo si sconsiglia poiché è molto più difficile tutelare l'anonimato, è possibile richiedere un incontro con la società precitata inviando una mail a whistleblowingharpaceas@networklex.it, che raccoglierà la segnalazione effettuata oralmente.

7. Segnalazione esterna

La società ricorda a tutti gli utenti che la segnalazione interna non è l'unico strumento messo a disposizione dall'ordinamento per la comunicazione sicura e anonima di un illecito avvenuto in azienda.

La normativa, infatti, ha previsto anche lo sviluppo di una piattaforma rinvenibile sul sito della ANAC qualora il segnalante ritenga opportuno rivolgersi ad un canale esterno rispetto a quello della società, principalmente nel caso in cui:

- abbia già fatto una segnalazione attraverso il canale interno ma non abbia avuto seguito;
- abbia fondato motivo di ritenere che la proposizione di una segnalazione interna possa esporlo ad un rischio di ritorsione ovvero non abbia alcun effettivo seguito;
- abbia il fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse;
- abbia il fondato motivo di ritenere che la violazione possa far sorgere un conflitto d'interesse nei confronti del soggetto ricevente ovvero che, in altre parole, la persona a cui l'illecito si riferisce sia la stessa indicata dalla società quale responsabile del whistleblowing

8. Divulgazione pubblica e denuncia all’Autorità

La normativa prevede, quale ultima strada per tutelare i propri diritti, che il segnalante possa procedere direttamente alla divulgazione pubblica della condotta illecita.

Tale facoltà, seppur sempre lecita, consente al segnalante di giovare delle tutele previste dalla normativa in esame qualora lo stesso:

- abbia già effettuato una segnalazione interna e non abbia ricevuto alcun riscontro nei termini previsti dalla legge rispetto alle misure previste o adottate per dar seguito alle segnalazioni;
- abbia il fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse;
- abbia fondato motivo di ritenere che l’utilizzo della segnalazione esterna possa comportare il rischio di ritorsioni ovvero possa provocare la distruzione o l’occultamento di prove, nonché che il destinatario delle segnalazioni possa essere colluso con l’autore degli illeciti.

Da ultimo, non si può non ricordare che nel caso in cui la segnalazione abbia oggetto un illecito penale o di natura contabile, al segnalante è sempre data facoltà di rivolgersi direttamente all’Autorità competente, sia essa giudiziaria o contabile.

9. Processo di accertamento

9.1 Ricezione e registrazione della segnalazione

Il responsabile della gestione del sistema di whistleblowing, che per Harpaceas S.r.l. è la società di consulenza Networklex S.r.l., una volta trasmessa la segnalazione sulla piattaforma <https://harpaceas.networklex.it> che costituisce il database su cui vengono salvati tutti i dati della segnalazione, del segnalante e del segnalato, nonché gli eventuali documenti allegati, viene avvisato della nuova posizione attraverso una mail generica che lo stesso ha indicato al momento della registrazione dell’account. A seguito di tale notifica, il responsabile della gestione della segnalazione ha l’obbligo di dare riscontro al segnalante circa la presa in carico della stessa entro 7 giorni.

Per procedere a fornire questo riscontro al segnalante, il responsabile dovrà accedere alla piattaforma e comunicare con lo stesso attraverso il form dedicato in calce alla segnalazione stessa nella sezione “Tutti”. Questa sezione, infatti, è stata prevista per consentire una interlocuzione sicura e privata tra il segnalante e il responsabile della segnalazione, anche al fine di richiedere una eventuale integrazione. In via subordinata, qualora il responsabile dovesse rilevare la mancata lettura della comunicazione da parte del segnalante, potrà tentare un contatto via mail se quest’ultimo dovesse averne lasciato uno al momento della compilazione della segnalazione.

L’avvenuta presa in carico della segnalazione dovrà comportare la modifica dello stato della stessa da “aperta” a “in istruttoria”.

È bene precisare che la piattaforma consente al responsabile della gestione delle segnalazioni di appuntarsi informazioni e note, nella apposita sezione “Solo io” posta sempre in fondo alla pagina della segnalazione.

9.2 Analisi preliminare

A seguito della ricezione di una nuova segnalazione, deve essere innanzitutto svolto un controllo formale a che la segnalazione non rientri tra quelle vietate.

In caso di esito positivo, il responsabile provvede a darne immediatamente comunicazione al segnalante ed a chiudere immediatamente l'istruttoria.

Ancora una volta il responsabile deve aver fatto accesso alla piattaforma sul sito <https://harpaceas.networklex.it> comunicare illecità della segnalazione nella apposita sezione "Tutti" e, successivamente, indicherà la segnalazione medesima come "chiusa" impedendo al segnalante di aggiornarla o modificarla.

Qualora, invece, la segnalazione dovesse passare il primo controllo formale, il responsabile effettuerà un primo controllo di merito per verificare che la segnalazione presenti tutti i requisiti richiesti dalla legge di cui al paragrafo 6.2 nonché che la segnalazione sia stata trasmessa nell'interesse dell'Azienda e non per ragioni di carattere personale.

All'esito di questo secondo controllo, qualora non dovessero essere soddisfatti tutti i requisiti, il responsabile provvede a comunicare al segnalante la chiusura della posizione con le modalità sopra richiamate e la indica come "chiusa" all'interno della piattaforma.

Nel caso in cui, invece, la segnalazione dovesse soddisfare tutti i requisiti sopra citati, il responsabile procede con l'attività istruttoria vera e propria.

9.3 Esecuzione dell'istruttoria e adozione dei provvedimenti

Entrando nel merito della segnalazione, della sua fondatezza e della rilevanza per l'azienda, il responsabile della gestione della segnalazione deve accertare la fondatezza dell'illecito segnalato e le eventuali responsabilità, così da poter rimettere le proprie conclusioni ai vertici aziendali affinché adottino i provvedimenti correttivi a tali violazioni.

Per svolgere questo compito, il responsabile della gestione della segnalazione ha la facoltà di interloquire con i vari uffici aziendali e con i dipendenti per acquisire testimonianze o documentazioni rilevanti all'accertamento dei fatti e alla individuazione degli autori. Tra i vari soggetti che possono essere interpellati vi è necessariamente anche il segnalante che potrà essere contattato sempre attraverso la piattaforma. Per quanto concerne, invece, gli altri soggetti, questi potranno essere raggiunti con altri strumenti, purché idonei a mantenerne riservato il contenuto.

Nel caso in cui, a seguito di richieste integrative, il segnalante non dovesse far pervenire alcuna risposta entro 7 giorni, il responsabile ha la facoltà di tentare di stabilire un contatto attraverso l'utilizzo dell'indirizzo mail alternativo (non aziendale) qualora ve ne sia uno.

Nello svolgimento dell'attività sopra descritta Networklex s.r.l. deve rispettare sempre i principi di terzietà, imparzialità e riservatezza, e deve utilizzare qualsiasi presidio o strumento che consenta di rispettarli.

Nel caso in cui, a seguito dell'istruttoria, il responsabile della gestione delle segnalazioni dovesse rilevare la fondatezza della stessa, deve formare una relazione che descriva puntualmente gli

accertamenti e le evidenze riscontrate e trasmetterla all'organo aziendale titolare per l'adozione dei relativi provvedimenti.

Nello specifico, tale documento viene indirizzato:

- al Direttore Generale qualora l'illecito sia stato commesso da un soggetto non apicale;
- al Consiglio d'Amministrazione qualora sia stato commesso;
- al Presidente del Consiglio d'Amministrazione qualora sia stato commesso da un membro del Consiglio di Amministrazione o dal Direttore Generale;
- alla Assemblea dei Soci qualora sia stato commesso dal Presidente del Consiglio d'Amministrazione.

Ricevuta la relazione dalla società di consulenza è compito del soggetto sopra individuato di valutare le azioni da intraprendere a tutela dell'azienda e ne darà comunicazione al responsabile della segnalazione che, a sua volta, e sempre attraverso la piattaforma notizierà il segnalante dell'esito della istruttoria.

L'intera attività di analisi e istruttoria della segnalazione non può eccedere il termine di 3 mesi dalla ricezione della stessa sulla piattaforma <https://harpaceas.networklex.it> ovvero di 3 mesi dalla comunicazione di avvenuta presa in carico al segnalante.

Questo termine può essere esteso a 6 mesi solo qualora il caso sia particolarmente complesso, sia necessario coordinarsi con autorità esterne, sia indispensabile svolgere attività istruttoria molto approfondita e non esauribile in 3 mesi. L'eventuale proroga del termine per lo svolgimento dell'attività istruttoria viene comunicato al segnalante attraverso la piattaforma o attraverso lo strumento di contatto alternativo, ovvero un indirizzo mail non aziendale.

10. Tutela del segnalante

10.1 Condizioni per la protezione della persona segnalante

Harpaceas s.r.l. si è impegnata ad applicare puntualmente tutte le c.d. misure di protezione che devono operare sia a favore del soggetto che ha inviato la segnalazione sia di tutte le ulteriori persone che potrebbero essere destinatarie di condotte riprovevoli a seguito della segnalazione stessa e rientrano nell'elenco di cui all'art. 4.1 della presente procedura ovvero dell'art. 3 del D.lgs. 24/2023.

Le misure che verranno dedotte nel proseguo del presente capitolo, tuttavia, operano nei confronti dei soggetti sopra richiamati solo qualora vengano soddisfatti i seguenti requisiti:

- il segnalante, al momento dell'esercizio del suo diritto di segnalare, denunciare o divulgare, aveva fondato motivo di ritenere che le informazioni che aveva fossero vere e rientrassero nell'ambito della presente normativa – vedasi paragrafo 5 di questo documento;
- la segnalazione, denuncia o pubblicazione è stata effettuata nel rispetto della normativa vigente individuata al capo II del d.lgs. 24/2023.

10.2 Obbligo di riservatezza

Il responsabile della segnalazione, ovvero chiunque – anche accidentalmente - dovesse venire a conoscenza della esistenza di una segnalazione e dei dettagli della stessa, ha l’obbligo di mantenere sempre il massimo riserbo e di adottare ogni presidio, organizzativo o anche tecnologico, che permetta di garantire la massima riservatezza delle informazioni cui è venuta a conoscenza, tra le quali possono essere ricomprese anche l’identità del segnalante oppure fatti o circostanze che ne possano fare desumere l’identità.

La tutela alla riservatezza può essere derogata solo qualora si sia in presenza di specifiche circostanze, ovvero:

- l’autorizzazione espressa della persona segnalante;
- la rivelazione, ai sensi dell’art. 329 c.p.p., degli atti contenuti nelle indagini preliminari versati nel fascicolo del pubblico ministero nell’ambito di un procedimento penale;
- la rivelazione dei documenti al termine della fase istruttoria nell’ambito del procedimento avanti alla Corte dei Conti.

Non solo, è altresì possibile rivelare l’identità del segnalante nel caso in cui a seguito della segnalazione sia stato instaurato un procedimento disciplinare a carico del segnalato e la contestazione si fondi esclusivamente sulla segnalazione medesima.

In tale eventualità, può essere rivelato il nominativo del segnalante se lo stesso sia necessario per garantire i diritti di difesa del soggetto attinto dalla contestazione.

In tale ipotesi, quindi, qualora si debba procedere alla rivelazione dell’identità del segnalante poiché tali informazioni sono indispensabili a difesa della persona coinvolta/segnalata, allo stesso deve esserne dato avviso motivandone le ragioni per iscritto.

10.3 Divieto di discriminazione e protezione dalle ritorsioni

La Società condanna fermamente e vieta ogni genere di azioni discriminatorie o ritorsive – sia esse anche solo tentate o minacciate - nei confronti di tutti i soggetti che effettuano una segnalazione, in forza ed a causa della segnalazione medesima, tra le quali spiccano a titolo esemplificativo e non esaustivo:

- il licenziamento, la sospensione o misure equivalenti;
- la retrocessione di grado o la mancata promozione;
- il mutamento di funzioni, il cambiamento del luogo di lavoro, la riduzione dello stipendio, la modifica dell’orario di lavoro;
- la sospensione della formazione o qualsiasi restrizione dell’accesso alla stessa;
- le note di merito negative o le referenze negative;
- l’adozione di misure disciplinari o di altra sanzione, anche pecuniaria;
- la coercizione, l’intimidazione, le molestie o l’ostracismo;
- la discriminazione o comunque il trattamento sfavorevole;
- la mancata conversione di un contratto di lavoro a termine in un contratto di lavoro a tempo indeterminato, laddove il lavoratore avesse una legittima aspettativa a detta conversione;
- il mancato rinnovo o la risoluzione anticipata di un contratto di lavoro a termine;
- i danni, anche alla reputazione della persona, in particolare sui social media, o i pregiudizi economici o finanziari, comprese la perdita di opportunità economiche e la perdita di redditi;

- l'inserimento in elenchi impropri sulla base di un accordo settoriale o industriale formale o informale, che può comportare l'impossibilità per la persona di trovare un'occupazione nel settore o nell'industria in futuro;
- la conclusione anticipata o l'annullamento del contratto di fornitura di beni o servizi;
- l'annullamento di una licenza o di un permesso;
- la richiesta di sottoposizione ad accertamenti psichiatrici o medici.

Come già menzionato nella presente procedura, tutte le misure sopra richiamate a tutela del segnalante vengono estese altresì:

- ai segnalanti anonimi successivamente identificati;
- a coloro che hanno un rapporto affettivo stabile ovvero di parentela entro il quarto grado con il segnalante;
- ai colleghi di lavoro che svolgono le loro mansioni nel medesimo contesto organizzativo e che hanno un rapporto abituale con il segnalante;
- agli enti di proprietà del segnalante o per i quali quest'ultimo svolge attività lavorativa.

Qualora, nonostante le misure predisposte, un soggetto dovesse subire una condotta discriminatoria o ritorsiva in ragione o per effetto di una segnalazione dallo stesso trasmessa ovvero trasmessa da terzi con particolare legame con quest'ultimo, Harpaccas suggerisce di procedere senza ritardo ad effettuare una segnalazione esterna all'Anac (Autorità Nazionale Anti Corruzione) per vedere tutelati i propri diritti e chiarisce che qualsivoglia provvedimento dovesse essere stato adottato con fini ritorsivi in ragione o a causa della segnalazione è nullo e non produce alcun effetto.

10.4 Limitazioni della responsabilità

Oltre alle misure previste a tutela del segnalante e degli altri soggetti puntualmente indicati nel presente documento e nella normativa di riferimento, il Dlgs 24/2023 dispone altresì che il segnalante non possa essere punito in sede penale e non possa essere ritenuto responsabile in sede civile e amministrativa qualora – nell'esercizio del suo diritto di effettuare una segnalazione – lo stesso riveli o diffonda informazioni sulle violazioni coperte dall'obbligo di segreto, ad esclusione di quelli previsti all'articolo 1, comma 3 del d.lgs. 24/2023, o relative alla tutela del diritto d'autore o alla protezione dei dati personali.

È altresì esclusa la punibilità in sede penale e la responsabilità in sede civile e amministrativa nel caso in cui la segnalazione offenda la reputazione della persona coinvolta o denunciata.

In entrambi i casi la limitazione della responsabilità opera quando, al momento della rivelazione o diffusione delle informazioni o dei segreti, vi fossero fondati motivi per ritenere che la rivelazione o diffusione delle stesse informazioni fosse necessaria per svelare la violazione e la segnalazione, la divulgazione pubblica o la denuncia all'autorità giudiziaria o contabile sia stata effettuata nel convincimento che fosse vera e rientrasse nell'oggetto della normativa.

La responsabilità del segnalante non gode, invece, di alcuna esenzione qualora – nell'ambito di una segnalazione rivelatasi fasulla – quest'ultimo abbia diffamato o calunniato un soggetto terzo.

Rispetto a queste condotte il segnalante sarà perseguibile e punibile ai sensi di Legge senza alcuna tutela derivante dalla normativa sul whistleblowing.

11. Sanzioni

Nel caso in cui l'Autorità Nazionale Anti Corruzione dovesse riscontrare delle violazioni della normativa nella effettuazione di una segnalazione, nella tutela della riservatezza o nei presidi a favore dei soggetti coinvolti, questa ha il potere di irrogare sanzioni sia alla persona fisica sia alla persona giuridica responsabile per tali violazioni.

Più precisamente, l'Anac ha potere di irrogare – in aggiunta alla eventuale responsabilità civile o penale che dovesse emergere da tale condotta - una sanzione amministrativa pecuniaria da € 10.000 ad € 50.000 al soggetto che materialmente abbia disatteso le prescrizioni del d.lgs. 24/2023 in tema di divieto all'ostacolamento della segnalazione o alla tutela della riservatezza.

Non solo, la predetta Autorità di controllo ha altresì la facoltà di sanzionare l'ente qualora rilevi la mancata adozione di un canale di segnalazione o le relative procedure per l'invio e la gestione delle segnalazioni ovvero constati che tali presidi – seppur presenti – non soddisfano le caratteristiche richieste dalla norma ovvero, da ultimo, nel caso in cui vi sia evidenza della mancata istruttoria di una segnalazione ricevuta.

In tutti questi casi la sanzione amministrativa pecuniaria irrogabile va da un minimo di € 10.000 ad un massimo di € 50.000.

Da ultimo, l'Anac ha altresì la facoltà di sanzionare direttamente il soggetto segnalante – con una sanzione da € 500 a € 2500 - nel caso in cui dovesse pendere in capo allo stesso l'accusa di aver inviato una segnalazione falsa e ne sia stata accertata la responsabilità civile per dolo o colpa grave.

12. Trattamento dei dati personali e Conservazione della documentazione

Qualsiasi trattamento dei dati personali da parte della società Carta Stampa S.r.l. viene effettuato nel massimo rispetto della normativa di cui al regolamento (UE) 2016/679, al decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196 ed al decreto legislativo 18 maggio 2018, n. 51.

Sul portale dedicato all'invio delle segnalazioni è, pertanto, presente l'informativa sul trattamento dei dati personali.

La tutela dei dati personali, inoltre, è estesa anche al segnalato e a qualsiasi altro soggetto coinvolto nell'istruttoria

La società, consapevole dell'importanza della tutela dei dati personali e nel pieno rispetto della riservatezza e della disciplina sulla protezione dei dati personali, si impegna a conservare nel database del fornitore i dati relativi alle segnalazioni.

Come previsto dalla normativa, Carta Stampa S.r.l. provvede ad eliminare senza ritardo tutte le informazioni relative a dati personali che dovessero essere raccolte nell'attività di gestione della segnalazione risultate non necessarie ai fini dell'accertamento della stessa.

In tema di data retention la società si impegna a non conservare i dati inerenti le segnalazioni e tutti i documenti ad esse collegate per un tempo superiore a quello minimo necessario per l'esecuzione delle attività descritte in questa procedura e comunque a cancellarle entro un termine massimo di anni 5 dalla comunicazione dell'esito della segnalazione.

Qualora i dati e la documentazione di una segnalazione dovessero inerire un procedimento terminato e classificato come “*Chiuso*”, questi verranno anonimizzati senza ritardo e comunque cancellati entro la fine dell’anno solare in cui la procedura si è conclusa ad eccezione del caso in cui – a seguito di una segnalazione – dovesse essere instaurato un procedimento disciplinare. In tale evenienza i dati relativi alla segnalazione medesima potranno essere conservati per un tempo superiore ad un anno – e comunque non oltre i 5 anni – sino alla definizione del procedimento medesimo.

13. Monitoraggio e revisione

L’HR Manager effettua un controllo mensile del corretto funzionamento della piattaforma <https://harpaceas.networklex.it> e redige, annualmente, una relazione sul corretto funzionamento dei predetti sistemi informatici, sulla adeguatezza della presente procedura nonché sui dati aggregati che da tale piattaforma possono essere estrapolati, sempre nel rispetto del principio di riservatezza e della normativa in tema di trattamento dei dati personali.