

---

**POLICY PER LA SEGNALAZIONE DI CONDOTTE  
ILLECITE E  
DISCIPLINA DELLA TUTELA DEL DIPENDENTE  
CHE SEGNALE ILLECITI  
(“Whistleblowing”)**

---

Approvata il 30/04/2024 dal Consiglio di Amministrazione

**Riferimenti normativi**

- Direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio in tema di protezione delle persone che segnalano violazioni del Diritto dell’Unione e violazioni delle disposizioni normative nazionali.
- Decreto Legislativo 24/2023, pubblicato in Gazzetta Ufficiale il 15 marzo 2023, con il quale l’Italia ha recepito la Direttiva (UE) 2019/1937.
- Regolamento (Ue) 2016/679 del Parlamento Europeo e del Consiglio (Regolamento generale sulla protezione dei dati).

## Sommario

1	FINALITÀ.....	3
2	RESPONSABILITÀ E DIFFUSIONE .....	3
3	PRINCIPI DI RIFERIMENTO .....	3
4	SOGGETTI COINVOLTI.....	5
5	OGGETTO DELLA SEGNALAZIONE.....	5
6	PROCEDURA DI GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI.....	5
7	Segnalazione interna.....	6
	Modalità di segnalazione .....	6
8	Presupposti .....	6
9	Esame e Valutazione delle segnalazioni.....	7
10	Tutele del segnalante e del segnalato .....	8
	Tutele del segnalante .....	8
	Limitazioni alla responsabilità .....	9
	Tutele del segnalato .....	10
11	SANZIONI .....	10

#### *FINALITÀ*

La presente Policy ha lo scopo di istituire chiari ed identificati canali informativi idonei a garantire la ricezione, l'analisi e il trattamento di segnalazioni relative a ipotesi di condotte illecite in violazione di quanto stabilito dal d. lgs. 231/2001.

Inoltre, la presente procedura è tesa a:

- a) garantire la riservatezza dei dati personali del soggetto segnalante e del presunto responsabile della violazione, ferme restando le regole che disciplinano le indagini o i procedimenti avviati dall'autorità giudiziaria in relazione ai fatti oggetto della segnalazione, o comunque i procedimenti disciplinari in caso di segnalazioni effettuate in male fede;
- b) tutelare adeguatamente il soggetto segnalante contro condotte ritorsive e/o, discriminatorie dirette o indirette per motivi collegati “direttamente o indirettamente” alla segnalazione;
- c) assicurare per la segnalazione un canale specifico, indipendente e autonomo.

#### *RESPONSABILITÀ E DIFFUSIONE*

La presente procedura è approvata dal Consiglio di Amministrazione di HARS S.r.l. Società unipersonale che ha anche la responsabilità di aggiornarla ed integrarla.

È accessibile in “*formato elettronico*”:

- nella Intranet aziendale;
- nel sito internet istituzionale;

E' accessibile in “*formato cartaceo*” presso i locali aziendali (bacheca per le comunicazioni ai dipendenti).

Le medesime modalità di diffusione sopra enunciate sono adottate per le revisioni ed integrazioni successive della procedura.

#### *PRINCIPI DI RIFERIMENTO*

Le persone coinvolte nella presente procedura operano nel rispetto del sistema normativo, organizzativo e dei poteri e delle deleghe interne e sono tenute ad operare in conformità con le normative di legge ed i regolamenti vigenti e nel rispetto dei principi di seguito riportati.

#### GARANZIA DELLA RISERVATEZZA DEI DATI PERSONALI E TUTELA DEL SOGGETTO SEGNALANTE E DEL SEGNALATO

Tutti i soggetti che ricevono, esaminano e valutano le segnalazioni e ogni altro soggetto coinvolto nel processo di gestione delle segnalazioni, sono tenuti a garantire la massima riservatezza sui fatti segnalati, sull'identità del soggetto segnalato e del soggetto segnalante che è opportunamente tutelato da condotte ritorsive, discriminatorie o comunque sleali. Le segnalazioni non possono essere utilizzate oltre quanto necessario per dare adeguato seguito alle stesse.

L'identità del soggetto segnalante e qualsiasi altra informazione da cui può evincersi, direttamente o indirettamente, tale identità non possono essere rivelate, senza il consenso espresso dello stesso soggetto segnalante, a persone diverse da quelle competenti a ricevere o a dare seguito alle segnalazioni, espressamente autorizzate a trattare tali dati.

Il divieto di rivelare l'identità del segnalante (whistleblower) è da riferirsi non solo al nominativo del soggetto segnalante ma anche a tutti gli elementi della segnalazione, dai quali si possa ricavare, anche indirettamente, l'identificazione del soggetto segnalante.

### MISURE DI PROTEZIONE E DIVIETO DI RITORSIONE

Per tutelare il soggetto segnalante e incentivare le segnalazioni, la normativa applicabile stabilisce che lo stesso non possa subire alcuna ritorsione, prevedendo specifiche misure di protezione e limitazioni della responsabilità.

Se il soggetto segnalante dimostra di aver effettuato una segnalazione o una denuncia all'autorità giudiziaria o contabile e di aver subito un danno, si presume, salvo prova contraria, che il danno sia conseguenza di tale segnalazione o denuncia all'autorità giudiziaria o contabile.

Da tale presunzione ne discende che, in caso di segnalazione, talune fattispecie possano considerarsi ritorsioni (es. 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; etc.).

I soggetti segnalanti possono comunicare all'ANAC (Autorità Nazionale Anticorruzione) le ritorsioni che ritengono di avere subito. In caso di ritorsioni commesse nel contesto lavorativo di un soggetto del settore pubblico, l'ANAC informa immediatamente il Dipartimento della funzione pubblica presso la Presidenza del Consiglio dei ministri e gli eventuali organismi di garanzia o di disciplina, per i provvedimenti di loro competenza. In caso di ritorsioni commesse nel contesto lavorativo di un soggetto del settore privato l'ANAC informa l'Ispettorato nazionale del lavoro, per i provvedimenti di propria competenza.

*Per l'elenco completo dei comportamenti ritenuti ritorsivi si fa espresso rinvio all'art. 17 del d.lgs. 24 del 2023 "Protezione delle persone che segnalano violazioni Whistleblowing"*

### PROTEZIONE DEL SOGGETTO SEGNALATO DALLE SEGNALAZIONI IN "MALAFEDE"

Tutti i soggetti sono tenuti al rispetto della dignità, dell'onore e della reputazione di ciascuno. Più in generale HARS S.r.l. Società unipersonale garantisce adeguata protezione dalle segnalazioni in "malafede", censurando simili condotte ed informando che le segnalazioni inviate allo scopo di danneggiare o altrimenti recare pregiudizio nonché ogni altra forma di abuso del presente documento sono fonte di responsabilità, in sede disciplinare e nelle altre sedi competenti.

Quando è accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale del soggetto segnalante per i reati di diffamazione o di calunnia o comunque per i medesimi reati commessi con la denuncia all'autorità giudiziaria o contabile ovvero la sua responsabilità civile, per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave, le tutele di cui al presente capo non sono garantite e al soggetto segnalante o denunciante è irrogata una sanzione disciplinare.

### IMPARZIALITÀ, AUTONOMIA E INDIPENDENZA DI GIUDIZIO

Tutti i soggetti che ricevono, esaminano e valutano le segnalazioni sono in possesso di requisiti morali e professionali e assicurano il mantenimento delle necessarie condizioni di indipendenza e la dovuta obiettività, competenza e diligenza nello svolgimento delle loro attività.

La gestione del canale interno di segnalazione è affidata all'ODV (organo di Vigilanza 231/2001) organo autonomo specificamente formato e formalmente nominato Responsabile del Trattamento (di seguito anche Gestore).

#### CONSERVAZIONE DELLA DOCUMENTAZIONE INERENTE ALLE SEGNALAZIONI

Le segnalazioni e la relativa documentazione sull'istruttoria sono conservate per il tempo necessario al trattamento della segnalazione e comunque non oltre cinque anni a decorrere dalla data della comunicazione dell'esito finale della procedura di segnalazione, nel rispetto degli obblighi di riservatezza.

Laddove la segnalazione sia rilevante ai fini processuali, la stessa sarà conservata secondo le tempistiche necessarie per svolgere l'esercizio dei diritti in sede processuale.

#### *SOGGETTI COINVOLTI*

Il sistema di segnalazione può essere attivato dai seguenti soggetti:

- i candidati, limitatamente alle informazioni sulle violazioni acquisite durante il processo di selezione o in altre fasi precontrattuali;
- i dipendenti, anche in prova, i volontari e i tirocinanti;
- gli ex dipendenti, limitatamente alle informazioni sulle violazioni acquisite in costanza del rapporto di lavoro;
- i lavoratori autonomi i liberi professionisti i consulenti;
- i collaboratori;
- i lavoratori, sia subordinati che autonomi, e i collaboratori che prestano la propria attività presso fornitori;
- gli azionisti, le persone con funzioni di direzione amministrazione e controllo;

#### *OGGETTO DELLA SEGNALAZIONE*

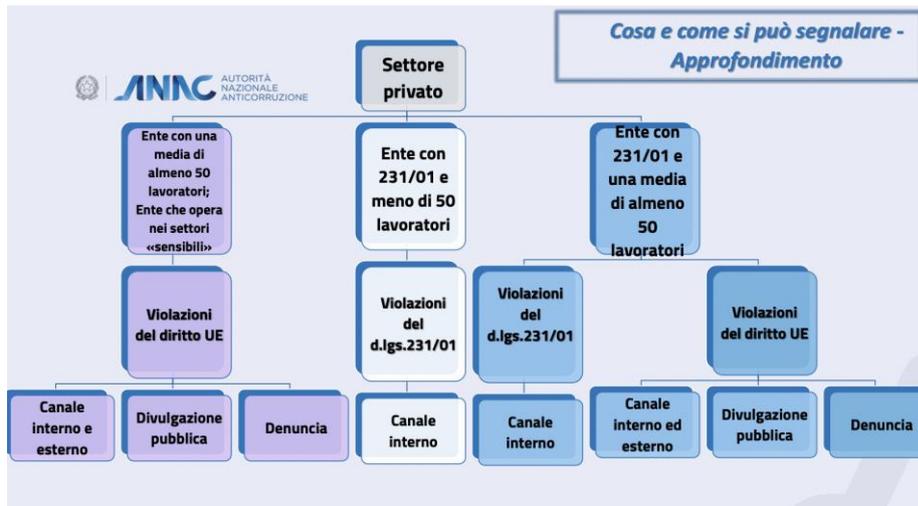
La nuova disciplina prevista dal d. lgs 24/2023 si applica ai comportamenti, atti od omissioni che ledono l'interesse pubblico o integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato di cui i soggetti segnalanti siano venuti a conoscenza in un contesto lavorativo.

Le segnalazioni possono avere a oggetto le condotte illecite rilevanti ai sensi del decreto legislativo 231/2001 o le violazioni dei modelli di organizzazione e gestione ivi previsti.

La segnalazione non deve riguardare lamentele di carattere personale, il soggetto segnalante non deve utilizzare l'istituto per scopi meramente personali, per rivendicazioni o ritorsioni, che, semmai, rientrano nella più generale disciplina del rapporto di lavoro/collaborazione o dei rapporti con il superiore gerarchico o con i colleghi, per le quali occorre riferirsi alle procedure di competenza delle strutture aziendali.

#### *PROCEDURA DI GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI*

Le segnalazioni possono essere effettuate mediante l'utilizzo del canale interno di segnalazione messo a disposizione dall'azienda.



*Segnalazione interna*

### Modalità di segnalazione

Un soggetto segnalante, qualora abbia il ragionevole sospetto che si sia verificato o che possa verificarsi una delle violazioni indicate al precedente paragrafo 5 “Oggetto della segnalazione” ha la possibilità di effettuare una segnalazione nelle seguenti modalità:

- **In forma scritta** accedendo alla piattaforma informatica dedicata “Whistleblowing” accessibile dal sito internet al seguente indirizzo web <https://hars.wallbreakers.it/> compilando lo specifico forum ai fini dell’inoltro della segnalazione;
- **In forma orale** mediante incontro, fissato entro un termine ragionevole, con il Gestore, per attivare tale modalità è necessario inviare apposita richiesta all’indirizzo di posta elettronica [organismo231hars@sys-datgroup.com](mailto:organismo231hars@sys-datgroup.com) oppure contattando l’avv.to Roberto Paolillo chiamando il n. 3929210066 per fissare un appuntamento e presentarsi nel giorno e nell’orario comunicato nella risposta dal Gestore.

In occasione dell’incontro con il Gestore, previa consegna dell’informativa del trattamento dei dati personali, verrà redatto un verbale verificato e, se del caso, rettificato dalla persona segnalante che ne confermerà il contenuto mediante sottoscrizione.

Nel caso la segnalazione pervenga ad un soggetto diverso dall’organo deputato alla ricezione la stessa dovrà essere immediatamente trasmessa a tale organo per le opportune attività conseguenti.

*Presupposti*

Le segnalazioni devono essere circostanziate e fondate su elementi precisi e concordanti, riguardare fatti riscontrabili e conosciuti direttamente da chi segnala, e devono contenere tutte le informazioni necessarie per individuare gli autori della condotta illecita.

Il soggetto segnalante è tenuto quindi a riportare in modo chiaro e completo tutti gli elementi utili per effettuare le verifiche e gli accertamenti necessari a valutarne la fondatezza e l'oggettività, indicando, a titolo esemplificativo e non esaustivo:

- riferimenti sullo svolgimento dei fatti (es. data, luogo) ogni informazione e/o prova che possa fornire un valido riscontro circa la sussistenza di quanto segnalato;
- generalità o altri elementi che consentano di identificare chi ha commesso quanto dichiarato;
- generalità di eventuali altri soggetti che possano riferire sui fatti oggetto di Segnalazione;
- eventuali interessi privati collegati alla segnalazione.

*Esame e Valutazione delle segnalazioni*

La gestione del canale interno di segnalazione interna è affidata all'ODV (Organo di Vigilanza 231/2001) di seguito anche Gestore.

### **Il Gestore:**

- a) rilascia alla persona segnalante avviso di ricevimento della segnalazione entro sette giorni dalla data di ricezione; (l'avviso di ricevimento sarà comunicato ad uno dei riferimenti identificativi descritti nella segnalazione; nel caso la segnalazione rimanga anonima il descritto avviso di ricevimento non potrà essere comunicato)
- b) mantiene le interlocuzioni con la persona segnalante, il Gestore potrà richiedere a quest'ultima, se necessario, integrazioni (se lasciati recapiti di riferimento);
- c) da diligente seguito alle segnalazioni ricevute;
- d) fornisce riscontro alla segnalazione entro tre mesi dalla data dell'avviso di ricevimento o, in mancanza di tale avviso, entro tre mesi dalla scadenza del termine di sette giorni dalla presentazione della segnalazione; (vale quanto previsto al punto a) in caso di segnalazione anonima;
- e) mette a disposizione informazioni chiare sul canale, sulle procedure e sui presupposti per effettuare le segnalazioni interne, nonché' sul canale, sulle procedure e sui presupposti per effettuare le segnalazioni. Le suddette informazioni sono esposte e rese facilmente visibili nei luoghi di lavoro (bacheca virtuale), nonché' accessibili alle persone che pur non frequentando i luoghi di lavoro intrattengono un rapporto giuridico con l'azienda presso il presso il seguente indirizzo web: <https://www.sys-datgroup.com/cast/>.

Il Gestore della segnalazione svolge direttamente tutte le attività volte all'accertamento dei fatti oggetto della segnalazione, per tale attività può avvalersi del supporto e della collaborazione di strutture e funzioni aziendali quando, per la natura e la complessità delle verifiche, risulti necessario un loro coinvolgimento come anche di consulenti esterni.

Ove gli approfondimenti effettuati evidenzino situazioni di violazioni nei suindicati settori ovvero si sia maturato il fondato sospetto di commissione di un reato, il Gestore della segnalazione procede senza indugio alla comunicazione della segnalazione e delle proprie valutazioni tempestivamente al C.d.A.

Le segnalazioni inviate allo scopo di danneggiare o altrimenti recare pregiudizio al soggetto segnalato nonché ogni altra forma di abuso del presente documento sono fonte di responsabilità del soggetto segnalante, in sede disciplinare e nelle altre sedi competenti, in particolar modo se venga accertata la infondatezza di quanto segnalato e la strumentale e volontaria falsità di accuse, rilievi, censure, ecc.

A tal fine, qualora nel corso delle verifiche la segnalazione ricevuta si riveli intenzionalmente diffamatoria nonché la segnalazione si riveli infondata ed effettuata con dolo o colpa grave, in coerenza con quanto sopra descritto, HARS S.r.l. Società unipersonale potrà applicare opportuni provvedimenti disciplinari.

Al fine di garantire la ricostruzione delle diverse fasi del processo, il Gestore è tenuto a documentare, mediante la conservazione di documenti informatici e/o cartacei, le segnalazioni ricevute, al fine di garantire la completa tracciabilità degli interventi intrapresi per l'adempimento delle sue funzioni istituzionali.

I documenti in formato elettronico sono conservati sull'apposita piattaforma.

In caso di segnalazioni prodotte in evidente malafede, il Gestore della segnalazione si riserva di archiviare le stesse cancellando i nomi e gli elementi che possano consentire l'identificazione dei soggetti segnalati.

*Tutele del segnalante e del segnalato*

### Tutele del segnalante

HARS S.r.l. Società Unipersonale in ottemperanza alla normativa di riferimento ed al fine di favorire la diffusione di una cultura della legalità e di incoraggiare la segnalazione degli illeciti, assicura la riservatezza dei dati personali del soggetto segnalante e la confidenzialità delle informazioni contenute nella segnalazione e ricevute da parte di tutti i soggetti coinvolti nel procedimento e inoltre garantisce che la segnalazione non costituisca di per sé violazione degli obblighi derivanti dal rapporto di lavoro.

È compito del Gestore della segnalazione, ed eventualmente dei soggetti coinvolti, garantire la riservatezza del soggetto segnalante sin dal momento della presa in carico della segnalazione, anche nelle ipotesi in cui la stessa dovesse rivelarsi successivamente errata o infondata.

Il venire meno di tale obbligo costituisce violazione della presente procedura ed espone il Gestore a responsabilità.

Le tutele sono concesse quando il soggetto segnalante, al momento della segnalazione o della denuncia all'autorità giudiziaria o contabile aveva il fondato motivo di ritenere che le informazioni sulle violazioni fossero vere e rientrassero nell'ambito di applicazione oggettivo della normativa.

Il soggetto segnalante può comunicare all'ANAC ([www.anticorruzione.it](http://www.anticorruzione.it)) le ritorsioni che ritiene di avere subito. In caso di ritorsioni commesse nel contesto lavorativo privato, l'ANAC informa l'Ispettorato nazionale del lavoro, per i provvedimenti di competenza.

In particolare, HARS S.r.l. Società Unipersonale garantisce che l'identità del soggetto segnalante non possa essere rivelata senza il suo espresso consenso a soggetti diversi da quelli coinvolti nella gestione della segnalazione e comunque questi ultimi sono tenuti a tutelarne la riservatezza ad eccezione dei casi in cui:

- La segnalazione risulti fatta allo scopo di danneggiare o altrimenti recare pregiudizio al soggetto segnalato (c.d. segnalazione in “mala fede”) e si configuri una responsabilità a titolo di calunnia o di diffamazione ai sensi di legge;
- la riservatezza non sia opponibile per legge (es. indagini penali, ecc.);

Per quanto concerne, in particolare, l'ambito del procedimento disciplinare, l'identità del soggetto segnalante non può essere rivelata, ove la contestazione dell'addebito disciplinare sia fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla segnalazione, anche se conseguenti alla stessa. Qualora la contestazione sia fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione e la conoscenza dell'identità del soggetto segnalante sia indispensabile per la difesa dell'incolpato, la segnalazione sarà utilizzabile ai fini del procedimento disciplinare solo in presenza di consenso del soggetto segnalante alla rivelazione della sua identità.

Gli atti di ritorsione assunti in violazione della predetta normativa sono nulli.

Nei confronti del soggetto segnalante non è consentita, né tollerata alcuna forma di ritorsione o misura discriminatoria, diretta o indiretta, sulle condizioni di lavoro per motivi collegati direttamente o indirettamente alla denuncia. Per misure discriminatorie s'intendono le azioni disciplinari ingiustificate, demansionamenti senza giustificato motivo, le molestie sul luogo di lavoro e ogni altra forma di ritorsione che determini condizioni di lavoro disagiati o intollerabili. Il D. Lgs. 24/23 mira a proteggere i whistleblower sia dalle ritorsioni dirette – quelle rivolte direttamente a loro, come ad esempio il licenziamento, il mobbing, la calunnia, ecc. –, sia dalle ritorsioni indirette – quelle destinate a persone fisiche o giuridiche diverse dai whistleblower, come ad esempio le persone operanti all'interno del medesimo contesto lavorativo che assistono i whistleblower nel processo di segnalazione (i cosiddetti “facilitatori”), quelle contro i loro colleghi di lavoro o i loro parenti che sono in una relazione di lavoro con il loro datore di lavoro o il loro cliente o destinatario dei servizi, quelle verso enti di cui il whistleblower è proprietario, per cui lavora o a cui è altrimenti connesso in un contesto lavorativo, come l'annullamento della fornitura di servizi, l'inserimento in una lista nera o il boicottaggio.

Dunque, le stesse misure (protezione dalle ritorsioni e limitazione responsabilità) si applicano non solo ai soggetti segnalanti, ma anche ad altri soggetti specificamente individuati: i c.d. facilitatori, i colleghi e i parenti del soggetto segnalante e i soggetti giuridici collegati al soggetto segnalante. Per l'elenco completo dei comportamenti ritenuti ritorsivi si fa espresso rinvio all'art. 17 del d.lgs. 24 del 2023 “Protezione delle persone che segnalano violazioni Whistleblowing”

### Limitazioni alla responsabilità

Il soggetto segnalante non è punibile qualora riveli o diffonda informazioni su violazioni coperte dall'obbligo di segreto (diverso da quello su informazioni classificate, segreto medico e forense e deliberazioni degli organi giurisdizionali), relative alla tutela del diritto d'autore, o alla protezione dei dati personali, o che offendono la reputazione della persona coinvolta o denunciata, quando, al

momento della rivelazione o diffusione, vi fossero fondati motivi per ritenere che la rivelazione o diffusione delle stesse informazioni fosse necessaria per svelare la violazione.

Dunque, le stesse misure (protezione dalle ritorsioni e limitazione responsabilità) si applicano non solo ai soggetti segnalanti, ma anche ad altri soggetti specificamente individuati: i c.d. facilitatori, i colleghi e i parenti del soggetto segnalante e i soggetti giuridici collegati al soggetto segnalante.

#### Tutele del segnalato

In conformità con la normativa vigente, HARS S.r.l. Società unipersonale ha adottato le stesse forme di tutela a garanzia della privacy del soggetto segnalante anche per il presunto responsabile della violazione, fatta salva ogni ulteriore forma di responsabilità prevista dalla legge che imponga l'obbligo di comunicare il nominativo del soggetto segnalato (es. richieste dell'Autorità giudiziaria, ecc.).

Il presente documento lascia impregiudicata la responsabilità penale e disciplinare del soggetto segnalante in "mala fede", e sono altresì fonte di responsabilità, in sede disciplinare e nelle altre competenti sedi, eventuali forme di abuso della presente procedura, quali le segnalazioni manifestamente opportunistiche e/o effettuate al solo scopo di danneggiare il denunciato o altri soggetti, e ogni altra ipotesi di utilizzo improprio o di intenzionale strumentalizzazione dell'istituto oggetto della presente procedura.

La persona coinvolta dalla segnalazione può essere sentita, anche attraverso la produzione di osservazioni e documenti scritti, nell'ambito dell'istruttoria sulla segnalazione interna o esterna che la riguarda.

#### *SANZIONI*

ANAC ha il potere di sanzionare le violazioni della nuova disciplina. In particolare, l'Autorità applica le sanzioni amministrative pecuniarie da 500 a 2.500 euro nei confronti del soggetto segnalante, qualora sia accertata la sua responsabilità civile, a titolo di dolo o colpa grave, per diffamazione e calunnia.

Restano ferme le sanzioni disciplinari per il personale dipendente, nei casi di segnalazioni effettuate in malafede o comunque effettuate in violazione della presente procedura.

\*\*\*