

MetaSystems s.r.l. a socio unico

PROCEDURA DI GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI (WHISTLEBLOWING) ai sensi del D.Lgs.24/23

Novembre 2023

CONTENUTI

1.	SCOPO E CAMPO DI APPLICAZIONE.....	2
2.	DESTINATARI	2
3.	OGGETTO DELLA SEGNALAZIONE	3
4.	RESPONSABILITÀ	3
5.	MODALITÀ DI SEGNALAZIONE.....	3
6.	CANALI DI SEGNALAZIONE.....	3
7.	COSA DEVE CONTENERE LA SEGNALAZIONE	4
8.	GESTIONE DELLA SEGNALAZIONE.....	4
9.	TUTELE DEL WHISTLEBLOWER, ONERE PROBATORIO E MISURE DI SOSTEGNO	4
10.	TERMINI DI VALIDITÀ.....	6

1. SCOPO E CAMPO DI APPLICAZIONE

La presente procedura disciplina il processo di ricezione, analisi e trattamento delle segnalazioni di condotte in contrasto con quanto previsto dal Codice Etico e dal Modello Organizzativo di MetaSystems s.r.l. a socio unico (di seguito anche “MetaSystems” o la “Società”) nonché dal D.Lgs. 24/23 per le parti applicabili alla Società.

2. DESTINATARI

Destinatari della Procedura sono i soggetti identificabili come whistleblower e cioè:

- i lavoratori subordinati della Società;
- i lavoratori autonomi;
- i lavoratori o i collaboratori, che svolgono la propria attività lavorativa, che forniscono beni o servizi o che realizzano opere in favore di terzi;
- i liberi professionisti e i consulenti che prestano la propria attività presso soggetti del settore privato;
- i volontari e i tirocinanti, retribuiti e non retribuiti, che prestano la propria attività presso la Società;
- gli azionisti e le persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza, anche qualora tali funzioni siano esercitate in via di mero fatto;
- tutti coloro i quali possono effettuare una segnalazione di violazione:
 - o dei principi contenuti nel Codice Etico adottati dalla Società
 - o del Modello 231 adottato dalla Società.

Sono altresì destinatari della procedura i seguenti soggetti a cui si applica la tutela del segnalante qualificabile come whistleblower, ovvero:

- quando il rapporto giuridico di cui all’elenco che precede non è ancora iniziato, se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite durante il processo di selezione o in altre fasi precontrattuali;
- durante il periodo di prova;
- successivamente allo scioglimento del rapporto giuridico se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite nel corso del rapporto stesso.

Sono inoltre destinatari della procedura i soggetti, oltre a quelli di cui ai punti precedenti, a cui si applicano le misure di protezione, ovvero:

- il facilitatore, tale da intendersi la “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” (così art. 2, comma 1, lett. h) del D. Lgs. n.24/2003);
- le persone del medesimo contesto lavorativo della persona segnalante e che sono legate ad essa da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado
- ai colleghi di lavoro della persona segnalante che lavorano nel medesimo contesto lavorativo della stessa e che hanno con detta persona un rapporto abituale e corrente;
- agli enti di proprietà della persona segnalante o della persona che ha sporto una denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o che ha effettuato una divulgazione pubblica o per i quali le stesse persone lavorano, nonché agli enti che operano nel medesimo contesto lavorativo delle predette persone.

3. OGGETTO DELLA SEGNALAZIONE

In linea generale le segnalazioni devono essere fatte con spirito di responsabilità, avere carattere di interesse per il bene comune e rientrare nelle tipologie di non conformità per cui il sistema è stato implementato.

Le segnalazioni possono riguardare:

- Violazioni del MOG (comprensivo di Codice Etico adottato dalla Società e di quanto in esso richiamato).
- situazioni dell'attività aziendale che possano esporre la Società al rischio di commissione di uno o più dei reati indicati nel MOG nonché ogni altra condotta anomala e/o violazione attinenti all'attuazione del Modello 231 o del Codice Etico;
- informazioni, compresi i fondati sospetti, riguardanti violazioni del MOG e/o del Codice Etico commesse o che, sulla base di elementi concreti, potrebbero essere commesse, nonché gli elementi riguardanti condotte volte ad occultare le violazioni di cui ai punti precedenti.

Il gestore del canale (di cui infra) valuterà se ciò che viene segnalato riguarda o meno quanto previsto dal D.Lgs.24/23 riservandosi di archiviare le segnalazioni non pertinenti.

Le segnalazioni non possono comunque riguardare fatti legati ad un interesse di carattere personale della persona segnalante, che attengono esclusivamente ai propri rapporti individuali di lavoro, ovvero inerenti ai propri rapporti di lavoro con le figure gerarchicamente sovraordinate.

4. RESPONSABILITÀ

La responsabilità della gestione delle segnalazioni di irregolarità è attribuita al Gestore del canale, identificato nell'Organismo di Vigilanza.

5. MODALITÀ DI SEGNALAZIONE

Le segnalazioni possono essere effettuate:

- In forma orale attraverso linee telefoniche, sistemi di messaggistica vocale o, su richiesta della persona segnalante, mediante un incontro diretto mediante un incontro diretto fissato entro un termine ragionevole.
- In forma scritta, anche con modalità informatiche attraverso la piattaforma messa a disposizione dalla Società.

6. CANALI DI SEGNALAZIONE

Canali interni

Sono canali di segnalazione che garantiscono, anche tramite il ricorso a strumenti di crittografia, la riservatezza non solo dell'identità della persona segnalante, ma anche della persona coinvolta e della persona comunque menzionata nella segnalazione, nonché del suo contenuto e della relativa documentazione.

A tal fine la società si è dotata di una piattaforma SW atta a ricevere le segnalazioni dei whistleblower e che garantisce il rispetto dei requisiti previsti dalla normativa.

L'incarico di gestire il canale di segnalazione è affidato all'Organismo di Vigilanza ex D.Lgs.231/01.

7. COSA DEVE CONTENERE LA SEGNALAZIONE

È necessario che nella segnalazione ci siano gli elementi utili all'Organismo di Vigilanza per effettuare tutte le verifiche ed accertamenti necessari al fine di valutare la fondatezza dei fatti segnalati.

La segnalazione deve contenere almeno le seguenti informazioni:

- i dati del segnalante;
- il luogo ed il periodo, anche indicativo, in cui si è verificato il fatto;
- la chiara descrizione del fatto;
- ogni altra informazione conosciuta o documento che possa confermare la fondatezza dei fatti segnalati.

Sono fonte di responsabilità, in sede disciplinare e nelle altre competenti sedi, eventuali forme di abuso, 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.

8. GESTIONE DELLA SEGNALAZIONE

Ricezione:

il gestore del canale di segnalazione interno (ODV) rilascia alla persona segnalante avviso di ricevimento della segnalazione entro 7 giorni.

Istruttoria:

nel corso dell'istruttoria, il gestore del canale di segnalazione interno mantiene le interlocuzioni con il segnalante (al quale si possono chiedere integrazioni) e dà seguito alla segnalazione. La persona coinvolta può essere sentita d'ufficio o su sua richiesta anche mediante procedimento cartolare, attraverso l'acquisizione di osservazioni scritte e documenti.

Chiusura:

il procedimento avviato a seguito della ricezione della segnalazione deve concludersi, fornendo 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.

Conservazione:

le segnalazioni interne ed esterne sono tutte conservate per il tempo necessario al trattamento della segnalazione e, comunque, non oltre 5 anni a decorrere dalla data della comunicazione dell'esito finale della procedura di segnalazione.

Fermo restando quanto sopra, gli eventuali dati personali e sensibili contenuti nella segnalazione ed emersi durante tutto il processo istruttorio, inclusi quelli relativi all'identità del segnalante o di altri soggetti, verranno comunque trattati nel rispetto del Regolamento dell'Unione Europea n. 2016/679 e della normativa di volta in volta vigente in materia di protezione dei dati personali.

9. TUTELE DEL WHISTLEBLOWER, ONERE PROBATORIO E MISURE DI SOSTEGNO

Tutele del whistleblower: obbligo di riservatezza

La Società è obbligata a garantire:

- la riservatezza dell'identità del segnalante
- qualsiasi altra informazione da cui può evincersi tale identità.

Tali informazioni non possono essere rivelate senza il consenso espresso della persona segnalante a persone diverse da quelle competenti a ricevere o a dare seguito alle segnalazioni, autorizzate a trattare tali dati.

La garanzia di riservatezza trova tuttavia esplicito limite:

- nell'ambito del procedimento penale, dove l'identità della persona segnalante è coperta dal segreto fino alla chiusura delle indagini preliminari (art. 329 c.p.p.);
- nell'ambito del procedimento dinanzi alla Corte dei conti, dove l'identità della persona segnalante non può essere rivelata fino alla chiusura della fase istruttoria;
- nell'ambito del procedimento disciplinare, dove l'identità della persona segnalante può essere rivelata ove la contestazione dell'addebito disciplinare non 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 della persona segnalante sia indispensabile per la difesa dell'incolpato, la segnalazione sarà invece utilizzabile ai fini del procedimento disciplinare solo in presenza del consenso espresso della persona segnalante alla rivelazione della propria identità.

Tutela del whistleblower: divieto di ritorsione

È fatto divieto di atti ritorsivi nei confronti del segnalante, anche solo tentati o minacciati come, ad esempio:

- 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 coercizione, l'intimidazione, le molestie o l'ostracismo;
- la discriminazione o comunque il trattamento sfavorevole;
- il mancato rinnovo o la risoluzione anticipata di un contratto di lavoro a termine;
- i danni reputazionali, i pregiudizi economici o finanziari, ecc.

Il whistleblower può comunicare all'ANAC le ritorsioni che ritiene di avere subito affinché la stessa applichi al responsabile una sanzione amministrativa pecuniaria. Inoltre l'ANAC informa l'Ispettorato Nazionale del Lavoro per i provvedimenti di propria competenza.

I segnalanti che siano stati licenziati a causa della segnalazione hanno diritto a essere reintegrati nel posto di lavoro, in ragione della specifica disciplina applicabile al lavoratore.

Le tutele previste in favore del whistleblower vengono meno quando:

- al momento della segnalazione, il whistleblower aveva fondato motivo di ritenere che le informazioni sulle violazioni segnalate fossero false;

- quando è accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale del segnalante per i reati di diffamazione o di calunnia ovvero la sua responsabilità civile, per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave.

Onere probatorio:

- nei procedimenti giudiziari, amministrativi o comunque nelle controversie stragiudiziali aventi ad oggetto l'accertamento dei comportamenti ritorsivi, è onere dell'accusato provare che tali comportamenti sono stati motivati da ragioni estranee alla segnalazione;
- in caso di domanda risarcitoria presentata all'autorità giudiziaria dal whistleblower per aver subito un danno in conseguenza della segnalazione, il nesso causale tra il danno lamentato e la segnalazione si presume, salvo prova contraria, semplicemente se il segnalante dimostra di aver effettuato la segnalazione ai sensi del Decreto.

Misure di sostegno

- Il segnalante (ma anche i facilitatori, i suoi colleghi, parenti e i soggetti giuridici al medesimo collegati) può fruire, a titolo gratuito, dell'assistenza e della consulenza degli enti del Terzo settore con riguardo alle modalità di segnalazione, alla protezione dalle ritorsioni, ai diritti della persona coinvolta e alle modalità e condizioni di accesso al patrocinio alle spese dello Stato.
- L'elenco degli enti del Terzo settore che forniscono misure di sostegno è tenuto dall'ANAC e pubblicato sul sito istituzionale di quest'ultima.
- Nessun onere finanziario è previsto a carico dei soggetti del settore privato.

10. TERMINI DI VALIDITÀ

La presente procedura assume validità dalla data di emissione. Ogni eventuale successivo aggiornamento del presente documento annulla e sostituisce, dalla data della sua emissione, tutte le versioni emesse precedentemente.