

PROCEDURA PER LE SEGNALAZIONI WHISTLEBLOWING

V3. Febbraio 2026

PREMESSA

La Legge 190 del 2012 introduce per la prima volta in Italia il *Whistleblowing*, applicabile solo ed esclusivamente al settore pubblico.

Il 29 dicembre 2017 entra in vigore la Legge n. 179 recante "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" che, modificando il decreto legislativo 231/2001, estende l'applicazione del *Whistleblowing* anche al settore privato.

La Legge mira a incentivare la collaborazione dei lavoratori per favorire l'emersione di fenomeni corruttivi all'interno di enti pubblici e privati, anche con la previsione di sistemi che consentano ai lavoratori di segnalare in condizioni di sicurezza gli eventuali illeciti di cui vengono a conoscenza.

La struttura del provvedimento distingue la disciplina del settore pubblico (art. 1) da quella del settore privato (art. 2), ed è stata integrata la disposizione sull'obbligo del segreto d'ufficio, aziendale, professionale, scientifico e industriale (art. 3).

Per quanto riguarda il settore privato, l'articolo 2 della Legge n. 179/17 interviene sul Decreto 231 e inserisce all'articolo 6 ("Soggetti in posizione apicale e modelli di organizzazione dell'ente") una nuova previsione che inquadra nell'ambito del Modello Organizzativo ex D. Lgs. 231/01 le misure legate alla presentazione e gestione delle segnalazioni.

Il citato articolo 2 della Legge n. 179/2017 afferma l'obbligo di istituire uno o più canali che consentano ai soggetti di presentare segnalazioni circostanziate di condotte illecite o di violazioni, di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle loro funzioni. Il canale delle segnalazioni deve assicurare la riservatezza dell'attività del segnalante così da non permettere ritorsioni o discriminazioni nei confronti dello stesso.

Qualsiasi licenziamento ritorsivo o discriminatorio è nullo, come anche il mutamento delle mansioni o qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti del segnalante; in questi casi, il dipendente dovrà essere reintegrato nel posto di lavoro.

Successivamente, il Decreto Legislativo 10 marzo 2023 n. 24 - attuativo 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" (cd. "*Disciplina Whistleblowing*") -, ha introdotto una nuova disciplina del *Whistleblowing*.

Le novità legislative modificano il contenuto della normativa previgente, che viene abrogata raccogliendo in un unico testo normativo l'intera disciplina dei canali di segnalazione e delle tutele riconosciute ai segnalanti, sia del settore pubblico che privato. Pertanto, il nuovo art. 6 del Decreto stabilisce al comma 2-bis che gli enti che adottano i Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo devono prevedere, in attuazione della suddetta Direttiva europea, "*i canali di segnalazione interna, il divieto di ritorsione e il relativo sistema disciplinare*".

Dunque, per adeguarsi alle nuove disposizioni normative, MIA ha individuato una puntuale procedura per la gestione delle segnalazioni di condotte illecite, nonché linee di condotta operative

tese a tutelare da qualunque misura ritorsiva o discriminatoria coloro i quali effettuano segnalazioni nell'ambito aziendale.

In aderenza a quanto sancito dalla recente normativa, in particolare, si prevede l'istituzione di un canale interno di segnalazione, che va ad aggiungersi al canale esterno (ANAC) e alla divulgazione pubblica, individuando puntuali linee di condotta operative tese a tutelare coloro i quali effettuano segnalazioni di condotte illecite nell'ambito aziendale.

Resta inteso che la segnalazione non sostituisce, laddove ne ricorrano i presupposti, l'obbligo o la facoltà di denuncia all'Autorità Giudiziaria.

DEFINIZIONI

ANAC	Autorità Nazionale Anti Corruzione
Consiglio di Amministrazione (CdA)	Organo competente al quale è affidato il compito di prendere le decisioni aziendali più strategiche.
Codice Etico	Adottato ai sensi del Decreto Legislativo n. 231/01, è un documento con cui la Società enuncia l'insieme dei diritti, dei doveri e delle responsabilità della stessa rispetto a tutti i soggetti con i quali entra in relazione per il conseguimento del proprio scopo istituzionale. Il Codice Etico si propone di fissare " <i>standards</i> " etici di riferimento e norme comportamentali che i Destinatari del Codice stesso devono rispettare nei rapporti con la Società ai fini di prevenzione e repressione di condotte illecite.
Collaboratori	Coloro che agiscono in nome e/o per conto della Società sulla base di un mandato o di altro rapporto di collaborazione (a titolo esemplificativo: stagisti, lavoratori a contratto ed a progetto, lavoratori somministrati).
Comportamenti ritorsivi	licenziamento, demansionamento, mobbing, misure disciplinari, annullamento di un contratto di fornitura (la tutela copre anche soggetti formalmente terzi), l'inserimento in black list, l'annullamento di licenze o permessi, la sottoposizione a visite mediche o accertamenti psichiatrici.

Consulenti	Soggetti che esercitano la loro attività in favore della Società in forza di un rapporto contrattuale.
G.D.P.R.	Regolamento Europeo 2016/679 in materia di protezione dei dati personali.
D. Lgs. 231/01 o Decreto	Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231 relativo alla "Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica" e successive modifiche e integrazioni.
Dato personale	Qualunque informazione relativa a persona fisica, identificata o identificabile, anche indirettamente, mediante riferimento a qualsiasi altra informazione, ivi compreso un numero di identificazione personale.
Destinatari del Codice Etico	Tutti i componenti degli Organi della Società, i dipendenti nonché tutti coloro che, pur esterni alla Società, operino, direttamente o indirettamente, per MIA S.r.l. (es. collaboratori a qualsiasi titolo, consulenti, fornitori, clienti, potenziali fruitori dei servizi etc.).
Destinatari del Modello	Tutti i componenti degli Organi della Società, i dipendenti nonché coloro che, pur non rientrando nella categoria dei dipendenti, operino per MIA S.r.l. e siano sotto il controllo e la direzione della Società (a titolo esemplificativo e non esaustivo: promotori finanziari, stagisti, lavoratori a contratto ed a progetto, lavoratori somministrati).
Lavoratori subordinati o dipendenti	Tutti i dipendenti della Società (personale di prima, seconda e terza area professionale; quadri direttivi; dirigenti).
Modello/MOG	Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex artt. 6 e 7 del Decreto.
OdV	Organismo di Vigilanza previsto dagli artt. 6, comma 1 lettera b) e 7 del D. Lgs. 231/2001, cui è affidato il compito di vigilare sul

	funzionamento e sull'osservanza del Modello e di curarne l'aggiornamento.
Riservatezza	L'identità del segnalante non può essere rivelata senza il consenso esplicito della persona.
Segnalante o <i>Whistleblower</i>	Il soggetto che esegue la segnalazione.
Segnalazione	Qualsiasi notizia che, durante lo svolgimento delle proprie mansioni, possa far ritenere si stiano verificando o si siano verificati situazioni, fatti, circostanze che, ragionevolmente, possano portare a ritenere che un'irregolarità o un fatto illecito si siano verificati. Fatto parte della categorie anche molestie e/o abusi di genere.
Segnalazione anonima	Quando le generalità del segnalante non sono esplicitate né sono altrimenti individuabili.
Segnalazione aperta	Quando il segnalante solleva apertamente un problema senza limiti legati alla propria riservatezza.
Segnalazione in male fede	Qualsiasi notizia priva di fondamento, confusa o diffamatoria, senza elementi riscontrabili e lacunosa fatta al solo scopo di ledere il soggetto segnalato.
Segnalazione riservata	Quando l'identità del segnalante non è esplicitata, è tuttavia possibile risalire alla stessa in specifiche e determinate ipotesi di seguito indicate.
Segnalazione in malafede	Segnalazione fatta al solo scopo di danneggiare o, comunque, recare pregiudizio a un Destinatario del Codice Etico e/o del Modello. Segnalazioni effettuate con dolo o colpa grave che si rivelano infondate.
Soggetti segnalanti	Destinatari del Codice Etico e/o del Modello, nonché qualsiasi altro soggetto che si relazioni con l'Ente al fine di effettuare la segnalazione.
Soggetti segnalati	Destinatari del Codice Etico e/o del Modello che abbiano commesso presunti rilievi, irregolarità,

	violazioni, comportamenti e fatti censurabili o comunque qualsiasi pratica non conforme a quanto stabilito nel Codice Etico e/o nel Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo.
Soggetti terzi	Controparti contrattuali di MIA, sia persone fisiche sia persone giuridiche con cui la Società addivenga ad una qualunque forma di collaborazione contrattualmente regolata, e destinati a cooperare con la Società nell'ambito delle attività a rischio.
Sottoposti	Persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di un soggetto in posizione apicale ex art. 5, comma 1 lett. b) del Decreto.

*** Questo documento è stato realizzato tentando di utilizzare un linguaggio il più inclusivo possibile. Alcuni sostantivi sono riferiti al maschile, intendendo tuttavia ogni genere. ***

FINALITÀ E DESTINATARI

La presente *policy* si propone di disciplinare il processo di ricezione, analisi e trattamento delle Segnalazioni, da chiunque inviate o trasmesse, anche in forma anonima.

In particolare, i Destinatari della presente procedura sono:

- i vertici aziendali ed i componenti degli organi sociali,
- i dipendenti,
- i *partner*, i clienti, i fornitori, i consulenti, i collaboratori, i soci e, più in generale, chiunque sia in relazione d'interessi con MIA S.r.l.

I destinatari, a conoscenza di fatti potenzialmente oggetto di segnalazione, sono invitati ad effettuare le segnalazioni con tempestività mediante le modalità di seguito descritte.

OGGETTO DELLA SEGNALAZIONE

Le segnalazioni *Whistleblowing* possono avere a oggetto violazioni delle disposizioni normative nazionali e dell'Unione europea che ledono l'integrità di MIA, di cui i soggetti segnalanti siano venuti a conoscenza nell'ambito di tale contesto lavorativo.

In particolare, le segnalazioni possono riguardare:

- condotte illecite rilevanti ai sensi del D.lgs. n. 231/2001 o violazioni del Modello di organizzazione e gestione di MIA;
- illeciti che rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione europea o nazionali indicati nell'allegato al D. lgs n. 24/2023, 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, 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; salute pubblica; protezione dei consumatori; 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 europea;
- atti od omissioni riguardanti il mercato interno, 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;

Si rappresentano, a titolo esemplificativo, i seguenti casi suscettibili di segnalazione:

- uso distorto dei fondi aziendali;
- dichiarazioni non veritiere rese alla Pubblica Amministrazione;
- falsificazione, alterazione o distruzione della documentazione aziendale suscettibile di rilevanza pubblica;
- assunzioni di favore;
- operazioni finanziarie improprie, non supportate da idonea documentazione, irregolarità nelle modalità di pagamento, di registrazione o di fatturazione;
- irregolarità amministrative e negli adempimenti contabili e fiscali, o nella redazione del bilancio di esercizio;
- violazione delle norme ambientali e di sicurezza sul lavoro;
- trattamenti di favore nei confronti di consulenti e professionisti esterni.

In generale, la segnalazione può riguardare azioni od omissioni, commesse o tentate, che siano:

- rilevanti penalmente;
- contrarie al Codice Etico o ad altre procedure aziendali, sanzionabili in via disciplinare;
- idonee ad arrecare un indebito vantaggio all'azienda, o anche un pregiudizio all'immagine dell'azienda e, conseguentemente, un danno reputazionale;
- suscettibili di arrecare un danno alla salute o sicurezza dei dipendenti e/o di arrecare un danno all'ambiente.

La segnalazione può avere ad oggetto anche:

- le informazioni relative alle condotte volte ad occultare le violazioni sopra indicate;
- le attività illecite non ancora compiute ma che il *whistleblower* ritenga ragionevolmente possano verificarsi in presenza di elementi concreti precisi e concordanti.

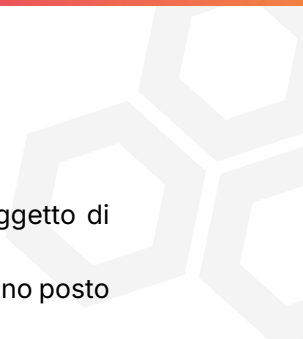
Non possono costituire oggetto di segnalazione:

- aspetti attinenti esclusivamente alla sfera di vita privata, non collegabili con l'attività aziendale/professionale del soggetto segnalato.

La segnalazione deve essere fatta dal soggetto che ha avuto conoscenza diretta dei fatti segnalati e deve contenere tutti gli elementi utili a consentire al gestore delle segnalazioni di eseguire le dovute verifiche ed appropriati accertamenti atti a riscontrare la fondatezza della segnalazione.

In particolare, la segnalazione, per poter essere presa in considerazione, deve essere il più circostanziata possibile e deve contenere i seguenti elementi:

1. generalità del segnalante, con indicazione specifica del ruolo o della funzione ricoperta nell'ambito della Società (facoltativo);

- 
2. circostanze di tempo e di luogo in cui si è verificato il fatto segnalato;
 3. chiara e completa esposizione e descrizione delle condotte illecite o irregolari oggetto di segnalazione;
 4. ove conosciuti, generalità o altri elementi utili a identificare il/i soggetto/i che ha/hanno posto in essere i fatti segnalati;
 5. eventuali altri soggetti che possono riferire sulle condotte oggetto della segnalazione;
 6. eventuali documenti o dichiarazioni che confermino la veridicità e la fondatezza dei fatti segnalati;
 7. ogni altra informazione utile a chiarificare la veridicità e la fondatezza dei fatti segnalati.

È fatto espresso divieto per il segnalante di utilizzare espressioni aventi carattere ingiurioso o diffamatorio.

I motivi che hanno indotto il *Whistleblower* ad effettuare la segnalazione sono da considerarsi irrilevanti al fine di decidere sul riconoscimento delle tutele previste dal presente Protocollo.

IL RESPONSABILE DELLA GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI

La gestione delle segnalazioni è affidata all'Organismo di Vigilanza (OdV).

Il suo ruolo è centrale, atteso che è il destinatario delle segnalazioni nonché il soggetto competente a svolgere una prima istruttoria circa i fatti segnalati.

In particolare, l'Organismo di Vigilanza ha il compito di:

- rilasciare al segnalante un avviso di ricevimento della segnalazione entro sette giorni dalla data di ricezione;
- mantenere le interlocuzioni con il segnalante;
- dare un corretto seguito alle segnalazioni ricevute;
- fornire un riscontro alla persona segnalante.

Non spetta al soggetto preposto alla gestione della segnalazione accertare le responsabilità individuali qualunque natura esse abbiano, né svolgere controlli di legittimità o di merito su atti e provvedimenti adottati dall'ente oggetto di segnalazione, a pena di sconfinare nelle competenze dei soggetti a ciò preposti all'interno di ogni ente ovvero della magistratura.

L'Organismo di Vigilanza, in qualità di gestore delle segnalazioni, è soggetto ad un obbligo assoluto di riservatezza ed è tenuto a tutelare l'identità del segnalante e non può rivelarla, a meno che la conoscenza dell'identità del segnalante non sia assolutamente indispensabile per l'istruttoria del procedimento disciplinare e/o la difesa dell'incolpato. In quest'ultimo caso l'identità del segnalante può essere comunicata ai soli soggetti strettamente necessari (Autorità Giudiziaria e/o soggetti incaricati della gestione del procedimento disciplinare), che sottostanno al medesimo obbligo di riservatezza.

L'Organismo di Vigilanza riferisce periodicamente (nella relazione annuale) al C.d.A. sul numero e sulla tipologia di segnalazioni ricevute e del loro stato di avanzamento, con modalità tali da garantire comunque la riservatezza dell'identità dei segnalanti.

Nel caso in cui la segnalazione riguardi l'Organismo di Vigilanza e/o il soggetto delegato e/o un soggetto facente parte del gruppo di lavoro che effettua le istruttorie, il segnalante può inviare la propria segnalazione tramite il canale esterno di ANAC.

MODALITÀ DI TRASMISSIONE DELLA SEGNALAZIONE

Le segnalazioni possono essere effettuate sia dal personale interno dell'azienda sia da soggetti esterni partner consulenti, fornitori e/o clienti, le modalità ammesse per effettuare la segnalazione sono le seguenti:

- invio cartaceo tramite posta ordinaria al seguente indirizzo Via Filippo Turati n. 6, Milano, Studio Legale Alessandra Testa.
- invio tramite piattaforma digitale accessibile tramite il sito web della società. Come previsto dal d.lgs. 24/2023, la Società ha adeguato il canale di segnalazione attivando la piattaforma dedicata mia-platform.ethic-channel.com.
Tale canale permette al segnalante, di effettuare la segnalazione in forma anonima, qualora lo ritenga necessario.
- personalmente all'Organismo di Vigilanza (OdV), il quale dovrà documentare la segnalazione mediante registrazione vocale o attraverso la redazione di un apposito verbale.

É possibile effettuare una segnalazione esterna all'Autorità Nazionale Anti Corruzione (ANAC), se ricorre, al momento della sua presentazione, una delle seguenti condizioni:

- il canale di segnalazione interna non è attivo o, anche se attivato, non è conforme a quanto previsto dal legislatore;
- il segnalante ha già effettuato una segnalazione interna e la stessa non ha avuto seguito (dove per "seguito" si intende 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);
- 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 potrebbe 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.

Le segnalazioni esterne all'ANAC possono essere effettuate secondo le modalità previste sul sito istituzionale dell'ente.

ESAME E VALUTAZIONE DELLE SEGNALAZIONI

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

Il modello gestionale informatizzato delle segnalazioni si compone delle seguenti fasi:

1. compilazione e presa in carico;
2. valutazione preliminare di ammissibilità;
3. istruttoria;

4. chiusura.

1. *Compilazione e presa in carico*

Il segnalante si accredita su una piattaforma informatica accessibile ad utenti interni ed esterni, nella quale è sviluppato l'applicativo di gestione delle segnalazioni.

Ad esito dell'inoltro della segnalazione, i dati relativi all'identità vengono crittografati ed il segnalante riceve dal sistema **una ricevuta con il numero identificativo della segnalazione, che il segnalante è invitato a conservare in quanto utile per i successivi accessi al sistema stesso.**

Anche il contenuto della segnalazione (unitamente agli eventuali documenti allegati) viene crittografato ed inviato automaticamente all'Organismo di Vigilanza.

Entro 7 giorni dalla segnalazione, l'Organismo di Vigilanza deve inviare un avviso di ricevimento per confermare al segnalante la presa in carico della segnalazione. Il segnalante può monitorare lo stato di avanzamento dell'istruttoria accedendo al sistema di gestione delle segnalazioni ed utilizzando il codice identificativo ricevuto.

2. *Valutazione preliminare di ammissibilità*

L'Organismo di Vigilanza, dopo avere preso in carico la segnalazione, avvia, senza ritardo, una prima sommaria istruttoria, che consiste in una valutazione della sussistenza dei requisiti essenziali della segnalazione per valutarne l'ammissibilità e poter quindi accordare al segnalante le tutele previste.

Se indispensabile, l'Organismo di Vigilanza richiede al segnalante e/o ad eventuali altri soggetti coinvolti nella segnalazione elementi ulteriori e/o chiarimenti, avendo cura di adottare gli accorgimenti necessari per evitare che la riservatezza dell'identità del segnalante possa essere compromessa.

A seguito della valutazione preliminare dei fatti oggetto della segnalazione, l'Organismo di Vigilanza può decidere:

- in caso di evidente e manifesta infondatezza, oppure in caso di accertato contenuto generico della segnalazione, tale da non consentire la comprensione dei fatti o di segnalazione corredata da documentazione non appropriata o inconferente, di archiviare la segnalazione.
- in caso contrario, si prosegue alla fase istruttoria.

3. *Istruttoria*

La fase istruttoria è una seconda fase di analisi che prevede lo svolgimento di approfondimenti mirati ad accertare, in modo oggettivo, la fondatezza del contenuto della segnalazione.

L'Organismo di Vigilanza, nel rispetto dell'imparzialità e della riservatezza, deve svolgere ogni attività necessaria a valutare la fondatezza della segnalazione, avvalendosi, ove sia ritenuto opportuno, del supporto e della collaborazione delle competenti strutture aziendali e, all'occorrenza, di organi investigativi o di controllo esterni.

La metodologia impiegata nello svolgimento delle attività istruttoria è valutata, di volta in volta, optando per la tecnica più efficace in considerazione della natura dell'evento segnalato e degli elementi esistenti.

Non sono in ogni caso ammesse modalità di accertamento o di indagine lesive della dignità e della riservatezza del dipendente/collaboratore, né verifiche arbitrarie o sproporzionate rispetto all'oggetto della segnalazione, tali da compromettere l'immagine e la reputazione di chi le subisce, anche agli occhi dei colleghi.

Terminata la fase istruttoria la segnalazione viene chiusa e viene dato un riscontro al Segnalante in merito all'esito della segnalazione.

4. Chiusura

L'Organismo di Vigilanza deve fornire un riscontro in merito alla segnalazione al segnalante, entro il termine di 3 mesi.

All'esito dell'istruttoria, se la segnalazione risulta fondata, in relazione alla natura della violazione, l'Organismo di Vigilanza, a seconda della natura e della gravità dell'illecito riscontrato, provvede a inoltrare la segnalazione, in relazione ai profili di illiceità riscontrati, al vertice e/o all'ufficio che si occupa dei procedimenti disciplinari e/o all'Autorità Giudiziaria.

Laddove il nominativo del segnalante risulti strettamente necessario all'ufficio che si occupa dei procedimenti disciplinari e/o all'Autorità Giudiziaria ai fini dell'istruttoria e/o della difesa del segnalato, la comunicazione del nominativo del segnalante avviene avendo cura di evidenziare che si tratta di una segnalazione pervenuta da un soggetto cui l'ordinamento riconosce una tutela rafforzata della riservatezza.

Qualora, invece, a conclusione dell'analisi, emerga l'assenza di elementi sufficientemente circostanziati o l'infondatezza dei fatti richiamati nella segnalazione, quest'ultima sarà chiusa dall'Organismo di Vigilanza con le relative motivazioni. Laddove la segnalazione venga archiviata perché palesemente infondata ovvero emerga la non colpevolezza del segnalato nel corso del procedimento disciplinare, l'Organismo di Vigilanza richiede chiarimenti al segnalante ed avvia una sommaria istruttoria.

La documentazione relativa alle segnalazioni è confidenziale.

Le segnalazioni e la documentazione di riferimento sono utilizzate solo per il tempo necessario per dare seguito alla gestione della segnalazione stessa e comunque non oltre i limiti previsti dalla normativa.

L'accesso al sistema di gestione delle segnalazioni è consentito al Gestore della piattaforma ed alla Società di *software* esterna, **esclusivamente per la gestione e la manutenzione del *software* applicativo**. Tali soggetti sono in ogni caso sottoposti ai medesimi vincoli di riservatezza che gravano in capo all'OdV.

Tutti i soggetti coinvolti nel procedimento di gestione della segnalazione e nel successivo procedimento disciplinare, ed in particolare coloro che sono a conoscenza dell'identità del segnalante, soggiacciono agli stessi vincoli di riservatezza che sono previsti in capo all'Organismo di Vigilanza.

TUTELA E RESPONSABILITÀ DEL SEGNALANTE

Nessuna ritorsione o discriminazione, diretta o indiretta, può derivare in capo a chi abbia in buona fede effettuato una segnalazione.

Sono previste sanzioni nei confronti di chi viola le misure di tutela del segnalante.

Sono previste sanzioni nei confronti del segnalante, ove possibile, nel caso di segnalazioni effettuate con dolo o colpa grave o che si dovessero rivelare false, infondate, con contenuto diffamatorio o comunque effettuate al solo scopo di danneggiare la Società, il segnalato o altri soggetti interessati dalla segnalazione. La Società potrà inoltre intraprendere le opportune iniziative anche in sede giuridica.

Per tutelare il soggetto che effettua la segnalazione la sua identità, qualora svelata, non può essere rivelata senza il suo consenso.

Nel caso in cui ci fosse il consenso espresso a rivelare la propria identità, bisognerà tutelare comunque il soggetto da eventuali atti discriminatori.

Anche nel momento in cui la segnalazione viene inoltrata a soggetti terzi, occorre garantire la tutela della riservatezza del segnalante, in tal senso:

- nel caso di trasmissione a soggetti interni alla Società, deve essere inoltrato solo il contenuto della segnalazione, eliminando tutti i riferimenti dai quali sia possibile risalire all'identità del segnalante. I soggetti interni informano l'OdV dell'adozione di eventuali provvedimenti di propria competenza;
- nel caso di trasmissione all'Autorità giudiziaria, la trasmissione deve avvenire avendo cura di evidenziare che si tratta di una segnalazione pervenuta da un soggetto cui l'ordinamento riconosce una tutela rafforzata della riservatezza.

La tutela della riservatezza è garantita anche in favore di coloro che sono stati oggetto di segnalazioni poi rivelatesi infondate, affinché tutti i soggetti coinvolti siano salvaguardati da manifestazioni di discriminazione, ritorsione e penalizzazione.

Il soggetto, dipendente o collaboratore, che effettua una segnalazione non potrà essere sanzionato, licenziato o sottoposto ad alcuna misura ritorsiva o discriminatoria, diretta o indiretta, avente effetti sulle condizioni di lavoro, per motivi collegati alla propria segnalazione. Si considerano atti discriminatori qualsiasi azione disciplinare ingiustificata, qualsiasi molestia sul luogo di lavoro ed anche qualsiasi forma di ritorsione che determini condizioni di lavoro intollerabili.

Il segnalante che riscontra una discriminazione deve comunicarlo all'OdV, che dovrà tempestivamente segnalare la discriminazione a chi di dovere per adottare i provvedimenti necessari a ripristinare la situazione. Inoltre, l'adozione di misure ritorsive o discriminatorie nei confronti del segnalante può essere comunicata dall'interessato, o da chiunque altro, alle organizzazioni sindacali di riferimento e agli uffici territoriali dell'Ispettorato del lavoro.

È onere di MIA dimostrare che le misure eventualmente adottate nei confronti di chi esegue una segnalazione *Whistleblowing* siano motivate da ragioni estranee alla segnalazione stessa.

In ogni caso, ogni atto discriminatorio o ritorsivo di cui sopra è da ritenersi nullo.

Chiunque violi l'obbligo di riservatezza o i divieti di atti discriminatori o ritorsivi pone in essere una condotta in palese contrasto con i principi del Codice Etico e con le regole di condotta e le procedure previste dal Modello. Tale violazione è passibile delle più severe sanzioni disciplinari, in quanto idonea a recare pregiudizio alla regolarità del servizio, alla sicurezza, alla disciplina ed alla morale aziendale; altresì, comporta l'eventuale irrogazione - da parte di ANAC - di una delle sanzioni amministrative pecuniarie previste dal presente Protocollo.

LIMITI ALLA TUTELA DEL SEGNALANTE

Le tutele previste in favore del segnalante non operano laddove sia stata accertata (anche con sentenza di primo grado) la sua responsabilità penale relativamente al caso di segnalazioni calunniose (consistenti nell'accusare taluno di aver commesso un reato, nella consapevolezza che alcun reato sia stato in realtà commesso) o diffamatorie (lesive dell'altrui immagine o reputazione). È fatta altresì salva la responsabilità civile del segnalante in caso di danno ingiusto causato da dolo o colpa grave, da ritenersi comunque esclusi là dove il segnalante, in buona fede e sulla base di elementi fattuali, abbia ritenuto altamente probabile l'accadimento delle irregolarità o dei fatti segnalati. Resta, inoltre, ferma la responsabilità disciplinare del segnalante nel caso in cui esso abbia effettuato una segnalazione calunniosa, diffamatoria o comunque manifestamente falsa.

Le tutele di cui alla presente Procedura, in definitiva, non trovano applicazione nelle ipotesi di segnalazioni effettuate sulla scorta del mero sospetto (in assenza, cioè, di elementi di fatto a supporto) o al solo scopo di danneggiare l'immagine della Società o il soggetto indicato falsamente come autore di condotte illecite.

TUTELA DEL SEGNALATO

La segnalazione non è sufficiente ad avviare alcun procedimento disciplinare verso il segnalato. Qualora, a seguito di concreti riscontri acquisiti a riguardo della segnalazione, si decida di procedere con l'attività istruttoria, il segnalato potrà essere contattato e gli verrà assicurata la possibilità di fornire ogni eventuale e necessario chiarimento.

PROTEZIONE E ARCHIVIAZIONE DOCUMENTI

Per tutelare la veridicità delle segnalazioni è necessario che queste siano tracciabili. Inoltre, tutta la documentazione inerente alla segnalazione deve essere conservata in appositi archivi con opportuni livelli di sicurezza, per un tempo non superiore a quello utile per la verifica della veridicità della segnalazione.

In materia di *privacy* devono essere rispettate le norme vigenti anche con riguardo al trattamento dei dati personali delle persone coinvolte.

SANZIONI

L'art. 21 del D. Lgs. n. 24/2023, ha introdotto le seguenti sanzioni amministrative pecuniarie:

- da € 10.000,00 a € 50.000,00 quando si accerta che la persona fisica individuata come responsabile abbia commesso ritorsioni;
- da € 10.000,00 a € 50.000,00 quando si accerta che la persona fisica individuata come responsabile abbia ostacolato la segnalazione o abbia tentato di ostacolarla;
- da € 10.000,00 a € 50.000,00 quando si accerta che la persona fisica individuata come responsabile abbia violato l'obbligo di riservatezza. Sono fatte salve le sanzioni applicabili dal Garante per la protezione dei dati personali per i profili di competenza in base alla disciplina in materia di dati personali;
- da € 10.000,00 a € 50.000,00 quando si accerta che non sono stati istituiti canali di segnalazione;
- da € 10.000,00 a € 50.000,00 quando si accerta che non sono state adottate procedure per l'effettuazione e la gestione delle segnalazioni o che l'adozione di tali procedure non è conforme a quanto previsto dal decreto;

- da € 10.000,00 a € 50.000,00 quando si accerta che non è stata svolta l'attività di verifica e analisi delle segnalazioni ricevute. In tal caso responsabile è considerato il gestore delle segnalazioni;
- da € 500,00 a € 2.500,00 quando è accertata (anche con sentenza di primo grado) la responsabilità civile della persona segnalante per perdita delle tutele, ovvero per diffamazione o calunnia nei casi di dolo o colpa grave (salvo che la medesima sia stata già condannata, anche in primo grado, per i reati di diffamazione o di calunnia o comunque per i medesimi reati commessi con la denuncia all'autorità giudiziaria).

Il soggetto competente nell'applicazione delle suddette sanzioni pecuniarie è l'ANAC.

Si rammenta, in ogni caso, che le violazioni della nuova normativa *Whistleblowing*, implicano l'insorgere di responsabilità disciplinare e la conseguente irrogazione delle relative sanzioni indicate dal sistema disciplinare adottato dalla Società, nell'ambito del Modello di organizzazione e gestione di cui al D. Lgs n. 231/2001.

