



PROCEDURA WHISTLEBLOWING

ADOTTATA AI SENSI DEL D. LGS. N. 24/2023

MIX S.r.l.

via Caldera 21 - 20153 Milano, IT
T. +39 02 409 15 701 PEC mix@postacertificata.com info@mix-it.net
C.F./P.I./R.I. 13036360157 Capitale sociale € 6.000.000,00 i.v.



INDICE

1. PREMESSA	3
1.1. CONTESTO NORMATIVO E SCOPO DELLA PRESENTE PROCEDURA.....	3
1.2. DEFINIZIONI	4
1.3. DESTINATARI	5
2. CANALI DI SEGNALAZIONE E OGGETTO DELLE SEGNALAZIONI.....	5
2.1. PERIMETRO OGGETTIVO DELLE SEGNALAZIONI	5
2.2. CONTENUTO DELLE SEGNALAZIONI.....	6
2.3. SOGGETTO INCARICATO DELLA GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI INTERNE	6
3. GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI	7
3.1. RICEZIONE E VALUTAZIONE DELLA SEGNALAZIONE.....	7
3.2. ISTRUTTORIA.....	8
3.3. RISCONTRO AL SEGNALANTE	8
3.4. CONSERVAZIONE DELLA DOCUMENTAZIONE	9
4. PROTEZIONE DEI SOGGETTI COINVOLTI NEL PROCESSO DI SEGNALAZIONE.....	9
4.1. SISTEMA DI PROTEZIONE DEL SEGNALANTE E DELLE PERSONE AL MEDESIMO EQUIPARATE	9
4.2. MISURE DI PROTEZIONE DEL SEGNALATO O DI ALTRI SOGGETTI COINVOLTI NELLA SEGNALAZIONE.....	11
5. RESPONSABILITÀ DEL SEGNALANTE	11
6. FORMAZIONE E INFORMAZIONE	11



1. PREMESSA

1.1. CONTESTO NORMATIVO E SCOPO DELLA PRESENTE PROCEDURA

La disciplina in materia di *Whistleblowing* è stata introdotta per consentire ai “segnalanti”, come di seguito definiti, di segnalare atti, fatti e omissioni che possano costituire una violazione delle norme disciplinanti l’attività lavorativa.

In Italia, l’istituto del *Whistleblowing* è stato introdotto dalla legge n. 190/2012 ed era inizialmente limitato al solo settore della Pubblica Amministrazione. Successivamente, la legge n. 179/2017 ne ha esteso l’ambito di applicazione anche al settore privato.

La disciplina delle segnalazioni è stata, da ultimo, sensibilmente novellata dal D. Lgs. n. 24/2023 (il “**Decreto Whistleblowing**” o anche solo il “**Decreto**”), che mira a tutelare i soggetti che segnalano violazioni di disposizioni normative – sia nazionali sia dell’Unione europea – lesive dell’interesse pubblico o dell’integrità dell’amministrazione pubblica o dell’ente privato, di cui siano venuti a conoscenza nell’ambito lavorativo pubblico o privato. Alla luce di quanto premesso, MIX S.r.l. (la “**Società**”) ha adottato, con delibera del Consiglio di Amministrazione assunta in data 21 maggio 2025, la presente procedura (la “**Procedura**”) per recepire i dettami di cui al Decreto *Whistleblowing* e, in particolare, istituire canali interni per consentire le segnalazioni.

In particolare, la Procedura è finalizzata, *inter alia*, a definire:

- il perimetro oggettivo e il contenuto delle segnalazioni;
- le funzioni aziendali coinvolte nella gestione delle segnalazioni, al fine di definire i relativi ruoli e responsabilità;
- i canali messi a disposizione del soggetto segnalante;
- le modalità di gestione delle segnalazioni;
- la conservazione e tracciabilità delle segnalazioni;
- le modalità attraverso cui verranno comunicate ai soggetti potenzialmente interessati le informazioni sull’utilizzo del canale interno, nonché la previsione circa l’attività di formazione sulla disciplina e la Procedura stessa.

La presente Procedura entra in vigore a far data della sua approvazione da parte del Consiglio di Amministrazione e deve essere applicata nel rispetto di ogni normativa applicabile, europea e nazionale, nonché tenuto conto degli orientamenti delle Autorità di Vigilanza.

Ogni modifica e aggiornamento della presente Procedura deve essere approvata dal Consiglio di Amministrazione della Società e portata a conoscenza dell’Organismo di Vigilanza.

Il presente documento si integra con il Modello di Organizzazione Gestione e Controllo adottato ai sensi del D.Lgs. 231/2001 da MIX S.r.l. (“**Modello 231**”). La Procedura non modifica in alcun modo le modalità di segnalazione all’Organismo di Vigilanza della Società di atti o fatti rilevanti, per le materie di competenza, negli



ambiti del Modello 231 e delle relative procedure.

Per tutto quanto non espressamente disciplinato nella presente Procedura si applicano le disposizioni di cui al Decreto *Whistleblowing*.

1.2. DEFINIZIONI

Nell'ambito della presente Procedura, i termini elencati di seguito assumono il significato nel prosieguo specificato.

- (i) «**ANAC**»: Autorità Nazionale Anticorruzione (<https://www.anticorruzione.it>);
- (ii) «**Contesto lavorativo**»: le attività lavorative o professionali, presenti o passate, svolte nell'ambito dei rapporti lavorativi, 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;
- (iii) «**Destinatari**»: i soggetti individuati nel paragrafo 1.3 della presente Procedura;
- (iv) «**Facilitatore**»: persona fisica che eventualmente assista una persona Segnalante nel processo di segnalazione, operante all'interno del medesimo contesto lavorativo;
- (v) «**Funzione di Riserva**»: soggetto che assume il ruolo di gestore delle segnalazioni nei casi di indisponibilità del Gestore Diretto previsti al paragrafo 2.3;
- (vi) «**Gestore Diretto**»: soggetto incaricato della ricezione e gestione delle Segnalazioni Interne;
- (vii) «**Ritorsione**»: qualsiasi comportamento, atto od omissione, anche solo tentato o minacciato, posto in essere in ragione della Segnalazione, che provoca o può provocare alla persona segnalante o alla persona che ha sporto denuncia, in via diretta o indiretta, un danno ingiusto. Ai sensi dell'art. 17 del Decreto Whistleblowing, costituiscono Ritorsioni: a) il licenziamento, la sospensione o misure equivalenti; b) la retrocessione di grado o la mancata promozione; c) il mutamento di funzioni, il cambiamento del luogo di lavoro, la riduzione dello stipendio, la modifica dell'orario di lavoro; d) la sospensione della formazione o qualsiasi restrizione dell'accesso alla stessa; e) le note di merito negative o le referenze negative; f) l'adozione di misure disciplinari o di altra sanzione, anche pecuniaria; g) la coercizione, l'intimidazione, le molestie o l'ostracismo; h) la discriminazione o comunque il trattamento sfavorevole; i) 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; l) il mancato rinnovo o la risoluzione anticipata di un contratto di lavoro a termine; m) 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; n) 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; o) la conclusione anticipata o l'annullamento del contratto di fornitura di beni o servizi; p) l'annullamento di una licenza o di un permesso; q) la richiesta di sottoposizione ad accertamenti psichiatrici o medici;



- (viii) «**Segnalante**» o «**Whistleblower**»: la persona fisica che effettua la Segnalazione sulle violazioni acquisite nell’ambito del proprio contesto lavorativo;
- (ix) «**Segnalato**»: la persona fisica o giuridica menzionata nella Segnalazione come persona alla quale la violazione è attribuita o come persona comunque implicata nella violazione segnalata;
- (x) «**Segnalazione**»: la segnalazione effettuata dai Destinatari nel rispetto delle disposizioni del Decreto Whistleblowing e della presente Procedura;
- (xi) «**Segnalazione anonima**»: la segnalazione sprovvista degli elementi che rendono possibile l’identificazione del Segnalante;
- (xii) «**Segnalazione interna**»: la comunicazione, scritta od orale, delle informazioni sulle violazioni, presentata tramite il canale di segnalazione interna.

1.3. DESTINATARI

Le Segnalazioni possono essere effettuate da parte di coloro che intrattengono o hanno intrattenuto rapporti di lavoro con la Società, in particolare:

- (i) lavoratori subordinati;
- (ii) lavoratori autonomi;
- (iii) collaboratori;
- (iv) liberi professionisti e consulenti;
- (v) volontari e tirocinanti (retribuiti e non retribuiti);
- (vi) azionisti e persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza, anche qualora tali funzioni siano esercitate in via di mero fatto.

La tutela dei Segnalanti si applica anche qualora la Segnalazione venga effettuata:

- (i) quando il rapporto giuridico non è ancora iniziato, se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite durante il processo di selezione o in altre fasi precontrattuali;
- (ii) durante il periodo di prova;
- (iii) successivamente alla cessazione del rapporto giuridico se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite nel corso del rapporto stesso.

2. CANALI DI SEGNALAZIONE E OGGETTO DELLE SEGNALAZIONI

2.1. PERIMETRO OGGETTIVO DELLE SEGNALAZIONI

Poiché la Società adotta un Modello 231 e nell’ultimo anno solare non ha raggiunto la media di almeno cinquanta lavoratori subordinati con contratti di lavoro a tempo indeterminato o determinato, possono essere unicamente oggetto di Segnalazione, nel rispetto della presente Procedura e con le modalità ivi previste:



- le condotte illecite rilevanti ai sensi del Decreto 231 e/o
- violazioni/presunte violazioni del Modello 231 e del Codice Etico.

Sono escluse dall'ambito di applicazione della Procedura le contestazioni, rivendicazioni o richieste legate a un interesse di carattere personale del Segnalante che attengono esclusivamente al proprio rapporto di lavoro ovvero ai propri rapporti con altre figure gerarchicamente sovraordinate. Tali rimostranze potranno essere comunicate nelle forme ordinarie alle competenti funzioni aziendali.

2.2. CONTENUTO DELLE SEGNALAZIONI

Le Segnalazioni devono essere circostanziate, fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, nonché avere il più ampio grado di completezza ed esaustività possibile: saranno archiviate le Segnalazioni affette da genericità, approssimazione o basate su indiscrezioni o vociferazioni scarsamente attendibili.

In particolare, il Segnalante, ove possibile, deve fornire:

1. i propri dati identificativi (nome, cognome, luogo e data di nascita), nonché un recapito a cui comunicare i successivi aggiornamenti;
2. una chiara e completa descrizione dei fatti oggetto della Segnalazione;
3. l'indicazione delle circostanze di tempo e di luogo in cui si è verificato il fatto oggetto della Segnalazione, specificando i dettagli relativi alle notizie circostanziali e ove presenti anche le modalità con cui si è venuto a conoscenza dei fatti oggetto della Segnalazione;
4. le generalità o altri elementi che consentano di identificare il/i soggetto/i a cui/ai quali è/sono attribuiti i fatti segnalati (ad es. qualifica, sede di servizio in cui svolge l'attività);
5. eventuale documentazione a supporto della Segnalazione;
6. l'indicazione di eventuali altri soggetti che possano riferire sui fatti oggetto di Segnalazione;
7. ogni altra informazione utile ad accertare la sussistenza dei fatti segnalati.

Le misure di protezione si applicano anche nei casi di **Segnalazione anonima**, se il Segnalante è stato successivamente identificato e ha subito Ritorsioni, pertanto, le Segnalazioni anonime dovranno essere registrate dal Gestore (come di seguito individuato) e la documentazione ricevuta dovrà essere conservata.

2.3. SOGGETTO INCARICATO DELLA GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI INTERNE

La ricezione e gestione delle Segnalazioni disciplinate sono affidate all'Organismo di vigilanza della Società (anche “**OdV**”), anche avuto riguardo al fatto che l’OdV – ai sensi del Modello 231 – è già destinatario delle segnalazioni in materia di violazione (o presunta violazione) del Modello 231 stesso. Nei soli casi di impossibilità temporanea a ricevere e/o gestire la Segnalazione da parte dell’OdV (es: malattia, irreperibilità, impossibilità temporanea etc.) quest’ultimo sarà sostituito ad un componente del Collegio Sindacale, specificatamente individuato, quale Funzione di riserva.



L' OdV è il Gestore Diretto della Segnalazione, secondo le modalità indicate nei par. 3 e ss. della Procedura.

Solo qualora i fatti oggetto della Segnalazione coinvolgano il suddetto Gestore Diretto – poiché il Segnalante ritenga non tutelante la Segnalazione diretta al Gestore Diretto, o il Gestore Diretto sia esso stesso oggetto della Segnalazione, o ancora sia persona coinvolta o interessata dalla Segnalazione - il Segnalante potrà indirizzare la Segnalazione ad un componente del Collegio Sindacale, specificatamente individuato (“**Gestore Alternativo**”).

In tal caso, il Segnalante si rivolgerà al Gestore Alternativo utilizzando unicamente la modalità analogica, secondo il metodo della protocollazione riservata in doppia busta, quindi inserendo la Segnalazione cartacea in busta sigillata. Se il Segnalante intende rivelarsi (segnalazione NON anonima), dovrà inserire in un'altra busta le sue generalità e la copia del proprio documento di identità. Le due buste (con la segnalazione e con le generalità del Segnalante), andranno inserite in una terza busta, su cui andrà apposta la dicitura “**RISERVATA AL VERTICE AZIENDALE DI MIX S.R.L. – SEGNALAZIONE WHISTLEBLOWING**”.

3. GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI

Le Segnalazioni possono essere effettuate secondo le seguenti modalità:

- (i) in forma scritta, mediante la piattaforma online My Governance al seguente link <https://private.mygovernance.it/mywhistleblowing/mix/50886>;
- (ii) in forma orale, su richiesta del Segnalante, mediante un incontro diretto con il gestore in luogo idoneo a garantire la riservatezza.

A prescindere dalla modalità scelta in concreto, è in ogni caso garantita la riservatezza dell'identità del Segnalante, del contenuto della Segnalazione e della relativa documentazione.

Il processo di gestione, a carico dell'OdV (o della Funzione di riserva o del Gestore Alternativo nei casi sopra individuati), della Segnalazione è articolato nei quattro passaggi di seguito dettagliati, ciascuno dei quali deve essere adeguatamente documentato: (i) ricezione della Segnalazione e valutazione della Segnalazione; (ii) istruttoria; (iii) riscontro al Segnalante; (iv) conservazione della documentazione.

Di seguito si farà riferimento solo all'OdV per semplicità quale Gestore Diretto delle Segnalazioni, restando inteso che la procedura descritta si applica anche al Gestore Alternativo e alla Funzione di riserva nei casi di rispettiva competenza.

3.1. RICEZIONE E VALUTAZIONE DELLA SEGNALAZIONE

L'OdV tratta le Segnalazioni in maniera riservata, adottando modalità idonee a tutelare il Segnalante, nonché l'identità e l'onorabilità del Segnalato e degli ulteriori soggetti eventualmente coinvolti.

L'OdV entro sette (7) giorni dalla data di ricezione della Segnalazione comunica, al recapito indicato nella Segnalazione, al Segnalante l'avviso di ricevimento della stessa. Tale riscontro non implica alcuna valutazione dei contenuti oggetto della Segnalazione ma è unicamente volto a informare il Segnalante dell'avvenuta corretta ricezione.

Successivamente, l'OdV verifica la procedibilità della Segnalazione alla luce del perimetro applicativo soggettivo



e oggettivo previsto dal Decreto.

Accertata la procedibilità della Segnalazione, l'OdV valuta l'ammissibilità della Segnalazione. In particolare, deve verificare che risultino chiare:

- a) le circostanze di tempo e di luogo in cui si è verificato il fatto nonché la descrizione dei fatti oggetto della Segnalazione;
- b) le generalità o altri elementi che consentano di identificare il soggetto cui attribuire i fatti segnalati.

In tutti i casi in cui la Segnalazione risulti **improcedibile o inammissibile**, l'OdV procede all'**archiviazione** della stessa, dandone comunicazione per iscritto al Segnalante.

Resta inteso che, durante l'analisi preliminare, l'OdV richiedere al Segnalante ulteriori elementi necessari per ogni più opportuno approfondimento.

3.2. ISTRUTTORIA

In caso di Segnalazione procedibile e ammissibile, l'OdV effettua ogni approfondimento necessario sul merito della Segnalazione, anche per mezzo di specifiche attività di accertamento (es. analisi documentale, interviste, indagini interne) e/o facendosi assistere, laddove ritenuto necessario, da altre strutture aziendali individuate in base alle specifiche competenze e/o da consulenti/professionisti esterni. A tal fine la Società mette a disposizione del Gestore Diretto un *budget* su base annuale pari ad Euro 5.000,00.

L'OdV può condividere con le funzioni e i professionisti coinvolti unicamente le informazioni strettamente necessarie per lo svolgimento delle proprie attività, e comunicare l'identità del Segnalante solo con l'esplicito consenso di quest'ultimo. In assenza di consenso, l'OdV non può condividere alcuna informazione che possa consentire l'identificazione del Segnalante.

Al termine dell'attività di accertamento, l'OdV può:

- (i) **archiviare** la Segnalazione perché infondata, motivandone le ragioni;
- (ii) **dichiarare fondata** la Segnalazione e rivolgersi agli organi/funzioni interne competenti per i relativi seguiti (*i.e.*, in base al caso specifico, organo amministrativo, *management* aziendale, ufficio legale, risorse umane *etc.*).

Tutte le fasi dell'attività di accertamento devono essere sempre tracciate e archiviate.

3.3. RISCONTRO AL SEGNALANTE

Il Decreto dispone che il Gestore debba fornire un riscontro al Segnalante entro tre (3) mesi dalla data di avviso di ricevimento o – in mancanza di tale avviso – entro tre (3) mesi dalla data di scadenza del termine di sette (7) giorni per il riscontro a tale avviso.

Al riguardo, non è necessario che l'attività di accertamento sia conclusa entro i tre (3) mesi, poiché possono sussistere casistiche che richiedono, ai fini delle verifiche, un tempo maggiore. In tali casi, l'OdV fornisce comunque, nel termine di cui sopra, riscontro al Segnalante precisando che le verifiche necessitano di un tempo



maggiore.

Pertanto, alla scadenza dei tre (3) mesi, l'OdV può comunicare al Segnalante:

- (i) l'avvenuta archiviazione della Segnalazione, motivandone le ragioni;
- (ii) l'avvenuto accertamento della fondatezza della Segnalazione e la sua trasmissione agli organi interni competenti;
- (iii) l'attività svolta fino a quel momento e/o l'attività che intende svolgere. In tale ultimo caso è necessario fornire ulteriore riscontro al Segnalante, al termine dell'istruttoria, in merito all'esito finale della medesima.

3.4. CONSERVAZIONE DELLA DOCUMENTAZIONE

Al fine di garantirne la tracciabilità e la riservatezza, le valutazioni dell'OdV sulla sussistenza dei requisiti di procedibilità, ammissibilità e fondatezza della Segnalazione sono formalizzate per iscritto e archiviate in cartelle di rete protette.

Le Segnalazioni e tutta la relativa documentazione saranno conservate per il tempo necessario al trattamento delle stesse e comunque non oltre cinque anni a decorrere dalla data della comunicazione dell'esito finale della procedura di Segnalazione.

4. SISTEMA DI SEGNALAZIONE ESTERNO

Il Segnalante, può altresì effettuare una Segnalazione esterna, rivolgendosi ad ANAC, qualora, al momento della sua presentazione, ricorra almeno una delle seguenti condizioni:

- a) il Segnalante ha già effettuato una Segnalazione interna ai sensi della presente Procedura e la stessa non abbia avuto seguito nei termini previsti dalla medesima;
- b) il Segnalante ha fondati motivi di ritenere che, se effettuasse una Segnalazione interna, la stessa possa determinare il rischio di Ritorsione;
- c) il Segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

Sono fonte di responsabilità, in sede disciplinare e nelle altre competenti sedi, eventuali forme di abuso della presente Procedura, tra le quali le Segnalazioni esterne effettuate al di fuori della casistica sopra riportata.

5. PROTEZIONE DEI SOGGETTI COINVOLTI NEL PROCESSO DI SEGNALAZIONE

5.1. SISTEMA DI PROTEZIONE DEL SEGNALANTE E DELLE PERSONE AL MEDESIMO EQUIPARATE

Il sistema di protezione del Segnalante si applica anche nei confronti di soggetti diversi che potrebbero essere destinatari di Ritorsioni, intraprese anche indirettamente, in ragione del ruolo assunto nell'ambito del processo di Segnalazione, nonché del particolare rapporto che li lega al Segnalante.

Le misure di protezione di seguito illustrate si applicano ai Destinatari della presente Procedura quando



ricorrono le seguenti condizioni: a) al momento della Segnalazione, il Segnalante aveva fondato motivo di ritenere che le informazioni sulle violazioni segnalate fossero vere e rientrassero nell'ambito del perimetro oggettivo delle violazioni; b) la Segnalazione è stata effettuata avvalendosi dei canali di Segnalazione.

Il sistema di protezione del Segnalante, come più diffusamente illustrato nel prosieguo, si compone delle seguenti tutele: (i) tutela della riservatezza e dei dati personali; (ii) tutela da eventuali misure ritorsive; (iii) limitazioni della responsabilità.

i. RISERVATEZZA DEI DATI PERSONALI

Le attività di ricevimento e gestione delle Segnalazioni comportano un trattamento di dati personali, che viene attuato ed organizzato dalla Società, nella sua qualità di Titolare del Trattamento, nel rispetto della normativa vigente e garantendo agli interessati, sulla base di quanto applicabile a tale trattamento, l'esercizio dei propri diritti di cui agli articoli da 15 a 22 del Reg. UE 2016/679.

Nel rispetto dei principi fondamentali in materia di protezione dei dati personali, quali quello di limitazione delle finalità e minimizzazione dei dati, le Segnalazioni non possono essere utilizzate per finalità diverse da quella di fornire adeguato seguito alle stesse.

L'identità del Segnalante e qualsiasi altra informazione da cui possa evincersi, direttamente o indirettamente, tale identità non può essere rivelata, senza il consenso espresso dello stesso Segnalante, a persone diverse da quelle competenti a ricevere o a dare seguito alle Segnalazioni, espressamente nominate quali autorizzati al trattamento.

La violazione dell'obbligo di riservatezza è fonte di responsabilità disciplinare, fatta salva ogni ulteriore forma di responsabilità prevista dalla legge.

Le Segnalazioni e la relativa documentazione 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.

ii. DIVIETO DI RITORSIONE

Affinché il Segnalante possa beneficiare di protezione è necessario che vi sia uno stretto collegamento tra la Segnalazione, la divulgazione, la denuncia e il comportamento/atto/omissione sfavorevole che provochi, abbia provocato o possa provocare, in via diretta o indiretta, un danno ingiusto.

Nell'ambito di procedimenti giudiziari o amministrativi o comunque di controversie stragiudiziali aventi ad oggetto l'accertamento di Ritorsione nei confronti dei Destinatari, si presume che gli stessi siano stati posti in essere a causa della Segnalazione. L'onere di provare che tali condotte o atti sono motivati da ragioni estranee alla Segnalazione è a carico di colui che li ha posti in essere.

I Segnalanti possono comunicare all'ANAC le Ritorsioni che ritengono di avere subito e, se commesse nel contesto lavorativo, l'Autorità è tenuta ad informare l'Ispettorato nazionale del lavoro, per i provvedimenti di propria competenza.



Gli atti assunti in violazione del divieto di Ritorsione sono nulli. I Segnalanti che siano stati licenziati a causa della Segnalazione hanno diritto a essere reintegrati nel posto di lavoro.

iii. LIMITAZIONI DELLA RESPONSABILITÀ

Nel caso in cui per effettuare la Segnalazione si renda necessario rivelare informazioni riservate od offensive della reputazione dell'ente o del Segnalato, è esclusa l'eventuale responsabilità penale, civile e amministrativa del Segnalante e delle persone connesse, purché le informazioni siano strettamente necessarie a rivelare la violazione.

In ogni caso, non è esclusa la responsabilità per condotte che: (i) non siano strettamente necessarie a rivelare la violazione; (ii) configurino un'acquisizione di informazioni o l'accesso a documenti in modo illecito.

5.2. MISURE DI PROTEZIONE DEL SEGNALATO O DI ALTRI SOGGETTI COINVOLTI NELLA SEGNALAZIONE

Al Segnalato è riconosciuta la tutela della riservatezza della propria identità, al fine di evitare conseguenze pregiudiziali, anche di carattere reputazionale, all'interno del contesto lavorativo in cui il medesimo è inserito.

La riservatezza deve essere, altresì, garantita con riferimento a persone diverse dal Segnalato ma comunque coinvolte nella Segnalazione in quanto nella medesima menzionate (es. testimoni).

La tutela del Segnalato si applica fatte salve le previsioni di legge che impongono l'obbligo di comunicare il nominativo del Segnalato sospettato di essere responsabile della violazione (ad esempio richieste dell'Autorità Giudiziaria).

6. RESPONSABILITÀ DEL SEGNALANTE

Sono fonte di responsabilità, in sede disciplinare e nelle altre competenti sedi, eventuali forme di abuso della presente Procedura, tra le quali le Segnalazioni interne manifestamente opportunistiche e/o effettuate al solo scopo di danneggiare il Segnalato o altri soggetti coinvolti nella Segnalazione.

È altresì sanzionato il comportamento del Segnalante che effettua con dolo o colpa grave Segnalazioni infondate, nonché Segnalazioni esterne al di fuori delle condizioni che legittimino l'utilizzo di detto canale, come individuate nel paragrafo 4 che precede.

La presente Procedura lascia impregiudicata la responsabilità penale e disciplinare del Segnalante nell'ipotesi di Segnalazione calunniosa o diffamatoria.

7. FORMAZIONE E INFORMAZIONE

Dei canali di segnalazione interni a disposizione dei Segnalanti e di eventuali modifiche riguardanti gli stessi, è data notizia mediante comunicazione aziendale interna (circolare, affissione in bacheca aziendale, ecc.) e mediante indicazione sul sito *internet* e *intranet* aziendale, anche al fine di garantirne l'accessibilità ai soggetti esterni interessati.

Le informazioni riassunte nella presente Procedura sono rese disponibili anche in fase di assunzione di un



dipendente o di inizio di nuova collaborazione. Le informative in parola riguardano anche l'aggiornamento del Modello 231 resosi necessario a valle dell'istituzione del canale interno di segnalazione illeciti.

Il Gestore Diretto, la Funzione di Riserva e il Gestore Alternativo risultano in possesso dei requisiti richiesti dalla normativa e segnatamente risultano formati in relazione ai seguenti temi:

- aspetti normativi, anche in riferimento al trattamento dei dati personali;
- procedure, *policy*, modalità operative per la gestione del canale di segnalazione;
- principi generali di comportamento (confidenzialità e riservatezza, etica ed integrità, ascolto attivo, competenze comunicative e collaborazione).