

POLICY WHISTLEBLOWING

- [1. Introduzione.](#)
- [2. Ambito soggettivo di applicazione.](#)
- [3. Ambito oggettivo di applicazione.](#)
- [4. Gestore delle segnalazioni whistleblowing.](#)
- [5. Canali comunicativi per effettuare le segnalazioni.](#)
- [6. Contenuto delle segnalazioni.](#)
- [7. Gestione delle segnalazioni.](#)
- [8. Segnalazioni anonime.](#)
- [9. Doveri di riservatezza.](#)
- [10. Divieto di atti ritorsivi o discriminatori.](#)
- [11. Responsabilità del segnalante.](#)
- [12. Trattamento dei dati personali.](#)
- [13. Pubblicità.](#)
- [14. Entrata in vigore.](#)

1. Introduzione.

L'Unione Europea, con la Direttiva 2019/1937, ha novellato la normativa riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione, al fine di creare uno *standard* minimo per la protezione dei *whistleblowers* in tutti gli Stati Membri.

L'Italia ha attuato la Direttiva Europea con il D. Lgs. n. 24/2023.

Con l'adozione della presente *policy*, la Società MUT MECCANICA TOVO SPA (di seguito, la "Società") intende dare attuazione alle predette prescrizioni normative.

2. Ambito soggettivo di applicazione.

Le segnalazioni possono essere effettuate da:

- lavoratori subordinati (ivi compresi i lavoratori che svolgono l'attività a tempo parziale, intermittente, a tempo determinato ovvero che sono legati alla Società da contratti di somministrazione, di apprendistato, di stage, di tirocinio);
- lavoratori autonomi legati alla Società da contratto d'opera; da rapporto di collaborazione, agenzia, rappresentanza o da altri rapporti di collaborazione che si concretino in una prestazione di opera continuativa e coordinata, prevalentemente personale;
- liberi professionisti e consulenti che prestano la propria attività presso o per la Società;
- soci e persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza della Società.

3. Ambito oggettivo di applicazione.

La disciplina si applica alle violazioni delle disposizioni normative nazionali e dell'Unione Europea che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato (art. 1 del D. Lgs. n. 24/2023).

In particolare, le segnalazioni possono avere ad oggetto:

- violazioni delle disposizioni normative nazionali. In tale categoria rientrano gli illeciti penali, civili, amministrativi o contabili diversi rispetto a quelli specificamente individuati come violazioni del diritto UE. Rientrano in tale ambito le segnalazioni relative ai reati-presupposto previsti dal D. Lgs. n. 231/2001;
- violazioni della normativa europea. Si tratta di illeciti commessi in violazione della normativa dell'UE indicata nell'Allegato 1 al D. Lgs. n. 24/2023 e di tutte le disposizioni nazionali che ne danno attuazione (anche se non espressamente elencate nel citato allegato). In particolare, si tratta di illeciti relativi ai seguenti settori: contratti pubblici; servizi, prodotti e mercati finanziari; prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo; sicurezza e conformità dei prodotti; sicurezza dei trasporti; tutela dell'ambiente; radioprotezione e sicurezza nucleare; sicurezza degli alimenti e dei mangimi; salute e benessere degli animali; salute pubblica; protezione dei consumatori; tutela della vita privata e protezione dei dati personali; sicurezza delle reti e dei sistemi informativi. A questi si aggiungono le condotte che ledono gli interessi finanziari dell'Unione Europea (art. 325 del TFUE); che riguardino il mercato interno; che compromettono la libera circolazione delle merci, delle persone, dei servizi e dei capitali (art. 26, paragrafo 2 del TFUE); le violazioni delle norme dell'UE in materia di concorrenza, di aiuti di Stato e di imposte sulle imprese; le condotte o i comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni dell'Unione Europea nei predetti settori.

Sono escluse dall'ambito di applicazione della nuova disciplina le segnalazioni legate a un interesse personale del segnalante; che attengono ai propri rapporti individuali di lavoro, ovvero inerenti ai rapporti di lavoro con le figure gerarchicamente sovraordinate.

Le segnalazioni devono riguardare situazioni o comportamenti, attivi od omissivi, di cui il segnalante sia venuto a conoscenza durante lo svolgimento dell'attività lavorativa o comunque in occasione della stessa.

Le tutele previste dalla presente *policy* si applicano altresì qualora la segnalazione avvenga:

- 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;
- durante il periodo di prova;
- successivamente allo scioglimento del rapporto giuridico, se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite nel corso del rapporto stesso.

4. Gestore delle segnalazioni *whistleblowing*.

La Società ha nominato il Presidente dell'OdV quale gestore delle segnalazioni *whistleblowing*.

5. Canali comunicativi per effettuare le segnalazioni.

Quanto ai canali per effettuare la segnalazione, il D. Lgs. n. 24/2023 prevede tre opzioni:

- la segnalazione attraverso canali interni alla Società;
- la segnalazione mediante un canale esterno alla Società, istituito e gestito

dall'ANAC;

- la divulgazione pubblica.

Il soggetto che effettua la segnalazione ha l'onere di scegliere il canale di segnalazione che, secondo un criterio di gradualità, è più idoneo al caso concreto, procedendo innanzi tutto alla segnalazione *whistleblowing* tramite i canali interni.

La Società ha attivato i seguenti canali interni per l'effettuazione delle segnalazioni:

- comunicazione mediante lettera scritta da inviarsi "*All'attenzione del Presidente dell'OdV e/o del gestore delle segnalazioni whistleblowing c/o MUT MECCANICA TOVO SPA, con sede legale in Bivio San Vitale n. 54 a Montecchio Maggiore (VI)*". In tal caso si suggerisce al segnalante di ricorrere a due buste chiuse, includendo nella prima i propri dati identificativi e nella seconda l'oggetto della segnalazione; entrambe le buste dovranno poi essere inserite in una terza busta riportante, all'esterno, la dicitura "*riservata al gestore delle segnalazioni whistleblowing*" e/o altra dicitura idonea a comunicare ai terzi il carattere riservato della comunicazione. Le comunicazioni così qualificate saranno lette esclusivamente dal gestore delle segnalazioni *whistleblowing*, il quale dovrà curarne la conservazione con modalità tali da garantire la riservatezza del segnalante. Nel caso in cui la segnalazione sia stata erroneamente trasmessa a persona non incaricata a riceverla e sia evidente che si tratti di segnalazione *whistleblowing*, sarà obbligo del ricevente trasmettere immediatamente la segnalazione stessa al gestore delle segnalazioni *whistleblowing*;
- incontro diretto con il Presidente dell'OdV in veste di gestore delle segnalazioni *whistleblowing*. Del contenuto di tale incontro e dei temi trattati verrà data evidenza in apposito verbale, redatto dal gestore delle segnalazioni *whistleblowing* e sottoscritto dal segnalante. In tale sede il gestore delle segnalazioni *whistleblowing* chiederà al segnalante di esprimere il consenso al trattamento dei propri dati personali. La conservazione del predetto verbale sarà a cura del gestore delle segnalazioni *whistleblowing*, che dovrà provvedervi con modalità tali da garantire la riservatezza del segnalante;
- piattaforma informatica presente sul sito della Società (<https://www.mutmeccanica.com/index.php?p=400>).

Rimane inteso che ogni eventuale segnalazione inerente alla violazione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D. Lgs. n. 231/2001 potrà comunque essere trasmessa all'indirizzo email odv@mutmeccanica.com, letto esclusivamente dai componenti dell'OdV.

6. Contenuto delle segnalazioni.

Le segnalazioni sono definite come le informazioni, compresi i fondati sospetti, su violazioni già commesse o non ancora commesse (ma che, sulla base di elementi concreti, potrebbero esserlo), nonché su condotte volte ad occultarle (es. occultamento o distruzione di prove).

Le segnalazioni devono essere il più possibile circostanziate. In particolare, è necessario che il segnalante indichi:

- i suoi dati identificativi (salve le segnalazioni anonime), nonché un recapito a cui

comunicare i successivi aggiornamenti;

- la descrizione chiara, completa e circostanziata dei fatti oggetto di segnalazione;
- le circostanze di tempo e di luogo in cui si è verificato il fatto oggetto della segnalazione ovvero una descrizione dei fatti o delle circostanze oggetto della segnalazione, specificando anche le modalità con cui se ne è venuti a conoscenza;
- le generalità o altri elementi che consentano di identificare il soggetto cui attribuire i fatti segnalati;
- l'indicazione di eventuali altri soggetti che possano riferire sui fatti segnalati;
- l'indicazione di eventuali documenti che possano confermare la fondatezza di tali fatti o comunque di documenti utili ai fini dell'istruttoria;
- ogni altra informazione che possa fornire un utile riscontro circa la sussistenza dei fatti segnalati;
- nel caso di utilizzo del canale analogico, la dichiarazione espressa di voler beneficiare delle tutele in materia *whistleblowing* (ad es. inserendo la dicitura "riservata al gestore delle segnalazioni *whistleblowing*").

Il segnalante ha l'onere di indicare se la segnalazione sia redatta con l'ausilio di un facilitatore (persona fisica che assiste il segnalante nel processo di segnalazione) ovvero l'esistenza di altri soggetti che potrebbero essere destinatari di ritorsioni, in ragione del ruolo assunto o della particolare vicinanza o rapporto con il segnalante.

Al fine di limitare quanto più possibile il trattamento dei dati personali, il segnalante dovrà astenersi dall'utilizzare dati personali di natura "particolare" e "giudiziaria" se non ritenuti necessari ed imprescindibili ai fini della segnalazione.

Non verranno prese in considerazione segnalazioni inerenti:

- a contestazioni, rivendicazioni o richieste legate ad un interesse di carattere personale del segnalante;
- ai rapporti individuali di lavoro o collaborazione del segnalante con la Società, ovvero con figure gerarchicamente sovraordinate;
- ad aspetti della vita privata del soggetto segnalato, senza alcun collegamento diretto o indiretto con l'attività aziendale e/o professionale.

Inoltre, non sono consentite segnalazioni:

- pretestuose, diffamatorie, calunniose o volte esclusivamente a danneggiare il segnalato;
- relative a violazioni che il segnalante sa non essere fondate.

7. Gestione delle segnalazioni.

Il gestore delle segnalazioni *whistleblowing* rilascerà al segnalante l'avviso di ricevimento della segnalazione.

Tale avviso sarà rilasciato entro sette giorni dalla presentazione della segnalazione stessa e verrà inviato al recapito indicato dal segnalante.

Una volta ricevuta la segnalazione ed entro i successivi tre mesi, il gestore delle segnalazioni *whistleblowing* compirà tutte le attività necessarie a verificare la fondatezza della segnalazione stessa attraverso:

- la raccolta di documenti e di informazioni;
- l'audizione di soggetti interni/esterni alla Società;
- il coinvolgimento di altre funzioni aziendali, che hanno l'obbligo di collaborare con il gestore della segnalazione ovvero di soggetti esterni, nel caso in cui sia necessario avvalersi dell'assistenza tecnica di professionisti terzi.

L'istruttoria viene svolta in conformità dei seguenti principi:

- vengono adottate le necessarie misure per impedire l'identificazione del segnalante e delle persone coinvolte;
- le verifiche vengono condotte direttamente dal gestore delle segnalazioni *whistleblowing*;
- le attività vengono verbalizzate fedelmente e senza omissioni;
- vengono garantite le opportune misure per evitare eventuali conflitti di interessi in capo al gestore delle segnalazioni *whistleblowing*;
- tutti i soggetti coinvolti nella valutazione sono informati del dovere di mantenere la riservatezza sulle informazioni acquisite in occasione del ricevimento della segnalazione o durante l'istruttoria.

Completata l'attività di accertamento, il gestore della segnalazione potrà:

- archiviare la segnalazione perché infondata, motivandone le ragioni;
- dichiarare fondata la segnalazione e rivolgersi agli organi/funzioni interne competenti per i relativi seguiti.

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, il gestore delle segnalazioni *whistleblowing* fornisce riscontro al segnalante, comunicando alternativamente:

per il caso il cui l'attività istruttoria si sia conclusa:

- l'avvenuta archiviazione della segnalazione, motivandone le ragioni;
- l'avvenuto accertamento della fondatezza della segnalazione e la sua trasmissione agli organi interni competenti;

per il caso il cui l'attività istruttoria non si sia ancora conclusa:

- l'attività svolta fino a quel momento e/o l'attività che intende svolgere e le eventuali misure già adottate.

8. Segnalazioni anonime.

Nel caso di segnalazioni anonime o nel caso in cui il segnalante non abbia indicato un recapito per essere contattato, il gestore provvederà comunque allo svolgimento di attività istruttoria qualora la segnalazione sia circostanziata e/o supportata da idonea

documentazione.

Le segnalazioni anonime vengono in ogni caso registrate e conservate a cura del gestore delle segnalazioni *whistleblowing*.

9. Doveri di riservatezza.

Il gestore delle segnalazioni *whistleblowing* è tenuto all'obbligo di riservatezza su tutte le informazioni delle quali sia venuto a conoscenza nell'esercizio delle proprie funzioni.

Inoltre è tenuto ad agire in modo da garantire il segnalante contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione e penalizzazione, assicurando, altresì, la riservatezza della sua identità.

Nell'ambito del procedimento disciplinare attivato dall'ente contro il presunto autore della condotta segnalata, l'identità del 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 invece la contestazione sia fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione e l'identità del segnalante risulti indispensabile alla difesa del soggetto cui è stato contestato l'addebito disciplinare o della persona comunque coinvolta nella segnalazione, quest'ultima sarà utilizzabile ai fini del procedimento disciplinare solo previo consenso espresso e documentato del segnalante alla rivelazione della propria identità. In tali casi, è dato preventivo avviso al segnalante mediante comunicazione scritta delle ragioni che rendono necessaria la rivelazione dei dati riservati. Qualora il soggetto segnalante neghi il proprio consenso, la segnalazione non potrà essere utilizzata nel procedimento disciplinare che, quindi, non potrà essere avviato o proseguito in assenza di elementi ulteriori sui quali fondare la contestazione.

10. Divieto di atti ritorsivi o discriminatori.

Sono vietati gli atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione. La legge prevede, infatti, che coloro che effettuano la segnalazione non possano venir sanzionati, demansionati, licenziati, trasferiti o sottoposti ad altra misura organizzativa che finisca con l'avere, direttamente o indirettamente, effetti negativi sulle condizioni di lavoro, ovvero effetti di discriminazione o ritorsione nei loro confronti.

Le misure di protezione rispetto agli atti di ritorsione o discriminatori si applicano:

- al segnalante;
- al facilitatore (persona fisica che assiste il segnalante nel processo di segnalazione);
- alle persone del medesimo contesto lavorativo del segnalante;
- alle persone che sono legate al segnalante da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado;
- agli altri soggetti che potrebbero essere destinatari di ritorsioni, in ragione del ruolo assunto o della particolare vicinanza o rapporto con il segnalante.

Il soggetto che ritenga di aver subito una ritorsione, anche tentata o minacciata, come conseguenza di una segnalazione, lo può comunicare all'ANAC, che dovrà accertare il nesso di causalità tra la ritorsione e la segnalazione e, quindi, adottare i conseguenti provvedimenti.

11. Responsabilità del segnalante.

Il segnalante perde la protezione prevista dal D. Lgs. n. 24/2023 e potrà essere soggetto a sanzione disciplinare:

- qualora sia accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale del segnalante per i reati di diffamazione o di calunnia;
- in caso di responsabilità civile per lo stesso titolo per dolo o colpa grave.

12. Trattamento dei dati personali.

Ogni trattamento dei dati personali verrà effettuato a norma del Regolamento (UE) 2016/679 e del D. Lgs. n. 196/2003.

L'informativa relativa al trattamento dei dati personali a seguito della segnalazione *whistleblowing* è disponibile presso la Società.

Le segnalazioni *whistleblowing* e la relativa documentazione, nonché le informazioni e documenti acquisiti in fase istruttoria, sono conservati per 5 anni, decorrenti dalla data della comunicazione dell'esito finale della procedura di segnalazione, nel rispetto degli obblighi di riservatezza e di protezione dei dati personali.

13. Pubblicità.

La presente *policy* viene resa nota a tutti i dipendenti tramite affissione in bacheca e pubblicazione nel sito internet aziendale.

14. Entrata in vigore.

La presente *policy* entrerà in vigore il 17.12.2023.

Montecchio Maggiore (VI), 17.12.2023.

Per la Società
MUT MECCANICA TOVO SPA
Adriana Frigo