

# ***PROCEDURA WHISTLEBLOWING***

***MOCHEM INDUSTRIE SRL***

**Rev.0**

**Adottata dall'Amministratore Unico con determina del 15.04.2024**

## **SOMMARIO**

- 1. FONTE NORMATIVA, NATURA E SCOPO DELL'ISTITUTO "Whistleblowing"**
- 2. SCOPO E FINALITÀ DELL'ATTO ORGANIZZATIVO**
- 3. DESTINATARI (AMBITO SOGGETTIVO)**
- 4. OGGETTO DELLA SEGNALAZIONE (INTERNA ED ESTERNA), DELLA DIVULGAZIONE PUBBLICA E DELLA DENUNCIA**
- 5. MODALITA' OPERATIVE PER EFFETTUARE UNA SEGNALAZIONE**
- 6. CANALI INTERNI DI SEGNALAZIONE E PROCEDURA**
- 7. GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI INTERNE**
- 8. SEGNALAZIONI ESTERNE, DIVULGAZIONI PUBBLICHE E DENUNCIA ALL'AUTORITA' GIURISDIZIONALE E CONTABILE**
- 9. TUTELA DELLA RISERVATEZZA**
- 10. MISURE DI PROTEZIONE**
  - A. TUTELA DA EVENTUALI MISURE RITORSIVE ADOTTATE DALL'ORGANIZZAZIONE IN RAGIONE DELLA SEGNALAZIONE (INTERNA O ESTERNA), DIVULGAZIONE PUBBLICA O DENUNCIA**
  - B. MISURE DI SOSTEGNO**
  - C. RESPONSABILITÀ E LIMITAZIONE DI RESPONSABILITÀ DEL WHISTLEBLOWER.**
- 11. REVISIONE DELL'ATTO ORGANIZZATIVO**
- 12. GLOSSARIO**

## **1. FONTE NORMATIVA, NATURA E SCOPO DELL'ISTITUTO "WHISTLEBLOWING"**

Il **Decreto Legislativo n. 24/2023** costituisce oggi la normativa di attuazione in Italia della *"Direttiva Europea n. 1937/2019 del Parlamento Europeo e del Consiglio del 23 ottobre 2019, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione Europea e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali"*, definita "Whistleblowing".

Tale istituto consiste nella possibilità di effettuare segnalazioni interne o esterne, divulgazioni pubbliche o denunce all'autorità giudiziaria o contabile, delle informazioni sulle violazioni di disposizioni normative nazionali o dell'Unione Europea e cioè sui comportamenti, atti od omissioni che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'*Organizzazione*.

Gli obiettivi che si propone l'istituto sono:

1. Responsabilizzare il personale e le altre parti interessate a segnalare condotte illecite;
2. Consentire l'individuazione tempestiva e la risposta efficace a illeciti commessi all'interno, da o per l'organizzazione;
3. Prevenire e ridurre al minimo i danni all'organizzazione, comprese le responsabilità legali, le perdite finanziarie gravi e i danni permanenti alla reputazione, consentendo la tempestiva individuazione dei reati e la loro correzione;
4. Prevenire e ridurre al minimo i danni all'interesse e alla salute pubblica, ai diritti umani e all'ambiente;
5. Proteggere il segnalante (cd. *Whistleblower*) dal rischio di ritorsioni;
6. Consentire all'organizzazione di apprendere e rimediare;
7. Promuovere una cultura organizzativa di fiducia, trasparenza e responsabilità, che aiuta a prevenire gli illeciti.

## **2. SCOPO E FINALITÀ DELL'ATTO ORGANIZZATIVO**

Lo scopo del presente documento è rappresentare le modalità operative per la gestione delle segnalazioni e delle eventuali conseguenti investigazioni, di cui il *Segnalante* sia venuto a conoscenza in ragione delle funzioni svolte.

A tal fine, si forniscono chiare indicazioni operative circa l'oggetto, i contenuti, i destinatari e le modalità di trasmissione delle segnalazioni interne ("*Segnalazione*"), si evidenziano altresì gli altri canali previsti dalla normativa (segnalazione esterna, divulgazione pubblica e denuncia alle Autorità) e si illustrano le forme di tutela previste dalla normativa, intendendosi qui integralmente richiamata la normativa di riferimento. Scopo ultimo del presente documento è quello di far emergere episodi di illiceità o irregolarità, rendendo agevole il ricorso alla *Segnalazione*.

### 3. DESTINATARI (AMBITO SOGGETTIVO)

I soggetti che godono di protezione nel caso in cui presentino una *Segnalazione* sono:

- a. lavoratori subordinati dell'Organizzazione pubblica o privata (detta anche Ente o Azienda);
- b. lavoratori autonomi (ivi compresi quelli indicati al capo I della legge 22 maggio 2017 n. 81) che svolgono la propria attività lavorativa presso l'*Organizzazione*;
- c. collaboratori di cui agli artt. 409 cpc e all'art. 2 D.Lgs.81/2015 (es. rapporti di agenzia, di rappresentanza commerciale ed altri rapporti di collaborazione che si concretano in una prestazione di opera continuativa e coordinata, prevalentemente personale, anche se non a carattere subordinato, come avvocati, ingegneri, assistenti sociali, etc.);
- d. liberi professionisti e i consulenti che prestano la propria attività presso l'*Azienda*;
- e. fornitori e clienti ovvero personale impiegato presso i medesimi soggetti;
- f. volontari e i tirocinanti, retribuiti e non retribuiti, che prestano la propria attività presso l'*Organizzazione*;
- g. azionisti, le persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza, anche qualora tali funzioni siano esercitate in via di mero fatto presso l'Ente (es. componenti dei consigli di amministrazione, anche senza incarichi esecutivi, componenti degli Organismi interni di Valutazione o degli Organismi di Vigilanza).
- h. ex dipendenti ovvero ex collaboratori dell'*Organizzazione*, ove le informazioni sulle violazioni che intendono segnalare siano state acquisite in costanza del rapporto di lavoro e/o collaborazione.
- i. candidati a posizioni lavorative vacanti, ove le informazioni sulle violazioni che intendono segnalare siano state acquisite durante il processo di selezione o in altre fasi precontrattuali.
- j. le persone del medesimo contesto lavorativo del *Segnalante* che sono legate allo stesso da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado;
- k. i colleghi di lavoro del Segnalante;
- l. i Facilitatori, ovvero quelle persone che assistono il *Segnalante* nella procedura di *Segnalazione* e che operano nello stesso contesto lavorativo.

N.B. Il soggetto che agisce come rappresentante sindacale non rientra tra i destinatari della presente disciplina in quanto l'istituto del *Whistleblowing* è indirizzato alla tutela della singola persona fisica che agisce in suo nome e per suo conto non spendendo la sigla sindacale. In questo caso le Segnalazioni sono archiviate in quanto prive del requisito soggettivo.

#### 4. OGGETTO DELLA SEGNALAZIONE DELLA DIVULGAZIONE PUBBLICA E DELLA DENUNCIA

##### 4.1 OGGETTO DELLA SEGNALAZIONE

Rientrano nel perimetro di applicazione della presente procedura le *Segnalazioni* inerenti a comportamenti, atti od omissioni che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'Organizzazione per come individuati nell'art. 2 del D. Lgs. n. 24/2023, di cui il Segnalante sia venuto a conoscenza nel contesto lavorativo.

Nella pratica, il *Segnalante* può effettuare segnalazioni circostanziate inerenti a:

- a. comportamenti e/o pratiche che violino le disposizioni dei Protocolli inerenti la gestione della Qualità come da certificazione ISO9001, della normativa Privacy, delle procedure di produzione, adottati dall' *Azienda*;
- b. Illeciti che violino norme dell'Unione Europea o norme nazionali, indicati nell'Allegato del D.Lgs. n.24/2023, relativi in ogni caso ai seguenti settori: appalti 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, sicurezza nucleare, sicurezza dei mangimi e degli alimenti, salute e benessere degli animali, salute pubblica, protezione dei consumatori, tutela della vita privata e protezione dei dati personali e sicurezza delle reti e dei sistemi informativi;
- c. atti o omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione Europea;
- d. 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 delle norme in materia di imposte sulle società.

Si specifica fin da ora che possono essere segnalati mediante utilizzo dei canali interni tutti i comportamenti, le condotte, le omissioni, le violazioni, di cui ai punti a,b,c,d.

Possono invece essere segnalate mediante l'utilizzo del canale esterno messo a disposizione dall'Anac, unicamente le condotte di cui ai punti b,c,d.

Al fine di agevolare l'identificazione dei fatti che possono essere oggetto di segnalazione, si riporta di seguito un elenco a titolo meramente esemplificativo e non esaustivo di condotte/comportamenti rilevanti:

- violazione codici di comportamento;
- irregolarità o illeciti contabili, civili, fiscali, amministrativi, penali;
- false dichiarazioni e false certificazioni;
- violazione delle norme in materia ambientali, di sicurezza sul lavoro e di controlli;
- assunzioni non trasparenti;
- comportamenti volti ad ostacolare le attività di controllo delle Autorità di Vigilanza (es. omessa

consegna di documentazione, presentazione di informazioni false o fuorvianti);

- promessa o dazione di denaro, beni o servizi volti a corrompere fornitori, clienti, ovvero pubblici ufficiali;
- azioni suscettibili di creare danno all'immagine dell'*Azienda*.

Le informazioni, quindi, posso riguardare:

- le violazioni commesse;
- le violazioni ancora non commesse che il *Whistleblower* ragionevolmente ritiene potrebbero esserlo sulla base di elementi concreti;
- gli elementi che riguardano condotte volte ad occultare le violazioni.

#### **4.2 SEGNALAZIONI VIETATE**

Non sono ricomprese tra le informazioni sulle violazioni segnalabili o denunciabili:

- le notizie prive di fondamento;
- le notizie pretestuose, diffamatorie o calunniose;
- le notizie che hanno natura discriminatoria, in quanto riferite a orientamenti sessuali, religiosi, politici o all'origine razziale o etnica del soggetto segnalato;
- le informazioni che sono già totalmente di dominio pubblico;
- le informazioni acquisite solo sulla base di indiscrezioni o vociferazioni scarsamente attendibili (c.d. *voci di corridoio*);
- contestazioni, rivendicazioni o richieste legate ad un interesse di carattere personale del segnalante;
- contestazioni legate a rapporti individuali di lavoro o collaborazione del segnalante con l'*Organizzazione*, o con figure gerarchicamente sovraordinate.
- le segnalazioni di violazione disciplinate nelle direttive e nei regolamenti dell'Unione Europea e nelle disposizioni attuative dell'ordinamento italiano che già garantiscono apposite procedure di segnalazione;
- le segnalazioni di violazioni in materia di sicurezza nazionale, nonché di appalti relativi ad aspetti di difesa o di sicurezza nazionale, a meno che tali aspetti rientrino nel diritto derivato pertinente dell'Unione Europea.

Si precisa fin da ora che le tutele accordate al *Segnalante* dalla presente normativa e di seguito dettagliate, vengono meno qualora sia accertata, anche soltanto con sentenza di primo grado, la responsabilità penale dell'autore della *Segnalazione* per i reati di calunnia o diffamazione per altri reati riconducibili alla falsità della denuncia. Parimenti, le tutele a favore del *Segnalante* non sono

garantite nel caso in cui quest'ultimo sia ritenuto responsabile in sede civile per aver sporto segnalazioni in malafede, sorrette da dolo o colpa grave. Inoltre, in questi casi potrà essere irrogata apposita sanzione disciplinare.

#### **4.3 REQUISITI FORMALI RICHIESTI PER LA SEGNALAZIONE**

La *Segnalazione* (divulgazione pubblica e denuncia) deve essere il più possibile circostanziata al fine di consentirne l'analisi. E' pertanto necessario che risultino chiari i seguenti elementi:

- (i) la completa descrizione dei fatti oggetto della *Segnalazione*;
- (ii) le circostanze di tempo e di luogo in cui sono stati commessi i fatti oggetto della *Segnalazione*;
- (iii) le generalità o altri elementi (qualifica/funzione) che consentano di identificare il soggetto che ha posto in essere i fatti segnalati cd. *Segnalato*;
- (iv) gli eventuali documenti a supporto della *Segnalazione*;
- (v) l'indicazione di eventuali soggetti che possano riferire sui fatti oggetto di *Segnalazione*;
- (vi) ogni altra informazione che possa fornire utile riscontro circa la sussistenza dei fatti segnalati.

Il *Segnalante* è altresì consapevole che il *Gestore* potrebbe non prendere in considerazione le *Segnalazioni* non formalizzate nei modi e nei contenuti indicati nella presente Procedura.

Sono prese in considerazione anche le Segnalazione anonime, solo ove queste si presentino adeguatamente circostanziate e rese con dovizia di particolari, siano cioè tali da far emergere fatti e situazioni relazionandoli a contesti determinati (es. prove documentali, indicazione di nominativi, menzione di uffici specifici, procedimenti o eventi particolari).

#### **5. MODALITA' OPERATIVE PER EFFETTUARE UNA SEGNALAZIONE**

Il *Segnalante* che intenda denunciare un fatto riconducibile alle condotte elencate nel paragrafo 4.1, deve seguire le seguenti istruzioni operative, in merito alla *Segnalazione*:

- ✓ deve essere effettuata in buona fede e non deve essere fondata su mere voci o sospetti;
- ✓ deve essere il più possibile circostanziata e offrire il maggior numero di elementi per consentire al gestore della segnalazione di effettuare le dovute verifiche ed attività istruttorie;
- ✓ non deve assumere toni ingiuriosi o contenere offese personali o giudizi morali volti a offendere o ledere l'onore e/o il decoro personale e/o professionale della persona o delle persone a cui i fatti segnalati sono riferiti.

#### **6. CANALI INTERNI DI SEGNALAZIONE E PROCEDURA**

Per effettuare la *Segnalazione*, l'Azienda mette a disposizione di tutti i soggetti legittimati di cui al

precedente punto n. 3 i seguenti canali:

- a. **Canale informatico: piattaforma informatica denominata: "WHISTLEBLOWING IT"**; trattasi di un'applicazione *cloud* accessibile dall'indirizzo aziendale [www.mochem.it](http://www.mochem.it) che consente la gestione del processo di segnalazione di illeciti da parte del *Segnalante*. Il sistema è conforme alle indicazioni ed alle caratteristiche contenute nel Decreto e nelle Linee guida dell'Autorità Nazionale Anticorruzione (Anac). Il *Segnalante* verrà guidato in ogni fase della *Segnalazione* e gli verranno richiesti, al fine di circostanziare al meglio la stessa, una serie di campi da compilare obbligatoriamente rispettando i requisiti richiesti. La piattaforma fornisce al termine dell'inserimento della *Segnalazione* un codice alfanumerico generato in modo casuale e automatico, non riproducibile, con cui il *Segnalante* potrà in ogni momento visualizzare lo stato di lavorazione della propria *Segnalazione* ed interagire con il responsabile attraverso un tool di messaggistica. La *Segnalazione* può essere visualizzata e gestita solo dal responsabile del canale, che ha credenziali univoche per l'accesso.
- b. **Servizio postale**, ovvero invio della segnalazione a mezzo racc. a/r all'attenzione del Gestore dei canali di segnalazione nelle persone, alternativamente, della **Dott.ssa Silvia Delvecchio** presso Studio Mussi e Restani & Partners sri stp, con sede in Carpi (MO) via Zappiano n. 1/g e dell'**Avv. Serena Barbieri** presso lo studio legale Avv. Serena Barbieri, con sede in Suzzara (MN) in piazza Castello n. 11.  
  
In questo caso il *Segnalante* avrà cura di inserire la *Segnalazione* in due buste chiuse: la prima con i propri dati identificativi; la seconda con il contenuto oggetto della *Segnalazione*. Entrambe poi dovranno essere inserite in una terza busta chiusa indirizzata al *Gestore* di riferimento. Per facilitare la *Segnalazione*, è possibile utilizzare il "Modulo di Segnalazione degli illeciti - Whistleblowing", allegato in calce al presente atto, ovvero in alternativa a disposizione nelle bacheche aziendali e nel sito internet dell'*Azienda*, nella sezione dedicata.
- c. **Di persona**, richiedendo il *Segnalante* apposito appuntamento, fissato telefonicamente ai numeri della Dott.ssa Delvecchio n. 059.644820 e/o dell'Avv. Barbieri n. 0376.508398, entro un termine ragionevole.

Qualora la Segnalazione pervenga per posta a soggetti diversi dal Gestore, questi soggetti terzi devono, entro 7 (sette) giorni dal suo ricevimento trasmetterla senza aprirla al Gestore/i, nel rispetto delle garanzie di riservatezza previste a favore del Segnalante e del Segnalato dalla vigente normativa e dal presente atto organizzativo.

La Segnalazione, la documentazione e comunque tutto il materiale trasmesso con la *Segnalazione*, nonché il verbale redatto dal *Gestore*, sono archiviati in un apposito archivio, chiuso a chiave, e se dematerializzato con accesso riservato solo al Gestore/i.



## 7. GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI INTERNE

Nell'ambito della gestione del canale di *Segnalazione interna*, il *Gestore*, al quale è affidata la gestione del canale di *Segnalazione interna*, svolge le seguenti attività:

- a. rilascia al *Segnalante* avviso di ricevimento della *Segnalazione* entro 7 (sette) giorni dalla data di ricezione;
- b. successivamente, valuta la sua ammissibilità (cd. *Inerenza*), tenendo in considerazione i seguenti criteri:
  - i) manifesta insussistenza dei presupposti di legge oggettivi e soggettivi per l'esercizio del potere di indagine;
  - ii) manifesta insussistenza degli elementi essenziali della *Segnalazione* (es. descrizione dei fatti, indicazione delle circostanze di tempo e di luogo della violazione, indicazione del responsabile della medesima);
  - iii) manifesta infondatezza della *Segnalazione* per l'assenza di elementi di fatto idonei a giustificare ulteriori indagini;
  - iv) *Segnalazione* inerente a rivendicazioni legate ad un interesse di carattere personale del *Segnalante*.
- c. ove lo ritenga utile ed opportuno - prima di esprimere la propria valutazione in ordine all'ammissibilità della *Segnalazione* - può richiedere al *Segnalante* elementi integrativi tramite il canale dedicato;
- d. in mancanza di integrazioni, in presenza di integrazioni insufficienti, ovvero nei casi di cui ai punti precedenti, ove non abbia ritenuto necessario o opportuno richiedere alcuna integrazione per la manifesta inammissibilità della *Segnalazione*, procede alla sua archiviazione, provvedendo a darne apposita comunicazione al *Segnalante*;
- e. ove ritenga la *Segnalazione* ammissibile, avvia l'ulteriore attività di indagine al fine di valutarne la fondatezza. In particolare, il medesimo potrà richiedere ulteriori informazioni al *Segnalante*, ovvero ai soggetti eventualmente dallo stesso indicati come testimoni dei fatti, ovvero potrà acquisire documenti utili da altri uffici dell'*Organizzazione*, avvalendosi altresì del supporto di altre funzioni aziendali, avendo sempre cura di non compromettere in alcun modo la tutela della riservatezza del *Segnalante* e del *Segnalato*;
- f. in ogni caso, ove fosse opportuno il coinvolgimento di ulteriori soggetti, interni o esterni all'*Organizzazione*, in quanto informati dei fatti segnalati, non dovrà in alcun modo trasmettere la *Segnalazione* ai medesimi, limitandosi unicamente all'eventuale comunicazione degli esiti delle verifiche effettuate, e se del caso, degli estratti accuratamente anonimizzati della *Segnalazione*, prestando la massima attenzione per evitare che dalle informazioni fornite sia

possibile risalire all'identità del *Segnalante* e del *Segnalato*.

- g. nel termine massimo di 3 (tre) mesi dalla data dell'avviso di ricevimento o, in mancanza di tale avviso, entro 3 (tre) mesi dalla scadenza del termine di 7 (sette) giorni dalla presentazione della *Segnalazione*, fornisce opportuno riscontro al *Segnalante*, indicando se la *Segnalazione* sia stata ritenuta infondata e quindi archiviata, ovvero se la medesima sia risultata fondata. In ogni caso, avrà cura di fornire adeguata motivazione della propria valutazione.

Pertanto, si potranno configurare due differenti scenari:

- A. all'esito delle indagini condotte, il *Gestore* ritiene che la *Segnalazione* sia infondata e procede con la sua archiviazione, redigendo motivata relazione;
- B. all'esito delle indagini condotte, il *Gestore* ritiene la *Segnalazione* fondata. In questo caso, trasmette le risultanze istruttorie agli organi aziendali preposti (ed in particolare al Consiglio di Amministrazione).

Nel caso sub. B, qualora la *Segnalazione* abbia ad oggetto illeciti che rilevano sotto il profilo penale o erariale, il *Gestore* delle *Segnalazioni*, previa informativa all'Organo amministrativo, si riserva di adottare gli eventuali provvedimenti e/o azioni che nel caso concreto si rendano opportuni a tutela dell'Azienda, inclusa, ove necessaria, la presentazione della denuncia all'Autorità giudiziaria o contabile competente, evidenziandone il carattere di *Segnalazione* di cui al Decreto, e dunque con l'adozione delle cautele atte a garantire il rispetto delle disposizioni normative in materia. Si assicura in ogni caso che la documentazione trasmessa non contenga riferimenti espliciti o impliciti all'identità del *Segnalante*.

Nel caso *sub B*, ove la *Segnalazione* concerna la condotta illecita di un dipendente e/o collaboratore dell'Azienda, seguirà l'instaurazione di opportuno procedimento disciplinare, ai sensi dell'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori e nel pieno rispetto del principio di contraddittorio tra le parti, tenendo conto delle specificità dello *status* giuridico del soggetto nei cui confronti si procede (apicale, sottoposto, collaboratore).

Nel caso *sub B*, ove la *Segnalazione* concerna la condotta illecita di un fornitore e/o professionista dell'Azienda, il Consiglio di Amministrazione, opportunamente notiziato, potrà procedere alla risoluzione del rapporto contrattuale in corso, riservandosi in ogni caso di agire nelle sedi giudiziarie più opportune per la tutela degli interessi legali della Organizzazione.

Si precisa che ove la *Segnalazione* concerna la condotta illecita di uno o più membri del Consiglio di Amministrazione o del Collegio Sindacale, il gruppo di lavoro dedicato alla gestione delle *Segnalazioni* trasmetterà le risultanze della propria attività di indagine al Presidente del Consiglio di Amministrazione per le valutazioni e le azioni di sua competenza. Qualora, invece, la *Segnalazione* concerna la condotta illecita del Presidente del Consiglio di Amministrazione, trasmetterà le risultanze delle sue indagini al Collegio Sindacale.

In ogni caso, all'esito dell'attività istruttoria di sua competenza, il *Gestore* non potrà formulare o trasmettere alcun genere di parere in relazione alla tipologia e all'entità della sanzione da irrogare nel caso concreto.

Al fine di garantire il diritto alla protezione dei dati personali degli interessati (es. *Segnalante*,

facilitatore, persona coinvolta e persona menzionata nella *Segnalazione*), l'acquisizione e la gestione delle *Segnalazioni*, ivi incluse le comunicazioni tra autorità competenti, avviene in conformità alla normativa in tema di tutela dei dati personali.

Per quanto attiene ai tempi di conservazione, le *Segnalazioni* e la relativa documentazione sono conservate per il tempo necessario al trattamento della *Segnalazione* e comunque non oltre 5 (cinque) anni a decorrere dalla data della comunicazione dell'esito finale della procedura di Segnalazione (nel rispetto degli obblighi di riservatezza di cui all'articolo 12 del Decreto e del principio di cui agli articoli 5, paragrafo 1, lettera e), del regolamento UE 2016/679 e 3, comma 1, lettera e) del D.Lgs. n. 51 del 2018 (art. 14 D.Lgs. n. 24/23).

Quando, su richiesta del *Whistleblower*, la *Segnalazione* è effettuata oralmente nel corso di un incontro con il *Gestore*, essa, previo consenso del *Whistleblower*, è documentata a cura del *Gestore* mediante verbale. Il *Whistleblower* può verificare, rettificare e confermare il verbale dell'incontro mediante la propria sottoscrizione.

In ogni caso, i dati personali che manifestamente non sono utili al trattamento di una specifica *Segnalazione* non sono raccolti o, se raccolti accidentalmente, sono cancellati immediatamente.

## **8. SEGNALAZIONI ESTERNE, DIVULGAZIONI PUBBLICHE E DENUNCIA ALL'AUTORITA' GIURISDIZIONALE E CONTABILE**

### **1) Segnalazione Esterna** (rif. Art. 6, comma 1 D.Lgs. n. 24/2023).

Ai sensi dell'art. 6 del D.Lgs. n. 24/23, il *Whistleblower* può effettuare una *Segnalazione* esterna all'ANAC se, al momento della sua presentazione, ricorre una delle seguenti condizioni:

- a) non è prevista, nell'ambito del suo contesto lavorativo, l'attivazione obbligatoria del canale di *Segnalazione* interna ovvero, questo, anche se obbligatorio, non è attivo o, anche se attivato, non è conforme a quanto previsto dal D.Lgs. n. 24/23;
- b) il *Whistleblower* ha già effettuato una *Segnalazione* interna e la stessa non ha avuto seguito;
- c) il *Whistleblower* ha fondati motivi di ritenere che, se effettuasse una *Segnalazione* interna, alla stessa non sarebbe dato efficace seguito ovvero che la stessa *Segnalazione* possa determinare il rischio di ritorsione;
- d) il *Whistleblower* ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

Sul sito di ANAC sono disponibili le informazioni necessarie relative alla *Segnalazione*, al tipo di misure di protezione adottate, ai canali, ai contatti, alle istruzioni di uso del canale, *etc.*

## 2) Divulgazione pubblica (rif. Art. 15, comma 1 D.Lgs. n. 24/2023)

Ai sensi dell'art. 15 del D.Lgs. n. 24/23, il *Whistleblower* beneficia della protezione prevista dal D.Lgs. n. 24/23 quando effettua una divulgazione pubblica se, al momento della divulgazione pubblica, ricorre una delle seguenti condizioni:

- a) il *Whistleblower* ha previamente effettuato una *Segnalazione* interna ed esterna ovvero ha effettuato direttamente una *Segnalazione* esterna e non è stato dato riscontro nei termini indicati in merito alle misure previste o adottate per dare seguito alle segnalazioni;
- b) il *Whistleblower* ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse;
- c) il *Whistleblower* ha fondato motivo di ritenere che la *Segnalazione* esterna possa comportare il rischio di ritorsioni o possa non avere efficace seguito in ragione delle specifiche circostanze del caso concreto, come quelle in cui possano essere occultate o distrutte prove oppure in cui vi sia fondato timore che chi ha ricevuto la *Segnalazione* possa essere colluso con l'autore della violazione o coinvolto nella violazione stessa.

Qualora il *Whistleblower* rivesta la qualifica di pubblico ufficiale o di incaricato di pubblico servizio, anche laddove lo stesso abbia effettuato una *Segnalazione* attraverso i canali interni o esterni, ciò non lo esonera dall'obbligo – in virtù di quanto previsto dal combinato disposto dell'art. 331 c.p.p. e degli artt. 361 e 362 c.p. – di denunciare alla competente Autorità giudiziaria o contabile i fatti penalmente rilevanti e le ipotesi di danno erariale.

## 9. TUTELA DELLA RISERVATEZZA

L'identità del *Whistleblower* (e qualsiasi altra informazione da cui può evincersi, direttamente o indirettamente, tale identità compresa la documentazione allegata alla *Segnalazione*) viene protetta e non può essere rivelata senza il suo espresso consenso. Tutti coloro che ricevono o sono coinvolti nella gestione della *Segnalazione* sono tenuti a tutelare la riservatezza di tale informazione.

Al fine di garantire la massima riservatezza, l'accesso alla documentazione è consentito solo al *Gestore* delle segnalazioni, nominato Responsabile del trattamento, ed alle persone debitamente autorizzate dall'ufficio del *Gestore*.

Il trattamento dei dati e delle informazioni viene improntato alla massima cautela e le *Segnalazioni* non possono essere utilizzate oltre quanto necessario per dare adeguato seguito alle stesse. Inoltre, il *Gestore* oscura i dati personali e le informazioni relativi ai soggetti la cui identità deve essere tenuta riservata, qualora, per ragioni istruttorie, anche altri soggetti debbano essere messi a conoscenza del contenuto della *Segnalazione* e/o della documentazione ad essa allegata.

La tutela della riservatezza è assicurata anche in ambito giurisdizionale e disciplinare.

Per quanto concerne, in particolare, l'ambito del procedimento disciplinare, l'identità del *Whistleblower* 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 del *Whistleblower* sia indispensabile per la difesa dell'incolpato, i fatti contenuti nella *Segnalazione* saranno utilizzabili ai fini del procedimento disciplinare solo in presenza del consenso espresso del *Whistleblower* alla rivelazione della propria identità. In caso di mancato consenso, il Gestore della Segnalazione sarà obbligato ad archiviare il caso o a valutare di inoltrare la *Segnalazione* alle autorità o uffici competenti.

È dato avviso al *Whistleblower*, mediante comunicazione scritta, delle ragioni della rivelazione dei dati riservati, nella ipotesi sopra descritta, e cioè nell'ambito del procedimento disciplinare, nonché nelle procedure di *Segnalazione* interna ed esterna quando la rivelazione della identità del *Segnalante* e delle informazioni riservate è indispensabile anche ai fini della difesa della persona coinvolta.

Inoltre, nell'ambito del procedimento penale, l'identità del *Whistleblower* è coperta dal segreto nei modi e nei limiti previsti dall'articolo 329 c.p.p. (e cioè obbligo del segreto sugli atti compiuti nelle indagini preliminari "fino a quando l'imputato non ne possa avere conoscenza e, comunque, non oltre la chiusura delle indagini preliminari").

Nel procedimento dinanzi alla Corte dei Conti, l'obbligo del segreto istruttorio è previsto sino alla chiusura della fase istruttoria.

Il rispetto dell'obbligo di riservatezza impone che il *Gestore* garantisca tale riservatezza durante tutte le fasi del procedimento di *Segnalazione* (ivi compreso l'eventuale trasferimento delle *Segnalazioni* ad altre autorità competenti).

Nell'ambito di una *Segnalazione*, la persona coinvolta nella o la persona menzionata nella *Segnalazione*, con riferimento ai propri dati personali trattati nell'ambito della *Segnalazione*, (divulgazione pubblica o denuncia) non può esercitare i diritti previsti dagli articoli dal 15 al 22 del Regolamento Europeo 679/2016 (il diritto di accesso ai dati personali, il diritto a rettificarli, il diritto di ottenere la cancellazione, il diritto alla limitazione del trattamento, il diritto alla portabilità dei dati personali e quello di opposizione al trattamento). Alla persona coinvolta nella o la persona menzionata nella *Segnalazione* è preclusa la possibilità di rivolgersi al Titolare del trattamento e, in assenza di risposta da parte di quest'ultimo, di proporre reclamo all'Autorità Garante per la Protezione dei Dati Personali.

Il divieto di rivelare l'identità del *Whistleblower* è da riferirsi non solo al nominativo del *Whistleblower* ma anche a tutti gli elementi della *Segnalazione*, inclusa la documentazione ad essa allegata, nella misura in cui il loro disvelamento, anche indirettamente, possa consentire l'identificazione del *Whistleblower*.

Ove sia necessario invece coinvolgere negli accertamenti altri soggetti che abbiano conoscenza dei fatti segnalati, interni o, se indispensabili, esterni all'amministrazione, il *Gestore* non trasmette la *Segnalazione* a tali soggetti, ma solo gli esiti delle verifiche eventualmente condotte, e, se del caso, gli estratti accuratamente anonimizzati della *Segnalazione*, prestando in ogni caso, la massima attenzione per evitare che dalle informazioni e dai fatti descritti si possa risalire all'identità del *Whistleblower*.

La tutela dell'identità è garantita anche a soggetti diversi dal *Whistleblower*, e cioè anche alla persona fisica segnalata, ovvero alla persona alla quale la violazione è attribuita nella divulgazione pubblica (c.d. persona coinvolta). La tutela della riservatezza è garantita anche al Facilitatore (sia per quanto riguarda l'identità, sia con riferimento all'attività in cui l'assistenza si concretizza) e comunque a persone diverse dal segnalato, ma comunque implicate in quanto menzionate nella *Segnalazione* o nella divulgazione pubblica (es. i testimoni).

La riservatezza del Facilitatore, della persona coinvolta e della persona menzionata nella *Segnalazione* va garantita fino alla conclusione dei procedimenti avviati in ragione della *Segnalazione* e nel rispetto delle medesime garanzie previste in favore del *Segnalante* (fa eccezione a questo dovere di riservatezza delle persone coinvolte o menzionate nella *Segnalazione*, il caso in cui le *Segnalazioni* siano oggetto di denuncia alle Autorità Giudiziarie e alla Corte dei Conti).

Con riferimento alla divulgazione pubblica, la protezione della riservatezza non si applica nel caso in cui il *Segnalante* abbia intenzionalmente rivelato la sua identità mediante, ad esempio, piattaforme web o social media o si sia rivolto ad un giornalista. Nel caso in cui colui che effettua la divulgazione non riveli la propria identità (es. utilizzando uno pseudonimo o un nickname nel caso di social) tali divulgazioni sono equiparabili alle segnalazioni anonime che vengono, se conosciute dall'*Organizzazione*, registrate e conservate come anonime dal *Gestore*.

## **10. MISURE DI PROTEZIONE**

### **A. TUTELA DA EVENTUALI MISURE RITORSIVE ADOTTATE DALL'ORGANIZZAZIONE IN RAGIONE DELLA SEGNALAZIONE (INTERNA O ESTERNA), DIVULGAZIONE PUBBLICA O DENUNCIA EFFETTUATA.**

Nei confronti del *Whistleblower* (del soggetto che effettua una segnalazione interna, esterna, una

divulgazione pubblica o una denuncia) non è consentita né tollerata alcuna forma di ritorsione.

Per ritorsione si intende “qualsiasi comportamento, atto od omissione, anche solo tentato o minacciato, posto in essere in ragione della Segnalazione, della denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o della divulgazione pubblica, e che provoca o può provocare un danno ingiusto alla persona Segnalante o alla persona che ha sporto la denuncia, in via diretta o indiretta” (art. 2, comma 1, lettera m) Decreto n. 24/23).

La ritorsione comprende atti, provvedimenti, comportamenti e omissioni che si verificano nel contesto lavorativo e che arrecano pregiudizio ai soggetti tutelati.

Affinché si possa configurare una ritorsione, è necessario uno stretto collegamento tra la *Segnalazione*, la divulgazione e la denuncia e il comportamento / atto / omissione sfavorevole subito, direttamente o indirettamente, dalla persona segnalante, denunciate o che effettua la divulgazione pubblica.

Di seguito, a titolo esemplificativo, alcune fattispecie che costituiscono ritorsioni, ai sensi dell'art. 17 D.Lgs. n. 24/2023: 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 di 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 formale o informale, che può comportare l'impossibilità per la persona di trovare un'occupazione in futuro; o) la conclusione anticipata o l'annullamento del contratto di fornitura di beni o servizi; p) l'annullamento di una autorizzazione o di un permesso; q) la richiesta di sottoposizione ad accertamenti psichiatrici o medici.

Possono altresì costituire ritorsioni, ad esempio, la pretesa di risultati impossibili da raggiungere nei modi e nei tempi indicati; una valutazione della performance artatamente negativa, una revoca ingiustificata di incarichi, un ingiustificato mancato conferimento di incarichi con contestuale attribuzione ad altro soggetto; il reiterato rigetto di richieste (esempio: ferie, congedi).

La legge prevede una presunzione che determinati comportamenti nei confronti del *Segnalante* (persona denunciate o che effettua la divulgazione pubblica) siano stati posti in essere in ritorsione e

l'inversione dell'onere probatorio in materia. L'onere di provare che tali condotte o atti sono motivati da ragioni estranee alla *Segnalazione*, alla divulgazione pubblica o alla denuncia è a carico di colui che li ha posti in essere.

Chi ritenga di aver subito una ritorsione, conseguente alla *Segnalazione* (divulgazione pubblica e denuncia) può comunicare la presunta ritorsione esclusivamente ad ANAC.

Al fine di acquisire elementi istruttori indispensabili all'accertamento delle ritorsioni, ANAC può avvalersi, per quanto di rispettiva competenza, della collaborazione dell'Ispettorato nazionale del Lavoro.

Le condizioni per l'applicazione della tutela delle ritorsioni sono le seguenti:

- il soggetto ha segnalato (denunciato o ha effettuato la divulgazione pubblica) in base ad una convinzione ragionevole che le informazioni sulle violazioni segnalate, divulgate o denunciate siano veritiere e rientranti nell'ambito oggettivo del decreto;
- la segnalazione (o divulgazione pubblica) è stata effettuata secondo le modalità previste;
- è necessario un rapporto di consequenzialità tra *Segnalazione*, divulgazione e denuncia effettuata e le misure ritorsive subite.

Non sono sufficienti i meri sospetti o le voci di corridoio. Non rilevano la certezza dei fatti né i motivi personali che hanno indotto il soggetto a segnalare, a denunciare o effettuare la divulgazione pubblica.

Le misure di protezione si applicano anche:

a) ai *facilitatori*;

b) alle persone del medesimo contesto lavorativo del *Segnalante* (denunciante o di chi effettua una divulgazione pubblica), di colui che ha sporto una denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o di colui che ha effettuato una divulgazione pubblica, legate ad essi da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado;

c) ai colleghi di lavoro del *Segnalante* o della persona che ha sporto una denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o effettuato una divulgazione pubblica, che lavorano nel medesimo contesto lavorativo della stessa e che hanno con detta persona un rapporto abituale e corrente;

d) agli enti di proprietà del *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;

e) agli enti presso i quali il *Segnalante*, denunciante o chi effettua una divulgazione pubblica lavorano;

f) agli enti che operano nel medesimo contesto lavorativo del *Segnalante*, denunciante o di chi effettua una divulgazione.



Per tali soggetti che lamentano una ritorsione non vale l'inversione dell'onere della prova e, quindi, dovranno fornire la prova di aver subito una ritorsione.

Si precisa che viene meno la tutela delle ritorsioni, quando è accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale del *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.

#### **B. MISURE DI SOSTEGNO**

Come previsto dal D.Lgs. n.24/2023 (art. 18), il *Whistleblower* può usufruire delle misure di sostegno fornite dagli enti del Terzo settore, con Istruzioni e informazioni reperibili sul sito internet di ANAC.

Le misure di sostegno consistono in informazioni, assistenza e consulenze a titolo gratuito sulle modalità di segnalazione e sulla protezione dalle ritorsioni, sui diritti della persona coinvolta, nonché sulle modalità e condizioni di accesso al patrocinio a spese dello Stato.

#### **C. RESPONSABILITÀ E LIMITAZIONE DI RESPONSABILITÀ DEL WHISTLEBLOWER**

Si intendono qui richiamate le disposizioni del D.Lgs. n.24/2023 (art. 20) inerenti le limitazioni della responsabilità rispetto alla rivelazione e alla diffusione di alcune categorie di informazioni.

In particolare, non è punibile il *Whistleblower* che riveli o diffonda informazioni sulle violazioni coperte dall'obbligo di segreto, diverso da quello di cui all'articolo 1, comma tre, del D.Lgs. n. 24/2023 o relative alla tutela del diritto di autore o alla protezione dei dati personali ovvero riveli o diffonda informazioni sulle violazioni che offendono la reputazione della persona coinvolta o denunciata, quando, al momento della rivelazione o diffusione, vi fossero motivi per ritenere che la rivelazione o diffusione delle stesse informazioni fosse necessaria per svelare la violazione, e la segnalazione, la divulgazione pubblica o la denuncia all'autorità giudiziaria o contabile è stata effettuata ai sensi dell'articolo 16 D.Lgs. n. 24/2023. Nel caso sopra descritto, è esclusa altresì ogni ulteriore responsabilità, anche di natura civile e amministrativa.

Salvo che il fatto costituisca reato, il *Whistleblower* non incorre in alcuna responsabilità, anche di natura civile o amministrativa, per l'acquisizione delle informazioni sulle violazioni o per l'accesso alle stesse.

In ogni caso, la responsabilità penale e ogni altra responsabilità, anche di natura civile o amministrativa, non è esclusa per i comportamenti, gli atti o le omissioni non collegati alla *Segnalazione*, alla denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o alla divulgazione pubblica o che non sono strettamente necessari a rivelare la violazione.

## 11. REVISIONE DELL'ATTO ORGANIZZATIVO

Il presente atto organizzativo potrà essere oggetto di revisione in relazione a sopravvenuti interventi normativi o regolamentari ovvero a seguito di segnalazioni, contributi, suggerimenti pervenuti dagli *stakeholder*.

## 12. GLOSSARIO

**Contesto lavorativo:** attività lavorative o professionali, presenti o passate, svolte da un soggetto nell'ambito dei rapporti giuridici da questi instaurati con Mochem Industrie srl.

**Divulgazione Pubblica:** rendere di pubblico dominio informazioni sulle violazioni tramite la stampa, ovvero mezzi elettronici, o comunque tramite mezzi di diffusione in grado di raggiungere un numero elevato di persone.

**Facilitatore:** la persona che assiste il Segnalante nel processo di Segnalazione e che opera nel medesimo Contesto lavorativo e la cui assistenza deve essere mantenuta riservata.

**Gestore della Segnalazione:** persona/e incaricate dall'Azienda per ricevere e gestire le Segnalazioni.

**Segnalante:** persona che effettua una Segnalazione tramite il canale della Segnalazione interno o esterno, denuncia, divulgazione pubblica.

**Segnalato:** persona fisica o giuridica menzionata nella Segnalazione, a cui la violazione è attribuita o comunque riferibile.

**Segnalazione:** qualsiasi comunicazione scritta, orale ed esposta in colloquio, anche in forma anonima, contenente informazioni sulle violazioni acquisite nel proprio Contesto lavorativo.

**Segnalazione interna:** comunicazione scritta o orale delle informazioni sulle violazioni, presentata tramite il canale interno di Segnalazione.

**Segnalazione esterna:** comunicazione scritta o orale delle informazioni sulle violazioni, presentata tramite il canale di Segnalazione esterna attivato dall'Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC).

**Stakeholder:** un soggetto che ha un interesse in un'azienda e può influenzare o essere influenzata dall'attività (es. dipendenti, clienti, fornitori, investitori etc..).

Tale atto organizzativo è stato adottato tramite determina dall'Amministratore Unico in data 15/04/2024

### **MOCHEM INDUSTRIE S.r.l.**

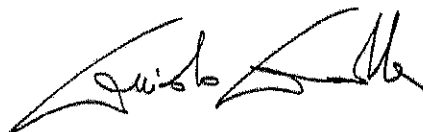
SOCIETA' A SOCIO UNICO E SOGGETTA AD ATTIVITA'  
DI DIREZIONE E COORDINAMENTO DI MOCHEM SERVIZI SRL

Via Bolto, 269 - 41019 Soliera (MO)

Capitale Sociale € 20.000,00 I.V.

C.F./P.IVA 03236990366

Tel. 059-565216 - Fax 059-850514



Mochem Industrie srl

(l'Amministratore Unico)