



PROCEDURA

Gestione delle segnalazioni di illeciti e di tutela del segnalante (Whistleblowing Policy)

Redatto	CMP (R. Ragni)
Verificato	QUA (A. Crucitti); CMP (A. Melissari)
Approvato	DORU (M. Scippa); AD (F. Mascolo)
Owner	DORU (M. Scippa)
SdG	SGQ
Tipologia documento	PROCEDURA GENERALE (PG)

Matrice delle revisioni		
Versione n°	Descrizione	Data
01	Emissione	09/10/2020
02	Modifiche di processo	07/05/2021
03	Modifiche di processo - Aggiornamento organizzativo - Cambio ownership	27/03/2023
04	Modifiche di processo - Aggiornamento normativo e organizzativo	14/07/2023
05	Aggiornamento processo sulla base delle indicazioni dell'OdV	20/12/2024
06	Aggiornamento processo sulla base delle indicazioni dell'OdV	19/02/2025
07	Aggiornamento processo secondo Linee Guida ANAC e indicazioni dell'OdV	23/02/2026

Il presente documento è di proprietà di MM S.p.A. Pertanto, esso non può essere riprodotto, anche parzialmente, senza autorizzazione scritta della stessa



1. SCOPO E CAMPO DI APPLICAZIONE

Scopo del presente documento è quello di disciplinare il processo di whistleblowing (dalla segnalazione all'esito) nonché i requisiti necessari per garantire la conformità dei processi alla normativa in vigore.

Il Whistleblowing è un atto di manifestazione di senso civico, attraverso cui il whistleblower contribuisce all'emersione e alla prevenzione di violazioni, rischi e/o situazioni pregiudizievoli o potenzialmente pregiudizievoli per la società interessata dalla segnalazione e, di riflesso, per l'interesse pubblico collettivo.

Il presente documento si applica a MM S.p.A., prevedendo il ricorso all'istituto sia da parte dei dipendenti di MM sia da parte di soggetti esterni. Il documento è stato aggiornato ai sensi del D.Lgs. n. 24/2023, attuativo della Direttiva (UE) n. 1937/2019 *"riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali"*.

1.1 Violazioni oggetto di segnalazione, denuncia o divulgazione pubblica

Le informazioni sulle violazioni devono riguardare comportamenti, atti od omissioni di cui il segnalante o il denunciante sia venuto a conoscenza in un contesto lavorativo (pubblico o privato) presente o passato, non solo con riguardo a chi ha un rapporto di lavoro "in senso stretto" con l'organizzazione del settore pubblico o privato, ma anche ai consulenti, collaboratori, volontari, tirocinanti, azionisti degli stessi soggetti e alle persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza¹.

Il D.Lgs. n. 24/2023 stabilisce che sono oggetto di segnalazione, divulgazione pubblica o denuncia le informazioni sulle violazioni, compresi i fondati sospetti, di normative nazionali e dell'Unione europea che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato commesse nell'ambito dell'organizzazione dell'ente con cui il segnalante o denunciante intrattiene uno di rapporti giuridici qualificati considerati dal legislatore (cfr. art. 2 co.1, lett. a) del d.lgs. n. 24/2023).

Le informazioni sulle violazioni possono riguardare anche le violazioni non ancora commesse che il whistleblower, ragionevolmente, ritiene potrebbero esserlo sulla base di elementi concreti, cioè irregolarità e anomalie (indici sintomatici) che il segnalante ritiene possano dar luogo ad una delle violazioni previste dal decreto.

Il legislatore ha tipizzato le fattispecie di violazioni ed in particolare, per quanto attiene alle violazioni del diritto nazionale, sono ricompresi:

- Illeciti civili,
- Illeciti amministrativi,
- Condotte illecite rilevanti ai sensi del d.lgs. n. 231/2001 e violazioni dei modelli di organizzazione e gestione previsti nel d.lgs. n. 231/2001,
- Illeciti penali e contabili.

Per quanto attiene alle violazioni del diritto dell'UE, sono ricompresi:

- gli 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 queste ultime non sono espressamente elencate nel citato allegato) (art. 2, co. 1, lett. a) n. 3). In particolare, si tratta di illeciti relativi ai settori: contratti 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;

¹ Ciò anche quando si tratta di situazioni precontrattuali, periodi di prova o situazioni successive allo scioglimento del rapporto giuridico se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite nel corso del rapporto stesso

radioprotezione e sicurezza nucleare; sicurezza degli alimenti e dei mangimi e 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 informativi²

- Atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione Europea (art. 325 del TFUE lotta contro la frode e le attività illegali che ledono gli interessi finanziari dell'UE) come individuati nei regolamenti, direttive, decisioni, raccomandazioni e pareri dell'UE (art. 2, co. 1, lett. a) n. 4)³
- Atti od omissioni riguardanti il mercato interno, che compromettono la libera circolazione delle merci, delle persone, dei servizi e dei capitali (art. 26, paragrafo 2, del TFUE). Sono ricomprese le violazioni delle norme dell'UE in materia di concorrenza e di aiuti di Stato, di imposta sulle società e 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 (art. 2, co. 1, lett. a) n. 5)⁴
- Atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni dell'Unione Europea nei settori di cui ai n. 3, 4 e 5 sopra indicati (art. 2, co. 1, lett. a) n. 6)⁵
- Violazioni delle misure restrittive dell'Unione europea di cui al capo I-bis, del titolo I, del libro II del Codice Penale, nonché dell'articolo 12, comma 1-bis, del decreto legislativo 25 luglio 1998, n. 286 (art. 1, comma 1).

Al fine di consentire alle Funzioni / Organi competenti di procedere ai necessari approfondimenti a riscontro della fondatezza dei fatti oggetto di segnalazione, la segnalazione deve essere il più possibile esaustiva e, preferibilmente, contenere i seguenti elementi:

- generalità del soggetto che effettua la segnalazione;
- una chiara e completa descrizione dei fatti oggetto di segnalazione;
- se conosciute, le circostanze di tempo e di luogo in cui sono stati commessi i fatti;
- se conosciute, le generalità o altri elementi che consentano di identificare il soggetto/i che ha/hanno posto/i in essere i fatti segnalati;
- l'indicazione di eventuali altri soggetti che possono riferire sui fatti oggetto di segnalazione;
- l'indicazione di eventuali documenti che possono confermare la fondatezza di tali fatti;
- l'indicazione di qualsiasi interesse collegato alla segnalazione di cui sia portatore, per conto proprio o di terzi, il segnalante;
- ogni altra informazione che possa fornire un utile riscontro circa la sussistenza dei fatti segnalati.

1.2. Segnalazioni con contenuti esclusi dall'applicazione della disciplina sul whistleblowing

Non sono ricomprese tra le informazioni sulle violazioni segnalabili o denunciabili le notizie palesemente prive di fondamento, le informazioni che sono già totalmente di dominio pubblico, nonché le informazioni acquisite solo sulla base di indiscrezioni o vociferazioni scarsamente attendibili (cd. voci di corridoio).

Sono escluse dall'applicazione della normativa le segnalazioni relative a:

² A titolo esemplificativo si pensi ai cd. reati ambientali quali, scarico, emissione o altro tipo di rilascio di materiali pericolosi nell'aria, nel terreno o nell'acqua oppure raccolta, trasporto, recupero o smaltimento illecito di rifiuti pericolosi

³ Si pensi, ad esempio, alle frodi, alla corruzione e a qualsiasi altra attività illegale connessa alle spese dell'Unione

⁴ Si pensi ad esempio a un'impresa che opera sul mercato in posizione dominante. La legge non impedisce a tale impresa di conquistare, grazie ai suoi meriti e alle sue capacità, una posizione dominante su un mercato, né di garantire che concorrenti meno efficienti restino sul mercato. Tuttavia, detta impresa potrebbe pregiudicare, con il proprio comportamento, una concorrenza effettiva e leale nel mercato interno tramite il ricorso alle cd. pratiche abusive (adozione di prezzi cd. predatori, sconti target, vendite abbinate) contravvenendo alla tutela della libera concorrenza.

⁵ Possono essere oggetto di segnalazione anche quegli elementi che riguardano condotte volte ad occultare le violazioni. Si pensi, ad esempio, all'occultamento o alla distruzione di prove circa la commissione della violazione.



- contestazioni, rivendicazioni o richieste legate ad un interesse di carattere personale della persona segnalante o della persona che ha sporto una denuncia all'Autorità giudiziaria che attengono esclusivamente ai propri rapporti individuali di lavoro o di impiego pubblico, ovvero inerenti ai propri rapporti di lavoro o di impiego pubblico con le figure gerarchicamente sovraordinate⁶
- violazione disciplinate nelle direttive e nei regolamenti dell'Unione europea e nelle disposizioni attuative dell'ordinamento italiano che già garantiscono apposite procedure di segnalazione⁷
- 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.

Tali violazioni, pertanto, sono sottratte alla disciplina e alle tutele previste per le segnalazioni whistleblowing.

2. DESCRIZIONE DEL PROCESSO

2.1. Canali interni della segnalazione

Tutte le segnalazioni dovranno pervenire tramite uno dei seguenti canali:

- a) mediante **piattaforma informatica** appositamente adibita per le segnalazioni di illecito raggiungibile al seguente link: <https://mmspa.segnalazioni.net>. La piattaforma costituisce un servizio erogato in S.a.a.S. (Software ad a Service), che garantisce la terzietà del sistema. I dati inseriti sono soggetti a cifratura sia in trasmissione che in memorizzazione, nonché a crittografia asimmetrica (con particolare riguardo a segnalazioni, allegati, log di attività e sessioni). Il sistema garantisce la massima riservatezza e/o l'anonimato del segnalante. Inviata la segnalazione, la piattaforma fornisce un numero di codice con cui il whistleblower potrà controllare lo stato della propria segnalazione e dialogare con le Funzioni / Organi competenti senza bisogno di utilizzare alcun account e-mail. Per maggiori dettagli si rinvia al Manuale utente presente nella piattaforma.
- b) mediante **sistema di messaggistica vocale**, gestito all'interno della medesima piattaforma di cui al punto a), utilizzando il link <https://mmspa.segnalazioni.net>. In ottica di piena tutela del segnalante, la voce dello stesso sarà irrinconoscibile grazie a un sistema integrato di distorsione vocale. Si segnala inoltre che è possibile riscontrare al messaggio vocale sia in forma scritta, sia tramite messaggio vocale a mezzo piattaforma. Previo consenso del segnalante, il messaggio vocale potrebbe essere registrato dall'organo gestore delle segnalazioni su un dispositivo idoneo alla conservazione e all'ascolto;
- c) su richiesta del segnalante, mediante **incontro diretto** riservato, alla presenza dei soggetti interni competenti. Il gestore potrebbe procedere, previo consenso del segnalante, alla registrazione dell'incontro attraverso dispositivi idonei alla conservazione e all'ascolto o, nel caso in cui non si possa procedere alla registrazione, redigere un verbale che dovrà essere sottoscritto anche dal segnalante.

⁶ Sono quindi, escluse, ad esempio, le segnalazioni riguardanti vertenze di lavoro e fasi precontenziose, discriminazioni tra colleghi, conflitti interpersonali tra la persona segnalante e un altro lavoratore o con i superiori gerarchici, segnalazioni relative a trattamenti di dati effettuati nel contesto del rapporto individuale di lavoro in assenza di lesioni dell'interesse pubblico o dell'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato

⁷ L'Unione europea, infatti, ha da tempo riconosciuto in un numero significativo di atti legislativi, in particolare del settore dei servizi finanziari, il valore della protezione delle persone segnalanti con l'obbligo di attivare canali di segnalazione interna ed esterna ponendo altresì il divieto esplicito di ritorsioni. Si pensi ad esempio, alle procedure di segnalazione in materia di abusi di mercato o alla protezione dei segnalanti nell'ambito del quadro prudenziale applicabile agli enti creditizi e alle imprese di investimento. La segnalazione di dette violazioni rimane, pertanto, esclusa dall'ambito di applicazione del d.lgs. n. 24/2013, come anche quelle, come detto, previste in altre discipline speciali che regolano il whistleblowing in specifici settori.



2.2. Ricezione della segnalazione

Tutte le segnalazioni, pervenute attraverso qualsiasi dei canali previsti al punto precedente, sono ricevute a mezzo di una notifica proveniente dalla piattaforma, dall'OdV - organo gestore delle segnalazioni. In conformità alle previsioni di cui al D.Lgs. 24/2023, lo stesso provvede, entro 7 giorni dalla data di ricezione della segnalazione, a dare conferma al segnalante dell'avvenuta ricezione della segnalazione, sempre attraverso la piattaforma (che grazie al sistema di crittografia del messaggio e del segnalante garantisce la riservatezza dello stesso).

Contemporaneamente e sempre attraverso la piattaforma, l'OdV, qualora l'esame anche sommario della segnalazione non conduca a valutazioni differenti, procede alla successiva fase istruttoria incaricando, ove ritenuto necessario, le Funzioni aziendali di volta in volta competenti.

Tutti i soggetti interni coinvolti nella gestione delle segnalazioni devono, in ottemperanza alle previsioni di cui al Regolamento (UE) 679/2016, ricevere apposita nomina a soggetti autorizzati al trattamento dei dati personali (tramite apposito Modulo, allegato alla presente Procedura, da sottoporre a firma del Titolare). Nel caso in cui siano nominati soggetti esterni per la gestione delle segnalazioni, questi devono ricoprire il ruolo di responsabile del trattamento in base ad un accordo appositamente stipulato con la società.

Si specifica che eventuali / potenziali incompatibilità relative ai soggetti con funzioni riceventi / istruttorie della segnalazione⁸ saranno oggetto di specifica valutazione da parte della Società e comporteranno l'astensione di tali soggetti da qualsiasi fase di gestione della segnalazione stessa.

Qualora la segnalazione interna sia presentata ad un soggetto diverso da quello individuato e autorizzato dalla società, laddove il segnalante dichiari espressamente di voler beneficiare delle tutele in materia whistleblowing o tale volontà sia desumibile dalla segnalazione, la segnalazione è considerata "segnalazione whistleblowing" e va trasmessa, entro sette giorni dal suo ricevimento, al soggetto interno competente, dando contestuale notizia della trasmissione alla persona segnalante. Diversamente, se il segnalante non dichiari espressamente di voler beneficiare delle tutele, o detta volontà non sia desumibile dalla segnalazione, detta segnalazione è considerata quale segnalazione ordinaria.

Il D.P.R. n. 62 del 2013 prevede che la segnalazione possa essere presentata al superiore gerarchico. Quest'ultimo, ove il segnalante dichiari di volersi avvalere delle tutele come whistleblower o tale volontà sia desumibile dalla segnalazione, è tenuto alla trasmissione al soggetto competente, entro sette giorni, come sopra indicato.

Si precisa, comunque, che una segnalazione presentata ad un soggetto non competente può essere considerata di *whistleblowing* anche nel caso in cui la volontà di avvalersi delle tutele si desuma da comportamenti concludenti (per esempio dall'utilizzo di una modulistica apposita per le segnalazioni di *whistleblowing* o dal richiamo alla normativa in materia).

2.3. Indagini istruttorie

Le istruttorie devono essere gestite con la massima riservatezza e sotto la supervisione e vigilanza dell'Organismo di Vigilanza - organo gestore delle segnalazioni.

L'OdV, ricevuta la segnalazione, effettua una approfondita analisi preliminare, al fine di verificare la pertinenza (i.e. la segnalazione è stata presentata da una delle persone legittimate ai sensi del D.Lgs. n. 24/2023 e l'oggetto della stessa rientra nell'ambito di applicazione del medesimo decreto - c.d. presupposti soggettivi e oggettivi) e la fondatezza dei fatti richiamati nella segnalazione.

⁸ Ad esempio, tali soggetti potrebbero coincidere con la persona segnalante, con la persona coinvolta o interessata dalla segnalazione, oppure potrebbero trovarsi in una delle situazioni di conflitto tipiche e atipiche di cui all'art. 51 c.p.c. o agli artt. 6 e 7 del d.P.R. n. 62/2013.



Nel caso in cui la segnalazione non sia pertinente e non sia pertanto qualificabile come whistleblowing, il gestore potrà trasmetterla al competente soggetto / ufficio interno di MM che la tratterà, laddove previsto, come una segnalazione ordinaria, dandone in ogni caso comunicazione alla persona segnalante.

Qualora dalla valutazione preliminare svolta emerga l'assenza di elementi sufficientemente circostanziati o, comunque, l'infondatezza dei fatti, l'OdV provvederà ad archiviare la segnalazione e darà evidenza al whistleblower delle relative motivazioni mediante la piattaforma informatica. Inoltre, verrà dato riscontro al whistleblower circa l'esito negativo nel termine di 3 mesi dalla data dell'avviso di ricevimento della segnalazione (o, in mancanza di tale avviso, dalla scadenza del termine di sette giorni dalla presentazione della segnalazione).

Viceversa, laddove, a seguito delle analisi preliminari, emergano o siano comunque desumibili elementi utili e sufficienti per una istruzione della pratica, l'OdV incarica, ove ritenuto necessario, le Funzioni aziendali di volta in volta competenti o soggetti esterni, in ottemperanza alle previsioni di cui al Regolamento (UE) 679/2016 per i dovuti approfondimenti e le successive analisi (fase istruttoria) utilizzando di volta in volta, in funzione della tipologia di segnalazione, le migliori tecniche di analisi.

Al fine di tutelare il più possibile la riservatezza del segnalante, in ogni caso, l'organo gestore predilige la condivisione di estratti accuratamente anonimizzati della segnalazione.

Si segnala in particolare che nel caso in cui, a seguito delle analisi preliminari, la segnalazione risulti avere ad oggetto - anche solo potenzialmente - violazioni rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/01 (e.g. commissione o presunta commissione di illeciti rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/01, violazioni o presunte violazioni del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, del Codice Etico o della normativa interna pertinente di MM S.p.A.), l'Organismo di Vigilanza rimarrà competente per la relativa fase istruttoria.

Le Funzioni incaricate dovranno condurre l'istruttoria nel minor tempo possibile, tenuto conto altresì della natura e della complessità della segnalazione, e in ogni caso entro 3 mesi dalla data dell'avviso di ricevimento della segnalazione (o, in mancanza di tale avviso, dalla scadenza del termine di sette giorni dalla presentazione della segnalazione), in linea con quanto previsto dal D.Lgs. 24/2023.

All'esito dell'istruttoria, il gestore (OdV) fornisce un riscontro alla persona segnalante. Si precisa che, in conformità all'art. 2, co. 1, lett. o), del d.lgs. 24/2023, per "riscontro" si intende la comunicazione alla persona segnalante delle informazioni relative al seguito che viene dato o che si intende dare alla segnalazione; ai sensi del medesimo articolo, co. 1, lett. n), per "seguito" si intende l'azione intrapresa dal soggetto cui è affidata la gestione della segnalazione per valutare la sussistenza dei fatti, l'esito delle indagini e le eventuali misure adottate.

Inoltre, si evidenzia che il riscontro può consistere nella comunicazione dell'archiviazione, nell'avvio di un'inchiesta interna ed eventualmente nelle relative risultanze, nei provvedimenti adottati per affrontare la questione sollevata, nel rinvio a un'autorità competente per ulteriori indagini. I dati e i documenti oggetto della segnalazione, nonché le carte di lavoro della fase istruttoria e le eventuali relazioni redatte dalle Funzioni designate, sono conservati all'interno del *repository* della piattaforma, che garantisce le più elevate misure di riservatezza / sicurezza per il segnalante.

Si fa presente che, qualora la segnalazione provenga da canali diversi rispetto alla piattaforma o al sistema di messaggistica vocale ivi integrato, la segnalazione verrà ugualmente gestita all'interno della piattaforma che, come anzidetto, fornisce adeguate garanzie volte a preservare il contenuto della segnalazione e l'identità del segnalante.

L'OdV (gestore delle segnalazioni) e le eventuali Funzioni incaricate potranno sempre interloquire con il whistleblower attraverso la piattaforma e, se del caso, ove il segnalante consentisse, tramite interlocuzioni telefoniche o personali, avendo sempre cura che non sia compromessa la tutela della riservatezza del



segnalante e del segnalato. Tutti gli incontri (telefonici o personali) verranno supportati da verbale e rendicontati sulla piattaforma, ad aggiornamento della pratica avviata con la segnalazione.

L'identità del segnalante, qualora lo stesso desideri restare anonimo, non dovrà essere comunicata a nessuno degli altri soggetti eventualmente coinvolti nel processo, eccetto nei casi espressamente regolati dalla legge. Nel caso in cui si renda necessario, il gestore trasmette l'intera documentazione pervenuta - nel rispetto della tutela della riservatezza dell'identità dell'autore della segnalazione - alle Autorità giudiziarie competenti, avendo cura di evidenziare che si tratta di una segnalazione pervenuta ai sensi della normativa whistleblowing. Laddove l'identità venga successivamente richiesta dall'Autorità giudiziaria o contabile, il gestore fornisce tale indicazione, previa notifica alla persona segnalante.

Le segnalazioni anonime, vale a dire prive di elementi che consentano di identificare il loro autore, verranno prese in considerazione per ulteriori verifiche solo se relative a fatti di particolare gravità e con un contenuto che risulti adeguatamente dettagliato e circostanziato. Resta fermo il requisito della veridicità dei fatti o situazioni segnalati, a tutela del denunciato.

Tutti sono tenuti a cooperare senza riserve e a fornire tutte le informazioni in loro possesso. La mancata cooperazione, o la cooperazione solo parziale con le attività di istruttoria, comporta provvedimenti disciplinari. Per quanto concerne il sistema disciplinare applicabile nei confronti dei responsabili degli illeciti sanzionati da ANAC (art. 21 D.lgs. 24/2023) si rimanda alla Parte Generale del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo di MM S.p.A. (paragrafo 4.2 - "Violazioni").

3. CANALI ESTERNI DI SEGNALEZIONE

Si comunica che l'ANAC ha attivato un apposito canale di segnalazione esterna cui il whistleblower può rivolgersi nei casi in cui:

- non sia prevista, nel contesto lavorativo del whistleblower, l'attivazione obbligatoria del canale di segnalazione interna ovvero questo non sia attivo o, anche se attivo, non è conforme a quanto stabilito nel Decreto;
- la persona segnalante abbia già effettuato una segnalazione interna e questa non abbia avuto seguito, o la persona segnalante abbia fondati motivi di ritenere che, se effettuasse una segnalazione interna, questa non avrebbe efficace seguito o potrebbe determinare il rischio di ritorsioni;
- la persona segnalante abbia fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

Inoltre, il D.Lgs. 24/2023 prevede, in *extrema ratio*, la possibilità per il segnalante di ricorrere anche allo strumento della divulgazione pubblica, ossia la trasmissione di informazioni sulle violazioni attraverso la stampa o mezzi elettronici o comunque mezzi di diffusione in grado di raggiungere un numero elevato di persone. Tale mezzo è utilizzabile solo laddove:

- non sia stato dato seguito alle segnalazioni interne / esterne presentate dal segnalante;
- il segnalante abbia fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse;
- il segnalante abbia fondato motivo di ritenere che la segnalazione esterna possa comportare rischi di ritorsione o possa non avere efficace seguito in ragione delle specifiche circostanze del caso concreto.

4. DIRITTI DEL WHISTLEBLOWER

In linea con quanto previsto dall'art. 12 del D.Lgs. 24/2023, l'identità del whistleblower non può essere rivelata, senza il consenso espresso dello stesso, a persone diverse da quelle competenti a ricevere / dar seguito alla



segnalazione e il trattamento dei dati personali relativo alla segnalazione viene gestito nel rispetto del Regolamento (UE) 679/2016.

Deve essere altresì garantita la confidenzialità e la riservatezza delle informazioni ricevute.

Nell'ambito del procedimento penale, l'identità del segnalante è coperta dal segreto nei modi e nei limiti previsti dall'articolo 329 del codice di procedura penale.

Nell'ambito del procedimento dinanzi alla Corte dei conti, l'identità del segnalante non può essere rivelata fino alla chiusura della fase istruttoria.

Nell'ambito del procedimento disciplinare 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 la contestazione sia fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione e la conoscenza dell'identità del segnalante sia indispensabile per la difesa dell'incolpato, la segnalazione sarà utilizzabile ai fini del procedimento disciplinare solo in presenza di consenso del segnalante alla rivelazione della sua identità.

Si specifica che le misure di protezione, in linea con quanto previsto dalla vigente normativa, sono applicate, oltre che al segnalante, anche ai facilitatori, alle persone del medesimo contesto lavorativo del segnalante legate ad esso da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado, ai colleghi di lavoro del segnalante, nonché agli enti di proprietà della persona segnalante o per i quali esso lavora o che comunque operano nel medesimo contesto lavorativo del segnalante.

Le misure di protezione non operano nel caso in cui il whistleblower riporti un comportamento illecito che sa essere falso o a cui abbia concorso. In tali casi, resta impregiudicata la responsabilità civile e/o penale del segnalante per le ipotesi di segnalazioni calunniose o diffamatorie, manifestatamente false e/o opportunistiche.

La segnalazione del whistleblower è, inoltre, sottratta al diritto di accesso previsto dagli artt. 22 e seguenti della legge 241/1990 (e successive modifiche e integrazioni). Il documento non può, pertanto, essere oggetto di visione né di estrazione di copia da parte di richiedenti, ricadendo nell'ambito delle ipotesi di esclusione di cui all'art. 24, comma 1, lett. a), della l. n. 241/90 (e successive modifiche e integrazioni).

Da ultimo vale precisare che la persona coinvolta o la persona menzionata nella segnalazione, con riferimento ai propri dati personali trattati nell'ambito della segnalazione, non possono esercitare i diritti che normalmente il GDPR riconosce agli interessati (il diritto di accesso ai dati personali, il diritto a rettificarli, il diritto di ottenerne la cancellazione o cosiddetto diritto all'oblio, il diritto alla limitazione del trattamento, il diritto alla portabilità dei dati personali e quello di opposizione al trattamento). Ciò in quanto dall'esercizio di tali diritti potrebbe derivare un pregiudizio effettivo e concreto alla tutela della riservatezza dell'identità della persona segnalante.

In tali casi, dunque, al soggetto segnalato o alla persona menzionata nella segnalazione è preclusa anche la possibilità, laddove ritengano che il trattamento che li riguarda violi suddetti diritti, di rivolgersi al titolare del trattamento e, in assenza di risposta da parte di quest'ultimo, di proporre reclamo al Garante della protezione dei dati personali.

Nei confronti del soggetto che effettua una segnalazione ai sensi della presente procedura e della normativa vigente non è consentita, né tollerata, alcuna forma di ritorsione o misura discriminatoria, diretta o indiretta, avente effetti sulle condizioni di lavoro per motivi collegati direttamente o indirettamente alla denuncia. Per misure discriminatorie e ritorsioni nei confronti dei whistleblower si intendono le azioni disciplinari ingiustificate, che comprendono (oltre al licenziamento, la sospensione, il demansionamento o la decurtazione dello stipendio), le molestie sul luogo di lavoro, il mutamento di funzioni o del luogo di lavoro, la sospensione della formazione, l'intimidazione ed ogni altra forma di ritorsione che determini condizioni di lavoro intollerabili, nonché le discriminazioni e i danni reputazionali, in particolare tramite social media.



Nei confronti dei datori di lavoro o superiori che mettono in atto delle misure ritorsive sui whistleblower, possono essere irrogate per opera dell'ANAC (Autorità Nazionale per l'Anticorruzione) sanzioni amministrative pecuniarie di importo fino ad € 50.000,00.

5. FORMAZIONE

La Società provvede a pianificare ed erogare, a favore di tutti i dipendenti aziendali, apposita attività di formazione in materia di whistleblowing, al fine di informare i destinatari in merito a:

- principali previsioni di carattere normativo-regolamentare vigenti;
- regole operative e di processo attivate da MM S.p.A. per la ricezione e la gestione delle segnalazioni (quali ad esempio: possibili violazioni segnalabili, soggetti autorizzati alla segnalazione ai sensi della normativa vigente, modalità e strumenti utilizzabili per la segnalazione, competenze, ruoli e responsabilità interne ed esterne, regole operative attivate per la ricezione e gestione delle segnalazioni, tempistiche di istruttoria e riscontro delle segnalazioni, etc.).

La formazione, da ritenersi attività obbligatoria, verrà erogata e aggiornata in funzione delle modifiche organizzative e legislative future.

Con riferimento ai soggetti coinvolti nella gestione /istruttoria delle segnalazioni, gli stessi devono:

- essere destinatari di una specifica formazione in materia di privacy;
- ricevere un'adeguata formazione professionale sulla disciplina del whistleblowing, anche con riferimento a casi concreti.

A titolo esemplificativo e non esaustivo, si rappresentano di seguito alcune tematiche rispetto alle quali il personale dovrebbe essere adeguatamente formato:

- aspetti normativi, che riguardano i principi e le disposizioni contenute nel Decreto, con specifico focus in merito agli adempimenti che devono essere svolti dal personale cui è affidata la gestione del canale di segnalazione (ad esempio, le attività previste dall'art. 5 del Decreto), nonché rispetto agli adempimenti in ambito Data Protection;
- procedure e presupposti: approfondita panoramica delle policies, delle procedure e delle modalità operative adottate, anche per prassi, dall'impresa per la gestione del canale di segnalazione (ad esempio, le fasi di gestione delle segnalazioni dal momento della ricezione, alla successiva attività di indagine istruttoria e riscontro al segnalante);
- principi generali di comportamento, al fine di favorire una adeguata comprensione e consapevolezza di alcuni principi generali quali, ad esempio:
 - confidenzialità e riservatezza: necessità di applicare opportune misure tecniche e organizzative da parte del personale cui è affidata la gestione delle segnalazioni, al fine di salvaguardare la confidenzialità delle informazioni durante tutto il processo di gestione delle segnalazioni;
 - etica ed integrità: promozione di un ambiente etico e integro all'interno dell'impresa, nonché in merito all'importanza di agire con onestà, trasparenza e responsabilità nella gestione delle segnalazioni;
 - ascolto attivo, competenze comunicative e collaborazione: sensibilizzazione del personale cui è affidata la gestione delle segnalazioni circa l'ascolto attivo, la comunicazione empatica e la comprensione degli aspetti psicologici connessi alla gestione delle segnalazioni, con particolare riguardo alle interlocuzioni con la persona segnalante, nonché in merito alle opportune ed adeguate pratiche di collaborazione in team con le altre Funzioni aziendali coinvolte nella gestione della segnalazione.



Tale formazione dovrà essere erogata con cadenza periodica, al fine di garantire l'efficacia della suddetta formazione.

6. MONITORAGGIO SUL FUNZIONAMENTO DELLA PROCEDURA

In linea con quanto previsto dalle Linee Guida di ANAC in materia di whistleblowing, l'organo di indirizzo⁹ della Società svolge un'attività di monitoraggio generale sul corretto funzionamento della presente procedura.

7. ALLEGATI E RIFERIMENTI

- A027_INCWH_Nomina a Incaricato del trattamento Whistleblowing
- Legge 30 novembre 2017, n. 179 "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"
- D.Lgs. 231/2001
- Legge 190/2012
- Direttiva EU 2019/1937
- D.Lgs. 24/2023
- Linee Guida elaborate da ANAC in materia di whistleblowing (Delibera n. 311 del 12 luglio 2023 e Delibera n° 478 del 26 novembre 2025)

⁹ Secondo le Linee Guida ANAC l'organo di indirizzo è quello titolare di funzioni di indirizzo amministrativo e organizzativo.
PG027_GSI_Gestione delle segnalazioni di illeciti e di tutela del segnalante_V07.docx