

**MOSAIQ GROUP  
S.P.A.**

**MODELLO 231  
PROCEDURA WHISTLEBLOWING**

*Deliberato dal C.d.A. in data 30/10/2025*

## Sommario

|   |    |
|---|----|
| <b>1. Oggetto e ambito di applicazione</b> .....  | 3  |
| <b>2. Contesto normativo</b> .....  | 3  |
| <b>3. Finalità</b> .....  | 3  |
| <b>4. Principi di riferimento</b> .....   | 4  |
| <b>5. Soggetti tutelati (c.d. “whistleblower”)</b> .....  | 4  |
| <b>6. Soggetti nei cui confronti possono essere effettuate le segnalazioni (c.d. “Segnalati”)</b> .....                 | 6  |
| <b>7. Oggetto della segnalazione</b> .....  | 6  |
| <b>8. Requisiti e forma della segnalazione</b> .....  | 7  |
| <b>9. Segnalazioni vietate</b> .....  | 8  |
| <b>10. Responsabilità del segnalante per l’utilizzo improprio della procedura</b> .....                                 | 9  |
| <b>11. Modalità per effettuare le segnalazioni ai sensi del D.Lgs. 24/2023</b> .....                                    | 9  |
| <b>12. Canale di segnalazione interna</b> .....   | 10 |
| <b>13. Canale di segnalazione esterna</b> .....   | 12 |
| <b>14. Divulgazione pubblica</b> .....  | 13 |
| <b>15. Denuncia all’Autorità Giudiziaria</b> .....  | 14 |
| <b>16. Tabelle Anac</b> .....   | 14 |
| <b>17. Segnalazioni che riguardano un membro del consiglio di amministrazione di una delle società del Gruppo</b> ..... | 15 |
| <b>18. Tutela dell’identità del segnalante</b> .....  | 15 |
| <b>19. Divieto di ritorsioni</b> .....  | 17 |
| <b>20. Tutela dell’identità del segnalato e delle altre persone coinvolte nella segnalazione</b> .....                  | 19 |
| <b>21. Gestione della documentazione</b> .....  | 20 |
| <b>22. Trattamento dei dati personali e informative privacy</b> .....   | 20 |
| <b>23. Sanzioni disciplinari per le persone fisiche</b> .....   | 21 |
| <b>24. Pubblicità, monitoraggio e revisione della procedura.</b> .....  | 21 |

## **1. Oggetto e ambito di applicazione**

La presente procedura disciplina, a livello di gruppo, il sistema attraverso cui Mosaiq Group S.p.A. e le società da essa controllate garantiscono ai soggetti legittimati la possibilità di segnalare, in buona fede, comportamenti, atti od omissioni che costituiscano violazioni di disposizioni normative nazionali o dell'Unione europea, ovvero delle regole e procedure interne, incluse quelle contenute nel Codice etico e nei modelli di organizzazione, gestione e controllo adottati ai sensi del d.lgs. 231/2001.

La procedura si applica a Mosaiq Group S.p.A., in qualità di società capogruppo, e a tutte le società sottoposte alla sua attività di direzione e coordinamento, ai sensi dell'art. 2497 c.c. Tra queste rientrano, a titolo esemplificativo e non esaustivo: Bulgarelli Production S.r.l., Brand Label S.r.l., Co.Ri. Sacchettificio S.r.l., Valtenna S.r.l. e D'Auria Packaging S.r.l.

Il presente documento è adottato nel rispetto delle disposizioni di cui al decreto legislativo 10 marzo 2023, n. 24, che ha recepito la direttiva (UE) 2019/1937, e si inserisce nel sistema di controllo interno e di gestione del rischio del gruppo, contribuendo a rafforzarne la cultura dell'integrità, della legalità e della responsabilità.

## **2. Contesto normativo**

La presente procedura è adottata in conformità al decreto legislativo 10 marzo 2023, n. 24, entrato in vigore il 30 marzo 2023, che ha dato attuazione alla direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio, relativa alla protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione o di normative nazionali. Tale decreto ha abrogato e sostituito la previgente disciplina contenuta nella legge n. 179/2017, ampliando in modo significativo il perimetro dei soggetti tutelati, delle condotte segnalabili e delle misure di protezione previste.

L'obiettivo della nuova normativa è quello di rafforzare la legalità, l'etica e la trasparenza nei contesti lavorativi pubblici e privati, proteggendo chi segnala illeciti da eventuali ritorsioni che potrebbero derivare dalla segnalazione stessa, dalla denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o dalla divulgazione pubblica di informazioni acquisite in ambito lavorativo.

Mosaiq Group S.p.A., in qualità di società capogruppo, ha adottato la presente procedura di gruppo al fine di uniformare, all'interno della propria struttura organizzativa e delle società controllate, un sistema di segnalazione conforme alla normativa vigente e idoneo a garantire la riservatezza del segnalante, la correttezza nella gestione delle segnalazioni e l'effettiva protezione dei soggetti coinvolti.

L'introduzione di un sistema strutturato di whistleblowing rappresenta, per il gruppo Mosaiq, uno strumento essenziale di prevenzione e gestione del rischio, utile a favorire l'emersione di comportamenti illeciti o irregolari e a tutelare l'integrità e la sostenibilità del modello organizzativo adottato.

## **3. Finalità**

La procedura ha lo scopo di:

- istituire canali sicuri, accessibili e affidabili per ricevere segnalazioni di comportamenti illeciti o contrari ai principi e alle regole del gruppo, anche in forma anonima;
- garantire la corretta gestione delle segnalazioni, sia attraverso il canale interno che, nei casi previsti dalla legge, tramite l'Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC);

- tutelare l'identità delle persone coinvolte e prevenire ogni forma di ritorsione nei confronti di chi segnala in buona fede;
- assicurare una gestione riservata, imparziale e strutturata delle segnalazioni, nel rispetto della normativa sulla protezione dei dati personali (Regolamento UE 2016/679).

Il sistema adottato intende favorire un clima aziendale improntato alla trasparenza, all'etica e alla legalità, agevolando la collaborazione attiva di tutti coloro che operano nel gruppo Mosaiq.

#### **4. Principi di riferimento**

La presente procedura si fonda su alcuni principi essenziali che orientano il comportamento di tutte le persone coinvolte nel processo di gestione delle segnalazioni. Le attività sono svolte nel rispetto del quadro normativo vigente, delle regole interne del gruppo Mosaiq e delle deleghe e responsabilità attribuite.

##### **A. Conoscenza e consapevolezza**

Il sistema di segnalazione costituisce uno strumento di prevenzione e di gestione dei rischi aziendali. La sua corretta applicazione contribuisce a rafforzare la cultura della legalità, della trasparenza e della responsabilità all'interno del gruppo, offrendo a tutti gli operatori un riferimento chiaro e condiviso.

##### **B. Riservatezza e tutela delle persone coinvolte**

Chiunque gestisca le segnalazioni è tenuto a garantire la massima riservatezza rispetto all'identità del segnalante e del soggetto segnalato, nonché al contenuto della segnalazione. Il segnalante è tutelato da qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o comportamento sleale conseguente alla segnalazione effettuata in buona fede.

##### **C. Tutela da segnalazioni in malafede**

Il gruppo condanna ogni utilizzo improprio del canale di segnalazione. Le segnalazioni pretestuose, infondate o effettuate con l'intento di danneggiare altri soggetti sono vietate e possono dar luogo a responsabilità disciplinari o ulteriori conseguenze previste dalla legge. È richiesto al segnalante di dichiarare l'eventuale presenza di interessi personali collegati alla segnalazione.

##### **D. Imparzialità e indipendenza**

Le segnalazioni devono essere esaminate con obiettività, indipendenza di giudizio e competenza. Le persone coinvolte nel processo istruttorio agiscono in modo imparziale, evitando conflitti di interesse e assicurando un trattamento equo, diligente e professionale.

#### **5. Soggetti tutelati (c.d. "whistleblower")**

Il D.Lgs. 231/01 prevede determinate ipotesi in cui l'ente non è responsabile ai sensi della presente normativa: Ai sensi dell'art. 3 del decreto legislativo 10 marzo 2023, n. 24, le tutele previste dalla presente procedura si applicano a tutte le persone che, nel contesto lavorativo o professionale con Mosaiq Group S.p.A. o con una delle società del gruppo, segnalano violazioni di cui siano venute a conoscenza in modo diretto o indiretto.

In particolare, la protezione è riconosciuta a:

- dipendenti delle società del gruppo;

- lavoratori autonomi, collaboratori, consulenti e liberi professionisti che prestano la propria attività presso una delle società, anche in modo occasionale o non continuativo;
- fornitori e subfornitori, persone fisiche o giuridiche, anche se non stabili o strategici;
- volontari, stagisti e tirocinanti, retribuiti o non retribuiti;
- soci e azionisti persone fisiche;
- membri degli organi di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza, anche se tali funzioni sono esercitate di fatto;
- soggetti che hanno acquisito informazioni durante una fase precontrattuale (es. processo di selezione o periodo di prova), oppure dopo la cessazione del rapporto se le informazioni sono state apprese nel corso dello stesso;
- membri dell'Organismo di Vigilanza e, se previsto, il segretario dell'OdV;
- sindaci delle società del gruppo;
- facilitatori, ossia le persone che assistono il segnalante nel processo di segnalazione, nel rispetto della riservatezza;
- persone legate al segnalante da un vincolo affettivo stabile o di parentela entro il quarto grado, se esposte al rischio di ritorsioni per motivi collegati alla segnalazione;
- colleghi di lavoro e persone operanti nel medesimo contesto lavorativo, se in rapporti abituali con il segnalante;
- enti di proprietà del segnalante o nei quali questi lavora;
- enti che operano nello stesso contesto lavorativo del segnalante.

La tutela si applica anche nei seguenti casi:

- quando il rapporto lavorativo o professionale è in corso;
- quando il rapporto non è ancora iniziato, ma le informazioni sono state acquisite durante il processo di selezione o in fase precontrattuale;
- durante il periodo di prova;
- successivamente alla cessazione del rapporto, se le informazioni sono state apprese durante lo svolgimento dello stesso.

## **6. Soggetti nei cui confronti possono essere effettuate le segnalazioni (c.d. “Segnalati”)**

Le Segnalazioni possono riguardare i seguenti soggetti:

- dipendenti;
- membri degli organi sociali;
- soggetti terzi, quali fornitori, consulenti, collaboratori esterni o altri partner, qualora le loro condotte possano avere un impatto negativo diretto o indiretto sull'organizzazione.

## **7. Oggetto della segnalazione**

Possono essere oggetto di segnalazione comportamenti, atti od omissioni che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato e che consistono in:

1. illeciti amministrativi, contabili, civili o penali, che non rientrano nelle categorie indicate ai punti successivi;
2. condotte illecite rilevanti ai sensi del decreto legislativo 231/2001, incluse le violazioni dei modelli di organizzazione, gestione e controllo adottati (a titolo esemplificativo e non esaustivo, la commissione di uno o più “reati presupposto” previsti dal decreto 231), nonché le violazioni del Codice etico e delle procedure aziendali;
3. comportamenti non conformi al decreto legislativo 81/2008 in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro;
4. illeciti commessi in violazione della normativa dell'Unione europea indicata nell'Allegato 1 al decreto legislativo 24/2023 e delle relative disposizioni di attuazione, con riferimento ai seguenti settori:
  - appalti pubblici;
  - servizi, prodotti e mercati finanziari e prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo;
  - sicurezza e conformità dei prodotti;
  - sicurezza dei trasporti;
  - tutela dell'ambiente;
  - 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;
5. atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione europea, come indicato all'art. 325 del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea;

6. atti od omissioni che compromettono il mercato interno, con particolare riferimento alla libera circolazione di merci, persone, servizi e capitali (art. 26, par. 2, TFUE), comprese le violazioni delle norme europee in materia di concorrenza, aiuti di Stato, imposte sulle società e pratiche che eludono le finalità della normativa fiscale;
7. comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni contenute nei settori indicati nei numeri 3), 4) e 5) dell'articolo 2, comma 1, del decreto legislativo 24/2023.

Possono essere segnalate anche condotte finalizzate a occultare le violazioni, come ad esempio la distruzione di prove.

Le segnalazioni possono riguardare anche violazioni non ancora commesse, qualora il segnalante ritenga, in base a elementi concreti, che vi sia un fondato sospetto circa la loro possibile realizzazione.

Non costituiscono oggetto di segnalazione:

- fatti manifestamente infondati;
- informazioni già di dominio pubblico;
- voci, indiscrezioni o meri sospetti non supportati da elementi oggettivi.

## **8. Requisiti e forma della segnalazione**

Le informazioni sulle violazioni devono riguardare comportamenti, atti od omissioni di cui il segnalante sia venuto a conoscenza nel contesto lavorativo<sup>1</sup> oppure notizie acquisite in occasione e/o a causa dello svolgimento delle mansioni lavorative, sia pure in modo casuale. Le segnalazioni devono essere circostanziate, fondate su elementi precisi e concordanti, incentrate su fatti riscontrabili e conosciuti direttamente da chi segnala, e devono altresì contenere tutte le informazioni necessarie all'individuazione degli autori della condotta illecita.

Per garantire una gestione efficace e proficua della fase delle indagini, si consiglia di effettuare le segnalazioni entro 15 giorni da quando il segnalante è venuto a conoscenza del fatto che costituisce o possa costituire una violazione.

Saranno prese in considerazione solo le segnalazioni che riguardano fatti riscontrati direttamente dal segnalante, non basati su voci di corridoio; inoltre, non possono essere fondate su meri sospetti o notizie riferite da terzi.

---

<sup>1</sup> L'accezione da attribuire al "contesto lavorativo" deve necessariamente essere ampia e considerarsi non solo con riguardo a chi ha un rapporto di lavoro "in senso stretto" con l'ente: infatti, a rilevare è l'esistenza di una relazione qualificata tra il segnalante e il soggetto privato nel quale il primo opera, relazione che riguarda attività lavorative o professionali presenti o anche passate. Cfr "6. Soggetti ai quali si applica la protezione (c.d. "whistleblower")".

Il soggetto segnalante è tenuto, quindi, a riportare in modo chiaro e completo tutti gli elementi utili per effettuare le verifiche e gli accertamenti necessari a valutare la fondatezza e l'oggettività della segnalazione indicando almeno le seguenti caratteristiche minime:

- le circostanze di tempo e di luogo in cui si è verificato il fatto oggetto della segnalazione;
- la descrizione chiara e completa dei fatti, corredata di ogni informazione e/o prova che possa fornire un valido riscontro circa la sussistenza di quanto segnalato;
- generalità (nominativo e ruolo) o altri elementi che consentano di identificare il soggetto cui viene attribuito il fatto segnalato;
- generalità o altri elementi idonei ad identificare eventuali altri soggetti che possano riferire o essere a conoscenza dei fatti oggetto della segnalazione;
- indicazione di eventuali documenti o prove che possano confermare la fondatezza dei fatti riportati;
- eventuali interessi privati collegati alla segnalazione.

Ove quanto denunciato non sia adeguatamente circostanziato, chi gestisce le segnalazioni dovrà chiedere al segnalante tutti gli elementi integrativi necessari. In tal modo, la Società si assicura che venga dato diligente seguito alle segnalazioni.

Sebbene il nuovo D.lgs. 24/2023 consideri le segnalazioni anonime alla stregua di "segnalazioni ordinarie", tuttavia la Società è obbligata ad osservare i principi di riservatezza e tutela dei dati personali, registrando e conservando le segnalazioni anonime con la relativa documentazione poiché, nel caso in cui il segnalante anonimo sia successivamente identificato e comunicati ad Anac di aver subito ritorsioni a causa della segnalazione, allora quest'ultimo può beneficiare delle misure di protezione previste dal decreto<sup>2</sup>.

## 9. Segnalazioni vietate

È vietato utilizzare il canale di segnalazione per:

- lamentele di carattere personale, contestazioni, rivendicazioni o richieste, legate ad un interesse di carattere personale del segnalante che attengono esclusivamente ai propri rapporti individuali di lavoro<sup>3</sup>, ovvero inerenti ai propri rapporti di lavoro con le figure gerarchicamente sovraordinate<sup>4</sup>;

---

<sup>2</sup> Art. 16, co. 4, del d.lgs. n. 24/2023.

<sup>3</sup> Si precisa che la segnalazione circa eventuali fattispecie di mobbing (verticale e orizzontale) o stalking in ambiente lavorativo sono considerate e gestite attraverso la procedura Whistleblowing in quanto costituiscono fattispecie di reato.

<sup>4</sup> Sono 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, eccetera.

- segnalazioni meramente diffamatorie, al solo scopo di danneggiare la reputazione o l'onore del soggetto segnalato;
- segnalazioni relative ad aspetti attinenti esclusivamente alla sfera personale del soggetto segnalato, che non abbiano alcun legame diretto o indiretto con l'attività svolta presso la Società;
- reclami connessi a disservizi o problematiche relative alle prestazioni svolte dalla Società;
- segnalazioni di violazioni disciplinate nelle direttive e nei regolamenti dell'Unione Europea e nelle disposizioni attuative dell'ordinamento italiano, che già garantiscono apposite procedure di segnalazione<sup>5</sup>;
- 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 (regolamenti, direttive, decisioni, raccomandazioni e pareri) dell'Unione Europea<sup>6</sup>.

Infine, si precisa che non possono costituire oggetto di segnalazione le notizie palesemente prive di fondamento; le informazioni che sono già di dominio pubblico; nonché le informazioni acquisite solo sulla base di indiscrezioni o vociferazioni scarsamente attendibili (cd. voci di corridoio).

#### **10. Responsabilità del segnalante per l'utilizzo improprio della procedura**

Le segnalazioni inviate allo scopo di danneggiare o altrimenti recare pregiudizio al segnalato, nonché ogni altra forma di abuso del presente documento, sono fonte di responsabilità del segnalante in sede disciplinare e nelle altre sedi competenti, in particolar modo qualora venga accertata l'infondatezza di quanto segnalato e la strumentale e volontaria falsità di accuse, rilievi, censure, eccetera.

A tal fine, se nel corso delle verifiche la segnalazione ricevuta si riveli intenzionalmente diffamatoria, nonché infondata ed effettuata con dolo o colpa grave, in coerenza con quanto sopra descritto, le diverse Società controllate si riservano di applicare opportuni provvedimenti disciplinari.

#### **11. Modalità per effettuare le segnalazioni ai sensi del D.Lgs. 24/2023**

Mosaiq Group S.p.A. e le società da essa controllate mettono a disposizione delle persone interessate informazioni chiare e facilmente accessibili in merito ai canali, alle procedure e ai presupposti per effettuare le segnalazioni previste dal decreto legislativo 10 marzo 2023, n. 24.

---

<sup>5</sup> 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 di cui al Regolamento (UE) n. 596/2014.

<sup>6</sup> Per l'individuazione delle fattispecie escluse dall'applicazione del d.lgs. 24/2023 occorre far riferimento quindi agli appalti previsti agli artt. 15 e 24 delle direttive 2441 e 2542 del 2014 nonché all'art. 13 della direttiva del 2009/8143 e che sono esclusi anche dall'ambito di applicazione del codice appalti di cui al d.lgs. n. 36/2023. Al contrario, il d.lgs. n. 24/2023 si applica ai contratti aggiudicati nei settori della difesa e sicurezza diversi da quelli espressamente esclusi dalle sopra citate normative.

Tali informazioni sono rese visibili nei luoghi di lavoro e sono accessibili anche a coloro che, pur non operando fisicamente presso le sedi aziendali, intrattengono un rapporto giuridico con una delle società del gruppo.

La normativa prevede quattro modalità di segnalazione:

- canale interno, gestito direttamente dalla Società o da soggetti da essa incaricati;
- canale esterno, attivato presso l'Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC), da utilizzare solo in presenza di specifici presupposti previsti dalla legge;
- divulgazione pubblica, ossia la diffusione delle informazioni su mezzi di comunicazione di massa, ammessa solo in casi limitati;
- denuncia all'autorità giudiziaria o contabile.

Il legislatore attribuisce priorità all'utilizzo del canale interno, in quanto più diretto, tempestivo e idoneo a consentire una gestione efficace delle segnalazioni all'interno dell'organizzazione. Il ricorso al canale esterno gestito da ANAC è consentito solo quando:

- non è previsto, attivo o operativo un canale interno;
- la persona segnalante ha già effettuato una segnalazione interna e non ha ricevuto riscontro;
- vi sono fondati motivi di ritenere che una segnalazione interna non sarebbe efficace o che potrebbe determinare ritorsioni.

Le modalità operative per accedere al canale interno, incluso l'indirizzo, la piattaforma e le istruzioni per l'invio della segnalazione, sono specificate nei paragrafi seguenti e nei documenti resi disponibili nei punti di affissione obbligatoria e sul sito aziendale (ove presente).

## **12. Canale di segnalazione interna**

Il gruppo Mosaiq ha istituito un canale informatico dedicato alla gestione delle segnalazioni, specificamente progettato per garantire riservatezza, autonomia e indipendenza rispetto ai consueti canali di comunicazione aziendale.

Per l'invio delle segnalazioni, è possibile accedere alla piattaforma informatica disponibile all'indirizzo:

<https://mosaiqgroup.giswb.it/#/>

Il sistema consente di effettuare segnalazioni anche in forma anonima e assicura un trattamento conforme alla normativa vigente, attraverso una procedura strutturata che comprende:

- ricezione e gestione delle segnalazioni in forma riservata e/o anonima;
- tutela del segnalante da ogni forma di ritorsione o discriminazione;
- possibilità di allegare documenti e materiale a supporto;

- informazione trasparente sia al segnalante sia al soggetto segnalato (se e quando previsto);
- svolgimento della fase istruttoria da parte del soggetto competente.

Nel caso in cui la segnalazione venga erroneamente indirizzata a un soggetto diverso da quello designato alla sua gestione, quest'ultimo è tenuto a trasmetterla, entro sette giorni dalla ricezione, all'Organismo di Vigilanza (di seguito, anche OdV), dandone contestuale comunicazione alla persona segnalante, ove possibile e compatibilmente con le tutele di riservatezza.

Il responsabile della ricezione e dell'analisi delle segnalazioni è l'Organismo di Vigilanza del gruppo Mosaiq. L'Organismo di Vigilanza ha il compito di esaminare le segnalazioni ricevute nel rispetto dei principi di imparzialità e indipendenza, effettuando ogni attività ritenuta opportuna per l'attività istruttoria.

L'OdV svolge direttamente tutte le attività istruttorie volte all'accertamento dei fatti segnalati, ma può anche avvalersi del supporto e della collaborazione di strutture e funzioni aziendali interne, nonché di consulenti esterni<sup>7</sup> esperti delle tematiche oggetto della segnalazione quando la natura e la complessità delle verifiche richiedano il loro coinvolgimento. Tutti i soggetti coinvolti nel processo di gestione della segnalazione sono tenuti al rispetto della riservatezza e della normativa sul trattamento dei dati personali (Reg. UE 2016/679).

Il segnalante, coerentemente con quanto descritto sopra, può effettuare la segnalazione alternativamente:

- utilizzando la piattaforma informatica messa a disposizione dalla società: il software in questione rappresenta un canale di comunicazione specifico, autonomo e indipendente dalle ordinarie linee di reporting. È progettato per ricevere segnalazioni e gestire correttamente i flussi informativi ad esse collegati, in particolare si focalizza sulla gestione di tutte le attività connesse all'intero processo di segnalazione, tra le quali la gestione anonima delle informazioni, la tutela del soggetto Segnalante, l'informativa al soggetto Segnalante e Segnalato, la fase di istruttoria successiva alla segnalazione, l'inoltro di allegati e documenti.
- in forma orale. con la modalità prevista sopra, il segnalante ha anche la facoltà di richiedere un incontro diretto, in presenza, con l'OdV. Il segnalante deve specificare che si tratta di una segnalazione per la quale si intende mantenere riservata la propria identità e beneficiare delle tutele previste nel caso di eventuali ritorsioni. L'incontro sarà fissato entro un termine ragionevole, da concordare tra il segnalante e l'OdV.

Il processo gestionale della segnalazione si svolge come segue:

A. Registrazione della segnalazione e avviso di ricevimento

- L'OdV riceve la segnalazione e provvede ad iscrivere in un apposito Registro;
- Entro 7 giorni dalla data in cui la segnalazione è stata ricevuta, l'OdV rilascia al segnalante un avviso di ricevimento;

B. Fase istruttoria e indagini interne

---

<sup>7</sup> Esempio agenzie di investigazione privata, consulenti informatici, eccetera.

- Dopo aver valutato l'ammissibilità<sup>8</sup> della segnalazione, viene avviata la fase istruttoria nella quale l'OdV acquisisce tutte le informazioni necessarie al fine di verificare la fondatezza o meno della segnalazione, mantenendo le interlocuzioni con la persona segnalante e, ove necessario, richiedendo a quest'ultima integrazioni;
  - L'OdV ha la facoltà di sentire la persona segnalata (ovvero, su richiesta di quest'ultima, ha l'onere di sentirla) anche mediante procedimento cartolare attraverso l'acquisizione di osservazioni scritte e documenti;
  - L'OdV si impegna a dare diligente seguito alle segnalazioni ricevute, salvo che si tratti di segnalazioni vietate, eseguendo l'attività istruttoria e avvalendosi, quando necessario, di funzioni interne e/o consulenti esterni a tale scopo incaricati. Verrà dato seguito anche alle segnalazioni anonime, purché precise e circostanziate.
- C. Conclusione delle indagini, reporting dei risultati e decisione finale
- Al termine delle indagini l'OdV trascrive gli esiti dell'attività istruttoria in una relazione, trasmettendola al CdA (della Società interessata) per gli opportuni provvedimenti;
  - Il CdA valuta la documentazione ricevuta dall'OdV e decide se archiviare oppure se applicare sanzioni disciplinari e/o fare denuncia all'autorità giudiziaria. In ogni caso, il CdA deve opportunamente motivare mediante verbale la decisione intrapresa, sulla base delle risultanze dell'attività istruttoria;
  - La decisione (comprensiva del verbale e relativa motivazione) del CdA viene trasmessa all'OdV per dare riscontro al segnalante.
- D. Riscontro al segnalante
- L'OdV dà riscontro<sup>9</sup> al segnalante entro tre mesi dalla data dell'avviso di ricevimento (o, se ricorrono giustificate e motivate ragioni, 6 mesi dalla data di avviso di ricevimento della segnalazione) oppure, in mancanza di tale avviso, entro tre mesi<sup>10</sup> dalla scadenza del termine di sette giorni dalla presentazione della segnalazione.

### 13. Canale di segnalazione esterna

La nuova disciplina Whistleblowing prevede che l'Autorità nazionale anticorruzione (ANAC) istituisca un canale di segnalazione esterna, pubblicando sul proprio sito internet le modalità, le istruzioni e tutte le informazioni necessarie per effettuare la segnalazione esterna (<https://www.anticorruzione.it/-/whistleblowing>).

---

<sup>8</sup> Il corretto seguito dell'iter implica, nel rispetto di tempistiche ragionevoli e della riservatezza dei dati, che sia effettuata in primo luogo una valutazione sulla sussistenza dei requisiti essenziali della segnalazione per valutarne l'ammissibilità e poter quindi accordare al segnalante le tutele previste (anche in termini di ricevibilità formale della segnalazione, intesa come coerenza rispetto agli ambiti disciplinati dal Decreto).

<sup>9</sup> 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.

<sup>10</sup> Occorre precisare che il medesimo riscontro, da rendersi nel termine di tre mesi, può anche essere meramente interlocutorio, giacché possono essere comunicate le informazioni relative a tutte le attività sopra descritte che si intende intraprendere e lo stato di avanzamento dell'istruttoria. In tale ultimo caso, terminata l'istruttoria, gli esiti dovranno comunque essere comunicati alla persona segnalante.

La segnalazione esterna può essere effettuata soltanto se, al momento della sua presentazione, sussiste una delle seguenti condizioni:

- 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 decreto legislativo 24/2023;
- La persona segnalante ha già effettuato una segnalazione interna che non ha avuto seguito;
- La persona segnalante 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;
- La persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

#### **14. Divulgazione pubblica**

Il d.lgs. n. 24/2023 introduce un'ulteriore modalità di segnalazione consistente nella divulgazione pubblica. Con la divulgazione pubblica le informazioni sulle violazioni sono rese di pubblico dominio tramite la stampa o mezzi elettronici o comunque attraverso mezzi di diffusione in grado di raggiungere un numero elevato di persone. La divulgazione pubblica può essere effettuata soltanto se, al momento della sua presentazione, sussiste una delle seguenti condizioni:

- ad una segnalazione interna a cui l'ente non abbia dato riscontro nei termini previsti abbia fatto seguito una segnalazione esterna ad ANAC la quale, a sua volta, non ha fornito riscontro al segnalante entro termini ragionevoli;
- la persona ha già effettuato direttamente una segnalazione esterna ad ANAC la quale, tuttavia, non ha dato riscontro al segnalante in merito alle misure previste o adottate per dare seguito alla segnalazione entro termini ragionevoli;
- la persona effettua direttamente una divulgazione pubblica in quanto ha fondato motivo, di ritenere, ragionevolmente, sulla base di circostanze concrete e quindi, non su semplici illazioni, che la violazione possa rappresentare un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse;
- la persona effettua direttamente una divulgazione pubblica poiché ha fondati motivi di ritenere che la segnalazione esterna possa comportare il rischio di ritorsioni oppure possa non avere efficace seguito.

Nella divulgazione pubblica, ove il soggetto riveli volontariamente la propria identità, non viene in rilievo la tutela della riservatezza, ferme restando tutte le altre forme di protezione previste dal decreto per il whistleblower. Laddove, invece, la divulgazione avvenga utilizzando, ad esempio, uno pseudonimo o un nickname, che non consente l'identificazione del divulgatore, ANAC tratterà la divulgazione alla stregua di una

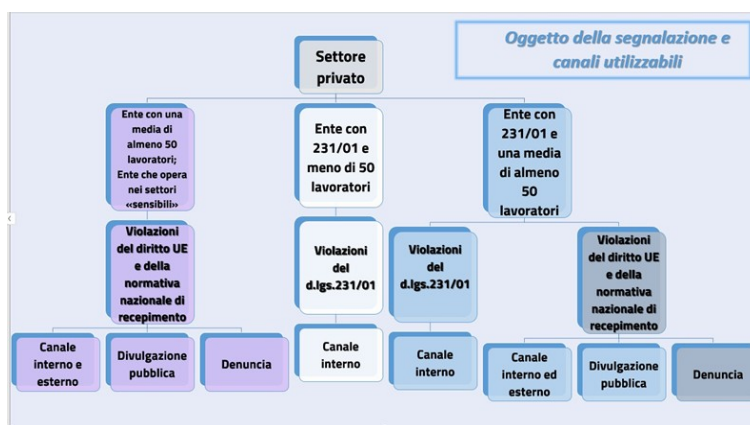
segnalazione anonima e avrà cura di registrarla, ai fini della conservazione, per garantire al divulgatore, qualora sia successivamente disvelata l'identità dello stesso, le tutele previste nel caso in cui subisca ritorsioni.

### 15. Denuncia all'Autorità Giudiziaria

Il decreto riconosce ai soggetti tutelati anche la possibilità di rivolgersi alle Autorità giudiziarie, per inoltrare una denuncia di condotte illecite di cui siano venuti a conoscenza in un contesto lavorativo pubblico o privato. Si precisa che 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 previsti dal decreto, 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 i fatti penalmente rilevanti e le ipotesi di danno erariale. È necessario ricordare che l'ambito oggettivo degli artt. 361 e 362 c.p., disponendo l'obbligo di denunciare soltanto reati (procedibili d'ufficio), è più ristretto di quello delle segnalazioni effettuabili dal *whistleblower* che può segnalare anche illeciti di altra natura. Resta fermo che, laddove il dipendente pubblico denunci un reato all'Autorità giudiziaria ai sensi degli artt. 361 o 362 c.p. e poi venga discriminato per via della segnalazione, potrà beneficiare delle tutele previste dal decreto per le ritorsioni subite. Le stesse regole sulla tutela della riservatezza e del contenuto delle segnalazioni vanno rispettate dagli uffici delle Autorità giudiziarie cui è sporta la denuncia.

### 16. Tabelle Anac

L'utilizzo dei canali interni, esterno e divulgazione pubblica per segnalare le violazioni varia a seconda che si tratti del settore pubblico o privato. Inoltre, nel settore privato vi è una diversificazione rispetto a ciò che si può segnalare e con quali canali. Infatti, i soggetti del settore privato dispongono di poteri e di canali di segnalazione più limitati rispetto ai soggetti del settore pubblico. È fondamentale, pertanto, che tali soggetti operino nel pieno rispetto dei presupposti individuati dal legislatore. Nell'ottica di una più immediata comprensione di tali presupposti, nella tabella<sup>11</sup> che segue viene indicato ciò che i soggetti del settore privato possono segnalare e con quali canali.



<sup>11</sup> Fonte: Linee Guida Anac in materia di protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali, approvate con Delibera n°311 del 12 luglio 2023.

## **17. Segnalazioni che riguardano un membro del consiglio di amministrazione di una delle società del Gruppo**

Nel caso in cui una segnalazione riguardi un componente del consiglio di amministrazione di una delle società appartenenti al gruppo Mosaiq, la segnalazione è comunque ricevuta e gestita dall'Organismo di Vigilanza, secondo la procedura ordinaria.

A conclusione dell'istruttoria, l'OdV elabora un'analisi approfondita dei fatti oggetto della segnalazione e ne trasmette l'esito:

- al consiglio di amministrazione della società direttamente coinvolta, con esclusione del soggetto segnalato, che non parteciperà in alcun modo all'esame o alla discussione della segnalazione che lo riguarda;
- al consiglio di amministrazione di Mosaiq Group S.p.A., in quanto società holding e soggetto titolare della funzione di indirizzo e coordinamento del gruppo.

Tale procedura consente di garantire un adeguato presidio del rischio, la separazione tra le funzioni coinvolte e la gestione imparziale della segnalazione, in conformità al principio di trasparenza e correttezza dell'azione societaria.

## **18. Tutela dell'identità del segnalante**

I dati personali vengono trattati in conformità al Regolamento (UE) 2016/679, al Decreto Legislativo 30 giugno 2003, n. 196 e al Decreto Legislativo 18 maggio 2018, n. 51. La Società (da intendersi come ogni Società del Gruppo Mosaiq), in ottemperanza alla normativa di riferimento e al fine di favorire la diffusione di una cultura della legalità nonché di incoraggiare la segnalazione degli illeciti, assicura la riservatezza dei dati personali del segnalante e la confidenzialità delle informazioni contenute nella segnalazione e ricevute da parte di tutti i soggetti coinvolti nel procedimento. È compito dell'OdV e di coloro eventualmente coinvolti nel processo di gestione della segnalazione assicurare la riservatezza del soggetto segnalante sin dal momento della presa in carico della segnalazione, anche nelle ipotesi in cui la stessa dovesse rivelarsi successivamente errata o infondata. Il venire meno di tale obbligo costituisce violazione della presente procedura ed espone la Società a responsabilità. In particolare, la Società garantisce che l'identità del segnalante<sup>12</sup> e qualsiasi altra informazione dalla quale può evincersi, direttamente o indirettamente, tale identità non possano essere rivelate senza il consenso espresso della stessa persona segnalante a persone diverse da quelle competenti

---

<sup>12</sup> Va anche precisato che il divieto è da riferirsi non solo al nominativo del segnalante ma anche a qualsiasi altra informazione o elemento della segnalazione, ivi inclusa la documentazione ad essa allegata, dal cui disvelamento si possa dedurre direttamente o indirettamente l'identità del segnalante. Il trattamento di tutti questi elementi viene quindi improntato alla massima cautela, a cominciare dall'oscuramento dei dati personali, specie quelli relativi al segnalante ma anche degli altri soggetti la cui identità in base al d.lgs. 24/2023 deve rimanere riservata (il facilitatore, il segnalato, e le altre persone menzionate nella segnalazione) qualora, per ragioni istruttorie, anche altri soggetti debbano essere messi a conoscenza del contenuto della segnalazione e/o della documentazione ad essa allegata.

a ricevere o a dare seguito alle segnalazioni (le quali sono autorizzate dalla Società a trattare tali dati). Tutti i soggetti coinvolti nella gestione della segnalazione sono tenuti a tutelare la riservatezza, ad eccezione del caso in cui la riservatezza non sia opponibile per legge (es. indagini penali). I dati personali che manifestamente non sono utili al trattamento di una specifica segnalazione non sono raccolti o, se raccolti accidentalmente, sono cancellati immediatamente.

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. Tale disposizione prevede l'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" (il cui relativo avviso si trova all'art. 415 bis c.p.p.).

Nell'ambito del procedimento dinanzi alla Corte dei Conti, l'identità della persona segnalante non può essere rivelata fino alla chiusura della fase istruttoria. In seguito, tale identità potrà essere disvelata dall'Autorità giudiziaria al fine di essere utilizzata nel procedimento stesso.

Per quanto concerne l'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, per disvelare l'identità del segnalante è necessario:

- che vi sia il consenso espresso del segnalante;
- ovvero, che la contestazione dell'addebito disciplinare risulti fondata unicamente sulla segnalazione, e la conoscenza dell'identità del segnalante risulti indispensabile ai fini della difesa dell'incolpato, previa richiesta scritta e motivata di quest'ultimo. In tale ultima circostanza, spetta all'OdV valutare la richiesta dell'interessato e se ricorra la condizione di assoluta indispensabilità della conoscenza del nominativo del Segnalante ai fini della difesa.

Si tutela la riservatezza del segnalante anche quando la segnalazione perviene a personale diverso da quello autorizzato e competente a gestire le segnalazioni, al quale, comunque, le stesse vanno trasmesse senza ritardo.

Il presente documento lascia impregiudicata la responsabilità penale e disciplinare del segnalante in "malafede", e sono altresì fonte di responsabilità, in sede disciplinare e nelle altre competenti sedi, eventuali forme di abuso della presente procedura, quali le segnalazioni manifestamente opportunistiche e/o effettuate al solo scopo di danneggiare il denunciato o altri soggetti, e ogni altra ipotesi di utilizzo improprio o di intenzionale strumentalizzazione dell'istituto oggetto della presente procedura. A tal proposito, si rimanda al sistema disciplinare istituito dalla Società.

## 19. Divieto di ritorsioni

Nei confronti del segnalante non è consentita, né tollerata alcuna forma di ritorsione o misura discriminatoria, diretta o indiretta, per motivi collegati direttamente o indirettamente alla denuncia. Per ritorsioni si intendono (elenco a titolo esemplificativo, ma non esaustivo):

- a) il licenziamento, la sospensione o misure equivalenti;
- b) la retrocessione di grado o la mancata promozione;
- c) il mutamento di funzioni, il cambiamento del luogo di lavoro, la riduzione dello stipendio, la modifica dell'orario di lavoro;
- d) la sospensione della formazione o qualsiasi restrizione dell'accesso alla stessa;
- e) le note di merito negative o le referenze negative;
- f) l'adozione di misure disciplinari o di altra sanzione, anche pecuniaria;
- g) la coercizione, l'intimidazione, le molestie o l'ostracismo;
- h) la discriminazione o comunque il trattamento sfavorevole;
- i) la mancata conversione di un contratto di lavoro a termine in un contratto di lavoro a tempo indeterminato, laddove il lavoratore avesse una legittima aspettativa a detta conversione;
- j) il mancato rinnovo o la risoluzione anticipata di un contratto di lavoro a termine;
- k) 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;
- l) l'inserimento in elenchi impropri sulla base di un accordo settoriale o industriale formale o informale, che può comportare l'impossibilità per la persona di trovare un'occupazione nel settore o nell'industria in futuro;
- m) la conclusione anticipata o l'annullamento del contratto di fornitura di beni o servizi;
- n) l'annullamento di una licenza o di un permesso;
- o) la richiesta di sottoposizione ad accertamenti psichiatrici o medici.

Le misure di protezione riconosciute al Segnalante di cui al presente paragrafo si applicano anche qualora la segnalazione venga trasmessa:

- 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.

La ritorsione può configurarsi, inoltre, con atti, provvedimenti, comportamenti od omissioni, anche solo tentati o minacciati, che provocano o possono provocare ai soggetti destinatari del decreto, in via diretta o indiretta, un danno ingiusto. Vi è dunque la necessità di uno stretto collegamento tra la segnalazione, la divulgazione pubblica o la denuncia e la presunta ritorsione.

Nel caso di segnalazione da parte di un collaboratore esterno (da ricomprendersi tra i destinatari del Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi dell'art. 5, comma 1 lett. b) del D.Lgs. n. 231/2001), esso potrà avvalersi degli ordinari strumenti risarcitori in danno della Società nel caso di risoluzione del contratto in essere collegata, direttamente o indirettamente, alla segnalazione.

Il nuovo Decreto prevede espressamente che le rinunce e le transazioni, integrali o parziali, che hanno per oggetto i diritti e le tutele previsti dal decreto non sono valide, salvo che siano effettuate nelle sedi protette (giudiziarie, amministrative o sindacali) di cui all'art. 2113 comma 4 del Codice Civile.

Le condizioni per l'applicazione delle misure di protezione dalle ritorsioni sono le seguenti:

- a. Il soggetto ha segnalato, denunciato o ha effettuato la divulgazione pubblica in base ad una convinzione ragionevole<sup>13</sup> che le informazioni sulle violazioni segnalate, divulgate o denunciate, siano veritiere e rientranti nell'ambito oggettivo di applicazione del decreto. Non sono tuttavia sufficienti i meri sospetti o le "voci di corridoio", né i motivi personali che hanno indotto il soggetto a segnalare, a denunciare o effettuare la divulgazione pubblica;
- b. La segnalazione o divulgazione pubblica è stata effettuata nel rispetto della disciplina prevista dal D.lgs. 24/2023;
- c. È necessario un rapporto di consequenzialità tra segnalazione, divulgazione e denuncia effettuata e le misure ritorsive subite.

In difetto di tali condizioni le segnalazioni, divulgazioni pubbliche e denunce non rientrano nell'ambito della disciplina di *Whistleblowing* e quindi la tutela prevista non si applica a chi segnala, denuncia o effettua la divulgazione pubblica; e analogamente si esclude la protezione riconosciuta ai soggetti diversi che, in ragione del ruolo assunto nell'ambito del processo di segnalazione/denuncia e/o del particolare rapporto che li lega al segnalante o denunciante, subiscono indirettamente ritorsioni.

La protezione da ritorsioni, inoltre, non trova applicazione in caso di accertamento con sentenza anche non definitiva di primo grado nei confronti del segnalante, della responsabilità penale per i reati di calunnia o

---

<sup>13</sup> In altri termini, ciò che conta è che un soggetto abbia effettuato segnalazioni, divulgazioni pubbliche o denunce, in base ad una convinzione ragionevole che fossero veri (che un illecito stesse per verificarsi, ad esempio) a prescindere dal fatto che tali fatti possano essere successivamente accertati come errati. L'elemento della ragionevolezza rappresenta l'unico criterio alla stregua del quale valutare l'elemento soggettivo della segnalazione. Le tutele si applicano ugualmente al soggetto che abbia segnalato, effettuato divulgazioni pubbliche o denunce pur non essendo certo dell'effettivo accadimento dei fatti segnalati o denunciati e/o dell'identità dell'autore degli stessi o riportando anche fatti inesatti per via di un errore genuino. Infatti, tenuto conto che lo spirito della protezione è quello di incentivare la collaborazione alla liceità all'interno della Società, al fine di far emergere possibili illeciti, richiedere che questi dispongano di conoscenze giuridiche sufficienti a determinare le probabilità che un illecito venga commesso equivarrebbe di fatto a vanificare le finalità dell'istituto.

diffamazione o comunque per i medesimi reati commessi con la denuncia, ovvero della responsabilità civile<sup>14</sup>, per aver riferito informazioni false riportate intenzionalmente con dolo o colpa<sup>15</sup>. Nei casi di accertamento delle dette responsabilità, al soggetto segnalante può essere applicata anche una sanzione disciplinare<sup>16</sup>.

## **20. Tutela dell'identità del segnalato e delle altre persone coinvolte nella segnalazione**

Il segnalato non ha sempre il diritto di essere informato della segnalazione che lo riguarda: infatti, la Società informa il soggetto Segnalato solo in caso di eventuale apertura di un procedimento (civile, penale, disciplinare) avviato a suo carico, a seguito della conclusione della gestione della segnalazione e nel caso in cui tale procedimento sia fondato in tutto o in parte sulla segnalazione stessa. La persona segnalata può essere sentita o viene sentita, dietro sua richiesta, anche mediante procedimento cartolare attraverso l'acquisizione di osservazioni scritte e documenti.

La Società non è tenuta ad alcuna comunicazione nei suoi confronti nel caso di archiviazione della segnalazione.

In conformità con la normativa vigente, la Società ha adottato le stesse forme di tutela a garanzia della *privacy* del segnalante anche per il presunto responsabile della violazione (cd. "Segnalato"), fatta salva ogni ulteriore forma di responsabilità prevista dalla legge che imponga l'obbligo di comunicare il nominativo del Segnalato (es. richieste dell'Autorità giudiziaria).

Le medesime forme di tutela della *privacy* del segnalante vengono adottate anche per le altre persone eventualmente coinvolte nella segnalazione (facilitatore<sup>17</sup> e soggetti menzionati nella segnalazione<sup>18</sup>), almeno fino alla conclusione dei procedimenti avviati in ragione della segnalazione<sup>19</sup>. La *ratio* di siffatta previsione risponde all'esigenza di consentire all'Autorità giudiziaria di procedere con le proprie indagini avendo un quadro completo del fatto segnalato e acquisendo quante più informazioni possibili per pronunciarsi sul caso di specie, nel caso in cui risulti necessario conoscere l'identità delle persone coinvolte o menzionate nella segnalazione. Si pensi, ad esempio, all'ipotesi in cui l'Autorità giudiziaria debba sentire i testimoni sui fatti

---

<sup>14</sup> Con riferimento alla responsabilità civile, si precisa tuttavia che il danno derivante da reato deve essere stato causato dal convenuto con dolo o colpa grave. La sussistenza della colpa lieve, benché fonte di responsabilità civile accertata dal giudice, non potrà comportare il venir meno della tutela prevista in caso di ritorsioni.

<sup>15</sup> Si precisa che, laddove la sentenza di condanna in primo grado dovesse essere riformata in senso favorevole al segnalante nei successivi gradi di giudizio, quest'ultimo potrà ottenere nuovamente la tutela prevista dalla normativa solo a seguito del passaggio in giudicato della pronuncia che accerta l'assenza della sua responsabilità penale per i reati di calunnia e/o diffamazione commessi con la segnalazione/denuncia/divulgazione, ovvero della sua responsabilità civile per lo stesso titolo. Analogamente, l'instaurazione di un processo penale per i reati di diffamazione o di calunnia, in seguito alla segnalazione, divulgazione pubblica, o denuncia, concluso poi con archiviazione, non esclude l'applicazione di tale tutela in favore del segnalante o denunciante in quanto l'archiviazione non comporta alcun accertamento di responsabilità penale.

<sup>16</sup> Art. 16, comma 3 D.lgs. 24/2023. Per le sanzioni disciplinari, si rimanda al sistema sanzionatorio del Modello 231 parte generale di Mosaiq Group S.p.A.

<sup>17</sup> Al facilitatore, sia per quanto riguarda l'identità, sia con riferimento all'attività in cui l'assistenza si concretizza.

<sup>18</sup> Persone diverse dal segnalato, ma comunque implicate in quanto menzionate nella segnalazione o nella divulgazione pubblica (si pensi ad esempio a persone indicate come testimoni)

<sup>19</sup> Art. 12, comma 7 D.lgs. 24/2023

intorno ai quali è chiamata ad esprimersi. La mancata rivelazione dell'identità di questi ultimi priverebbe l'Autorità di uno degli elementi fondamentali per la risoluzione del caso.

## **21. Gestione della documentazione**

Le segnalazioni e la relativa documentazione sono conservate per il tempo necessario al trattamento della segnalazione stessa e, comunque non oltre cinque anni a decorrere dalla data della comunicazione dell'esito finale della procedura di segnalazione, nel rispetto degli obblighi di riservatezza e di *privacy*.

Nel caso in cui, su richiesta della persona segnalante, la segnalazione sia effettuata oralmente nel corso di un incontro con l'OdV, la segnalazione viene documentata a cura del gestore mediante un verbale. Il segnalante ha il diritto di verificare, rettificare e confermare il verbale dell'incontro mediante la propria sottoscrizione.

Ogni segnalazione ricevuta, insieme alla relativa documentazione, è registrata con un numero progressivo nel Registro Segnalazioni curato dall'OdV. Anche le eventuali segnalazioni effettuate in forma anonima<sup>20</sup> vengono ugualmente registrate e conservate insieme alla eventuale documentazione poiché, nel caso in cui l'identità dell'anonimo segnalante venga successivamente disvelata e quest'ultimo comunichi ad Anac di aver subito ritorsioni a causa della segnalazione, potrà beneficiare delle misure di protezione previste dal decreto.

## **22. Trattamento dei dati personali e informative privacy**

La documentazione raccolta nel corso dell'intera procedura di segnalazione è confidenziale e deve essere archiviata in totale sicurezza in formato cartaceo o su supporto informatico, in conformità con le norme in vigore sul trattamento dei dati personali. L'applicativo messo a disposizione per la segnalazione provvede all'archiviazione della documentazione elettronica secondo gli standard di sicurezza. Possono accedere ai predetti documenti, esclusivamente i soggetti espressamente indicati dalla Società.

La segnalazione e la eventuale documentazione allegata non potranno essere oggetto di visione né di estrazione di copia da parte di richiedenti non autorizzati.

Il trattamento dei dati personali nella gestione del canale di segnalazione interno e delle Segnalazioni ricevute deve essere effettuato a norma del GDPR e del Codice Privacy.

La Società ha definito il proprio modello di ricevimento e gestione delle segnalazioni interne, individuando misure tecniche e organizzative idonee a garantire un livello di sicurezza adeguato agli specifici rischi derivanti dai trattamenti effettuati, sulla base di una valutazione di impatto sulla protezione dei dati, ai sensi dell'art. 35 del GDPR.

Il rapporto con fornitori esterni che trattano dati personali per conto della Società è disciplinato tramite un accordo sul trattamento dei dati, ai sensi dell'art. 28 del GDPR che definisce la durata, la natura e la finalità

---

<sup>20</sup> È opportuno che le divulgazioni pubbliche "anonime", ove possibile, (ad esempio da organi di stampa o piattaforme *web*), siano registrate/catalogate e conservate da parte dell'ente che ne ha conoscenza, rendendo così possibile un richiamo ad esse da parte del segnalante che intenda disvelare la propria identità ed essere tutelato nel caso in cui subisca ritorsioni a seguito della divulgazione.

del trattamento, il tipo di dati personali e le categorie di interessati, gli obblighi e i diritti del titolare del trattamento, in conformità a quanto previsto dall'art. 28 del GDPR.

Le persone competenti a ricevere o a dare seguito alle segnalazioni ai sensi della presente Procedura sono state autorizzate a trattare i dati personali relativi alle segnalazioni ai sensi degli artt. 29 e 32 del GDPR e dell'art. 2-quaterdecies del Decreto legislativo 30/06/2003, n. 196 (Codice Privacy).

Ai Segnalanti e alle persone coinvolte sono fornite idonee informazioni ai sensi degli artt. 13 e 14 del GDPR.

Con riferimento all'esercizio dei diritti e delle libertà dell'interessato, nel caso in cui lo stesso sia la persona coinvolta, i diritti di cui agli articoli da 15 a 22 del GDPR non potranno essere esercitati (con richiesta al Titolare ovvero con reclamo ai sensi dell'articolo 77 del GDPR) qualora ne possa derivare un pregiudizio effettivo e concreto alla riservatezza dell'identità del Segnalante (v. articolo 2-undecies del Codice Privacy e articolo 23 del GDPR) e/o al perseguimento degli obiettivi di conformità alla normativa in materia di segnalazione di condotte illecite.

L'esercizio dei diritti da parte della persona coinvolta (incluso il diritto di accesso) potrà essere esperito, pertanto, nei limiti in cui la legge applicabile lo consente e successivamente ad un'analisi da parte degli organismi preposti, al fine di contemperare l'esigenza di tutela dei diritti degli individui con la necessità di contrasto e prevenzione delle violazioni delle regole di buona gestione societaria ovvero delle normative applicabili in materia.

I dati personali che manifestamente non sono utili al trattamento di una specifica Segnalazione non sono raccolti o, se raccolti, devono essere cancellati immediatamente.

### **23. Sanzioni disciplinary per le persone fisiche**

La Società prevede sanzioni disciplinari nel caso in cui venga violata la disciplina *Whistleblowing* in capo a:

- coloro che violino l'obbligo di riservatezza nella gestione delle segnalazioni;
- coloro che ricevono la segnalazione per errore e non la trasmettono al soggetto competente a riceverla, nei termini previsti dal decreto;
- il segnalante che effettua una segnalazione in "mala fede".

Per l'applicazione delle sanzioni si rimanda al sistema disciplinare del Modello 231.

### **24. Pubblicità, monitoraggio e revisione della procedura.**

Il presente documento, approvato dal Consiglio di Amministrazione di Mosaiq Group S.p.A., è soggetto a monitoraggio periodico e va sottoposto a revisione ogniqualvolta se ne ravvisi la necessità. Il suo contenuto deve essere portato a conoscenza del personale di tutte le Società del Gruppo in maniera chiara, precisa e completa, con illustrazione degli aspetti relativi ai diritti, ai doveri ed alle tutele di ciascun soggetto interessato.

Mosaiq Group S.p.a.

Via Filippo Turati 7, 24121, Milano (MI)

Procedura Whistleblowing – Modello 231

---