

## Migrazione piattaforma Whistleblowing – My Whistleblowing 2.0

Caro Collega,

MEC-Gar S.r.l., in adeguamento al **d.lgs. n. 24 del 10 marzo 2023** 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"*, e nell'ottica di garantire correttezza e trasparenza nella conduzione della propria attività, ha predisposto un sistema informatico c.d. di "Whistleblowing", che permette di segnalare illeciti di cui si sia venuti a conoscenza nell'ambito del contesto lavorativo.

Con la presente, ti illustriamo brevemente alcuni concetti normativi al fine di chiarire cosa segnalare e come effettuare la segnalazione, così offrendo brevi spunti di comprensione della normativa applicabile e della procedura da seguire.

### **CARATTERISTICHE E OGGETTO DELLA SEGNALAZIONE**

Potranno essere segnalati illeciti che rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione Europea o nazionali, atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari o che riguardano il mercato interno.

Sono escluse dall'applicazione della normativa e NON possono essere oggetto di segnalazione:

- **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 o contabile **che attengono esclusivamente ai propri rapporti individuali di lavoro** (vertenze di lavoro e fasi precontenziose, discriminazioni tra colleghi, conflitti interpersonali);
- segnalazioni di violazioni laddove già disciplinate in via obbligatoria da altre previsioni normative;
- segnalazioni di violazioni in materia di sicurezza nazionale, nonché di appalti relativi ad aspetti di difesa o di sicurezza nazionale, a meno che tali aspetti rientrino nel diritto derivato pertinente dell'Unione europea.

È necessario che la segnalazione sia il più possibile circostanziata nel tempo e nel luogo, al fine di consentire la verifica dei fatti da parte dei soggetti competenti e deve riportare

- descrizione dei fatti oggetto di segnalazione, con indicazione delle circostanze conosciute (di modo, di tempo, di luogo);
- elementi identificativi del segnalato (o dei segnalati) per quanto noti;
- indicazione di eventuali altre persone che possono riferire sui fatti oggetto di segnalazione;
- documenti che possano fornire elementi di fondatezza dei fatti, nonché l'indicazione di altri soggetti potenzialmente a conoscenza dei fatti.

Al fine di poter effettuare gli adempimenti previsti dalla normativa, l'identità del segnalante deve essere necessariamente presente salvo che non voglia rimanere anonimo.

Le segnalazioni devono essere rese in buona fede, e devono essere circostanziate e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, anche al fine di non disperdere l'efficacia dello strumento messo a Vostra disposizione. Chiunque effettui con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelino successivamente infondate potrà essere soggetto a sanzioni disciplinari.

### **GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI**

Per tutelare al massimo il "segnalante" e il "segnalato" sono state adottate le necessarie misure di sicurezza: indipendentemente dalla scelta operata dal "segnalante" di rendere una segnalazione in forma anonima o meno, viene garantita la riservatezza dell'identità di chi scrive e del contenuto della segnalazione attraverso protocolli sicuri e strumenti di crittografia che permettono di proteggere i dati personali e le informazioni fornite.

L'identità del segnalante non è mai rivelata senza il suo consenso, a eccezione dei casi previsti dalla normativa vigente.

L'organo competente per la gestione delle segnalazioni è un Comitato istituito *ad hoc* presso la Società, composto da un professionista esterno e dal Responsabile Risorse Umane.

#### **GARANZIE E TUTELA**

Tutti i soggetti coinvolti a vario titolo nella gestione delle segnalazioni sono tenuti a garantire la riservatezza sull'esistenza e sul contenuto della segnalazione, nonché sulla identità dei soggetti segnalanti e segnalati.

Nel rispetto della legge è vietata e sanzionata ogni forma di ritorsione o di discriminazione nei confronti di chiunque abbia effettuato una segnalazione (come di chiunque abbia collaborato ad accertare i fatti segnalati), a prescindere che la segnalazione si sia poi rivelata fondata o meno.

Il segnalante, o soggetto coinvolto, non potrà essere licenziato, ne potrà subire alcun mutamento di mansione, o essere sospeso, trasferito o sottoposto ad altra misura organizzativa avente effetti negativi diretti o indiretti sulle condizioni di lavoro.

Il segnalato non verrà sanzionato disciplinarmente in mancanza di riscontri oggettivi circa la violazione segnalata, ovvero senza che si sia proceduto ad indagare i fatti oggetto di segnalazione e provveduto a contestare i relativi addebiti con le procedure di legge e/o di contratto.

Il segnalato non potrà richiedere di conoscere il nominativo del segnalante, fatti salvi i casi espressamente previsti dalla legge.

#### **MODALITÀ DI TRASMISSIONE**

1. Accedere al link <https://private.mygovernance.it/mywhistleblowing/mec-gar/73532> compilando il form mediante l'inserimento di nome, cognome e indirizzo e-mail personale (si prega di non utilizzare quello aziendale, come richiesto dal Garante Privacy)

2. Seguire le indicazioni ricevute con la e-mail contenente le Credenziali Univoche di Accesso

3. Accedere al proprio account con le proprie credenziali

4. Procedere cliccando il tasto "SEGNALA"

5. Sarà possibile, a questo punto, procedere con la segnalazione, tramite i canali scritto o vocale:

(a) in forma anonima utilizzando l'apposita opzione:

(b) ovvero, in forma non anonima, ma in ogni caso con le garanzie di riservatezza previste dalla legge

6. Stabilita la modalità di segnalazione, il segnalante procederà compilando il form. I campi contrassegnati dal simbolo \* sono obbligatori. Alcuni campi sono aperti e dovranno avere un numero minimo di caratteri.

In aggiunta alle informazioni fornite, ti invitiamo a prendere visione della procedura "whistleblowing" emessa dalla Società e disponibile presso l'Ufficio Risorse Umane della Società.

Per ogni ulteriore dubbio o chiarimento, siamo a Vostra disposizione.