

## PR 14 – WHISTLEBLOWING

Emessa il <b>28/04/2023</b>	Funzione Emittente <b>RU</b>	Verifica della <b>Direzione</b>	Approvazione della <b>Direzione</b>
--------------------------------	---------------------------------	------------------------------------	--

### Elenco delle modifiche

Modifica del	Pagina	Descrizione modifica apportata
<u>28/04/2023</u>	<u>tutte</u>	<u>Emissione</u>
<u>13/12/2023</u>	<u>tutte</u>	<u>Aggiornamento canale interno di segnalazione ai sensi del D.lgs 24/2023</u>
<u>30/01/2024</u>	<u>tutte</u>	<u>Revisione definitiva a cura dello studio legale</u>
<u>20/12/2024</u>	<u>7-8</u>	<u>Revisione a seguito di audit uni /pdr 125</u>

### Sommario

1.	Definizioni.....	3
2.	Finalità.....	4
3.	Ambito di applicazione.....	5
4.	Responsabilità e diffusione.....	5
5.	Principi di riferimento.....	5
6.	Soggetti coinvolti.....	6
7.	La segnalazione.....	6
7.1.	Oggetto della segnalazione.....	6
7.2.	Gestore della segnalazione.....	7
7.3.	Canale di segnalazione.....	7
7.4.	Contenuto della segnalazione.....	8
7.5.	Esame e valutazione delle segnalazioni.....	8
7.5.	Comunicazioni al segnalante.....	10
7.6.	Tutele del segnalante e del segnalato.....	10
I.	Tutele del segnalante.....	10
II.	Tutele del segnalato.....	11
	Trattamento dei dati ai fini della privacy.....	12

## 1. Definizioni

**Codice etico:** adottato ai sensi del Decreto Legislativo n. 231/01, è un documento con cui la Società enuncia l'insieme dei diritti, dei doveri e delle responsabilità della Società stessa rispetto a tutti i soggetti con i quali entra in relazione per il conseguimento del proprio oggetto sociale. Il Codice etico si propone di fissare "standards" etici di riferimento e norme comportamentali che i Destinatari del Codice stesso devono rispettare nei rapporti con la Società ai fini di prevenzione e repressione di condotte illecite.

**Collaboratori:** coloro che agiscono in nome e/o per conto della Società sulla base di un mandato o di altro rapporto di collaborazione (a titolo esemplificativo e non esaustivo: promotori finanziari, stagisti, lavoratori a contratto ed a progetto, lavoratori somministrati).

**Consulenti:** Soggetti che esercitano la loro attività in favore dell'azienda in forza di un rapporto contrattuale.

**Comitato Guida:** Organo collegiale nominato sulla base delle indicazioni contenute nella prassi Uni/Pdr 125. Tale organo ha il compito di supervisionare e tenere aggiornata la politica e tutta la documentazione di sistema per la Parità di Genere nonché di ricevere le segnalazioni in caso di comportamenti scorretti da parte dell'organizzazione o del personale.

**G.D.P.R.:** Regolamento Europeo 2016/679 in materia di protezione dei dati personali.

**D. Lgs. 231/01 o Decreto:** il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231 relativo alla "Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica" e successive modifiche e integrazioni.

D.lgs. 24/2023: Attuazione della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 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.

**Destinatari del Codice etico:** soci, componenti Organi Sociali, i dipendenti nonché tutti coloro che, pur esterni alla Società, operino, direttamente o indirettamente, per Mediagraf S.p.a. o con Mediagraf S.p.a. (es. collaboratori a qualsiasi titolo, consulenti, fornitori, clienti).

**Destinatari del Modello:** componenti Organi Sociali, la società di revisione, i dipendenti nonché coloro che, pur non rientrando nella categoria dei dipendenti, operino per Mediagraf S.p.a. e siano sotto il controllo e la direzione della Società (a titolo esemplificativo e non esaustivo: promotori finanziari, stagisti, lavoratori a contratto ed a progetto, lavoratori somministrati).

**Lavoratori subordinati o dipendenti:** lavoratori subordinati o dipendenti, ossia tutti i dipendenti della Società (personale di prima, seconda e terza area professionale; quadri direttivi; dirigenti).

**Legge 146/2006:** la Legge del 16 marzo 2006 n. 146 (Ratifica ed esecuzione della Convenzione e dei Protocolli delle Nazioni Unite contro il crimine organizzato transnazionale, adottati dall'Assemblea generale il 15 novembre 2000 ed il 31 maggio 2001).

**Modello / MOG:** Modello di organizzazione, gestione e controllo ex artt. 6 e 7 del Decreto.

**O.d.V.:** Organismo di Vigilanza previsto dagli artt. 6, comma 1, lettera b) e 7 del D. Lgs. 231/2001, cui è affidato il compito di vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Modello e di curarne l'aggiornamento.

**Segnalazione:** qualsiasi notizia avente ad oggetto presunti rilievi, irregolarità, violazioni, comportamenti e fatti censurabili o comunque qualsiasi pratica non conforme a quanto stabilito nel Codice etico e/o nel Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo e violazioni della normativa nazionale e dell'Unione Europea oggetto di segnalazione ai sensi del D.Lgs 24/2023

**Segnalazione anonima:** quando le generalità del segnalante non sono esplicitate né sono altrimenti individuabili.

**Segnalazione aperta:** quando il segnalante solleva apertamente un problema senza limiti legati alla propria riservatezza.

**Segnalazione riservata:** quando l'identità del segnalante non è esplicitata, ma è tuttavia possibile risalire alla stessa in specifiche e determinate ipotesi di seguito indicate.

**Segnalazione in mala fede:** la segnalazione fatta al solo scopo di danneggiare o, comunque, recare pregiudizio a un Destinatario del Codice etico e/o del Modello. Segnalazioni effettuate con dolo o colpa grave che si rivelano infondate.

**Società:** Mediagraf S.p.a.

**Soggetti segnalanti:** i Destinatari del Codice etico e/o del Modello, nonché qualsiasi altro soggetto che si relazioni con la Società al fine di effettuare la segnalazione.

**Soggetti segnalati:** i Destinatari del Codice etico e/o del Modello che abbiano commesso presunti rilievi, irregolarità, violazioni, comportamenti e fatti censurabili o comunque qualsiasi pratica non conforme a quanto stabilito nel Codice etico e/o nel Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo.

**Soggetti Terzi:** controparti contrattuali di Mediagraf S.p.a., sia persone fisiche sia persone giuridiche (quali ad esempio fornitori, consulenti) con cui la Società addivenga ad una qualunque forma di collaborazione contrattualmente regolata, e destinati a cooperare con l'azienda nell'ambito delle attività a rischio. **Sottoposti:** persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di un soggetto in posizione apicale ex art. 5 comma 1 lett. b) del Decreto.

**Uni/Pdr 125:** Prassi di riferimento che delinea i requisiti per la Certificazione per la parità di genere richiamata dal Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR).

## 2. Finalità

La presente procedura ha lo scopo di istituire chiari ed identificati canali informativi idonei a garantire la ricezione, l'analisi e il trattamento di segnalazioni – aperte, anonime e riservate – relative a differenti condotte/fattispecie meglio specificate al punto 7) del presente documento.

Con la presente procedura Mediagraf s.p.a. intende:

a) garantire la riservatezza dei dati personali del segnalante e del presunto responsabile della violazione, ferme restando le regole che disciplinano le indagini o i procedimenti avviati dall'autorità giudiziaria in relazione

ai fatti oggetto della segnalazione, o comunque i procedimenti disciplinari in caso di segnalazioni effettuate in male fede;

- b) tutelare adeguatamente il soggetto segnalante contro condotte ritorsive e/o, discriminatorie dirette o indirette per motivi collegati “direttamente o indirettamente” alla segnalazione;
- c) assicurare per le segnalazioni WB un canale specifico, indipendente e autonomo.

### **3. Ambito di applicazione**

Il presente regolamento si applica a:

- Soci;
- Componenti del Consiglio direttivo;
- Componenti del Collegio Sindacale;
- Componenti dell'Odv;
- Dipendenti;
- Società di Revisione;
- Coloro che, pur non rientrando nella categoria dei dipendenti, operino per Mediagraf S.p.a. e siano sotto il controllo e la direzione della Società (a titolo esemplificativo e non esaustivo: stagisti, lavoratori a contratto ed a progetto, lavoratori somministrati);
- Coloro che, pur esterni alla Società, operino, direttamente o indirettamente, in maniera stabile, per Mediagraf S.p.a. o con Mediagraf S.p.a. (ad es. collaboratori continuativi; fornitori strategici).

### **4. Responsabilità e diffusione**

La presente procedura è approvata dal Consiglio direttivo della Società che, su eventuale proposta dell'Organismo di Vigilanza e/o del Comitato Guida, ha anche la responsabilità di aggiornarla ed integrarla.

È accessibile all'interno del portale aziendale.

Le medesime modalità di diffusione sopra enunciate sono adottate per le revisioni ed integrazioni successive della procedura.

### **5. Principi di riferimento**

Le persone coinvolte nella presente procedura operano nel rispetto del sistema normativo, organizzativo e dei poteri e delle deleghe interne e sono tenute ad operare in conformità con le normative di legge ed i regolamenti vigenti e nel rispetto dei principi di seguito riportati.

- 5.1. **CONOSCENZA E CONSAPEVOLEZZA** – la presente procedura di segnalazione rappresenta un elemento fondamentale al fine di garantire piena consapevolezza per un efficace presidio dei rischi e delle loro interrelazioni e per orientare i mutamenti della strategia e del contesto organizzativo.
- 5.2. **GARANZIA DELLA RISERVATEZZA DEI DATI PERSONALI E TUTELA DEL SOGGETTO SEGNALANTE E DEL SEGNALATO** – Tutti i soggetti che ricevono, esaminano e valutano le segnalazioni e ogni altro soggetto coinvolto nel processo di gestione delle segnalazioni, sono tenuti a garantire la

massima riservatezza sui fatti segnalati, sull'identità del segnalato e del segnalante che è opportunamente tutelato da condotte ritorsive, discriminatorie o comunque sleali.

5.3. **PROTEZIONE DEL SOGGETTO SEGNALATO DALLE SEGNALAZIONI IN "MALAFEDE"** – Tutti i soggetti sono tenuti al rispetto della dignità, dell'onore e della reputazione di ciascuno. A tal fine, è fatto obbligo al soggetto segnalante dichiarare se ha un interesse privato collegato alla segnalazione. Più in generale, la Società garantisce adeguata protezione dalle segnalazioni in "malafede", censurando simili condotte ed informando che le segnalazioni inviate allo scopo di danneggiare o altrimenti recare pregiudizio nonché ogni altra forma di abuso del presente documento sono fonte di responsabilità, in sede disciplinare e nelle altre sedi competenti.

5.4. **IMPARZIALITÀ, AUTONOMIA E INDIPENDENZA DI GIUDIZIO** – Tutti i soggetti che ricevono, esaminano e valutano le segnalazioni sono in possesso di requisiti morali e professionali e assicurano il mantenimento delle necessarie condizioni di indipendenza e la dovuta obiettività, competenza e diligenza nello svolgimento delle loro attività.

## **6. Soggetti coinvolti**

Il sistema di segnalazione può essere attivato dai seguenti soggetti:

- lavoratori dipendenti (qualunque tipologia contrattuale) che comunque, operano sulla base di rapporti che ne determinano l'inserimento nell'organizzazione aziendale, anche in forma diversa dal rapporto di lavoro subordinato;
- membri di organi sociali;
- soggetti terzi aventi rapporti e relazioni d'affari con la Società, in maniera stabile (ad es. collaboratori continuativi; fornitori strategici).

## **7. La segnalazione**

### **7.1. Oggetto della segnalazione**

Oggetto della segnalazione è la commissione, compresi i fondati sospetti che sia stato commessi, di uno dei reati previsti dal Decreto Legislativo 231/2001 e dalla Legge 146/06 ovvero la violazione o l'elusione fraudolenta dei principi e delle prescrizioni del Modello di Organizzazione e Gestione e/o dei valori etici e delle regole comportamentali del Codice etico della Società, di cui si è venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte.

Le segnalazioni possono riguardare, a titolo esemplificativo e non esaustivo:

- violazioni relative alla tutela dei lavoratori, ivi inclusa la normativa antinfortunistica;
- presunti illeciti, tra quelli previsti dal Modello 231 della Società, da parte di esponenti aziendali nell'interesse o a vantaggio della Società;
- violazioni del Codice etico, del Modello 231, delle procedure aziendali
- comportamenti illeciti nell'ambito dei rapporti con esponenti delle pubbliche amministrazioni

Per quanto concerne il Sistema per la Parità di Genere sono da considerarsi, a titolo esemplificativo e non esaustivo, come Segnalazioni Rilevanti:

- Qualsiasi violazione della Politica per la Parità di Genere e/o delle Politiche ad essa collegate;
- Qualsiasi comportamento discriminatorio contrario alla politica aziendale;
- Qualsiasi forma di violenza verbale e/o fisica come riportate nella Politica di Tolleranza Zero.

Le segnalazioni prese in considerazione sono soltanto quelle che riguardano fatti riscontrati direttamente dal segnalante, non basati su voci correnti; inoltre, la segnalazione non deve riguardare lamentele di carattere personale.

Il segnalante non deve utilizzare l'istituto per scopi meramente personali, per rivendicazioni o ritorsioni, che, semmai, rientrano nella più generale disciplina del rapporto di lavoro/collaborazione o dei rapporti con il superiore gerarchico o con i colleghi, per le quali occorre riferirsi alle procedure di competenza delle strutture aziendali.

## **7.2. Gestore della segnalazione**

La ricezione e gestione delle Segnalazioni sono affidate ad un soggetto esterno alla società, autonomo e competente nella gestione dei canali e delle Segnalazioni (di seguito, "Gestore").

## **7.3. Canale di segnalazione**

Un soggetto segnalante, qualora abbia il ragionevole sospetto che si sia verificato o che possa verificarsi una delle violazioni indicate al precedente paragrafo 7), ha la possibilità di effettuare una segnalazione, sia aperta che riservata, nelle seguenti modalità:

### **a) modalità scritta:**

mediante la trasmissione di una lettera scritta, inviata tramite posta ordinaria, indirizzata al soggetto referente e specificatamente nominato gestore delle segnalazioni dalla Società Mediagraf, all'indirizzo indicato nell'apposito modulo:

la lettera di segnalazione sarà così composta:

1. la segnalazione verrà inserita all'interno di una prima busta;
2. i dati identificativi del segnalante e la copia del documento d'identità in una seconda busta (se la segnalazione è di tipo aperta, cioè il segnalante vuole anche rivelare la sua identità);
3. le due buste saranno poi inserite in una terza busta con apposizione sulla busta della dicitura "Riservata/personale-Odv".

### **b) modalità orale:**

4. attraverso incontro riservato con il soggetto incaricato della gestione delle segnalazioni, da fissare inoltrando apposita richiesta alla casella di posta elettronica, il cui indirizzo è rinvenibile nel modulo segnalazioni specifico (mod. MD 14.01. Modulo di segnalazione WB)

**PER QUANTO RIGUARDA LE VIOLAZIONI DELLA POLITICA E DEI PRINCIPI PROPRI DEL SISTEMA PER LA PARITÀ DI GENERE E/O DELLE POLITICHE AD ESSA CONNESSE:**

5. le segnalazioni aventi ad oggetto la violazione della Politica e dei principi propri del sistema per la parità di genere e/o delle Politiche ad essa connesse, saranno effettuate inviando una e-mail all'indirizzo di posta elettronica indicato nell'apposito modulo; oppure utilizzando il canale postale tradizionale tramite busta chiusa recante all'esterno la dicitura "Riservata personale-Odv" all'indirizzo indicato nello specifico modulo segnalazioni. (mod. 14.02. Modulo di segnalazione WB parità di genere)

Sebbene la Società, in conformità al Codice etico, ritenga preferibili le segnalazioni trasmesse non in forma anonima, sono, tuttavia, ammesse anche segnalazione anonime.

Le segnalazioni anonime sono accettate solo qualora siano adeguatamente circostanziate e in grado di far emergere fatti e situazioni determinate.

Esse saranno prese in considerazione solo qualora non appaiano *prima facie* irrilevanti, destituite di fondamento o non circostanziate.

In tal caso, qualora il segnalante voglia quindi trasmettere una segnalazione anonima, senza rivelare la proprietà identità, potrà utilizzare le modalità indicate al punto 1) del presente paragrafo senza inserire all'interno di una seconda busta i propri dati identificativi.

→ **Per le segnalazioni è quindi disponibile un facsimile di *Modulo segnalazione (MD 14.01. Modulo di segnalazione WB e MD 14.02. Modulo di segnalazione WB parità di genere, pubblicati sia all'interno del portale aziendale, sia sul sito aziendale)***

#### **7.4. Contenuto della segnalazione**

Le segnalazioni devono essere circostanziate e fondate su elementi precisi e concordanti, riguardare fatti riscontrabili e conosciuti direttamente da chi segnala, e devono contenere tutte le informazioni necessarie per individuare gli autori della condotta illecita.

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 valutarne la fondatezza e l'oggettività, indicando, a titolo esemplificativo e non esaustivo:

- ✓ riferimenti sullo svolgimento dei fatti (es. data, luogo) ogni informazione e/o prova che possa fornire un valido riscontro circa la sussistenza di quanto segnalato;
- ✓ generalità o altri elementi che consentano di identificare chi ha commesso quanto dichiarato;
- ✓ generalità di eventuali altri soggetti che possano riferire sui fatti oggetto di Segnalazione;
- ✓ eventuali interessi privati collegati alla Segnalazione.

Restano fermi, in ogni caso, i requisiti della buona fede e della veridicità dei fatti o situazioni segnalati, a tutela del denunciato.

#### **7.5. Esame e valutazione delle segnalazioni**

Il soggetto preposto alla ricezione e all'analisi della segnalazione è:



- l'Organismo di Vigilanza, nella figura specifica del soggetto nominato referente e gestore delle segnalazioni, per quanto concerne tutte le violazioni indicate al punto 7) nel rispetto dei principi di imparzialità e riservatezza, effettuando ogni attività ritenuta opportuna.

Il gestore delle segnalazioni svolge direttamente tutte le attività volte all'accertamento dei fatti oggetto della segnalazione.

Può anche avvalersi del supporto e della collaborazione di strutture e funzioni aziendali quando, per la natura e la complessità delle verifiche, risulti necessario un loro coinvolgimento, come anche di consulenti esterni.

In ogni caso, durante tutta la gestione della segnalazione è fatto salvo il diritto alla riservatezza del segnalante.

In sintesi, le attività in cui si articola il processo gestionale delle segnalazioni sono: ricezione, istruttoria ed accertamento.

Il gestore della segnalazione, valutata la segnalazione ricevuta, verificata la sua fondatezza, apre la fase istruttoria.

Può ascoltare direttamente l'autore della segnalazione - se noto - o i soggetti menzionati nella medesima; ad esito dell'attività istruttoria assume, motivandole, le decisioni conseguenti, archiviando, ove del caso, la segnalazione o richiedendo alla Società di procedere alla valutazione ai fini disciplinari e sanzionatori di quanto accertato e/o agli opportuni interventi sul MOG e/o al sistema per la Parità di Genere.

Ove gli approfondimenti effettuati evidenzino situazioni di violazioni del MOG e/o del Codice etico ovvero il gestore delle segnalazioni abbia maturato il fondato sospetto di commissione di un reato, oppure ancora l'esistenza di situazioni di violazione della Politica della Parità di Genere e/o dei principi del sistema per la parità di genere, il gestore procede, senza indugio, alla comunicazione della segnalazione e delle proprie valutazioni agli Organi competenti.

Le segnalazioni inviate allo scopo di danneggiare o altrimenti recare pregiudizio alla persona segnalata 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 se venga accertata la infondatezza di quanto segnalato e la strumentale e volontaria falsità di accuse, rilievi, censure, ecc.

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

Al fine di garantire la ricostruzione delle diverse fasi del processo, il soggetto gestore procederà a documentare, mediante la conservazione informatica e/o cartacea, le segnalazioni ricevute, al fine di garantire la completa tracciabilità degli interventi intrapresi per l'adempimento delle sue funzioni istituzionali.

I soggetti chiamati a svolgere l'attività di indagine saranno chiamati alla compilazione del modulo "*MD 14.03 Gestione della segnalazione di Whistleblowing*".

Tutti i documenti redatti e raccolti durante la gestione della segnalazione, siano essi cartacei che in formato elettronico, sono conservati adeguatamente o in una "directory" protetta da credenziali di autenticazione conosciute dal soggetto gestore ovvero dai soggetti espressamente autorizzati da quest'ultimo, oppure perciò che concerne i documenti cartacei, questi sono archiviati presso un luogo identificato il cui accesso è consentito al soggetto incaricato di gestire le segnalazioni ovvero ai soggetti espressamente autorizzati.

In caso di segnalazioni prodotte in evidente malafede, i soggetti incaricati si riservano di archiviare le stesse cancellando i nomi e gli elementi che possano consentire l'identificazione dei soggetti segnalati.

### **7.5. Comunicazioni al segnalante**

Il Gestore della segnalazione, una volta ricevuta la segnalazione, deve contattare il segnalante entro i termini stabiliti dalla normativa Ue.

Nello specifico il gestore e/o il Comitato Guida dovranno necessariamente:

- entro un massimo di 7 giorni dare riscontro al segnalante dell'avvenuta ricezione della segnalazione;
- entro un massimo di 90 giorni dare comunicazione dello stadio di avanzamento delle indagini.

In ogni caso al termine delle indagini è fatto obbligo di dare un apposito feedback al segnalante relativo all'esito e al contributo fornito tramite la propria segnalazione.

### **7.6. Tutele del segnalante e del segnalato**

#### **I. Tutele del segnalante**

La Società, in ottemperanza alla normativa di riferimento ed al fine di favorire la diffusione di una cultura della legalità e 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 e inoltre garantisce che la segnalazione non costituisca di per sé violazione degli obblighi derivanti dal rapporto di lavoro.

È compito del referente gestore delle segnalazioni, garantire 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 il gestore delle segnalazioni a responsabilità.

In particolare, la Società garantisce che l'identità del segnalante non possa essere rivelata senza il suo espresso consenso e tutti coloro che sono coinvolti nella gestione della segnalazione sono tenuti a tutelarne la riservatezza ad eccezione dei casi in cui:

- la segnalazione risulti fatta allo scopo di danneggiare o altrimenti recare pregiudizio al segnalato (c.d. segnalazione in "mala fede") e si configuri una responsabilità a titolo di calunnia o di diffamazione ai sensi di legge;
- la riservatezza non sia opponibile per legge (es. indagini penali, ecc.).

Per quanto concerne, in particolare, 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, la segnalazione sarà utilizzabile ai fini del procedimento disciplinare solo in presenza di consenso del segnalante alla rivelazione della sua identità.

Nei confronti del segnalante non è consentita, né tollerata alcuna forma di ritorsione o misura discriminatoria, diretta o indiretta, sulle condizioni di lavoro per motivi collegati direttamente o indirettamente alla denuncia. Per misure discriminatorie s'intendono le azioni disciplinari ingiustificate, demansionamenti senza giustificato

motivo, le molestie sul luogo di lavoro e ogni altra forma di ritorsione che determini condizioni di lavoro disagiati o intollerabili.

## **II. Tutele del segnalato**

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, 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, ecc.).

Il presente documento lascia impregiudicata la responsabilità penale e disciplinare del segnalante in "mala fede", 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.

## **8. CANALI DI SEGNALAZIONE ESTERNI**

Si rappresenta che è prevista la possibilità di avvalersi di canali di segnalazione esterni come:

il canale esterno (ANAC), divulgazione pubblica (tramite la stampa, mezzi elettronici o mezzi di diffusione in grado di raggiungere un numero elevato di persone), denuncia all'Autorità giudiziaria o contabile, nelle sole ipotesi previste dalla legge.

I segnalanti possono utilizzare il canale esterno (ANAC) quando:

- non è prevista, nell'ambito del 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 richiesto dalla legge;
- la persona segnalante ha già effettuato una segnalazione interna e la stessa 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 potrebbe determinare un 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.

I segnalanti possono effettuare direttamente una divulgazione pubblica quando:

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

La Segnalazione attraverso il canale esterno può essere effettuata attraverso la Piattaforma messa a disposizione dall'Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC), all'indirizzo: [whistleblowing.anticorruzione.it](https://whistleblowing.anticorruzione.it)

### **Trattamento dei dati ai fini della privacy**

Il trattamento dei dati personali di tutti soggetti interessati coinvolti nel processo di Segnalazione è effettuato, da parte della Società Mediagraf s.p.a. nella sua qualità di Titolare del trattamento nel pieno rispetto della normativa sulla tutela dei dati personali vigente e delle procedure privacy adottate dalla Società.

La Società rende in favore degli interessati apposita informativa ai sensi degli artt. 13 e 14 Gdpr., disponibile all'interno del sito istituzionale della Società.

*Mediagraf s.p.a.*