Documento ad uso interno
Tutti i diritti riservati

Procedura gestionale

Whistleblowing

Principi, procedure, canali e responsabilità nella gestione dell'istituto D.Lgs. 24/2023

Redatta da	**Riccardo Piol** / People & Organization
Verificata da	**Giulia Vitetta** / Chief People Organization & Procurement Officer
Approvata da	**Edoardo Narduzzi** / CEO

Tutti i diritti riservati

Sommario

1. Scopo e finalità 3
2. Definizioni 3
3. Destinatari 4
4. Oggetto delle segnalazioni 5
5. Canali di segnalazione interni e modalità di invio 6
6. Responsabilità del segnalante 7
7. Destinatari e modalità di gestione 7
8. Segnalazioni esterne 9
8.1 Gestione del canale di segnalazione esterna 10
9. Divulgazione pubblica e denuncia all'autorità 10
10. Flussi informativi con la governance 11
11. Formazione e Informazione 11
12. Obblighi di riservatezza 12
13. Divieto di discriminazione 12
14. Sanzioni 13
15. Registrazioni 14
16. Revisioni 14

Tutti i diritti riservati

1. Scopo e finalità

La presente procedura disciplina il pieno rispetto ed esecuzione dell'**istituto whistleblowing all'interno di Mashfrog**, ovvero l'invio, la ricezione e la gestione delle segnalazioni che rientrano nel **D.Lgs. 24/2023**, nei limiti applicabili alla società Mashfrog Srl, di cui le persone siano venute a conoscenza nel contesto lavorativo, al fine di tutelare l'integrità della Società, prevenire illeciti e promuovere una cultura di legalità, responsabilità e rispetto delle persone.

Mashfrog assicura un percorso riservato, accessibile anche in forma anonima, un esame imparziale, un seguito diligente e il divieto aziendale di ritorsione. Le tutele legali specifiche del *whistleblowing*, inclusi l'intervento ANAC, le presunzioni probatorie e le limitazioni di responsabilità, operano soltanto se ricorrono i presupposti previsti dalla legge. Per le altre segnalazioni restano applicabili le garanzie aziendali e le tutele lavoristiche, antidiscriminatorie e giudiziarie pertinenti.

La procedura si applica Mashfrog secondo il perimetro normativo e le modalità organizzative formalizzati, ed è approvata previa interlocuzione informativa con le **rappresentanze o organizzazioni sindacali** ai sensi dell'art. 4 del D.Lgs. 24/2023.

Mashfrog rende permanente accessibile tale procedura attraverso la intranet aziendale e il proprio sito web, a tutta la popolazione aziendale ed anche a soggetti esterni legittimati. Assicura **formazione specifica** a gestore, sostituto e personale autorizzato, nonché informazione periodica al personale e agli altri destinatari. La procedura è riesaminata almeno annualmente e in occasione di modifiche normative o organizzative rilevanti.

2. Definizioni

Termine	Definizione
Società	L'entità giuridica che adotta la procedura e alla quale la segnalazione è riferita, ovvero Mashfrog Srl
Segnalante	Persona fisica che comunica informazioni sulle violazioni acquisite nel proprio contesto lavorativo, anche prima o dopo il rapporto nei casi previsti dalla legge.
Informazioni sulle violazioni	Informazioni, compresi fondati sospetti, su violazioni commesse o che, sulla base di elementi concreti, potrebbero essere commesse, e su tentativi di occultamento.
Contesto lavorativo	Attività lavorative o professionali presenti o passate attraverso cui si acquisiscono informazioni sulle violazioni e nel cui ambito può sorgere un rischio di ritorsione.
Segnalazione whistleblowing	Comunicazione scritta o orale che soddisfa i presupposti soggettivi e oggettivi del D.Lgs. 24/2023 applicabili alla Società.
Gestore	Preposto all'istituto *whistleblowing* indicato dall'azienda nella persona del dipendente di Mashfrog Srl , Riccardo Piol, specificamente formato e formalmente incaricato di ricevere e gestire le segnalazioni.
Misure restrittive dell'Unione Europea	Misure restrittive adottate dall'Unione Europea sulla base dell'articolo 29 del Trattato sull'Unione europea e dell'articolo 215 del Trattato sul funzionamento dell'Unione Europea
Sostituto del gestore	Individuato nella persona del dipendente di Mashfrog Srl, Ivana Pepe,

Tutti i diritti riservati

	formalmente incaricato di subentrare al Gestore nei casi di conflitto di interessi, assenza prolungata o impedimento, con analoghi requisiti e poteri.
Persona coinvolta	Persona fisica o giuridica cui la violazione è attribuita o comunque implicata nella segnalazione.
Facilitatore	Persona fisica che eventualmente assiste il segnalante nel processo di segnalazione, opera nel medesimo contesto lavorativo o è suo familiare, e il cui intervento deve rimanere riservato.
Ritorsione	Comportamento, atto od omissione, anche tentato o minacciato, posto in essere a causa della segnalazione, denuncia o divulgazione pubblica, che provoca o può provocare un danno ingiusto.
Seguito e riscontro	Il seguito comprende le azioni per valutare e verificare i fatti; il riscontro è la comunicazione al segnalante delle azioni previste o adottate e delle relative ragioni.
Organismo di Vigilanza (OdV)	Istituito con un ruolo di controllo e garanzia in merito a ricezione e monitoraggio dei flussi informativi, verifica del funzionamento dei canali, aggiornamento del Modello 231.
Violazioni	Comportamenti, atti od omissioni che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato e/o comportamenti che violano le misure restrittive dell'Unione europea di cui al capo I-bis, del titolo I, del libro II del codice penale, nonché dell'articolo 12, comma 1-bis, del decreto legislativo 25 luglio 1998, n. 286.

3. Destinatari

Possono utilizzare **i canali di segnalazione**, in relazione alle attività svolte presso o in favore della Società, i soggetti previsti all'art. 3 del D.Lgs. 24/2023:

- i dipendenti delle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n.165, ivi compresi i dipendenti di cui all'articolo 3 del medesimo decreto, nonché i dipendenti delle autorità amministrative indipendenti di garanzia, vigilanza o regolazione;
- i dipendenti degli enti pubblici economici, degli enti di diritto privato sottoposti a controllo pubblico ai sensi dell'articolo 2359 del codice civile, delle società in house, degli organismi di diritto pubblico o dei concessionari di pubblico servizio;
- i lavoratori subordinati di soggetti del settore privato, ivi compresi i lavoratori il cui rapporto di lavoro e' disciplinato dal decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, o dall'articolo 54-bis del decreto-legge 24 aprile 2017, n. 50, convertito, con modificazioni, dalla legge 21 giugno 2017, n. 96;
- i lavoratori autonomi, ivi compresi quelli indicati al capo Idella legge 22 maggio 2017, n. 81, nonché i titolari di un rapporto di collaborazione di cui all'articolo 409 del codice di procedura civile e all'articolo 2 del decreto legislativo n. 81 del 2015, che svolgono la propria attività lavorativa presso soggetti del settore pubblico o del settore privato;
- i lavoratori o i collaboratori, che svolgono la propria attività lavorativa presso soggetti del settore pubblico o del settore privato che forniscono beni o servizi o che realizzano opere in favore di terzi;
- i liberi professionisti e i consulenti che prestano la propria attività presso soggetti del settore pubblico o del settore privato;
- i volontari e i tirocinanti, retribuiti e non retribuiti, che prestano la propria attività presso soggetti del settore pubblico o del settore privato;
- gli azionisti e le persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o

rappresentanza, anche qualora tali funzioni siano esercitate in via di mero fatto, presso soggetti del settore pubblico o del settore privato.

Le segnalazioni possono essere effettuate anche durante il periodo di prova; prima dell'inizio del rapporto, se le informazioni sono state acquisite nella selezione o in altre fasi precontrattuali; dopo la cessazione, se acquisite durante il rapporto. Non è richiesto che il segnalante sia la persona direttamente danneggiata.

Il **facilitatore**, scelto dalla persona segnalante, può assisterla nel processo di segnalazione e il suo intervento deve rimanere riservato. Le **altre categorie tutelate** sono quelle previste dal D.Lgs. 24/2023 e richiamate dalle Linee Guida; la Società vieta inoltre ritorsioni verso chi assiste in buona fede una segnalazione sulla parità di genere.

Sono ammesse segnalazioni anonime. La loro trattazione interna è una scelta espressamente adottata dalla presente procedura; l'anonimato non impedisce la registrazione e la conservazione. Qualora l'autore sia successivamente identificato e subisca ritorsioni, le tutele del D.Lgs. 24/2023 si applicano se ricorrono le condizioni di legge.

4. Oggetto delle segnalazioni

4.1 Segnalazioni nell'istituto whistleblowing (D.Lgs. 24/2023)

Sono segnalabili le violazioni che ledono l'interesse pubblico o l'integrità della Società, conosciute nel contesto lavorativo, secondo il perimetro applicabile all'ente privato. Possono riguardare condotte già realizzate, fondati sospetti, condotte future sostenute da elementi concreti e tentativi di occultamento.
In particolare, le segnalazioni hanno ad oggetto informazioni circonstanziate relative a:

- condotte illecite rilevanti ai sensi del D.lgs. n. 231/2001;

- violazioni delle misure restrittive dell'Unione europea di cui al capo I-bis, del titolo I, del libro II del codice penale, nonché dell'articolo 12, comma 1-bis, del decreto legislativo 25 luglio 1998, n. 286;

- ogni altra violazione di leggi, regolamenti, norme o procedure aziendali, consistenti in:

1) illeciti amministrativi, contabili, civili o penali che non rientrano nei successivi numeri 3), 4), 5) e 6);
2) condotte illecite rilevanti ai sensi del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, o violazioni dei modelli di organizzazione e gestione ivi previsti, che non rientrano nei successivi numeri 3), 4), 5) e 6);
3) illeciti che rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione europea o nazionali indicati nell'allegato al d.lgs. 24/2023 ovvero degli atti nazionali che costituiscono attuazione degli atti dell'Unione europea indicati nell'allegato alla direttiva (UE) 2019/1937, seppur non indicati nell'allegato al presente decreto, relativi 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 e salute e benessere degli animali; salute pubblica; protezione dei consumatori; tutela della vita privata e protezione dei dati personali e sicurezza delle reti e dei sistemi informativi;
4) atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione di cui all'articolo 325 del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea specificati nel diritto derivato pertinente dell'Unione

europea;

5) atti od omissioni riguardanti il mercato interno, di cui all'articolo 26, paragrafo 2, del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea, comprese le violazioni delle norme dell'Unione europea in materia di concorrenza e di aiuti di Stato, nonché le violazioni riguardanti il mercato interno connesse ad atti che violano le norme in materia di imposta sulle società o i meccanismi il cui fine è ottenere un vantaggio fiscale che vanifica l'oggetto o la finalità della normativa applicabile in materia di imposta sulle società;
6) atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni di cui agli atti dell'Unione nei settori indicati nei precedenti numeri 3), 4) e 5).

4.2 Esclusioni e altri percorsi

Il gestore distingue le segnalazioni *whistleblowing* dalle segnalazioni ordinarie verificando i presupposti soggettivi e oggettivi previsti dal D.Lgs. 24/2023, come richiesto dalle Linee Guida ANAC (§ 3.5).

Controversie individuali e richieste relative al rapporto di lavoro sono indirizzate al percorso competente, salvo che integrino una violazione "whistleblowing" da trattare con questa procedura.

Non sono sufficienti indiscrezioni, meri sospetti privi di elementi concreti o informazioni palesemente prive di fondamento. Restano ferme le discipline sui segreti protetti e gli altri limiti di cui all'art. 1, comma 3, del decreto.

Il gestore comunica la qualificazione e indirizza le questioni estranee al perimetro della normativa whistleblowing verso il percorso competente, tutelando la riservatezza e limitando i dati trasmessi. La segnalazione non sostituisce le procedure per le emergenze né gli obblighi legali di denuncia o di immediata segnalazione dei pericoli per salute e sicurezza.

5. Canali di segnalazione interni e modalità di invio

5.1 Canali interni e accessibilità

La Società garantisce entrambe le modalità, scritta e orale, senza obbligare il segnalante a utilizzarle congiuntamente.

Le segnalazioni **in forma scritta** possono essere inviate avvalendosi del portale dedicato, raggiungibile dal sito web della Società ovvero direttamente dal seguente indirizzo: whistleblowing/mashfrog.com.

Le segnalazioni in **forma orale** secondo le seguenti modalità:

- **messaggistica vocale** tramite la suddetta piattaforma informatica;
- tramite **incontro diretto**, il quale potrà essere richiesto sempre tramite la piattaforma.

Il Portale rappresenta uno strumento accessibile e bidirezionale che consente di effettuare una comunicazione crittografata personale in grado di mettere in contatto il Segnalante ("whistleblower") con il Ricevente. La piattaforma è dotata di un sistema di crittografia automatica della identità che consente il mantenimento dell'anonimato del segnalante, ove questo decida di non comunicare i propri dati identificativi. L'identità sarà conosciuta soltanto dal Destinatario della segnalazione abilitato all'accesso.

Per le segnalazioni scritte tramite la piattaforma, il whistleblower accede al portale attraverso il link sopra

indicato e all'interno della piattaforma è presente il template standard che, una volta compilato, consente l'invio di una segnalazione e di allegarvi documenti.

Per le segnalazioni tramite messaggistica vocale, il Segnalante deve attivare la registrazione e memorizzare il messaggio. La voce sarà alterata per garantire l'anonimato. La segnalazione, previo consenso della persona segnalante, è documentata mediante registrazione su un dispositivo idoneo alla conservazione e all'ascolto oppure mediante trascrizione integrale. In caso di trascrizione, la persona Segnalante può verificare, rettificare o confermare il contenuto della trascrizione mediante la propria sottoscrizione.

Inviata la segnalazione, la piattaforma non trasmette notifiche ma fornisce un numero di codice con cui il whistleblower potrà controllare lo stato della propria segnalazione e dialogare con il Destinatario senza bisogno di utilizzare alcun account e-mail.

Si precisa che, in caso di richiesta di incontro diretto, dovranno essere indicati dal Segnalante i riferimenti – telefonici o indirizzo e-mail – per consentire di essere contattato dal Gestore delle segnalazioni. La segnalazione, previo consenso della persona Segnalante, è documentata a cura del Gestore delle segnalazioni mediante verbale. La persona segnalante può verificare, rettificare e confermare il verbale dell'incontro mediante la propria sottoscrizione.

6. Responsabilità del segnalante

Il segnalante presenta informazioni che, al momento dell'invio, ha fondati motivi di ritenere vere e riconducibili all'ambito del decreto. Non è richiesta la certezza dei fatti né la loro prova completa; i motivi personali che inducono a segnalare sono irrilevanti ai fini della protezione legale, se sussistono gli altri requisiti.

Il segnalante collabora, ove possibile, rispondendo alle **richieste di chiarimento**, mantiene riservate le interlocuzioni e utilizza i canali dedicati. Evita accuse consapevolmente false, documenti alterati e diffusioni non necessarie di dati personali. Non compie accessi abusivi, sottrazioni illecite o indagini che integrino autonomamente reati per procurarsi informazioni.

Le **limitazioni di responsabilità** dell'art. 20 del D.Lgs. 24/2023 operano qualora sussistano le condizioni previste dalla norma, quando vi siano fondati motivi per ritenere necessaria la rivelazione della violazione e la segnalazione sia effettuata nel rispetto dell'art. 16 del medesimo decreto. Non coprono comportamenti non collegati alla segnalazione o non strettamente necessari a rivelare la violazione, né acquisizioni di informazioni che costituiscano autonomamente reato. Restano ferme le categorie di segreto escluse dal decreto.

L'**archiviazione**, la mancata conferma dei fatti o un errore ragionevole non costituiscono di per sé abuso del canale e non giustificano sanzioni o ritorsioni. Le tutele legali non sono garantite quando sia accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale per diffamazione o calunnia, o per i medesimi reati commessi con la denuncia, oppure la responsabilità civile per lo stesso titolo nei casi di dolo o colpa grave; in tali ipotesi trova applicazione anche la disciplina sanzionatoria pertinente.

7. Destinatari e modalità di gestione

7.1 Gestore e Sostituto del gestore

La Società nomina con atto formale il Gestore delle segnalazioni e, prima dell'insorgere di situazioni

critiche, il Sostituto del gestore. Le nomine individuano compiti, poteri istruttori, risorse, accessi, formazione e responsabilità sul trattamento dei dati. I nominativi o le funzioni e i recapiti operativi sono pubblicati nella sezione dedicata.

RUOLO	INCARICATO/REFERENTE
Gestore delle segnalazioni	Nominato in data 03.11.2026 nella persona di Riccardo Piol
Sostituto del Gestore	Nominato in data 03.11.2026 nella persona di Ivana Pepe

Gestore e Sostituto sono individuati a partire dai requisiti previsti dalla legge e sono specificamente formati a operare senza conflitti di interessi. Il Sostituto dispone dei poteri e delle autorizzazioni necessari a garantire continuità e riservatezza nella gestione.

Il Gestore si astiene se è segnalante, persona coinvolta o ha rapporti, interessi personali o altre circostanze tali da compromettere l'imparzialità. Il fascicolo è assegnato al sostituto e l'accesso del Gestore in conflitto è escluso.

Il Sostituto interviene anche in caso di assenza prolungata, indicativamente superiore a 10 giorni lavorativi, o di impedimento che pregiudichi gli adempimenti. La sostituzione è organizzata tempestivamente anche per assenze più brevi, quando necessario a rispettare le scadenze; non comporta la ripartenza dei termini.

Se anche il sostituto è in conflitto, per le segnalazioni che possono accedere al canale esterno il segnalante può rivolgersi ad ANAC nei presupposti dell'art. 6.

7.2 Ricezione, registrazione e valutazione preliminare

Il gestore registra ciascuna segnalazione, incluse quelle anonime, in un fascicolo riservato con codice univoco, data di ricezione, stato, scadenze e attività svolte. **Entro 7 giorni** dalla ricezione rilascia avviso di ricevimento: l'avviso attesta la presa in carico, senza anticipare una valutazione di fondatezza.

Chi riceve per errore una segnalazione qualificabile come *whistleblowing* la trasmette al gestore entro sette giorni dal ricevimento, dandone contestuale notizia al segnalante, senza conservarne copie o inoltrarla ad altri. La volontà di beneficiare delle tutele può essere espressa o desumibile dalla segnalazione.

Il Gestore **verifica i presupposti soggettivi e oggettivi**, il regime applicabile alla Società e la sufficiente precisione dei fatti. Può chiedere chiarimenti, senza subordinare l'esame all'identificazione di un autore anonimo. La mancata risposta non comporta automaticamente l'archiviazione: il gestore valuta se gli elementi disponibili consentano comunque verifiche.

Le segnalazioni anonime sufficientemente circostanziate sono esaminate secondo il medesimo percorso operativo. L'avviso e il riscontro sono resi tramite il dialogo anonimo o il recapito disponibile; se manca qualsiasi possibilità di interlocuzione, il Gestore documenta tale impossibilità nel fascicolo.

7.3 Istruttoria, esito e riscontro

Il Gestore effettua le verifiche necessarie, acquisisce documenti pertinenti e, se opportuno, svolge audizioni. Può avvalersi di personale di supporto formalmente individuato, autonomo, formato e autorizzato, o di specialisti esterni vincolati alla riservatezza. Agli altri uffici o consulenti coinvolti per specifici accertamenti trasmette soltanto quesiti, risultati ed estratti anonimizzati necessari, evitando elementi che consentano di risalire, anche indirettamente, al segnalante.

La **persona coinvolta** è trattata con imparzialità e senza presunzioni di responsabilità; può essere sentita

Tutti i diritti riservati

e, su richiesta, è sentita anche mediante acquisizione di osservazioni scritte e documenti. L'istruttoria e le interlocuzioni sono organizzate senza compromettere la riservatezza o l'acquisizione delle evidenze.

In presenza di un **rischio attuale per le persone**, il gestore attiva tempestivamente gli organi competenti non coinvolti per misure proporzionate di protezione e prevenzione, comunicando solo quanto necessario. Le misure non anticipano un giudizio di colpevolezza e non penalizzano chi segnala o la persona che riferisce di aver subito abusi.

Terminati gli accertamenti, il gestore dispone autonomamente l'**archiviazione motivata** oppure **trasmette gli esiti** agli organi o alle autorità competenti per i seguiti. Può proporre correzioni di processi e presìdi. Non decide la responsabilità individuale né irroga sanzioni: tali valutazioni spettano agli organi competenti. L'esito istruttorio non è subordinato al preventivo esame o all'approvazione della governance.

Il riscontro è fornito entro 3 mesi dalla ricezione della segnalazione. Se gli accertamenti richiedono più tempo, il gestore informa entro tale termine sullo stato dell'istruttoria e comunica successivamente l'esito finale, senza differire il riscontro iniziale.

ATTIVITÀ	TERMINI
Avviso di ricevimento	Entro 7 giorni dalla ricezione della segnalazione.
Inoltro da destinatario non competente	Entro 7 giorni dal ricevimento, con contestuale notizia al segnalante.
Incontro orale richiesto	Termine ragionevole; obiettivo interno di 15 giorni dalla richiesta.
Valutazione preliminare e istruttoria	Avvio tempestivo e seguito diligente; nessuna proroga automatica del termine di riscontro.
Riscontro	Entro 3 mesi dalla ricezione della segnalazione o entro 3 mesi dalla scadenza dei 7 giorni dalla presentazione.
Esito finale	Al completamento dell'istruttoria, anche se successivo al riscontro interlocutorio.
Conservazione	Per il tempo necessario e comunque non oltre 5 anni dalla comunicazione dell'esito finale.

7.4 Conservazione della documentazione

La documentazione whistleblowing è conservata con accesso riservato per il tempo strettamente necessario e comunque non oltre 5 anni dalla comunicazione dell'esito finale, quindi cancellata secondo modalità sicure e verificabili.

I dati manifestamente non utili non sono raccolti o sono eliminati senza ritardo. Gli atti di autonomi procedimenti conseguenti seguono i propri termini legali e sono conservati separatamente, limitando i riferimenti al segnalante.

8. Segnalazioni esterne

I soggetti segnalanti possono dirigere le proprie segnalazioni direttamente all'ANAC solamente se ricorre una delle seguenti condizioni:

- non è prevista nel contesto lavorativo l'attivazione obbligatoria del canale di segnalazione interna o questo, anche se obbligatorio, non è attivo/conforme;
- la persona segnalante ha già effettuato una segnalazione interna e la stessa non ha avuto seguito;

Tutti i diritti riservati

- la persona segnalante ha fondati motivi di ritenere che, se effettuasse una segnalazione interna, alla stessa non sarebbe dato efficace seguito, o che la stessa segnalazione possa determinare i rischi di ritorsione;
- la persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

8.1 Gestione del canale di segnalazione esterna

Le segnalazioni possono essere dirette all'ANAC per il tramite di un canale di segnalazione esterna mediante il seguente link di collegamento https://whistleblowing.anticorruzione.it.

La segnalazione esterna presentata a soggetti diversi dall'ANAC è trasmessa, entro 7 giorni dal suo ricevimento, ad ANAC, dando contestuale notizia della trasmissione alla persona Segnalante, inserendola nella piattaforma informatica di ANAC e seguendo le istruzioni pubblicate all'interno della procedura adottata dall'Autorità e pubblicata sul sito istituzionale della stessa.

9. Divulgazione pubblica e denuncia all'Autorità

Divulgazione pubblica

Per il Segnalante è prevista una ulteriore modalità di segnalazione consistente nella divulgazione pubblica ossia rendere di pubblico dominio – tramite la stampa o mezzi elettronici o comunque tramite mezzi in grado di raggiungere un numero elevato di persone – le informazioni sulle violazioni.

La protezione del Segnalante che opti per tale modalità di segnalazione viene riconosciuta se al momento della divulgazione ricorre una delle seguenti condizioni:

1) ad una segnalazione interna, a cui la Società non ha dato riscontro in merito alle misure previste o adottate per dare seguito alla segnalazione nei tre mesi indicati, ha fatto seguito una segnalazione esterna ad ANAC la quale, a sua volta, non ha fornito riscontro al segnalante entro termini ragionevoli;

2) la persona ha già effettuato direttamente una segnalazione ad ANAC, la quale, tuttavia, non ha dato riscontro al segnalante in merito alle misure previste od adottate per dare seguito alla segnalazione;

3) la persona effettua direttamente una divulgazione pubblica in quanto, sulla base di motivazioni ragionevoli e fondate, alla luce delle circostanze del caso concreto, ritiene che la violazione possa rappresentare un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse;

4) la persona effettua direttamente una divulgazione pubblica poiché, sempre sulla base delle motivazioni sopra esposte, ritiene che la segnalazione esterna possa comportare il rischio di ritorsioni oppure possa non avere efficacia e seguito.

Anche per il soggetto che utilizza il canale di divulgazione pubblica restano ferme le misure di protezione previste per il Segnalante.

Denuncia alla Autorità giurisdizionale

I Segnalanti possono valutare di rivolgersi alle Autorità nazionali competenti, giudiziarie e contabili, per inoltrare una denuncia di condotte illecite di cui siano venuti a conoscenza nel contesto lavorativo.

Tutti i diritti riservati

10. Flussi informativi con l'OdV e con la Governance

Il Gestore trasmette all'OdV una relazione semestrale sul funzionamento del sistema riportando:

- numero e tipologia delle segnalazioni ricevute nel periodo interessato;
- tempi di presa in carico e riscontro;
- esiti aggregati;
- criticità dei presìdi e stato delle azioni correttive.

I dati forniti sono anonimizzati e aggregati in modo da evitare identificazioni indirette.

Gli organi coinvolti nei fatti sono esclusi dai flussi del caso; il Gestore individua interlocutori competenti e non in conflitto.

La governance della Società garantisce risorse, formazione e adeguatezza del sistema; monitora il funzionamento generale senza dirigere le singole istruttorie e interferire con l'istituto, accedere indiscriminatamente ai fascicoli o approvare le determinazioni del Gestore.

Gli esiti per iniziative disciplinari, rimedi organizzativi o trasmissioni alle autorità sono inviati ai destinatari competenti attraverso modalità sicure. Ogni flusso è documentato indicando destinatario, finalità e dati comunicati; non sono previste copie generalizzate a responsabili gerarchici o organi di gruppo.

11. Formazione e Informazione

In merito alle attività di **informazione**, oltre a provvedere alla pubblicazione sul sito internet e sulla intranet aziendale di tutta la documentazione necessaria alla corretta e diffusa conoscenza dell'istituto e del suo utilizzo, la Società provvede a:

- Informare dell'attivazione dell'istituto ogni dipendente con contratto di lavoro in essere con la Società all'atto dell'attivazione dell'istituto stesso.
- Informare ogni dipendente neoassunto dell'esistenza e accessibilità dell'istituto all'atto dell'avio del contratto di lavoro
- Informare con tempestività i dipendenti della Società di eventuali aggiornamenti o modifiche della normativa e/o delle modalità di accesso ed utilizzo dei sistemi correlati;

In merito alle attività di **formazione**, la Società provvede a:

- Formare l'intera popolazione aziendale sulle caratteristiche proprie dell'istituto e sulle modalità di accesso e fruizione alla piattaforma crittografata, con apposito webinar online che si svolge con cadenza annuale. I contenuti formativi di tale webinar vengono resi permanentemente disponibili e fruibili ai dipendenti tramite la intranet aziendale;
- Formare i nuovi assunti sulle caratteristiche proprie dell'istituto e sulle modalità di accesso e fruizione alla piattaforma crittografata, con apposita sessione all'atto dell'assunzione.
- Formare i membri delle funzioni di staff, sulle caratteristiche proprie dell'istituto e sulle modalità di accesso e fruizione alla piattaforma crittografata, facendo particolare riferimento alle responsabilità proprie e agli obblighi di riservatezza e privacy che possono interessarli nello svolgimento delle loro funzioni.
- Formare il Gestore ed il Sostituto del Gestore, tramite specifico corso all'atto dell'incarico, sulle caratteristiche dell'istituto, le responsabilità del ruolo, il processo di governance e le azioni correlate, valutando l'opportunità di sessioni di aggiornamento nel caso di modifiche della normativa;
- Formare il Gestore ed il Sostituto del Gestore, tramite specifica sessione di formazione tecnica, all'atto dell'incarico, sulle modalità di utilizzo e gestione della piattaforma crittografata, valutando

l'opportunità di aggiornamenti nel caso di modifiche della stessa.

12. Obblighi di riservatezza

L'identità del segnalante e qualsiasi informazione da cui possa essere desunta, direttamente o indirettamente, non sono rivelate senza il suo consenso espresso a persone diverse da quelle competenti a ricevere o dare seguito alle segnalazioni ed espressamente autorizzate a trattare i dati, fatti salvi i casi e i limiti stabiliti dalla legge. La riservatezza riguarda anche facilitatori, persone coinvolte o menzionate, contenuti e documentazione, ed è garantita durante tutte le fasi.

La segnalazione è utilizzata soltanto per il seguito necessario. Il personale non autorizzato che la riceva per errore non la diffonde e segue l'inoltro riservato del capitolo 7. Supporti cartacei sono custoditi in archivi riservati; i sistemi digitali prevedono misure di sicurezza proporzionate. La tracciatura della gestione non deve trasformarsi in tracciamento dell'utente che accede al canale per segnalare.

La Società, quale titolare per i trattamenti di propria competenza, identifica le basi giuridiche, fornisce l'informativa, effettua la valutazione d'impatto prevista dall'art. 13 del decreto e formalizza autorizzazioni e contratti con i responsabili esterni. Il consenso alla registrazione o alla rivelazione dell'identità non va confuso con la base giuridica generale del trattamento. Per le segnalazioni estranee al decreto sono individuate autonomamente le basi giuridiche e le condizioni per eventuali dati particolari o relativi a reati.

La segnalazione può essere trasmessa alle autorità giudiziarie competenti, preservando l'identità del segnalante ed evidenziando che è pervenuta ai sensi della disciplina whistleblowing. Le persone sono preventivamente informate di tale eventualità. Se l'autorità giudiziaria o contabile richiede successivamente l'identità, il gestore la fornisce previa notifica alla persona segnalante, secondo le indicazioni del § 3.5 delle Linee Guida e nel rispetto delle disposizioni applicabili.

Quando la contestazione disciplinare è fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione e conoscere l'identità è indispensabile per la difesa dell'incolpato, la segnalazione è utilizzabile a tali fini solo con il consenso espresso del segnalante alla rivelazione della propria identità, come richiamato a pagina 26 delle Linee Guida. Il gestore documenta la necessità e il consenso, applicando gli ulteriori adempimenti dell'art. 12 del D.Lgs. 24/2023.

L'esercizio dei diritti delle persone interessate è gestito secondo la **disciplina privacy** e le disposizioni specifiche del whistleblowing, senza compromettere la riservatezza del segnalante. Le richieste sono indirizzate al presidio competente e non danno accesso indiscriminato ai fascicoli. Gli obblighi di riservatezza proseguono dopo la chiusura della segnalazione e la cessazione dell'incarico o del rapporto.

13. Divieto di discriminazione

La Società vieta qualsiasi **discriminazione o ritorsione** causata dalla segnalazione o dall'assistenza prestata al segnalante. Il divieto comprende atti tentati o minacciati e opera anche per le segnalazioni sulla parità di genere estranee al D.Lgs. 24/2023, quale garanzia aziendale, ferme le tutele di legge pertinenti.

Sono **esempi di ritorsione**: licenziamento, sospensione o misure equivalenti; demansionamento o mancata promozione; riduzione della retribuzione o cambiamenti ingiustificati di sede, orario o mansioni; valutazioni o referenze negative; ostacoli alla formazione; misure disciplinari pretestuose; intimidazioni, molestie, ostracismo; danni reputazionali o economici; mancato rinnovo, cessazione anticipata o risoluzione di rapporti professionali o commerciali causati dalla segnalazione.

Tutti i diritti riservati

Il segnalante può comunicare il **sospetto di ritorsione** al Gestore o, se coinvolto, al Sostituto. Il destinatario esamina tempestivamente gli elementi e attiva gli organi competenti non coinvolti per misure di protezione, verifica e ripristino. HR/P&O e i responsabili competenti motivano e documentano i provvedimenti organizzativi che riguardano il segnalante, evitando che le misure protettive lo penalizzino o rivelino inutilmente la sua identità.

Per le ritorsioni rientranti nella disciplina *whistleblowing* è possibile comunicare ad ANAC gli atti o comportamenti ritenuti ritorsivi. Le Linee Guida rinviano alla Delibera n. 311/2023 per la configurazione delle ritorsioni e le relative tutele; la Società rende disponibili le informazioni sul percorso competente, ferme le misure di protezione e gli strumenti previsti dalla legge.

14.Sanzioni

11.1 Sistema disciplinare e conseguenze contrattuali

La violazione della procedura comporta le conseguenze previste dal sistema disciplinare aziendale e, ove applicabile, dal Modello 231, nel rispetto della legge, dei CCNL e delle garanzie del procedimento.

Sono sanzionabili, secondo responsabilità e proporzionalità, ritorsioni; ostacoli anche tentati alla segnalazione; violazioni della riservatezza; omessa istituzione dei canali o procedure mancanti o non conformi; omissione delle verifiche e analisi; accessi indebiti, diffusione o alterazione della documentazione.

Per dipendenti e dirigenti si applicano le misure disciplinari pertinenti; per amministratori e organi sociali le misure deliberate dagli organi competenti secondo legge e statuto; per consulenti, fornitori e altri terzi le conseguenze contrattuali previste, inclusa la risoluzione ove ne ricorrano i presupposti.

La responsabilità del segnalante per segnalazioni diffamatorie o calunniose è valutata nelle condizioni indicate al capitolo 6 e nell'art. 16, comma 3, del decreto. Non sono sanzionabili la sola archiviazione, l'assenza di riscontri o l'errore ragionevole. L'accertamento disciplinare compete agli organi preposti e non al gestore.

11.2 Sanzioni amministrative ANAC e altre responsabilità

L'ANAC ha l'autorità per sanzionare sia la Società che la persona segnalante nella seguente casistica:

- da 10.000 a 50.000 euro per mancata istituzione dei canali, mancata adozione delle procedure o procedure non conformi agli artt. 4 e 5 del D.Lgs. 24/2023 (§ 2.3).

- da 10.000 a 50.000 euro per accertamento di ritorsioni, ostolo o tentativo di ostacolo della segnalazione, violazione dell'obbligo di riservatezza.

- Da 500 a 2.500 euro, nel caso di cui all'art. 16, comma 3, D.lgs. 24/2023, salvo che la persona segnalante sia stata condannata, anche in primo grado, per i reati di diffamazione o di calunnia o comunque per i medesimi reati commessi con la denuncia all'Autorità giudiziaria o contabile.

Le sanzioni di competenza da ANAC sono normate e applicate dalla stessa all'esito del procedimento di propria competenza, nei confronti dei responsabili individuati secondo legge.

Le sanzioni di competenza della Società sono applicate all'esito del procedimento ANAC, nei confronti dei responsabili individuati secondo legge, secondo quanto previsto dal CCNL in uso.

Tutti i diritti riservati

15. Registrazioni

Titolo	archiviazione
PG_30_07_ Whistleblowing	Sharepoint; Intranet aziendale, sito mashfrog.com

16. Revisioni

Data	N° Revis.	Descrizione
15/01/2024	1.0	Emissione
04/11/2026	2.0	Revisione completa della procedura a seguito dell'adozione del MOG 231