

PROCEDURA WHISTLEBLOWING

Gestione delle Segnalazioni di condotte illecite o irregolarità

SOCIETA' MIDAC S.P.A.

VIA A. VOLTA 2 (Z.I.) - 37038 SOAVE (VR) - ITALIA

N°	DATA	MOTIVO	APPROVATO DAL CDA (IL LEGALE RAPPRESENTANTE)
1	15.07.2023	Entrata in vigore – prima stesura	

SOMMARIO

1. Premessa.....	3
2. Contesto di riferimento	3
3. Introduzione al Whistleblowing.....	3
4. Oggetto	4
5. Obiettivi.....	4
6. Definizioni e Normativa di Riferimento	4
7. Soggetti coinvolti.....	6
8. Descrizione della procedura	6
a. Oggetto e requisiti della Segnalazione.....	6
b. Modalità di Segnalazione	6
9. Gestione delle Segnalazioni.....	7
a. Protocollazione e custodia	7
b. Istruttoria	7
c. Investigazione e comunicazione dell'esito.....	8
d. Archiviazione.....	8
10. Situazioni di Conflitto d'interessi	8
11. La tutela del Segnalante.....	9
a. La tutela della riservatezza del Segnalante.....	9
b. Il divieto di discriminazione nei confronti del Segnalante.....	9
12. Infrazione della procedura	9
13. Revisioni della procedura	9

1. Premessa

Per Midac S.p.A. (la Società) il rispetto dei principi e dei valori espressi nel Codice Etico è responsabilità di tutti: di coloro che lavorano nella Società, per conto della Società, delle terze parti.

Midac S.p.A. supporta ed incoraggia chiunque intenda segnalare una potenziale condotta inappropriata, scorretta o di presunta violazione dei principi espressi nel Codice Etico, nel Modello organizzativo D.Lgs. 231/2001 ed in generale potenziali violazioni di leggi e regolamenti¹.

2. Contesto di riferimento

Il 9 marzo 2023 il Consiglio dei Ministri ha approvato il decreto legislativo recante attuazione della Direttiva UE 1937/2019 in materia di whistleblowing e la nuova legge italiana sul whistleblowing (D.Lgs n.24/2023) è entrata ufficialmente in vigore.

Il Legislatore con il D.lgs 24/2023 (c.d. “**Legge sul Whistleblowing**”) ha definito:

- gli aspetti di tutela del soggetto che effettua una Segnalazione;
- gli obblighi degli Enti e delle società in termini di non discriminazione dei Segnalanti e tutela della riservatezza degli stessi;
- la necessità della presenza di uno o più canali (con modalità informatiche) che consentano ai soggetti Segnalanti di presentare le Segnalazioni garantendo la riservatezza dell’identità del Segnalante;
- il divieto di atti di ritorsione o discriminatori nei confronti del Segnalante per motivi collegati alla Segnalazione;
- la necessità di prevedere nel sistema disciplinare sanzioni nei confronti di chi viola le misure di tutela del Segnalante, nonché di chi effettua con dolo o colpa grave Segnalazioni che si rivelano infondate.

Nella legge si ribadisce inoltre che la segnalazione di condotte illecite rilevanti ai sensi del decreto 231/2001 o di violazioni del modello di organizzazione e gestione della Società, di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte effettuata dal dipendente-Segnalante debba essere **circostanziata e fondata su elementi di fatto precisi e concordanti**, di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte.

La Società potrà, ove ritenuto opportuno, estendere - comunque nei limiti dell’applicabilità della stessa - la presente procedura anche a soggetti terzi che non siano dipendenti della Società.

3. Introduzione al Whistleblowing

Il “**whistleblowing**” è la segnalazione compiuta da un soggetto che, nello svolgimento delle proprie mansioni, si accorge di un **illecito, un rischio o una situazione di pericolo che possa arrecare danno all’azienda/ente per cui lavora, nonché a clienti, colleghi, cittadini, e qualunque altra categoria di soggetti**.

La Società, sensibile alle tematiche etiche e di corretta condotta del proprio business, ha implementato dei sistemi interni di segnalazione delle violazioni per consentire a chiunque ne abbia titolo ai sensi della normativa di segnalare gli atti o fatti che possano costituire condotte illecite o una violazione del Codice Etico ovvero del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D.Lgs. 231/01.

La Legge sul Whistleblowing individua:

- i soggetti che possono attivare una segnalazione;
- gli atti o i fatti che possono essere oggetto di segnalazione, nonché i requisiti che le Segnalazioni devono prevedere per poter essere prese in considerazione;
- le modalità attraverso cui segnalare le presunte violazioni e i soggetti preposti alla ricezione delle

¹ Le violazioni possono riguardare sia disposizioni normative nazionali che dell’Unione Europea, rientrano pertanto nell’ambito oggettivo della segnalazione: 1) Violazioni delle disposizioni normative nazionali: in tale categoria vi rientrano gli illeciti penali, civili, amministrativi o contabili diversi rispetto a quelli specificamente individuati come violazioni del diritto UE. In secondo luogo, nell’ambito delle violazioni in esame rientrano i reati presupposto per l’applicazione del d.lgs. n. 231/2001 e le violazioni dei modelli di organizzazione e gestione previsti nel citato d.lgs. n. 231/2001, anch’esse non riconducibili alle violazioni del diritto dell’UE.

2) Violazioni della normativa europea: A) Illeciti commessi in violazione della normativa dell’UE indicata nell’Allegato 1 al d.lgs. n. 24/2023 e di tutte le disposizioni nazionali che ne danno attuazione; B) Atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell’Unione Europea (art. 325 del TFUE lotta contro la frode e le attività illegali che ledono gli interessi finanziari dell’UE) come individuati nei regolamenti, direttive, decisioni, raccomandazioni e pareri dell’UE; C) Atti od omissioni riguardanti il mercato interno, che compromettono la libera circolazione delle merci, delle persone, dei servizi e dei capitali (art. 26, paragrafo 2, del TFUE); D) Atti o comportamenti che vanificano l’oggetto o la finalità delle disposizioni dell’Unione Europea nei settori indicati ai punti precedenti.

Segnalazioni;

- il processo di istruttoria ed eventualmente di investigazione nel momento in cui viene effettuata una Segnalazione;
- la garanzia della riservatezza e della protezione dei dati personali del soggetto che effettua la Segnalazione e del soggetto eventualmente segnalato;
- il divieto di ritorsioni ed il divieto di discriminazione nei confronti del soggetto Segnalante.

4. Oggetto

Scopo del presente documento è rappresentare le **modalità operative per la gestione delle Segnalazioni** e delle eventuali conseguenti investigazioni, a fronte di condotte illecite, anche rilevanti ai sensi del decreto 231/2001 e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, o di violazioni del modello di organizzazione e gestione della Società, di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte.

Nel campo di applicazione della procedura **non sono invece ricomprese**:

- segnalazioni su situazioni di carattere personale aventi ad oggetto rivendicazioni o rimostranze relative ai rapporti con i superiori gerarchici o con i colleghi, nonché relative all'esecuzione della propria prestazione lavorativa;
- segnalazioni fondate su meri sospetti o voci inerenti fatti personali non costituenti illecito: ciò in quanto è necessario sia tenere conto anche dell'interesse dei terzi oggetto delle informazioni riportate nella Segnalazione, sia evitare che la Società svolga attività ispettive interne che rischiano di essere poco utili e comunque dispendiose.

5. Obiettivi

Scopo del presente documento, è quello di **far emergere episodi di illiceità o irregolarità all'interno della Società**, chiarendo e rendendo agevole il ricorso alla Segnalazione da parte del Segnalante e rimuovendo eventuali fattori che possano ostacolare o disincentivare il ricorso all'istituto.

L'obiettivo della procedura è dunque, da una parte, quello di fornire al Segnalante chiare indicazioni operative circa oggetto, contenuti, destinatari e modalità di trasmissione delle Segnalazioni e, dall'altra, quello di informarlo circa le forme di tutela e riservatezza che gli vengono riconosciute e garantite.

Il presente documento si prefigge di:

- creare **una cultura aziendale basata sulla trasparenza e sulla fiducia**;
- **rimuovere i fattori** che possono **ostacolare o disincentivare la Segnalazione**;
- **fornire chiare indicazioni operative** sulle modalità di effettuazione delle Segnalazioni.

6. Definizioni e Normativa di Riferimento

Comitato Interno Whistleblowing

Soggetto incaricato alla gestione delle Segnalazioni. Il Comitato Interno è un organo collegiale ed è composto dalle seguenti funzioni:

- Chief Financial Officer
- Responsabile Ufficio Legale

Soggetto Esterno a supporto del Comitato Interno Whistleblowing

Soggetto che gestisce le attività operative attraverso l'accesso alla piattaforma di segnalazione, secondo le modalità dettate dalla presente Procedura, condividendo le Segnalazioni e le azioni da intraprendere con il Comitato Interno Whistleblowing. L'attività è assegnata alla società Crowe Bompani SpA.

Organismo di Vigilanza o OdV

Organo incaricato di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello 231 e di curarne il relativo aggiornamento in conformità con le prescrizioni dell'art. 6, comma 1, lettera b) del D.Lgs. 231/01.

Segnalazione

Qualsiasi comunicazione, interna o esterna, ricevuta tramite i canali individuati avente ad oggetto (i) comportamenti posti in essere in violazione di norme, interne ed esterne, che disciplinano l'attività di Midac S.p.A., compresi il Codice Etico e il Modello di Organizzazione Gestione e Controllo ex D.L.gs 231/01; (ii) qualsiasi altra condotta illecita ed immorale che possa determinare un danno economico, patrimoniale e/o d'immagine per la Società. Tali comportamenti devono essere compiuti da, o riferibili a, membri degli organi sociali, degli organi di controllo, dipendenti, stagisti, tirocinanti, collaboratori, fornitori, appaltatori, consulenti, clienti, partner in relazioni d'affari e, più in generale, tutti coloro che agiscono in nome e per conto di Midac S.p.A., nonché tutti gli altri soggetti che a qualsiasi titolo entrano in contatto con Midac S.p.A.

Segnalante

Soggetto che effettua una Segnalazione.

Segnalato

Soggetto a cui è attribuita la violazione.

Codice Etico

Documento che definisce l'insieme dei principi e dei valori etici adottati da Midac S.p.A.

D.Lgs. 231/2001

Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231 recante la "Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell'art. 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300" e successive modifiche e integrazioni.

Modello 231

Il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo adottato da Midac S.p.A. in ottemperanza al D.Lgs. 231/01.

Normativa Privacy

Si intende il Regolamento UE 2016/679 del Parlamento Europeo e del Consiglio del 27 aprile 2016 relativo alla protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali e alla libera circolazione di tali dati (anche "GDPR"), la Convenzione 108 nonché qualsiasi altra normativa internazionale sulla protezione dei dati personali ivi compresi i provvedimenti del Garante italiano o di altra Autorità estera per la protezione dei dati personali.

L. 179/2017

Legge 30 Novembre 2017, n. 179 recante le "Disposizioni per la tutela degli autori di Segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato" e successive modifiche e integrazioni.

Dir. EU 2019/1937

Direttiva del Parlamento Europeo e del Consiglio del 23 ottobre 2019 riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione.

D.Lgs. 24/2023

Decreto Legislativo 10 Marzo 2023, n.24 il quale rappresenta l'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.

7. Soggetti coinvolti

In linea con le normative vigenti e con le best practice, **la Segnalazione può essere presentata da:**

- lavoratori dipendenti o ex dipendenti della Società, anche nelle forme diverse dal rapporto di lavoro subordinato, e tutte quelle persone fisiche e/o giuridiche che operano/hanno operato sulla base di rapporti contrattuali di lavoro o collaborazione e commerciali con la Società;
- i membri degli organi di amministrazione e controllo;
- soggetti terzi tra cui, a titolo di esempio, i clienti, i fornitori, i consulenti, i partner commerciali, i soggetti il cui rapporto di lavoro non è ancora iniziato o è terminato, gli azionisti, ecc.

Le Segnalazioni **possono riguardare i seguenti soggetti:**

- dipendenti;
- membri degli organi di amministrazione e controllo;
- soggetti terzi (es. clienti, fornitori, consulenti, collaboratori, stagisti, tirocinanti, partner commerciali).

8. Descrizione della procedura

a. Oggetto e requisiti della Segnalazione

Il Segnalante potrà segnalare violazioni di una qualsivoglia natura, sia essa un fatto o un atto omissivo, che possano integrare illeciti anche solo potenzialmente contrari alle normative di legge e regolamentari interne della Società.

Potrebbero essere segnalate, a titolo meramente esemplificativo e non esaustivo, violazioni riguardanti:

- conflitti di interesse o altre violazioni del Codice Etico e di regolamenti interni;
- acquisizione illecita di informazioni riservate e furto di beni materiali e/o immateriali;
- attività illecite e/o fraudolente che possano causare danni al patrimonio aziendale in generale;
- atti di corruzione tentati, presunti o effettivi, posti in essere direttamente, per il tramite o su sollecitazione di soggetti terzi (es. fornitori, consulenti, collaboratori, clienti ed intermediari);
- violazioni delle norme a tutela del lavoratore e dell'ambiente nel quale opera;
- qualsiasi condotta illecita, come prevista all'interno del Modello 231 della Società.

b. Modalità di segnalazione

Al fine di facilitare le segnalazioni è stato definito il seguente canale:

- **Software o Piattaforma on line** accessibile da qualunque device all' indirizzo:

<https://areariservata.mygovernance.it#!/WB/midac>

questo strumento garantisce, attraverso la cifratura delle informazioni, la totale riservatezza dell'identità del Segnalante, unitamente alla conservazione dell'integrità del dato.

La Segnalazione sarà indirizzata automaticamente attraverso la suddetta piattaforma e sarà trattata con **sollecitudine**, in modo **riservato** e **professionale** dal Soggetto Esterno unitamente al Comitato Interno Whistleblowing.

La Società potrebbe prendere in considerazione anche Segnalazioni anonime, ove queste si presentino adeguatamente circostanziate², e rese con dovizia di particolari, siano cioè tali da far emergere fatti e situazioni relazionandoli a contesti

² Una segnalazione può ritenersi circostanziata se consente di individuare elementi di fatto ragionevolmente sufficienti per avviare un'investigazione (ad es.: l'illecito commesso, il periodo di riferimento ed eventualmente il valore, le cause e la finalità dell'illecito, la società/divisione interessata, le persone/unità coinvolte, l'anomalia sul sistema di controllo).

determinati (es.: prove documentali, indicazione di nominativi o qualifiche particolari, menzione di uffici specifici, procedimenti o eventi particolari, ecc.).

La Segnalazione - anche quella non anonima - **deve essere circostanziata e avere un grado di completezza ed esaustività più ampia possibile.**

Il Segnalante è tenuto a fornire tutti gli elementi disponibili e utili a consentire ai soggetti competenti di procedere alle dovute ed appropriate verifiche ed accertamenti a riscontro della fondatezza dei fatti oggetto di Segnalazione, quali:

- una chiara e completa **descrizione dei fatti oggetto** della Segnalazione;
- le circostanze **di tempo e di luogo in cui sono stati commessi i fatti** oggetto della Segnalazione;
- le **generalità** o altri elementi che consentano di **identificare il/i soggetto/i** che ha/hanno posto in essere i fatti segnalati (ad es. qualifica, sede di servizio in cui svolge l'attività);
- gli **eventuali documenti a supporto** della Segnalazione;
- l'indicazione di eventuali altri soggetti che possano riferire sui fatti oggetto di Segnalazione;
- ogni altra informazione che possa fornire utile riscontro circa la sussistenza dei fatti segnalati.

Affinché una Segnalazione sia circostanziata, tali requisiti non devono necessariamente essere rispettati contemporaneamente, in considerazione del fatto che il Segnalante può non essere nella piena disponibilità di tutte le informazioni richieste.

Attraverso il canale informatico e quindi tramite il Software il Segnalante verrà guidato in ogni fase della Segnalazione e gli verranno richiesti, al fine di circostanziare al meglio la stessa, una serie di campi da compilare obbligatoriamente rispettando i requisiti richiesti.

È indispensabile che gli elementi indicati siano conosciuti direttamente dal Segnalante e non riportati o riferiti da altri soggetti.

9. Gestione delle Segnalazioni

Una volta ricevuta la Segnalazione secondo i canali previsti nella presente procedura la gestione della stessa è in carico al **Comitato Interno Whistleblowing**, con il supporto del soggetto esterno incaricato alla gestione della piattaforma, ed è articolata in quattro fasi:

- a. protocollazione e custodia;*
- b. istruttoria;*
- c. investigazione e comunicazione dell'esito;*
- d. archiviazione.*

a. Protocollazione e custodia

Il Software prevede una protocollazione completa e riservata in conformità con la normativa di riferimento.

b. Istruttoria

L'istruttoria preliminare ha lo scopo di verificare la fondatezza della Segnalazione ricevuta. La Segnalazione è direttamente inoltrata al Soggetto Esterno incaricato delle attività operative attraverso l'accesso alla Piattaforma, il quale informa tempestivamente e collabora con il **Comitato interno Whistleblowing** per valutare i contenuti, effettuando un primo *screening* e:

- laddove rilevi da subito che la stessa sia **palesamente infondata** procede all'archiviazione immediata;
- laddove la Segnalazione **non sia ben circostanziata** richiede, laddove possibile, ulteriori informazioni al Segnalante. Nel caso in cui non sia possibile raccogliere informazioni sufficienti a circostanziare la Segnalazione e avviare l'indagine questa viene archiviata;
- in caso la Segnalazione appaia **circostanziata** con elementi di fatto precisi e concordanti procede con le fasi dell'istruttoria.

Qualora la segnalazione abbia rilievo ai fini del D. Lgs. 231/2001, integrando la stessa una violazione del Modello Organizzativo o del Codice Etico o uno dei fatti di reato previsti dal decreto, ne viene data comunicazione all'Organismo di Vigilanza della Società affinché quest'ultimo possa procedere con autonome valutazioni ed indagini. Tutte le altre segnalazioni meritevoli di indagine saranno invece oggetto dei flussi informativi che periodicamente vengono condivisi con l'Organismo di Vigilanza.

c. Investigazione e comunicazione dell'esito

L'investigazione è l'insieme delle attività finalizzate a verificare il contenuto delle Segnalazioni pervenute e ad acquisire elementi utili alla successiva fase di valutazione, garantendo la massima riservatezza sull'identità del Segnalante e sull'oggetto della Segnalazione.

L'investigazione ha lo scopo principale di verificare la veridicità delle informazioni sottoposte ad indagine, fornendo una descrizione puntuale dei fatti accertati, attraverso procedure di audit e tecniche investigative obiettive.

Il soggetto incaricato dell'investigazione è il **Comitato Interno Whistleblowing** e/o consulenti esterni nominati ad hoc, con il supporto del Soggetto Esterno incaricato delle attività operative attraverso l'accesso alla Piattaforma online.

È compito di tutti cooperare con il soggetto incaricato dell'investigazione nello svolgimento della stessa.

Di ogni investigazione, il soggetto incaricato dell'investigazione prepara un **report finale** contenente almeno:

- i fatti accertati;
- le evidenze raccolte;
- le cause e le carenze che hanno permesso il verificarsi della situazione segnalata.

All'esito delle investigazioni, quando riscontri l'infondatezza della Segnalazione ricevuta, il **Comitato Interno Whistleblowing** procede all'**archiviazione della Segnalazione** e, ove possibile, ne dà comunicazione al Segnalante.

Nel caso in cui, a seguito dell'analisi e verifica delle Segnalazioni ricevute, emerga un comportamento illecito tenuto da un dipendente della Società, quest'ultimo è soggetto a misure e provvedimenti sanzionatori adeguati e proporzionati, secondo quanto disposto dal Modello 231, dal Contratto Nazionale del Lavoro e dalle altre norme applicabili.

Sono in aggiunta previsti provvedimenti disciplinari nei confronti di chi violi le misure di tutela del Segnalante o di chi adotta misure ritorsive e/o discriminatorie nei confronti del Segnalante.

Al termine della fase di analisi e verifica della Segnalazione, effettuata con il supporto del soggetto esterno incaricato alla gestione della piattaforma, il **Comitato Interno Whistleblowing** ha il compito di attivarsi ed informare il **Consiglio di Amministrazione** per porre in essere eventuali azioni correttive che si rendessero necessarie, quali, ad esempio:

- la possibile adozione di provvedimenti sanzionatori nei confronti del Segnalato e/o dei soggetti risultati autori delle condotte illecite e/o delle violazioni segnalate;
- un processo di rafforzamento del sistema di controllo interno e di gestione dei rischi e del Modello 231;
- l'eventuale Segnalazione all'Autorità Giudiziaria di fatti costituenti reato, ovvero la promozione di azioni civili e/o di natura amministrativa.

d. Archiviazione

Al fine di garantire la tracciabilità, la riservatezza, la conservazione e la reperibilità dei dati durante tutto il procedimento, i documenti sono conservati e archiviati sia in formato digitale, tramite il Software.

Tutta la documentazione sarà conservata, salvi gli ulteriori termini di legge nei casi espressamente previsti, non oltre 5 anni a decorrere dalla data della comunicazione dell'esito finale della procedura di segnalazione.

Ai sensi della legge vigente e delle procedure aziendali in materia di privacy, viene tutelato il trattamento dei dati personali delle persone coinvolte e/o citate nelle Segnalazioni.

10. Situazioni di Conflitto d'interessi

La procedura garantisce che la gestione delle Segnalazioni venga affidata a soggetti che non si trovano in situazioni di conflitto di interessi.

Qualora la Segnalazione riguardi una notizia di comportamento scorretto o **illecito riferibile ad uno o più membri del Comitato Interno Whistleblowing**, sarà compito dello stesso con il supporto del Soggetto Esterno incaricato delle attività operative attraverso l'accesso alla Piattaforma on line, valutare l'astensione dal procedimento di analisi preliminare dei soggetti interessati per garantire la massima trasparenza ed equità di giudizio.

Se l'oggetto della Segnalazione è una condotta tenuta dall'Organismo di Vigilanza (OdV) della Società, quest'ultimo sarà escluso dal processo comunicativo riferito alla Segnalazione e la Società dovrà rivolgersi direttamente ed informare immediatamente il Collegio Sindacale.

11. La tutela del Segnalante

L'intero processo deve comunque garantire la **riservatezza dell'identità del Segnalante** sin dalla ricezione della Segnalazione e in ogni fase successiva.

A tale scopo, in conformità alla normativa vigente, la Società ha istituito una serie di meccanismi volti alla tutela del Segnalante non anonimo, prevedendo:

- a) *la tutela della riservatezza del Segnalante;*
- b) *il divieto di discriminazione nei confronti del Segnalante.*

a. La tutela della riservatezza del Segnalante

Midac S.p.A. garantisce la **riservatezza dell'identità del Segnalante** e la **confidenzialità** delle informazioni contenute nella Segnalazione in tutto il processo di gestione del caso.

Nell'ambito dell'eventuale procedimento disciplinare instaurato a carico del segnalato:

- se i fatti addebitati fossero fondati su accertamenti distinti ed ulteriori rispetto alla Segnalazione, anche se conseguenti alla stessa, l'identità del soggetto Segnalante non potrà essere rivelata;
- se i fatti addebitati fossero fondati in tutto o in parte sulla Segnalazione, l'identità del Segnalante può essere rivelata al/ai soggetto/i coinvolto/i dalla Segnalazione stessa, ove ricorrano contemporaneamente due requisiti:
 - il consenso del soggetto Segnalante;
 - la comprovata necessità da parte del segnalato di conoscere il nominativo del Segnalante ai fini di un pieno esercizio del diritto di difesa.

b. Il divieto di discriminazione nei confronti del Segnalante

Il soggetto **Segnalante non potrà essere sanzionato, licenziato o sottoposto a qualsiasi misura discriminatoria**, diretta o indiretta, avente effetti sulle condizioni di lavoro per motivi collegati direttamente o indirettamente alla Segnalazione.

Per misure discriminatorie si intendono le azioni disciplinari ingiustificate, le molestie sul luogo di lavoro, eventuali modifiche delle mansioni o della sede di lavoro ed ogni altra modifica peggiorativa delle condizioni di lavoro che si ponga come forma di ritorsione nei confronti della Segnalazione.

Il soggetto Segnalante che ritiene di aver subito una discriminazione può agire in giudizio nei confronti dell'autore della discriminazione e anche nei confronti della Società – qualora la Società abbia partecipato attivamente alla discriminazione. Si tenga conto che, in tal caso, la legge prevede un'inversione dell'onere della prova e sarà, dunque, la Società a dover dimostrare che la modifica delle condizioni di lavoro del Segnalante non traggono origine dalla Segnalazione.

12. Infrazione della procedura

La mancata osservanza della presente procedura comporta per i dipendenti della Società la possibilità di applicazione del Sistema Disciplinare della Società, in linea con quanto previsto dalla normativa applicabile e dai contratti collettivi di lavoro di riferimento.

13. Revisioni della procedura

--	--	--



15/07/2023	PROCEDURA WHISTLEBLOWING	
VERSIONE N° 1	Pag. 10 di 10	MIDAC S.P.A.

Data	Responsabile	Descrizione sommaria modifiche