

Originato da **Consulente esterno**Verificato da **RSGI**Approvato da **Amministratore Unico**

Data avvio operatività: 01/12/2023

## REGISTRAZIONE DELLE MODIFICHE:

REV	DATA	Descrizione	NOTE
00	01/12/2023	Prima stesura	
01	26/02/2024	Aggiornamento	
02	08/01/2025	Attivazione piattaforma	

**INDICE**

1. DEFINIZIONI.....	2
2. INTRODUZIONE .....	2
3. IL DECRETO LEGISLATIVO N. 129 DEL 2024.....	2
4. DESTINATARIO DELLA PROCEDURA - CHI E' IL SEGNALANTE .....	3
5. SCOPO E FINALITA' DELLA PROCEDURA .....	3
6. OGGETTO DELLA SEGNALAZIONE .....	3
7. CONTENUTO DELLA SEGNALAZIONE.....	4
8. DESTINATARI DELLA SEGNALAZIONE E MODALITA' DI INVIO.....	4
9. ATTIVITA' DI VERIFICA DELLA FONDATEZZA DELLA SEGNALAZIONE.....	5
10. LA SEGNALAZIONE ESTERNA.....	6
11. IL SOGGETTO DESTINATARIO DELLA SEGNALAZIONE ESTERNA .....	6
12. LA DIVULGAZIONE PUBBLICA .....	6
13. FORME DI TUTELA DEL SEGNALANTE. SISTEMA SANZIONATORIO .....	7
14. ATTIVITA' DI FORMAZIONE/INFORMAZIONE .....	7
15. CONSERVAZIONE DELLA DOCUMENTAZIONE E TRATTAMENTO DATI PERSONALI .....	7

## 1. Definizioni

**Whistleblowing:** comunicare informazioni su presunti illeciti a individui o enti ritenuti in grado di agire.

**Illecito:** atto o omissione illecita, abusiva o pericolosa.

**Whistleblower:** qualsiasi persona che segnala o rivela sospetti illeciti con la ragionevole convinzione che le informazioni riportate siano vere al momento della segnalazione.

**Segnalazione interna:** segnalazione effettuata all'interno di un'organizzazione pubblica o privata (es. all'interno del luogo di lavoro).

**Segnalazione esterna:** segnalazione o denuncia presentata a un'autorità competente.

**Divulgazione pubblica:** rendere note al pubblico informazioni su possibili violazioni pubblicandole, ad esempio, su piattaforme online o sui social media - o segnalandole a soggetti interessati quali i media, organizzazioni della società civile, associazioni giuridiche, sindacati o organizzazioni imprenditoriali/professionali.

**Ritorsione:** qualsiasi azione o omissione minacciata, raccomandata o effettiva, diretta o indiretta, che causi o possa causare danno, e sia collegata o derivante da una segnalazione protetta.

**Persona segnalata:** persona fisica o giuridica a cui si fa riferimento nella segnalazione o nella denuncia del whistleblower come persona responsabile del presunto illecito o comportamento dannoso o associata a tale persona.

**Dipendenti:** amministratori, funzionari, impiegati, lavoratori temporanei e volontari.

**Rappresentanti dei lavoratori:** persone riconosciute come tali ai sensi del diritto o della prassi nazionale, siano essi rappresentanti sindacali o eletti (ad es. comitati aziendali)

**Decreto legislativo n. 24 del 10 marzo 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.

**Linee guida di Confindustria:** Nuova disciplina del Whistleblowing, guida operativa per gli enti privati, ottobre 2023.

**Gestore delle segnalazioni:** da intendersi quale "persona o un ufficio interno autonomo dedicato e con personale specificatamente formato per la gestione del canale di segnalazione, ovvero (...) soggetto esterno anch'esso autonomo e con personale specificatamente formato.

**L'ODV:** Organismo di vigilanza ai sensi dell'art. 6 del decreto legislativo 231/2001.

## 2. Introduzione

La legge 190/2012 ha introdotto un istituto di origine anglosassone il Whistleblowing che sta ad indicare la tutela del dipendente che segnala violazioni o irregolarità commesse ai danni dell'interesse pubblico di cui è venuto a conoscenza in ragione del proprio rapporto di lavoro (art. 54 bis del d.lgs. 165/2001).

L'articolo 1 della legge 179/2017 ha modificato l'istituto della segnalazione da parte del dipendente pubblico e dei soggetti equiparati ("... il dipendente di un ente pubblico economico ovvero il dipendente di un ente di diritto privato sottoposto a controllo pubblico ai sensi dell'articolo 2359 del codice civile. La disciplina di cui al presente articolo si applica anche ai lavoratori e ai collaboratori delle imprese fornitrici di beni o servizi e che realizzano opere in favore dell'amministrazione pubblica"). Inoltre ha introdotto, con l'art. 2, la figura del segnalante anche nel settore privato. Il 10 marzo 2023 è stato pubblicato il decreto legislativo n. 24 che modifica l'istituto in attuazione della direttiva UE 2019/1937. Il quadro regolatorio, di riferimento è stato infine completato con le Linee Guida Anac adottate con delibera del 12 luglio 2023, recanti procedure per la presentazione gestione delle segnalazioni delle segnalazioni esterne, nonché indicazioni e principi di cui enti pubblici e privati possono tenere conto per la gestione delle segnalazioni. A tale quadro si sono aggiunte le Linee Guida di Confindustria di ottobre 2013 per gli enti privati le quali hanno fornito indicazioni, chiarimenti e suggerimenti sull'implementazione dei canali interni.

Le norme che seguono spiegano i soggetti e le modalità in cui è possibile fare una segnalazione di illecito.

## 3. Il decreto legislativo n. 129 del 2024

Il decreto legislativo 129 del 2024 – in vigore dal 14 settembre, con le eccezioni di cui si dirà infra – nell'introdurre sanzioni penali per chiunque effettui in maniera abusiva le attività di offerta al pubblico di token, prestazione di servizi per le crypto attività, emissione di token di moneta elettronica in violazione della disciplina di cui al REG UE 2023/1114, ha altresì ampliato il novero delle condotte illecite segnalabili nell'ambito del Whistleblowing ricomprendendovi, appunto, le violazioni del predetto REG UE 2023/1114 del 31 maggio 2023 relativo ai mercati delle crypto-attività. Invero, l'art. 41 del decreto, rubricato "Modifiche al decreto legislativo 10 marzo 2023 n. 24", ha previsto la modifica dell'allegato al c.d. "decreto whistleblowing", per il tramite dei seguenti innesti:

- Parte I, lettera B, modifica ed aggiunta dei punti: xxi) regolamento (UE) 2020/1503 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 7 ottobre 2020, relativo ai fornitori europei di servizi di crowdfunding per le imprese e che modifica il regolamento (UE) 2017/1129 e la direttiva (UE) 2019/1937 (GU L 347 del 20.10.2020, pag. 1); xxi-bis) regolamento (UE) 2023/1114 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 31 maggio 2023, relativo ai mercati delle crypto-attività e che modifica i regolamenti (UE) n. 1093/2010 e (UE) n. 1095/2010 e le direttive 2013/36/UE e (UE) 2019/1937.

- Parte II, lettera A, ampliamento, mediante richiamo all'art. 2 comma 1, lettera a) n. 3 del D.lgs. 24/2023 – che disciplina la definizione di “illeciti” – del novero delle condotte segnalabili, ricomprendendovi, al numero 2, quelle in contrasto con gli strumenti di prevenzione del riciclaggio di denaro e del finanziamento del terrorismo, segnatamente:

- il punto i) viene sostituito dal seguente “decreto legislativo 21 novembre 2007, n. 231, recante attuazione della direttiva 2005/60/CE concernente la prevenzione dell'utilizzo del sistema finanziario a scopo di riciclaggio dei proventi di attività criminose e di finanziamento del terrorismo nonché della direttiva 2006/70/CE che ne reca misure di esecuzione”;

- il punto ii) viene sostituito dal seguente “regolamento (UE) 2023/1113 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 31 maggio 2023, riguardante i dati informativi che accompagnano i trasferimenti di fondi e determinate cryptoattività e che modifica la direttiva (UE) 2015/849”.

L'entrata in vigore per tali ultime modifiche (art. 41 co. 1 lett. B) è prevista a decorrere dal 30 dicembre 2024. Entro la fine dell'anno, dunque, le imprese dovranno intervenire sulle proprie procedure whistleblowing in una duplice direzione, da un lato, mediante l'ampliamento del novero delle condotte illecite segnalabili, dall'altro attraverso specifiche attività di formazione e informazione

#### **4. Destinatario della procedura – Chi è il segnalante**

La segnalazione può essere presentata dalle seguenti categorie di persone il cui rapporto con l'organizzazione è attuale o è terminato:

- lavoratori (a tempo pieno o parziale, a tempo indeterminato o temporanei), compresi i funzionari pubblici
- lavoratori autonomi
- soci e persone appartenenti all'organo di amministrazione, direzione o vigilanza
- volontari e stagisti retribuiti e non retribuiti
- persone che lavorano sotto la supervisione e la direzione di appaltatori, subappaltatori e fornitori
- persone che hanno acquisito informazioni durante il processo di assunzione o altre trattative
- precontrattuali, come candidati o offerenti.
- ex dipendenti e lavoratori anche in pensione che sono venuti conoscenza in ragione del rapporto di lavoro.

#### **5. Scopo e finalità della procedura**

Lo scopo della presente procedura è di illustrare le modalità per effettuare una segnalazione di illecito o irregolarità avvenuta nell'ambito di attività della società MIC SRL.

In particolare, si intende fornire le indicazioni per individuare e definire l'oggetto della segnalazione, il suo contenuto minimo, i destinatari e le forme di tutela del segnalante.

#### **6. Oggetto della segnalazione**

La segnalazione può avere ad oggetto azioni, omissioni, reati o irregolarità consumati o tentati a danno dell'interesse e dell'integrità della società MIC SRL.

La segnalazione non può riguardare doglianze di carattere personale del segnalante o rivendicazioni/istanze che rientrano nella disciplina del rapporto di lavoro, o rapporti con il superiore gerarchico o con i colleghi, per le quali occorre fare riferimento al servizio competente.

In particolare, la segnalazione può riguardare azioni od omissioni, commesse o tentate che siano.

L'illecito dovrebbe essere inteso come qualsiasi atto o omissione illegale, abusivo o dannoso.

Questo include, ma non è limitato, a:

- corruzione in tutte le sue forme (compresa la corruzione e il riciclaggio di denaro)
- reati
- violazioni di obblighi legali (nazionali e internazionali)
- pericoli per la salute pubblica e la sicurezza sul lavoro
- pericoli per l'ambiente
- violazione dei diritti umani
- sfruttamento o abuso minorile

- molestie sessuali, bullismo e discriminazione
- abusi, negligenza o crudeltà sugli animali
- errori di giustizia
- abuso di potere
- insider trading, evasione fiscale o violazioni della concorrenza o del mercato commerciale internazionale
- uso non autorizzato di fondi, beni o risorse
- sprechi o cattiva amministrazione
- conflitti di interesse
- false dichiarazioni contabili
- ritorsioni contro whistleblower o altri
- comportamenti dannosi per la reputazione o il benessere economico dell'organizzazione
- qualsiasi altra violazione del codice di condotta o del codice etico dell'organizzazione
- occultamento di atti illeciti e i tentativi di occultarli, compreso l'intralcio al diritto alla segnalazione.

## **7. Contenuto della segnalazione**

La segnalazione deve contenere tutti gli elementi utili ad accertare la fondatezza dei fatti oggetto della segnalazione, onde consentire agli uffici competenti di procedere alle dovute verifiche.

In particolare, come previsto nel modello per la segnalazione di condotte illecite, la segnalazione deve:

- descrivere il fatto (condotta ed evento);
- indicare l'autore del fatto (indicando i dati anagrafici, se conosciuti, e, in caso contrario, ogni altro elemento utile all'identificazione);
- indicare eventuali altri soggetti a conoscenza del fatto e/o in grado di riferire sul medesimo;
- fornire eventuali documenti e/o ogni altra informazione che possa confermare la fondatezza dei fatti esposti.
- ogni altra informazione che possa fornire un utile riscontro circa la sussistenza dei fatti segnalati.

La segnalazione deve essere datata e firmata dal segnalante.

Le segnalazioni anonime potranno essere prese in considerazione solo se il loro contenuto sarà adeguatamente dettagliato e circoscritto.

La segnalazione va prodotta sull'apposito modello per la segnalazione di condotte illecite, allegato alla presente procedura e reperibile sul sito web aziendale, nella sezione dedicata al MOG231. Può essere fatta anche in forma libera stando attenti a specificare gli elementi sopra descritti affinché possa raggiungere efficacemente l'obiettivo finale. Non viene richiesto alla persona segnalante di dimostrare in modo completo la commissione di un illecito ma le segnalazioni devono essere quanto più possibile circostanziate, al fine di consentire un accertamento dei fatti comunicati da parte dei soggetti riceventi. Allo stesso tempo, non si invitano i soggetti segnalanti ad attuare attività di investigazione che possano esporli individualmente.

Non rientrano nell'oggetto di questa procedura le segnalazioni di carattere personale, per esempio inerenti al proprio contratto di lavoro, che sono regolate da altre procedure dell'ente.

La presente Procedura non riguarda doglianze, rivendicazioni od istanze di carattere personale del Segnalante, od i rapporti con il superiore gerarchico/colleghi, per i quali, invece, occorre fare riferimento alla disciplina del rapporto di lavoro ed alle procedure di competenza dell'Area delle Risorse Umane.

## **8. Destinatari della segnalazione e modalità di invio**

La segnalazione deve essere indirizzata al Gestore delle segnalazioni, utilizzando le seguenti modalità:

l'apposito modello. Il modello per la segnalazione di condotte illecite è disponibile sul sito web aziendale nello spazio dedicato al MOG231.

Il Gestore delle segnalazioni provvederà alla protocollazione delle segnalazioni in arrivo e alla tenuta del relativo registro.

Il Gestore delle segnalazione è responsabile della tenuta del registro e della custodia e archiviazione delle segnalazioni al fine di tutelare la riservatezza del segnalante.

La segnalazione può essere presentata con le seguenti modalità:

- a) mediante invio, al modulo raggiungibile all'indirizzo <https://mic.whistleblowingitalia.eu>

- b) **verbalmente**, mediante dichiarazione rilasciata al Gestore della segnalazione. Il segnalante può chiedere un incontro al Gestore della segnalazione e tale incontro deve avvenire entro un termine di 15 giorni dalla segnalazione. In caso di segnalazione verbale la segnalazione è documentata per iscritto mediante resoconto dettagliato della conversazione a cura del personale addetto. La persona segnalante può, verificare, rettificare, e confermare il contenuto della trascrizione mediante la propria sottoscrizione. Quando su richiesta della persona segnalante, la segnalazione è effettuata oralmente nel corso di un incontro con il personale addetto questa deve essere documentata mediante registrazione su dispositivo oppure mediante verbale. In questo caso la persona segnalante può, verificare, rettificare, e confermare il contenuto della trascrizione mediante la propria sottoscrizione. Qualora il contenuto della comunicazione sia visionato da un soggetto non preposto a tale compito, questi dovrà impegnarsi a non diffondere in alcun modo i contenuti della comunicazione e darne subito avviso al Gestore della segnalazione.

Chiunque riceva una Segnalazione transitata fuori dai canali a) e b), provvederà a trasmetterla entro 7 giorni in originale al Gestore della segnalazione, con l'impegno a rispettare le norme a tutela della riservatezza e dell'onorabilità del segnalante e delle persone segnalate, dando contestuale notizia della trasmissione alla persona segnalante.

Qualora oggetto della segnalazione sia il Gestore della segnalazione la comunicazione dovrà essere indirizzata all'Organismo di vigilanza sempre nelle modalità individuate nel presente protocollo.

## 9. Attività di verifica della fondatezza della segnalazione

Il Gestore della segnalazione ricevuta la Segnalazione, entro sette giorni dal ricevimento della segnalazione, rilascia un avviso di presa in carico della segnalazione.

Entro tre mesi dall'avviso di ricevimento della segnalazione o, in mancanza, entro tre mesi dalla scadenza del termine di sette giorni della segnalazione, lo stesso fornisce riscontro al segnalante.

Qualora la stessa non sia stata resa in forma anonima, e qualora non debba essere archiviata per mancanza di requisiti oggettivi e soggettivi, provvederà ad oscurare i dati identificativi del Segnalante e protocollerà la segnalazione, assegnandole un numero progressivo, che costituirà il codice identificativo. La descrizione dell'oggetto all'interno del protocollo recherà pertanto la seguente dicitura "Segnalazione illecita a cui è attribuito il numero progressivo ----/----". In questo modo l'identità del Segnalante sarà conosciuta solo ed esclusivamente dal Gestore delle segnalazioni e l'anonimato del Segnalante sarà garantito per tutta la durata della gestione della segnalazione.

La gestione e la verifica della fondatezza delle circostanze rappresentate nella segnalazione sono affidate al Gestore delle segnalazioni, che vi provvede nel rispetto dei principi di imparzialità e riservatezza, effettuando ogni attività ritenuta opportuna, inclusa l'audizione personale del Segnalante e di eventuali altri soggetti che possono riferire sui fatti segnalati.

In particolare, il Gestore delle Segnalazioni sarà tenuto a: a) rilasciare alla persona segnalante avviso di ricevimento della segnalazione entro sette giorni dalla data di ricezione; b) mantenere le interlocuzioni con la persona segnalante e richiedere integrazioni a questa ultima, se necessario; c) dare seguito alle segnalazioni ricevute; d) fornire riscontro alla segnalazione entro tre mesi dalla data dell'avviso di ricevimento o, in mancanza di tale avviso, entro tre mesi dalla scadenza del termine di sette giorni dalla presentazione della segnalazione; e) mettere a disposizione informazioni chiare sul canale, sulle procedure e sui presupposti per effettuare le segnalazioni interne, nonché sul canale, sulle procedure e sui presupposti per effettuare le segnalazioni esterne. Il gestore delle segnalazioni verifica la fondatezza delle circostanze rappresentate nella segnalazione attraverso ogni attività che riterrà opportuna, compresa l'audizione personale del segnalante e di eventuali altri soggetti che possono riferire sui fatti segnalati, nel rispetto dei principi di imparzialità e riservatezza.

Nella attività di gestione e verifica della fondatezza della segnalazione, il Gestore delle segnalazioni può avvalersi della collaborazione delle strutture aziendali competenti e, all'occorrenza, degli organi di controllo interni ed esterni all'Azienda, quali l'Organismo di Vigilanza, il Collegio sindacale, la Guardia di Finanza, la Direzione Provinciale del lavoro, il Comando dei Vigili Urbani, l'Agenzia delle Entrate. In ogni caso dovrà essere sempre garantita la riservatezza del nome del segnalante.

Nel caso in cui, completata l'attività di verifica, la segnalazione risulti fondata, il Gestore della segnalazioni provvederà, in relazione alla natura della segnalazione:

- a) Comunicare l'esito dell'accertamento all'organo amministrativo ed all'Organismo di vigilanza per i provvedimenti di competenza, ivi inclusi i provvedimenti disciplinari, se sussistono i presupposti per l'azione disciplinare;
- b) Comunicare l'esito dell'accertamento all'organo amministrativo per le ulteriori eventuali azioni che si rendano necessarie a tutela dell'Azienda.

Se invece almeno una delle verifiche preliminari ha esito negativo la segnalazione viene dichiarata inammissibile e viene disposta l'archiviazione senza attività istruttoria nel merito.

Se l'esito è positivo, l'Amministratore Unico di MIC srl deciderà: (a) le azioni conseguenti da porre in essere, qualora si rendano necessarie per tutelare la Società; (b) se presentare denuncia all'Autorità Giudiziaria competente; (c) se comunicare l'esito dell'accertamento all'Amministratore Delegato, nonché al Responsabile della Funzione a cui l'autore della violazione accertata appartiene, affinché adottino i provvedimenti di competenza, incluso l'esercizio del potere disciplinare.

L'archiviazione per inammissibilità della segnalazione deve essere comunicata al Segnalante nei termini di legge.

Il Gestore delle segnalazioni comunicherà all'Organismo di vigilanza la segnalazione ricevuta "ad evento", avente ad oggetto illeciti 231, sempre tutelando la riservatezza del segnalante, che potrà esprimere pareri, osservazioni ovvero assumere decisioni e iniziative autonome o svolgere, se ritenuto opportuno, ulteriori approfondimenti di propria competenza, sempre nel rispetto della riservatezza degli accertamenti avviati e dei principi di piena collaborazione tra gli organi di controllo. Le Linee Guida di Confindustria "Nuova disciplina del whistleblowing" prevedono appositi flussi informativi tra il Gestore delle segnalazioni e l'Organismo di vigilanza, per la gestione operativa e delle verifiche da svolgere nella gestione delle segnalazioni. All'ODV deve essere trasmessa, per le valutazioni di competenza, anche l'eventuale documentazione su fatti segnalati, nonché gli esiti degli accertamenti già svolti in merito. Inoltre si trasmette all'ODV a procedimento istruttorio concluso, i risultati che possano mostrare i rischi e le violazioni delle misure previste dal Modello, per apportare i necessari interventi correttivi.

La violazione degli obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di vigilanza di cui al presente punto costituisce violazione del modello e pertanto soggetta a sanzione disciplinare.

## **10. La segnalazione esterna**

La persona segnalante può effettuare una segnalazione esterna se, al momento della sua presentazione, ricorre una delle seguenti condizioni:

- non è prevista, nell'ambito del suo contesto lavorativo, l'attivazione obbligatoria del canale di segnalazione interna ovvero questo, anche se obbligatorio, non è attivo o, anche se attivato, non è conforme a quanto previsto dal decreto legislativo;
- 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 possa determinare il rischio di ritorsione;
- la persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

## **11. Il soggetto destinatario della segnalazione esterna**

La segnalazione esterna deve essere inoltrata all'Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC), che ha attivato un canale di segnalazione che garantisce, anche tramite il ricorso a strumenti di crittografia, la riservatezza dell'identità della persona segnalante, della persona coinvolta e della persona menzionata nella segnalazione, nonché del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione.

## **12. La divulgazione pubblica**

La persona segnalante che effettua una divulgazione pubblica beneficia della protezione prevista dal decreto legislativo 24/2023 se, al momento della divulgazione, ricorre una delle seguenti condizioni:

- a) la persona segnalante ha previamente effettuato una segnalazione interna ed esterna ovvero ha effettuato direttamente una segnalazione esterna, alle condizioni e con le modalità previste e non è stato dato riscontro in merito alle misure previste o adottate per dare seguito alle segnalazioni;
- b) la persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse;
- c) 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.

**13. Forme di tutela del segnalante. Sistema sanzionatorio.**

MIC srl garantisce il diritto alla riservatezza del segnalante e l'esclusione di ogni tipo di discriminazione diretta o indiretta.

Ad eccezione dei casi in cui sia configurabile una responsabilità a titolo di calunnia e di diffamazione ai sensi delle disposizioni del codice penale e delle ipotesi in cui l'anonimato non è opponibile per legge, l'identità del segnalante viene quindi protetta in ogni contesto successivo alla segnalazione e non può essere rivelata senza il suo espresso consenso.

La violazione dell'obbligo di riservatezza è fonte di responsabilità disciplinare.

Nei confronti del dipendente che effettua una segnalazione non è consentita alcuna forma di ritorsione o misura discriminatoria.

MIC SRL precisa che sul sito ANAC sono individuati i soggetti del Terzo settore al quale il segnalante può rivolgersi per farsi supportare in caso di ritorsioni : [www.anticorruzione.it](http://www.anticorruzione.it)

L'adozione di misure ritenute ritorsive nei confronti del segnalante è comunicata in ogni caso dall'interessato o dalle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative all'ANAC che svolgerà l'attività istruttoria ed eventualmente sanzionatoria prevista dalla legge.

Il diritto di segnalazione di atti illeciti non esclude la responsabilità penale e disciplinare del segnalante nell'ipotesi di segnalazione calunniosa o diffamatoria ai sensi del codice penale e dell'art. 2043 del codice civile.

Ad integrazione del sistema disciplinare adottato dall'azienda, è stabilita la sanzione fino al licenziamento 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.

**14. Attività di formazione e informazione**

L'azienda si impegna a garantire una gestione consapevole, accurata e professionale delle segnalazioni attraverso attività volte alla sensibilizzazione, alla formazione e all'informazione dei soggetti interni ed esterni a vario titolo coinvolti circa le implicazioni, etiche, legali e di riservatezza proprie della procedura di segnalazione. Ai sensi dell'art. 4 comma 2 del decreto richiamato a Mic srl si impegna a prevedere una specifica formazione per gli uffici o le persone a cui è demandata la gestione del canale di segnalazione ed ai sensi dell'art. 5 comma 1 lett. e) del decreto che alla persona segnalante siano fornite informazioni chiare ed esaustive sulle procedure e sui presupposti per effettuare le segnalazioni interne ed esterne e le tutele di cui godono, rispetto a possibili ritorsioni.

**15. Conservazione della documentazione e trattamento dei dati personali.**

In conformità con il GDPR e la recente normativa italiana sul whistleblowing, l'azienda adotterà tutte le misure necessarie per garantire la sicurezza e la riservatezza dei dati personali trattati in relazione alle segnalazioni di illeciti. Questo include l'implementazione di adeguate misure organizzative, informatiche e fisiche per prevenire accessi abusivi, perdite o trattamenti illeciti dei dati personali. La MIC srl assicurerà che i dati del segnalante, quelli degli interessati oggetto delle segnalazioni e di eventuali terzi coinvolti siano trattati con la massima riservatezza e sicurezza. Sarà effettuata una valutazione di impatto sulla protezione dei dati (DPIA) per analizzare i rischi specifici e implementare misure di sicurezza mirate. I dati saranno conservati solo per il tempo strettamente necessario al trattamento della segnalazione, non oltre 5 anni dalla comunicazione dell'esito della segnalazione, in linea con i principi di minimizzazione del trattamento e privacy by default del GDPR. La nostra azienda si impegna a garantire la trasparenza e l'accountability nel trattamento dei dati personali, rispettando pienamente i diritti e le libertà degli individui coinvolti.