

**Modello di organizzazione, gestione e controllo ex D. Lgs 231/2001**

**Segnalazione di reati 231 e di violazioni del Modello (Whistleblowing) a seguito dell'entrata in vigore della L. 179/2017 in materia di whistleblowing**

A tutela dell'integrità della società, gli amministratori, il personale di MIDA SB SPA e tutte le parte terze interessate, devono segnalare in modo circostanziato all'Organismo di Vigilanza le condotte illecite rilevanti ai sensi del D. Lgs. 231/2001 quali, ad esempio, il compimento di uno dei reati che è riportato e descritto nelle Parti Speciali del presente Modello 231, di cui essi siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte. All'OdV dovranno essere comunicati, in modo circostanziato e con chiare indicazioni, anche i sospetti del compimento di uno dei reati previsti nel presente Modello. Infine, all'OdV dovranno essere comunicati, in modo circostanziato, anche qualunque violazione del presente Modello, di cui i Dipendenti siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte.

A tal fine, il Personale di MIDA SB SPA potrà effettuare le suddette comunicazioni informando, anche in forma anonima, alternativamente i propri responsabili o direttamente l'OdV alla sua casella di posta elettronica con indirizzo: [odv@mida.biz](mailto:odv@mida.biz).

Il d.lgs. 24/2023 prevede inoltre che i segnalanti possano ricorrere, nei casi espressamente previsti dalla normativa, al canale di segnalazione esterno attivato presso l'Autorità Nazionale Anti Corruzione (ANAC). Il Segnalante può anche liberamente rivolgersi alle autorità nazionali competenti, giudiziarie e contabili, beneficiando delle tutele previste.

I riceventi le comunicazioni agiranno in modo da tutelare l'identità del segnalante e assicurare la riservatezza della comunicazione, nei limiti in cui l'anonimato e la riservatezza stessa siano opponibili per legge.

In ogni caso, MIDA SB SPA adotta tutte le misure necessarie ad impedire che il segnalante possa subire, in ambito lavorativo, ritorsioni, illeciti condizionamenti, disagi e discriminazioni di qualunque genere a seguito della segnalazione.

È previsto, inoltre, il divieto di atti ritorsivi o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi attinenti alla segnalazione, fatto salvo il diritto degli aventi causa di tutelarsi qualora siano accertate, in capo al segnalante medesimo, responsabilità di natura penale o civile legate alla falsità della dichiarazione.

Si rammenta che, a tutela dei segnalanti, la normativa italiana in materia di whistleblowing prevede che l'adozione di misure discriminatorie nei confronti degli stessi può essere denunciata all'Ispettorato nazionale del lavoro, oltre che dal segnalante, anche dall'organizzazione sindacale indicata dal medesimo per i provvedimenti di competenza dell'Ente.

Inoltre, il licenziamento ritorsivo o discriminatorio del soggetto segnalante è nullo. Sono altresì nulli il mutamento di mansioni ai sensi dell'articolo 2103 del codice civile, nonché qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti del segnalante.

I soggetti tenuti all'osservanza del modello devono informare il proprio superiore gerarchico e/o l'Organismo di Vigilanza di qualunque evento che potrebbe ingenerare in capo a MIDA SB SPA una responsabilità amministrativa, in relazione a violazioni della legge, del codice etico o delle procedure previste dal modello.

Per quanto concerne i collaboratori esterni, l'obbligo di fornire le suddette informazioni, previsto contrattualmente, è limitato a quelle che non sono di provenienza interna di MIDA SB SPA.

### **Obblighi di informativa relativi ad atti ufficiali**

Gli esponenti aziendali hanno il dovere di segnalare all'OdV le eventuali notizie relative alla commissione, od alla ragionevole convinzione di commissione, di reati. In particolare, devono obbligatoriamente e tempestivamente essere trasmesse all'OdV le informazioni concernenti:

- l'attestazione della fondatezza delle misure adottate nei confronti del segnalante poiché fondate su ragioni estranee alla segnalazione stessa. Ciò in caso di controversie, successive alla presentazione della segnalazione, derivanti dall'irrogazione di sanzioni disciplinari, o da demansionamenti, licenziamenti, trasferimenti o, comunque, a sottoposizione del segnalante ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro;
- i provvedimenti e/o le notizie provenienti dall'Autorità Giudiziaria, da organi della polizia giudiziaria o da qualsiasi altra autorità, relativi allo svolgimento di indagini per i reati di cui al Dlgs 231/2001, anche nei confronti di ignoti, qualora tali indagini coinvolgano MIDA SB SPA o il suo personale, ovvero gli organi sociali, ovvero ancora collaboratori terzi, in relazione all'attività prestata per MIDA SB SPA;
- le richieste di assistenza legale, provenienti da soggetti appartenenti ad Ente, nei cui confronti siano stati aperti procedimenti giudiziari per uno dei reati previsti dal Dlgs 231/2001;
- le relazioni e i rapporti, predisposti dai responsabili delle funzioni e delle aree aziendali a rischio, nell'ambito della loro attività di controllo, dai quali potrebbero emergere fatti, atti, eventi od omissioni con profili di criticità rispetto all'osservanza del modello e, più in generale, delle prescrizioni del Decreto;
- le notizie relative ai procedimenti sanzionatori svolti e alle eventuali misure irrogate, ovvero in merito ai provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti, con le relative motivazioni, qualora essi siano legati alla commissione dei reati previsti dal Dlgs 231/2001 o alla violazione delle regole di comportamento, così come a quelle procedurali del modello.

### **Trattamento delle segnalazioni**

L'Organismo di Vigilanza effettua le necessarie indagini per appurare la fondatezza delle segnalazioni ricevute, verificando l'esistenza di indizi che confermino in maniera univoca l'inosservanza, da parte dei

soggetti segnalati, delle procedure contenute nel modello organizzativo o delle regole di condotta enunciate nel codice etico, nonché la tenuta di comportamenti passibili di configurare, anche solo potenzialmente, uno dei reati previsti dal Dlgs 231/2001.

In sede di indagine, l'OdV può assumere informazioni eventualmente dall'autore della segnalazione e/o dal responsabile della presunta violazione.

Nel caso in cui decida di non dare seguito alla segnalazione, l'OdV deve fornire per iscritto le motivazioni che conducono all'archiviazione.

Le segnalazioni relative alla violazione del modello, o comunque conseguenti a comportamenti non in linea con le regole di condotta adottate da MIDA SB SPA, sono raccolte, a cura dell'Organismo di Vigilanza, in un apposito archivio, al quale è consentito l'accesso solo da parte dei membri dell'OdV.

In caso di accertamento della commissione di violazioni, l'OdV individua i provvedimenti da adottare nel rispetto delle procedure di contestazione delle violazioni e di irrogazione delle misure disciplinari, previste dal sistema sanzionatorio. A tal fine, poiché l'OdV non è provvisto di poteri coercitivi, esso provvede a coordinarsi con il membro del Consiglio di Amministrazione MIDA SB avente delega per la tematica.

La Direzione di MIDA SB Spa è tenuta ad informare periodicamente l'OdV dei procedimenti disciplinari aperti a fronte delle segnalazioni delle violazioni contestate, delle sanzioni successivamente irrogate, nonché dei procedimenti archiviati con l'indicazione, in quest'ultimo caso, della relativa motivazione.

Il trattamento dei dati personali, ivi inclusi quelli di natura sensibile o giudiziaria, acquisiti dall'Organismo di Vigilanza, dalla Direzione del personale, dall'Ufficio legale e comunque dalle funzioni di volta in volta interessate, avverrà nel pieno rispetto del Codice sulla Privacy.