



Regolamento Whistleblowing



1. PARTE GENERALE.....	4
1.1. INQUADRAMENTO NORMATIVO	4
1.2. OGGETTO.....	4
1.3. DEFINIZIONI	5
1.3.1. <i>Violazioni: comportamenti, atti od omissioni che ledono l'interesse pubblico o l'integrità della Società e che consistono in</i>	5
1.3.2. <i>Informazioni sulle violazioni</i>	6
1.3.3. <i>Segnalazione o segnalare</i>	6
1.3.4. <i>Segnalazione interna</i>	6
1.3.5. <i>Segnalazione esterna</i>	6
1.3.6. <i>Divulgazione pubblica o divulgare pubblicamente</i>	6
1.3.7. <i>Persona segnalante (o whistleblower)</i>	6
1.3.8. <i>Facilitatore</i>	6
1.3.9. <i>Contesto lavorativo</i>	6
1.3.10. <i>Persona coinvolta</i>	6
1.3.11. <i>Ritorsione</i>	7
1.3.12. <i>Seguito</i>	7
1.3.13. <i>Riscontro</i>	7
2. SOGGETTI TUTELATI	7
3. MODELLO ADOTTATO DALLA SOCIETA' MAGENTA SPA	8
4. SEGNALAZIONE.....	9
5. GESTIONE DEL CANALE DI SEGNALAZIONE INTERNA – PROCEDIMENTO.....	10
6. SEGNALAZIONI ANONIME	11
7. SEGNALAZIONE ESTERNA - CONDIZIONI.....	11
8. OBBLIGO DI RISERVATEZZA	12
9. TRATTAMENTO DEI DATI PERSONALI.....	12
10. CONSERVAZIONE DELLA DOCUMENTAZIONE INERENTE ALLE SEGNALAZIONI	13

11. DIVULGAZIONI PUBBLICHE.....13

12. CONDIZIONI PER LA PROTEZIONE DELLA PERSONA SEGNALANTE14

13. DIVIETO DI RITORSIONE.....14

14. LIMITAZIONI DELLE RESPONSABILITA'16

15. ULTERIORE DISPOSIZIONI16

1. PARTE GENERALE

1.1. Inquadramento normativo

L'introduzione nell'ordinamento nazionale di un sistema di gestione delle segnalazioni e di un'adeguata tutela del dipendente che segnala condotte illecite all'interno dell'ambiente di lavoro è prevista in convenzioni internazionali ratificate dall'Italia – in particolare nella Direttiva Europea 2019/1937 riguardante la protezione delle persone che segnalavano violazioni del diritto dell'Unione, al fine di creare uno standard minimo per la protezione dei diritti dei whistleblower in tutti gli Stati membri.

In particolare, l'Italia ha attuato la Direttiva Europea con D.Lgs. 10 marzo 2023, n. 24.

Con il presente Regolamento, la Società Magenta S.p.A. ha inteso conformarsi alle suddette prescrizioni normative, avendo questo documento lo scopo di chiarire i principi ispiratori dell'istituto, evidenziando le regole che la Società deve osservare; precisare le modalità di gestione delle segnalazioni e dettagliare le modalità seguite per tutelare la riservatezza dell'identità del segnalante, del contenuto della segnalazione e dell'identità di eventuali soggetti indicati.

Il presente Regolamento intende quindi rimuovere i fattori che possono disincentivare o ostacolare il ricorso all'istituto, come ad esempio dubbi e incertezze circa le modalità da seguire e timori di ritorsioni o discriminazioni.

L'obiettivo è quello di fornire al whistleblower chiare indicazioni operative in merito all'oggetto, ai contenuti, ai destinatari e alle modalità di trasmissione delle segnalazioni, nonché circa le forme di tutela che gli vengono offerte nel nostro ordinamento.

Il procedimento di gestione delle segnalazioni garantisce la riservatezza dell'identità del segnalante sin dalla ricezione e in ogni contatto successivo alla stessa.

1.2. Oggetto

Il presente Regolamento disciplina la protezione delle persone che segnalano violazioni di disposizioni normative nazionali o dell'Unione Europea – si cui siano venute a conoscenza nel contesto lavorativo – che ledono l'interesse pubblico o l'integrità della Società.

Il Regolamento non si applica:

- Alle contestazioni, rivendicazioni o richieste legate ad un interesse di carattere personale della persona segnalante o della persona che ha sporto una denuncia all'autorità giudiziaria o

contabile che attengono esclusivamente ai propri rapporti individuali di lavoro, o inerenti ai propri rapporti di lavoro con le figure gerarchicamente sovraordinate;

- Alle segnalazioni di violazioni laddove già disciplinate in via obbligatoria dagli atti dell'Unione Europea o nazionali indicati nella parte II dell'allegato al D.Lgs. 23 marzo 2023 n. 24 ovvero da quelli nazionali che costituiscono attuazione degli atti dell'Unione Europea indicati nella parte II dell'allegato alla Direttiva (UE) 2019/1937, seppur non indicati nella parte II dell'allegato citato in precedenza;
- Alle segnalazioni di violazioni in materia di sicurezza nazionale.

1.3. Definizioni

Ai fini del presente Regolamento, si intendono per:

- 1.3.1. **Violazioni:** comportamenti, atti od omissioni che ledono l'interesse pubblico o l'integrità della Società e che consistono in:
1. illeciti amministrativi, contabili, civili o penali che non rientrano nei numeri 3), 4), 5) e 6);
 2. condotte illecite rilevanti ai sensi del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231;
 3. illeciti che rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione europea o nazionali indicati nell'allegato al D.lgs. 23.3.2023 n. 24 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 citato in precedenza, relativi ai seguenti settori: appalti pubblici; servizi, prodotti e mercati finanziari e prevenzione del riciclaggio e del finanziamento al 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 o omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione di cui all'art. 325 del Trattato sul funzionamento dell'Unione Europea specificati nel diritto derivato pertinente dell'Unione Europea di cui all'art. 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'art. 26, par. 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 numeri 3), 4) e 5).

- 1.3.2. **Informazioni sulle violazioni:** informazioni, compresi i fondati sospetti, riguardanti violazioni commesse o che, sulla base di elementi concreti, potrebbero essere commesse nell'ambito della Società nonché gli elementi riguardanti condotte volte ad occultare tali violazioni;
- 1.3.3. **Segnalazione o segnalare:** la comunicazione, scritta od orale di informazioni sulle violazioni;
- 1.3.4. **Segnalazione interna:** la comunicazione, scritta od orale, delle informazioni sulle violazioni, presentata tramite il canale di segnalazione interna di cui all'art. 5 del presente Regolamento;
- 1.3.5. **Segnalazione esterna:** la comunicazione, scritta od orale, delle informazioni sulle violazioni, presentata tramite il canale di segnalazione esterna di cui all'art. 7 del presente Regolamento;
- 1.3.6. **Divulgazione pubblica o divulgare pubblicamente:** rendere di pubblico dominio informazioni sulle violazioni tramite la stampa o i mezzi elettronici o comunque tramite mezzi di diffusione in grado di raggiungere un numero elevato di persone;
- 1.3.7. **Persona segnalante (o whistleblower):** la persona fisica che effettua la segnalazione o la divulgazione pubblica di informazioni sulle violazioni acquisite nell'ambito del proprio contesto lavorativo;
- 1.3.8. **Facilitatore:** una persona fisica che assiste una persona segnalante nel processo di segnalazione, operante all'interno del medesimo contesto lavorativo e la cui assistenza deve essere mantenuta riservata;
- 1.3.9. **Contesto lavorativo:** le attività lavorative o professionali, presenti o passate, svolte nell'ambito dei rapporti di cui all'art. 3, attraverso le quali, indipendentemente dalla natura di tali attività, una persona acquisisce informazioni sulle violazioni e nel cui ambito potrebbe rischiare di subire ritorsioni in caso di segnalazione o di divulgazione pubblica o di denuncia all'autorità giudiziaria o contabile;
- 1.3.10. **Persona coinvolta:** la persona fisica o giuridica menzionata nella segnalazione interna o esterna ovvero nella divulgazione pubblica e che provoca o può provocare alla persona segnalante o alla persona che ha sporto la denuncia, in via diretta o indiretta, un danno

ingiusto

- 1.3.11. **Ritorsione:** qualsiasi comportamento, atto o omissione, anche solo tentato o minacciato, posto in essere in ragione della segnalazione, della denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o della divulgazione pubblica e che provoca o può provocare alla persona segnalante o alla persona che sporto denuncia, in via diretta o indiretta, un danno ingiusto;
- 1.3.12. **Seguito:** l'azione intrapresa dal soggetto cui è affidata la gestione del canale di segnalazione per valutare la sussistenza dei fatti segnalati, l'esito delle indagini e le eventuali misure adottate;
- 1.3.13. **Riscontro:** comunicazione alla persona segnalante di informazioni relative al seguito che viene dato o che si intende dare alla segnalazione

2. SOGGETTI TUTELATI

Nel caso di segnalazioni, denunce all'Autorità giudiziaria o contabile, divulgazioni pubbliche di informazioni sulle violazioni conosciute nell'ambito del proprio contesto lavorativo, le disposizioni del presente Regolamento si applicano, in particolare: ai dipendenti della Società, a tempo indeterminato e determinato; ai lavoratori con contratto di somministrazione; ai collaboratori e agli stagisti nonché agli agenti in attività finanziaria.

Personale: soggetti stabilmente inseriti nell'organizzazione delle Società destinatarie, abilitati ad effettuare Segnalazioni Whistleblowing:

- o Dipendenti a tempo indeterminato o determinato
- o Lavoratori con contratto di somministrazione
- o Stagisti e collaboratori
- o Agenti in attività finanziaria
- o azionisti e persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza, anche qualora tali funzioni siano esercitate in via di mero fatto.
- o Liberi professionisti e consulenti che prestano la propria attività presso Magenta S.p.A.

La tutela delle persone segnalanti si applica anche qualora la segnalazione, la denuncia all'Autorità giudiziaria o contabile o la divulgazione pubblica di informazioni avvenga quando il rapporto di lavoro non è ancora iniziato, se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite durante il processo di selezione o in altre fase precontrattuali; durante il periodo di prova o successivamente allo scioglimento del rapporto di lavoro se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite nel corso del rapporto stesso.

Fermo quanto previsto nell'art. 17 comma 2 e 3 D.lgs. 24/2023, le misure di protezione di cui al capo I si applicano anche: ai facilitatori; alle persone del medesimo contesto lavorativo della persona segnalante, di colui che ha sporto una denuncia all'Autorità giudiziaria o contabile o di colui che ha effettuato una divulgazione pubblica e che sono legate ad essi da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado; ai colleghi di lavoro della persona segnalante o della persona che ha sporto una denuncia all'Autorità giudiziaria o contabile o effettuato una divulgazione pubblica, che lavorano nel medesimo contesto lavorativo della stessa e che hanno con detta persona un rapporto abituale e corrente; agli enti di proprietà della persona segnalante o della persona che ha sporto denuncia all'Autorità giudiziaria o contabile o che ha effettuato una divulgazione pubblica o per i quali le stesse persone lavorano, nonché agli enti che operano nel medesimo contesto lavorativo delle già menzionate persone.

3. MODELLO ADOTTATO DALLA SOCIETA' MAGENTA SPA

Magenta S.p.A. promuove una cultura aziendale basata sui principi di onestà, correttezza e rispetto delle norme a tutti i livelli dell'organizzazione in quanto elemento imprescindibile per la creazione e la difesa del valore e della reputazione della stessa.

A tal fine Magenta S.p.A. ha istituito un canale di segnalazione interna che garantisce la riservatezza dell'identità della persona segnalante, della persona coinvolta e della persona comunque menzionata nella segnalazione, nonché del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione.

La gestione del canale di segnalazione interna è affidata al Responsabile del Sistema di Whistleblowing attribuito all'Amministratore delegato, il quale assicura il corretto svolgimento dell'iter di gestione delle Segnalazioni Whistleblowing.

Qualora la segnalazione abbia ad oggetto illeciti o irregolarità commesse dall'Amministratore Delegato, il soggetto preposto alla ricezione e all'esame della segnalazione sarà il Presidente del Consiglio di Amministrazione.

Qualora la segnalazione abbia ad oggetto illeciti o irregolarità commesse dall'Amministratore Delegato e dal Presidente del Consiglio di Amministrazione, il soggetto preposto alla ricezione e all'esame della segnalazione sarà il Presidente del Collegio Sindacale

Con l'istituzione del Sistema di *Whistleblowing*, Magenta S.p.A. vuole realizzare uno specifico

strumento di dialogo tra la Società e il proprio personale, prevedendo rafforzate forme di tutela per i Soggetti Segnalanti, cui viene assicurata protezione da ogni condotta ritorsiva e favorendo, anche per tale via, la collaborazione attiva del personale medesimo, anche qualora coinvolto nei fatti oggetto di Segnalazione.

4. SEGNALAZIONE

La segnalazione deve avvenire, preferibilmente, compilando il Modulo Segnalazione Whistleblowing e riportare, di norma, i seguenti dati:

- Identità del soggetto che effettua la segnalazione;
- Descrizione chiara e completa dei fatti oggetto di segnalazione;
- Circostanze di tempo e di luogo in cui i fatti sono stati commessi;
- Generalità o altri elementi che consentano di identificare il soggetto/i che ha/hanno posto/i in essere i fatti segnalati;
- Indicazione di eventuali altri soggetti che possono riferire sui fatti oggetto di segnalazione;
- Indicazione di eventuali documenti che possano confermare la fondatezza di tali fatti;
- Ogni altra informazione che possa fornire utile riscontro circa la sussistenza dei fatti segnalati.

Il whistleblower deve fornire tutti gli elementi utili affinché il Responsabile del Sistema di Whistleblowing possa procedere alle dovute ed appropriate verifiche ed accertamenti a riscontro della fondatezza dei fatti oggetto di segnalazione.

Il modulo debitamente compilato dovrà essere trasmesso per:

- Posta ordinaria: è necessario che la segnalazione venga inserita in due buste chiuse: la prima con i dati identificativi del segnalante unitamente alla fotocopia del documento di riconoscimento; la seconda con la segnalazione, in modo da separare i dati identificativi del segnalante dalla segnalazione. Entrambe dovranno poi essere inserite in una terza busta chiusa che rechi all'esterno la dicitura "riservata" al gestore della segnalazione (ad es. "riservata all'A.D./R.W.") ed inviata al seguente indirizzo
- Via San Francesco da Paola 22 – Torino.
- In forma orale, su richiesta della persona segnalante, mediante un incontro diretto fissato entro un termine ragionevole.

In tutti i casi, l'identità del segnalante sarà conosciuta solo dal Responsabile Whistleblowing che ne garantisce la riservatezza.

Le segnalazioni devono essere effettuate, di regola, in forma scritta ma possono essere effettuate anche in forma orale, mediante linea telefonica o sistema di messaggistica vocale o, su richiesta, mediante incontro diretto fissato entro un termine ragionevole.

In questo caso sarà compito del Responsabile documentare, previo consenso della persona segnalante, anche mediante registrazione su dispositivo idoneo alla conservazione e all'ascolto o mediante trascrizione integrale il contenuto della segnalazione. In caso di trascrizione, la persona segnalante potrà verificare, rettificare o confermare il contenuto della trascrizione mediante la propria sottoscrizione.

Allo stesso modo, potrà avvenire nel caso in cui la segnalazione effettuata via telefono o con altro sistema di messaggistica non sia stata registrata ma trascritta.

Quando, su richiesta della persona segnalante, la segnalazione è effettuata oralmente nel corso di un incontro con il Responsabile, essa, previo consenso della persona segnalante, è documentata a cura del Responsabile mediante registrazione su un dispositivo idoneo alla conservazione e all'ascolto o mediante verbale; quest'ultimo, potrà essere verificato, rettificato e confermato mediante sottoscrizione.

5. GESTIONE DEL CANALE DI SEGNALAZIONE INTERNA – PROCEDIMENTO

Il Responsabile Whistleblowing prende in carico la segnalazione per la prima sommaria istruttoria. Se indispensabile, richiede chiarimenti al segnalante o ad altri soggetti coinvolti nella segnalazione, provvedendo alla definizione dell'istruttoria nei termini di legge.

Le segnalazioni pervenute, i relativi atti istruttori e tutta la documentazione di riferimento, sono conservati e catalogati in apposito archivio debitamente custodito.

Nell'ambito della gestione del canale di segnalazione, il Responsabile rilascia alla persona segnalante avviso di ricevimento della segnalazione entro sette giorni dalla data di ricezione; mantiene le interlocuzioni con la persona segnalante e può richiedere a quest'ultima, se necessario, integrazioni; dà diligente seguito alle segnalazioni ricevute; fornisce riscontro 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.

In caso di evidente e manifesta infondatezza, il Responsabile, sulla base di un'analisi dei fatti oggetto della segnalazione, può decidere di archiviare la richiesta. In tal caso, ne dà notizia al segnalante.

Ai sensi dell'art. 5 co. 1 lett. e) del D.lgs. 24/2023, il presente Regolamento fornisce informazioni sul canale, sulle procedure e sui presupposti per effettuare le segnalazioni.

Per garantire adeguata visibilità nei luoghi di lavoro ed accessibilità agli interessati al presente Regolamento, lo stesso è pubblicato sia nel gestionale interno.

Qualora, all'esito della verifica, la segnalazione risulti fondata, il Responsabile del Sistema di Whistleblowing, in relazione alla natura della violazione, provvederà:

- I. comunicare l'esito dell'accertamento al Responsabile della struttura di appartenenza dell'autore della violazione accertata, affinché provveda all'adozione dei provvedimenti di competenza, incluso, sussistendone i presupposti, l'avvio dell'esercizio dell'azione disciplinare
- II. comunicare al C.d.A. di adottare gli eventuali ulteriori provvedimenti e/o azioni che nel caso concreto si rendano necessari a tutela della Magenta S.p.A.
- III. a presentare denuncia all'autorità giudiziaria competente.

6. SEGNALAZIONI ANONIME

La tutela del segnalante si riferisce, di regola, a segnalazioni provenienti da soggetti individuabili e riconoscibili; tuttavia, la Società si riserva di prendere in considerazione le segnalazioni anonime, ove queste si presentino adeguatamente circostanziate e rese con dovizia di particolari, ovvero siano tali da far emergere fatti di particolare gravità e con contenuto dettagliato, circostanziato e in relazione a contesti determinati.

7. SEGNALAZIONE ESTERNA - CONDIZIONI

È possibile effettuare una segnalazione esterna qualora, al momento della presentazione, ricorra una delle seguenti condizioni:

- Il canale di segnalazione interna non è attivo;
- La persona segnalante ha già effettuato una segnalazione interna e la stessa non ha avuto alcun seguito;
- Il whistleblower 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;
- Il segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

Il canale di segnalazione esterna, conforme a quanto stabilito dall'art. 7 del D.lgs. 24/2023 è stato istituito presso l'Autorità nazionale anticorruzione (<http://www.anticorruzione.it/-/whistleblowing>).

8. OBBLIGO DI RISERVATEZZA

Le segnalazioni non possono essere utilizzate oltre quanto necessario per dare adeguato seguito alle stesse. L'identità della persona segnalante e qualsiasi altra informazione da cui può evincersi, direttamente o indirettamente, tale identità non possono essere rivelate, senza il consenso espresso della stessa persona segnalante, a persone diverse da quelle competenti a ricevere o a dare seguito alle segnalazioni. Nell'ambito del procedimento disciplinare, l'identità della persona segnalante non può essere rivelata, ove la contestazione dell'addebito disciplinare sia fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla segnalazione, anche se conseguenti alla stessa. Qualora la contestazione sia fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione e la conoscenza dell'identità della persona segnalante sia indispensabile per la difesa dell'incolpato, la segnalazione è utilizzabile ai fini del procedimento disciplinare solo in presenza del consenso espresso della persona segnalante alla rivelazione della propria identità. È dato avviso alla persona segnalante mediante comunicazione scritta delle ragioni della rivelazione dei dati riservati, qualora la rivelazione dell'identità della persona segnalante e delle informazioni connesse sia indispensabile anche ai fini della difesa della persona coinvolta. Fermo quanto previsto dall'art. 12 D.lgs. 24/2023, nei procedimenti avviati in ragione di una segnalazione, la persona coinvolta può essere sentita ovvero, su sua richiesta, è sentita, mediante procedimento cartolare attraverso l'acquisizione di osservazioni scritte e documenti.

9. TRATTAMENTO DEI DATI PERSONALI

Ogni trattamento dei dati personali deve essere effettuato a norma del Regolamento (UE) 2016/679, del decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196 e del decreto legislativo 18 maggio 2018 n. 51.

In particolare, i dati personali dei segnalanti, dei segnalati e di tutti i soggetti coinvolti nella segnalazione sono trattati nel rispetto della vigente normativa sulla protezione dei dati personali. In particolare, Magenta S.p.A. garantisce che il trattamento dei dati personali si svolga nel rispetto dei diritti e delle libertà fondamentali, nonché della dignità degli interessati con particolare riferimento alla riservatezza ed alla sicurezza dei dati.

I dati personali che manifestamente non sono utili al trattamento di una specifica segnalazione non sono raccolti o, se raccolti accidentalmente, sono cancellati immediatamente.

I diritti di cui agli articoli da 15 a 22 del Regolamento (UE) 2016/679 possono essere esercitati nei limiti di quanto previsto dall'art. 2-undecies del decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196.

I trattamenti di dati personali relativi al ricevimento e alla gestione delle segnalazioni sono effettuati da Magenta Spa in qualità di titolare del trattamento, nel rispetto dei principi di cui agli artt. 5 e 25 del Regolamento (UE) 2016/679 o agli articoli 3 e 16 del decreto legislativo n. 51 del 2018, fornendo idonee informazioni alle persone segnalanti e alle persone coinvolte ai sensi degli art. 13 e 14 del medesimo Regolamento (UE) 2016/679 o 11 del decreto legislativo n. 51 del 2018, nonché adottando misure appropriate a tutela dei diritti e delle libertà degli interessati.

10. CONSERVAZIONE DELLA DOCUMENTAZIONE INERENTE ALLE SEGNALAZIONI

Le segnalazioni e la relativa documentazione sono conservate per il tempo necessario al trattamento della segnalazione e comunque non oltre cinque anni a decorrere dalla data della comunicazione dell'esito finale della procedura di segnalazione, nel rispetto degli obblighi di riservatezza e del principio di cui agli artt. 5, par. 1, lett. e) del GDPR e 3, comma 1, lett. a) del decreto legislativo n. 51 del 2018.

11. DIVULGAZIONI PUBBLICHE

La persona segnalante che effettua una divulgazione pubblica beneficia della protezione prevista dal presente Regolamento se, al momento della divulgazione pubblica, ricorre una delle seguenti condizioni:

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

Restano ferme le norme sul segreto professionale degli esercenti la professione giornalistica, con riferimento alla fonte della notizia.

12. CONDIZIONI PER LA PROTEZIONE DELLA PERSONA SEGNALANTE

Le misure di protezione previste dal Capo III del D.Lgs. 24/2023 si applicano alle persone di cui all'art. 2 quando ricorrono le seguenti condizioni: - al momento della segnalazione o della denuncia all'Autorità giudiziaria o contabile o della divulgazione pubblica, la persona segnalante o denunciante aveva fondato timore di ritenere che le informazioni sulle violazioni segnalate, divulgate pubblicamente o denunciate fossero vere e rientrassero nell'ambito oggettivo di cui all'art. 1 del presente Regolamento; - la segnalazione o divulgazione pubblica è stata effettuata sulla base di quanto previsto dagli artt. 7 e 11 del presente Regolamento e, in generale, dal Capo II del D.lgs. 24/2023.

I motivi che hanno indotto la persona a segnalare o denunciare o divulgare pubblicamente sono irrilevanti ai fini della sua protezione.

È impregiudicata la responsabilità penale e disciplinare del whistleblower nell'ipotesi di segnalazione calunniosa o diffamatoria ai sensi degli artt. 368 e 595 c.p. e dell'art. art. 2043 c.c.

Salvo quanto previsto dal successivo art. 14, quando è accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale della persona segnalante per i reati di diffamazione o di calunnia o comunque per i medesimi reati commessi con la denuncia all'autorità giudiziaria o contabile ovvero la sua responsabilità civile, per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave, non sono garantite le tutele stabilite dal Capo III del D.lgs. 24/2023 e, alla persona segnalante o denunciante, è altresì irrogata una sanzione disciplinare.

Le medesime misure sono applicate anche ai casi di segnalazione o denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o divulgazione pubblica anonime, se la persona segnalante è stata successivamente identificata e ha subito ritorsioni.

13. DIVIETO DI RITORSIONE

Gli enti e le persone indicate dall'art. 2 non possono subire alcuna ritorsione. Nell'ambito di procedimenti giudiziari o amministrativi o comunque di controversie stragiudiziali aventi ad oggetto l'accertamento di comportamenti, atti o omissioni vietati ai sensi del presente articolo nei confronti delle persone di cui all'art. 2, si presume che gli stessi siano stati posti in essere a causa della segnalazione, della divulgazione pubblica o della denuncia all'autorità giudiziaria o contabile. L'onere di provare che tali condotte o atti sono motivati da ragioni estranee alla segnalazione, alla divulgazione pubblica o alla denuncia è a carico di colui che li ha posti in essere. In caso di domanda risarcitoria presentata all'autorità giudiziaria dalle persone indicate dall'art. 2, se tali

persone dimostrano di aver effettuato, ai sensi del D.lgs. 24/2023, una segnalazione, una divulgazione pubblica o una denuncia all'autorità giudiziaria o contabile e di aver subito un danno, si presume, salvo prova contraria, che il danno sia conseguenza di tale segnalazione, divulgazione pubblica o denuncia all'autorità giudiziaria o contabile. Costituiscono ritorsioni le fattispecie elencate dall'art. 17 comma 4 del D.lgs. 24/2023 e, in particolare:

- Il licenziamento, la sospensione o misure equivalenti;
- La retrocessione di grado o la mancata promozione;
- Il mutamento di funzioni, il cambiamento del luogo di lavoro, la riduzione dello stipendio, la modifica dell'orario di lavoro;
- La sospensione della formazione o qualsiasi restrizione all'accesso alla stessa;
- Le note di merito negative o le referenze negative;
- L'adozione di misure disciplinari o di altra sanzione, anche pecuniaria;
- La coercizione, l'intimidazione, le molestie o l'ostracismo;
- La discriminazione o comunque il trattamento sfavorevole;
- La mancata conversione di un contratto di lavoro a termine in un contratto di lavoro a tempo indeterminato, laddove il lavoratore avesse una legittima aspettativa alla conversione;
- Il mancato rinnovo o la risoluzione anticipata di un contratto di lavoro a termine;
- I danni, anche alla reputazione della persona, in particolare sui social media, o i pregiudizi economici o finanziari, comprese la perdita di opportunità economiche e la perdita di redditi;
- La conclusione anticipata o l'annullamento del contratto di fornitura di beni o servizi;
- L'annullamento di una licenza o di un permesso;
- La richiesta di sottoposizione ad accertamenti psichiatrici o medici.

Sono nulli gli atti assunti in violazione del presente articolo e in generale dell'art. 17 del D.lgs. 24/2023. Le persone di cui all'art. 3 che siano state licenziate a causa della segnalazione, della divulgazione pubblica o della denuncia all'autorità giudiziaria o contabile hanno diritto a essere reintegrate nel posto di lavoro, in ragione della specifica disciplina applicabile al lavoratore.

Gli enti e le persone di cui all'art. 2 possono comunicare all'ANAC le ritorsioni che ritengono di aver subito.

Il segnalante che ritiene di aver subito una discriminazione o una ritorsione può, altresì, dare notizia circostanziata dell'avvenuta discriminazione al Responsabile Whistleblowing che, valutata tempestivamente la sussistenza degli elementi, segnala l'ipotesi di discriminazione al Responsabile di Area di appartenenza del dipendente autore della presunta discriminazione, al Consiglio di Amministrazione e alla Procura della Repubblica qualora si verificano fatti penalmente rilevanti.

Resta fermo e impregiudicata la facoltà del segnalante di dare notizia dell'accaduto alle organizzazioni sindacali o all'Autorità Giudiziaria competente.

14. LIMITAZIONI DELLE RESPONSABILITÀ

Non è punibile l'ente o la persona di cui all'art. 3 che riveli o diffonda informazioni sulle violazioni coperte dall'obbligo di segreto o relative alla tutela del diritto d'autore o alla protezione dei dati personali ovvero riveli o diffonda informazioni sulle violazioni che offendono la reputazione della persona coinvolta o denunciata, quando, al momento della rivelazione o diffusione, vi fossero fondati motivi per ritenere che la rivelazione o diffusione delle stesse informazioni fosse necessaria per svelare la violazione e la segnalazione, la divulgazione pubblica o la denuncia all'Autorità giudiziaria o contabile è stata effettuata ai sensi dell'art. 12.

Quando ricorrono le già menzionate ipotesi, è esclusa altresì ogni ulteriore responsabilità, anche di natura civile o amministrativa.

Salvo che il fatto costituisca reato, l'ente o la persona di cui all'art. 2 non incorre in alcuna responsabilità, anche di natura civile o amministrativa, per l'acquisizione delle informazioni sulle violazioni o per l'accesso alle stesse.

In ogni caso, la responsabilità penale e ogni altra responsabilità, anche di natura civile o amministrativa, non è esclusa per i comportamenti, gli atti o le omissioni non collegati alla segnalazione, alla denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o alla divulgazione pubblica e che non sono strettamente necessari a rivelare la violazione.

15. ULTERIORE DISPOSIZIONI

Sono disciplinarmente sanzionate le ritorsioni, le ipotesi in cui la segnalazione sia stata ostacolata o sia stato tentato di ostacolarla, la violazione dell'obbligo di riservatezza di cui all'art. 8 che precede, la mancanza di verifica ed analisi delle segnalazioni ricevute, le segnalazioni manifestamente opportunistiche effettuate al solo scopo di diffamare e/o calunniare il denunciato o altri soggetti. Le rinunce e le transazioni, integrali o parziali, che hanno per oggetto i diritti e le tutele previsti dal presente Regolamento e, in generale, dal D.lgs. 24/2023 non sono valide, salvo che siano effettuate



nelle forme e nei modi di cui all'art. 2113 comma 4 del Codice civile. Il Responsabile Whistleblowing rende conto con una Relazione Annuale, con modalità tali da garantire la riservatezza dei segnalanti, del numero di segnalazioni ricevute e del loro stato di avanzamento.

Si rinvia al D.lgs. 24/2023 per quanto non espressamente previsto.

Allegato 1 Modulo di segnalazione

Allegato 2 Codice Etico

Magenta S.p.A.



Modulo Segnalazione Whistleblowing.

AUTORE DEL COMPORTAMENTO OGGETTO DELLA SEGNALAZIONE

DESCRIZIONE CHIARA E PRECISA DEL COMPORTAMENTO CHE ORIGINA LA SEGNALAZIONE

DATI DEL SEGNALANTE (IN CASO DI SEGNALAZIONE NON ANONIMA)

Nome: _____ Cognome: _____

Unità Organizzativa: _____

Telefono: _____ E-Mail: _____

Data: _____

Firma: _____

Informativa ai sensi dell'art. 13 Regolamento UE 2016/679 ("GDPR").

Magenta S.p.A. con sede in Torino, via San Francesco da Paola 22, titolare del trattamento dei dati personali, ai sensi dell'art. 13 del Regolamento UE 2016/679 *General Data Protection Regulation* ("GDPR"), rende noto che i Suoi dati personali acquisiti mediante la presente segnalazione saranno trattati esclusivamente dal Responsabile delle segnalazioni Whistleblowing ovvero nei casi indicati eventualmente dai componenti del Consiglio di Amministrazione, come previsto dal Regolamento Whistleblowing nell'esecuzione e nel rispetto degli obblighi imposti dal D.lgs. 24/2023 allo scopo di effettuare le necessarie attività istruttorie volte a verificare la fondatezza del fatto oggetto di segnalazione e l'adozione dei conseguenti provvedimenti previsti dal Regolamento Whistleblowing. Riconosciuta la legittimità anche di segnalazioni "anonime", il conferimento dei suoi dati personali appare facoltativo ed un suo rifiuto in tal senso non comporterà nessuna conseguenza circa la validità dell'operato del Responsabile del Sistema di Whistleblowing.

Salvo l'espletamento di obblighi derivanti dalla legge, i dati personali da Lei forniti non avranno alcun ambito di comunicazione e diffusione. Secondo i termini, le modalità e nei limiti di applicabilità stabiliti dalla normativa vigente, Le sarà possibile conoscere i propri dati personali, richiedere la rettifica, la cancellazione o la limitazione del trattamento o di opporsi al trattamento così come previsto dagli articoli da 15 a 22 del Regolamento UE 2016/679 ("GDPR"). Qualora ritenga che il trattamento dei dati personali a Lei riferiti effettuato avvenga in violazione di quanto previsto dal Regolamento UE 2016/679 ("GDPR") ha diritto di proporre reclamo ai sensi dell'art. 77 del Regolamento stesso o di adire le opportune sedi giudiziarie ai sensi dell'art. 79 del Regolamento.

Per l'esercizio dei succitati diritti, Lei potrà rivolgersi direttamente al DPO tramite casella di posta elettronica dpo@magentaspa.com.

