

IO03-AL WHISTLEBLOWING POLICY PROCEDURA PER LE SEGNALAZIONI DI ILLECITI E IRREGOLARITÀ	Pagina 1
MERBAGSPA	Rev. 01 del 11/01/2024

M E R B A G

MERBAG S.p.A.

Sede Legale 1, V. Gottlieb Daimler - 20151 – Milano (MI) – Italia, C.F./P.I. 12839130155,

Tel. +39 02 3025.1, Fax +39 02 30258201

email: g.casentini75@gmail.com, <https://merbag.it/>

ISTRUZIONE OPERATIVA IO03-AL

WHISTLEBLOWING POLICY - PROCEDURA PER LE SEGNALAZIONI DI ILLECITI E IRREGOLARITÀ

IO03-AL: WHISTLEBLOWING POLICY - PROCEDURA PER LE SEGNALAZIONI DI ILLECITI E IRREGOLARITÀ		
<i>Rev</i>	<i>Data</i>	Descrizione
01	11/01/2024	Revisione per inserimento nuovi canali di segnalazione
00	23/06/2020	Prima emissione
Emissione		Verifica
CFO [Gerardo Castagno]		RSGI [Gianmarco Casentini]
		Approvazione
		CEO [Antonio Gallo]

	Descrizione	R: Responsabilità C: Collaborazione Allegati & Riferimenti
1.	Premessa e riferimenti normativi	
	<p>Il 29 dicembre 2017 è entrata in vigore la legge 30 novembre 2017, n. 179 che ha dato ingresso nel nostro ordinamento alla prima disciplina organica delle tutele per i lavoratori che siano autori di segnalazioni di reati o di irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito del rapporto di lavoro, pubblico o privato (cd. whistleblowing).</p> <p>Tale normativa è stata successivamente modificata attraverso il D.Lgs. 24/23 che, nel dare attuazione alla Direttiva 1936/2019 dell'Unione Europea, ha:</p> <ul style="list-style-type: none"> • ampliato l'ambito di tutela (soggettivo ed oggettivo) dei soggetti segnalanti; • introdotto alcune importanti novità in ordine ai canali di segnalazione nonché alla procedura interna di gestione delle segnalazioni stesse. 	
2.	Scopo	
	<p>La presente Policy definisce e disciplina i principi e le regole a cui Merbag impronta il proprio Sistema Interno di Segnalazione delle violazioni e descrive le modalità con le quali segnalare, in sicurezza e con la dovuta riservatezza, comportamenti illeciti di cui si è a conoscenza nello svolgimento dell'attività lavorativa.</p> <p>La procedura è adottata dall'Amministratore Delegato che è responsabile per i successivi aggiornamenti e revisioni.</p>	
3.	Definizioni	
	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Segnalante: persona fisica che effettua la segnalazione o la divulgazione pubblica di informazioni sulle violazioni acquisite nell'ambito del proprio contesto lavorativo. ➤ Segnalato: persona fisica oggetto della segnalazione ed asseritamente responsabile della violazione. ➤ Facilitatore: 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. ➤ Responsabile della Segnalazione Persona o ufficio interno autonomo dedicato e con personale specificamente formato per la gestione del canale di segnalazione o soggetto esterno incaricato dall'azienda a tale fine. ➤ Segnalazione interna comunicazione, scritta od orale, delle informazioni sulle violazioni presentata tramite i canali di segnalazione interna descritti nel paragrafo 5.5 della presente procedura. ➤ Segnalazione esterna comunicazione, scritta od orale, delle informazioni sulle violazioni presentata tramite il canale di segnalazione esterno implementato dall'ANAC. ➤ Divulgazione pubblica 	

IO03-AL WHISTLEBLOWING POLICY PROCEDURA PER LE SEGNALAZIONI DI ILLECITI E IRREGOLARITÀ	Pagina 3
MERBAGSPA	Rev. 01 del 11/01/2024

	divulgazione effettuata tramite la stampa o i mezzi elettronici o comunque tramite mezzi di diffusione in grado di raggiungere un numero elevato di persone.	
4.	Applicabilità.	
	<p>La presente procedura si applica a tutti i dipendenti di Merbag S.p.A. (indipendentemente dalla tipologia di contratto da essi stipulato con la società) nonché:</p> <ul style="list-style-type: none"> ❖ ai lavoratori autonomi ed ai liberi professionisti che prestino la propria attività lavorativa (stabilmente o occasionalmente) a favore di Merbag S.p.A.; ❖ ai volontari o tirocinanti (retribuiti o non retribuiti); ❖ ai soggetti che, pur non essendo titolari di un rapporto giuridico con Merbag S.p.A., siano venuti a conoscenza di violazioni e/o condotte illecite durante il processo di selezione svolto dall'ufficio HR; ❖ ai soggetti che prestano la propria attività professionale a favore della società nel corso dei periodi di "in prova" che precedono la formale stipulazione di un contratto. 	
5.	Operatività.	
5.1.	Il sistema di segnalazione delle violazioni di Merbag	
	<p>Come dichiarato nel Codice Etico, Merbag S.p.A. promuove una cultura aziendale basata sui principi di onestà, correttezza e rispetto delle disposizioni di legge in quanto elemento imprescindibile per il proprio modello di business.</p> <p>A tal fine, la Società si è dotata di un Sistema interno di segnalazione (anche detto "Sistema di Whistleblowing") per consentire a tutti i destinatari della presente policy aziendale di segnalare, in modo diretto e con garanzia di assoluta riservatezza, eventuali condotte illecite rilevanti ai sensi del D.lgs. 231/2001 nonché della normativa civile, penale, contabile ed amministrativa e/o violazioni del Modello di Organizzazione e Gestione, del Codice Etico e delle procedure e/o istruzioni operative che regolamentano lo svolgimento delle attività aziendali.</p> <p>Nel sistema di Whistleblowing adottato da Merbag è stato in particolare individuato l'Organismo di Vigilanza, come Organo monocratico destinatario delle segnalazioni e deputato alla loro istruzione e gestione ("Responsabile delle Segnalazioni").</p> <p>La Società si impegna ad organizzare eventi formativi in azienda, volti ad illustrare i principi e le regole del sistema di segnalazione, nonché i presidi a garanzia della riservatezza dei dati del Segnalante e del Segnalato.</p>	<i>Sistema Whistleblowing</i>
5.2.	Soggetti abilitati alla segnalazione	
	<p>I canali di segnalazione sono utilizzabili:</p> <ul style="list-style-type: none"> ❖ da persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso; ❖ da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui alla lettera a); ❖ da "collaboratori" di Merbag S.p.A., intendendosi con tale espressione tutti i soggetti che operano in favore della Società in forza di contratti diversi dal contratto di lavoro subordinato, stabilmente od occasionalmente inseriti nell'organizzazione aziendale; ❖ da soggetti che, pur non essendo titolari di un rapporto giuridico con Merbag S.p.A., siano venuti a conoscenza di violazioni e/o condotte illecite durante il processo di selezione svolto dall'ufficio HR; ❖ da soggetti che prestano la propria attività professionale a favore della società nel corso dei periodi di "in prova" che precedono la formale stipulazione di un contratto; 	R: Dipendenti Merbag, Collaboratori Merbag, ex Stakeholders, dipendenti collaboratori. e

	<ul style="list-style-type: none"> ❖ da ex dipendenti e/o collaboratori, purché le informazioni segnalate siano state acquisite nel periodo in cui gli stessi erano impiegati presso la Società. 	
5.3.	Oggetto della segnalazione	
	<p>Costituiscono oggetto della segnalazione tutte le condotte che rappresentino un illecito civile, penale, amministrativo o contabile ai sensi della normativa italiana o europea o che ledano l'interesse pubblico o l'integrità di Merbag S.p.A., o che, indipendentemente dalla illiceità penale, civile, contabile o amministrativa costituiscano una violazione delle disposizioni contenute nel Codice Etico, nel Modello di Organizzazione e Gestione o nelle procedure/istruzioni operative.</p> <p>Al contrario, non possono invece essere oggetto di segnalazione:</p> <ul style="list-style-type: none"> ❖ rimostranze di carattere personale del segnalante; ❖ richieste che attengono alla disciplina del rapporto di lavoro o ai rapporti col superiore gerarchico o colleghi; ❖ valutazioni sull'operato professionale di colleghi non integranti violazioni della normativa; ❖ offese personali o giudizi morali volti ad offendere o screditare l'onore e/o il decoro personale e/o professionale della persona o delle persone a cui i fatti segnalati sono ascritti; ❖ le segnalazioni di violazioni laddove già disciplinate in via obbligatoria dagli atti dell'Unione europea o nazionali. <p>In caso di segnalazioni palesemente strumentali o diffamatorie - ove le stesse riportino informazioni che si rivelino false e/o rese al fine di offendere volontariamente l'altrui reputazione - l'Organismo di Vigilanza trasmette gli atti al Responsabile del Settore Risorse Umane al fine di valutare l'avvio di eventuali azioni o procedimenti disciplinari nei confronti del soggetto segnalante.</p>	<p>R: OdV, RRU</p>
5.4	Contenuto della segnalazione	
	<p>La segnalazione deve contenere gli elementi che possano consentire alle funzioni preposte di effettuare efficacemente e puntualmente la correlata istruttoria, finalizzata a valutare la fondatezza della segnalazione stessa e, in caso positivo, a individuare con la dovuta precisione termini oggettivi e soggettivi della violazione.</p> <p>A tal fine la segnalazione dovrà essere quanto più dettagliata, attraverso l'indicazione dei seguenti elementi:</p> <ul style="list-style-type: none"> ❖ la descrizione degli atti o fatti oggetto della segnalazione; ❖ gli elementi che permettano di identificare il/i soggetto/i che hanno posto in essere i fatti oggetto della segnalazione; ❖ le circostanze di luogo e di tempo in cui sono state commesse le violazioni oggetto di segnalazione; ❖ eventuali documenti che possano confermare le circostanze segnalate. <p>Laddove le segnalazioni siano generiche o evidentemente pretestuose, le stesse verranno archiviate senza alcuna valutazione ulteriore.</p> <p>In ogni caso, le procedure di segnalazione garantiscono la riservatezza dell'identità del segnalante e del presunto responsabile delle violazioni, ferme restando le regole che disciplinano le indagini e i procedimenti dell'Autorità Giudiziaria in relazione ai fatti oggetto della segnalazione. Su quest'ultimo aspetto si è in particolare espressa la Corte di Cassazione sostenendo che: <i>"il riserbo sulle generalità (..) opera unicamente in ambito disciplinare, essendo peraltro subordinato al fatto che la contestazione sia fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla segnalazione giacché, ove detta contestazione si basi, in tutto o in parte, sulla</i></p>	

	<p><i>segnalazione stessa, l'identità può essere rivelata" per garantire il diritto di difesa del soggetto cui è stato formulato l'addebito (sul punto, si veda la recentissima Cass. pen., sez. VI, 31 gennaio 2018, n. 9041).</i></p>	
<p>5.5.</p>	<p>Modalità di inoltro della segnalazione.</p>	
	<p>Al fine di favorire le segnalazioni, Merbag ha implementato i seguenti canali di segnalazione alternativi:</p> <ul style="list-style-type: none"> ❖ in forma scritta attraverso una piattaforma telematica implementata dalla società (c,d, portale Parrot) nella modalità descritta nel § 5.5.1. ❖ In forma orale mediante incontro telefonico, in presenza o videoconferenza, fissato entro un termine ragionevole, con il Responsabile della Segnalazione. Per attivare tale modalità è possibile chiamare al n. 0255180585 chiedendo di parlare con l'Organismo di Vigilanza di Merbag S.p.A. <p>Oltre a ciò, il segnalante potrà richiedere a mezzo mail, all'indirizzo odv@merbag.it, un incontro diretto con il soggetto nominato quale Responsabile della Segnalazione.</p> <p>A prescindere dal canale utilizzato, è garantita, nella gestione delle segnalazioni, la riservatezza delle informazioni ivi riportate e dell'identità del segnalante.</p> <p>Oltre ad offrire i predetti canali di segnalazione interna, Merbag S.p.A. ha reso edotti i propri dipendenti e/o collaboratori della possibilità:</p> <ul style="list-style-type: none"> ❖ di effettuare una segnalazione esterna presso l'Autorità Nazionale Anticorruzione (di seguito anche "ANAC") qualora: <ul style="list-style-type: none"> (a) i canali interni non siano attivi; (b) la segnalazione interna non abbia avuto alcun seguito; (c) vi siano fondati motivi di ritenere che una segnalazione interna non avrebbe alcun efficace seguito o, addirittura, potrebbe determinare un rischio di ritorsione; (d) sussista un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse; ❖ di procedere ad una divulgazione pubblica qualora (i) la segnalazione interna e quella esterna non abbiano avuto alcun esito; (ii) sia stata effettuata direttamente una segnalazione esterna ad ANAC cui non sia seguita alcuna comunicazione; (iii) laddove sussistano fondati motivi per ritenere: (1) che dall'illecito possa derivare un pericolo imminente e palese per il pubblico interesse; (2) che dal canale "esterno" possano discendere ritorsioni o conseguenze pregiudizievoli in capo a sé medesimo. <p>Importante evidenziare che la possibilità di effettuare una segnalazione esterna o di procedere a divulgazione pubblica non si applica alle segnalazioni che abbiano ad oggetto "semplici" violazioni del Modello di Organizzazione e Gestione o delle procedure/istruzioni operative in esso richiamate.</p> <p>Le informazioni sui canali di segnalazione sia interni che esterni – oltre ad essere oggetto di corsi di formazione come anticipato <i>sub</i> 3) – sono rese facilmente visibili nei luoghi di lavoro attraverso l'apposizione di apposita cartellonistica e/o segnaletica e sono pubblicate sul sito aziendale e sull'<i>intranet</i> accessibile a tutti i dipendenti. Le stesse sono altresì comunicate per iscritto ai professionisti che collaborano con Merbag S.p.A. e/o agli ulteriori soggetti cui la legge estende le tutele previste in capo al segnalante.</p> <p>Laddove la segnalazione venga inviata ad un soggetto non competente (ad esempio il superiore gerarchico o un Responsabile/Direttore), quest'ultimo ha l'obbligo di informare il Responsabile della Segnalazione entro e non oltre sette giorni dalla data</p>	<p>R: OdV</p> <p><i>Portale Parrot</i></p>

di ricezione della segnalazione stessa.

5.5.1 Modalità di utilizzo della piattaforma Parrot

Le segnalazioni potranno essere inviate tramite l'utilizzo dell'apposito canale interno, raggiungibile digitando il seguente URL: <https://merbagspa.parrotwb.app/>
Di seguito si indicano i passaggi necessari che l'utente segnalante dovrà seguire per poter finalizzare l'invio della segnalazione.

NB. Al fine di garantire la riservatezza dell'identità del segnalante, si consiglia di effettuare la segnalazione utilizzando un dispositivo che non sia in alcun modo riconducibile alla realtà aziendale (asset aziendali di Merbag) e di non utilizzare la connessione internet (via cavo o Wi-Fi) fornita da Merbag.

L'utente segnalante, per poter inviare una segnalazione dovrà cliccare sul pulsante "Accedi" del canale a cui si vuole inviare la segnalazione.

Portale Parrot

Invia una segnalazione



Hai già effettuato una segnalazione?



In particolare, una volta cliccato sul pulsante si aprirà la seguente schermata:

Per effettuare una nuova segnalazione l'utente segnalante dovrà, a seguito di presa visione dell'informativa, cliccare sul pulsante "Vuoi inviare una segnalazione?". L'utente verrà informato con apposito disclaimer di prendere visione della "Procedura Whistleblowing" adottata da Merbag. Successivamente l'utente sarà quindi indirizzato alla pagina riportante il questionario di segnalazione per poter procedere con l'invio della segnalazione stessa.

Premendo su "Invia segnalazione", il sistema restituirà un codice di n. 18 caratteri rappresentante il **token** utile a monitorare lo stato di avanzamento della segnalazione.

(NB. La custodia del token è a cura dell'utente segnalante, si suggerisce di conservarlo in luoghi sicuri propri fuori dai sistemi aziendali. In caso di smarrimento del token non sarà più possibile accedere alla specifica segnalazione e l'utente dovrà inviare una nuova segnalazione).

Per consultare lo stato di avanzamento della segnalazione, l'utente segnalatore dovrà inserire il token ricevuto nella sezione "Hai già effettuato una segnalazione" nel canale dedicato e cliccare su "Accedi alla segnalazione".

Sarà cura dell'utente segnalante accedere alla piattaforma (utilizzando il token) verificare lo stato di "presa in carico" della segnalazione che dovrà avvenire entro n. 7 (sette) giorni dal ricevimento della segnalazione.

5.6 Procedure attinenti alla segnalazione

La procedura interna di gestione delle segnalazioni di violazioni rilevanti ai sensi del D.lgs. 231/2001 si articola in tre fasi:

- I. l'analisi e valutazione della segnalazione;
- II. l'archiviazione della segnalazione o la trasmissione delle informazioni raccolte agli Organi Aziendali competenti;
- III. il procedimento disciplinare e la conseguente irrogazione di sanzioni a carico del soggetto Segnalato.

5.6.1	Analisi e valutazione della segnalazione	
	<p>L'Organismo di Vigilanza monitora costantemente i canali di segnalazione e, una volta ricevuta la segnalazione, svolge le seguenti attività:</p> <ul style="list-style-type: none"> - entro e non oltre sette giorni dalla data di ricevimento della segnalazione, informa il Segnalante (cd. whistleblower) dell'avvenuta ricezione e presa in carico della segnalazione attraverso l'invio di un avviso di ricevimento; - richiede eventuali informazioni aggiuntive al segnalante, mantenendo una costante o periodica interlocuzione con lo stesso e dando diligentemente seguito alla segnalazione ricevuta; - valuta le azioni da intraprendere, anche alla luce dei poteri che sono espressamente conferiti dal Modello di Organizzazione e Gestione; - entro tre mesi dall'invio dell'avviso di ricevimento (o entro tre mesi dalla scadenza del termine di sette giorni dalla presentazione della segnalazione) decide, in seguito agli accertamenti effettuati, se archiviare la segnalazione o se trasmettere gli atti concernenti la segnalazione al Responsabile HR al fine di attivare un procedimento disciplinare a carico del soggetto segnalato. In presenza di segnalazioni pretestuose e qualora sia altresì emersa la malafede o la colpa grave del soggetto segnalante l'OdV segnala al Responsabile HR la posizione del <i>whistleblower</i>. - In tutte le predette fasi, assicura, in qualità di Responsabile del Trattamento ai sensi della normativa Privacy, il corretto trattamento dei dati del segnalante, del segnalato e di qualsivoglia ulteriore soggetto che sia menzionato o coinvolto nella segnalazione. <p>Per valutazioni che comportino la conoscenza di nozioni tecniche, l'OdV può avvalersi della collaborazione delle Direzioni e dei Settori aziendali, secondo competenza e ruolo.</p> <p>Ove necessario o opportuno, l'OdV è autorizzato ad avvalersi di consulenti esterni alla Società.</p>	<p>R: OdV, RRU, Responsabile del Trattamento</p>
5.6.2	Gli esiti della segnalazione: l'archiviazione o la trasmissione della segnalazione agli organi aziendali competenti	
	<p>Qualora, a conclusione del procedimento istruttorio, l'OdV, in qualità di Responsabile della Segnalazione, non raccolga sufficienti informazioni a conferma dei fatti o comportamenti segnalati o ne rilevi l'infondatezza ovvero l'irrilevanza, lo stesso procede con archiviazione, specificandone la motivazione e conservando l'eventuale documentazione raccolta.</p> <p>Anche in caso di archiviazione, la documentazione concernente la segnalazione e l'eventuale attività istruttoria svolta è debitamente archiviata.</p> <p>Qualora invece la Segnalazione sia ritenuta fondata, l'OdV inoltra opportuna informativa al Responsabile HR affinché possa valutare l'adozione di eventuali provvedimenti disciplinari o iniziative di altro tipo.</p> <p>Qualora emerga la radicale infondatezza della segnalazione nonché il dolo e/o la colpa grave del segnalante, l'OdV trasmette un'informativa avente ad oggetto la specifica posizione del soggetto segnalante.</p>	<p>R: OdV, RRU</p>
5.6.3	Il Procedimento Disciplinare	
	<p>Il procedimento derivante dalla segnalazione si svolge secondo quanto descritto nel paragrafo 10.2.4 del Modello di Organizzazione e Gestione adottato dalla società.</p> <p>L'irrogazione delle sanzioni disciplinari – adottate nei confronti del soggetto segnalato o, in caso di dolo o colpa grave accertata giudizialmente, nei confronti del segnalante in malafede – avviene nel rispetto delle procedure di cui all'art. 7 L. 30</p>	<p>R: OdV</p>

maggio 1970 n. 300 nonché in accordo ai principi di conoscenza e/o conoscibilità, proporzionalità, progressività e tempestività.

Il tipo e l'entità delle sanzioni sono applicati in proporzione alla gravità delle infrazioni e in considerazione dei seguenti elementi:

- l'intenzionalità del comportamento o il grado di negligenza, imprudenza o imperizia, con riguardo anche alla prevedibilità dell'evento;
- la condotta complessiva del lavoratore, con particolare riguardo alla sussistenza o meno di precedenti disciplinari o di violazioni commesse dal medesimo;
- le mansioni del lavoratore;
- la posizione funzionale delle persone coinvolte nei fatti costituenti la mancanza;
- le altre particolari circostanze che accompagnino la violazione disciplinare

In conformità all'art. 7 della L. 20.5.1970 n. 300 (Statuto dei Lavoratori), le sanzioni irrogabili per le accertate violazioni del Modello Organizzativo, sono:

- quelle previste dal codice disciplinare previsto dal C.C.N.L. (terziario) applicabile al rapporto di lavoro del singolo dipendente;
- quelle previste direttamente dalla legge, e cioè il licenziamento per giustificato motivo c.d. "soggettivo" con preavviso ex art. 3 L. 15.6.66 n. 604 ed il licenziamento per giusta causa ex art. 2119 c.c..

Giova evidenziare che, al di là del soggetto segnalato e del segnalante, sono soggetti a procedimento disciplinare anche coloro che:

- rivelino il nominativo o l'identità del soggetto segnalante al di fuori delle ipotesi previste dalla legge o ammesse dalla giurisprudenza, violando il principio di riservatezza posto alla base dell'intero sistema di *whistleblowing*;
- pongano in essere condotte discriminatorie o ritorsive nei confronti del soggetto segnalante o degli ulteriori soggetti che la legge equipara allo stesso a livello di tutele.

Qualora il soggetto che si renda responsabile della violazione del principio di Riservatezza sia il Responsabile della Segnalazione (identificato, come detto, nell'Organismo di Vigilanza), sono previste conseguenze contrattuali nel rapporto con lo stesso che, nei casi più gravi, possono arrivare all'interruzione del mandato e/o incarico conferito.

5.7 Forme di tutela e informativa ai soggetti segnalanti e segnalati

5.7.1 Protezione del soggetto segnalante e degli altri soggetti allo stesso equiparati dal legislatore.

Ai sensi dell'art. 6, comma 2 bis, del novellato D.Lgs. 231/2001, Merbag protegge il soggetto segnalante da condotte ritorsive, discriminatorie o comunque sleali conseguenti alla segnalazione stessa. Come tali possono intendersi:

- (a) il licenziamento, la sospensione o misure equivalenti;
- (b) la retrocessione di grado o la mancata promozione;
- (c) il mutamento di funzioni, il cambiamento del luogo di lavoro, la riduzione dello stipendio e la modifica dell'orario di lavoro;
- (d) la sospensione della formazione o qualsiasi restrizione all'accesso alla stessa;
- (e) le note di merito negative o le referenze negative;
- (f) l'adozione di misure disciplinari o di altra sanzione, anche pecuniaria;
- (g) la coercizione, l'intimidazione, le molestie e l'ostracismo;

	<p>(h) un trattamento ingiustificatamente sfavorevole rispetto ad altri colleghi contraddistinti dalla medesima posizione lavorativa o professionale;</p> <p>(i) la mancata conversione di un contratto di lavoro a termine in un contratto di lavoro a tempo indeterminato;</p> <p>(j) il mancato rinnovo o la risoluzione anticipata di un contratto a termine e/o di collaborazione professionale;</p> <p>(k) la conclusione anticipata o l'annullamento del contratto di fornitura di beni o servizi;</p> <p>(l) l'annullamento di licenze o permessi;</p> <p>(m) la richiesta di sottoposizione ad accertamenti psichiatrici o medici.</p> <p>Allo stesso modo, il <i>whistleblower</i> non potrà essere sanzionato per aver diffuso informazioni sulle violazioni coperte dall'obbligo di segreto o relativa alla tutela del diritto d'autore o alla protezione dei dati personali, così come non potrà essere sanzionato per l'eventuale lesione della reputazione personale del soggetto segnalato.</p> <p>Merbag è tenuta inoltre a garantire, in ogni caso, la riservatezza dell'identità del segnalante, ad eccezione dei casi in cui la rivelazione dell'identità sia effettuata con il consenso dello stesso soggetto segnalante o sia indispensabile per la difesa del segnalato nell'ambito del procedimento disciplinare eventualmente instaurato a suo carico (vedi <i>supra</i>), o richiesta dall'Autorità Giudiziaria nell'ambito di un procedimento.</p> <p>Le tutele riservate al soggetto segnalato si applicano allorché, al momento della segnalazione, la persona segnalante aveva fondato motivo di ritenere che le informazioni in suo possesso fossero vere e costituissero una violazione rilevante ai sensi della presente procedura.</p> <p>Le stesse tutele sono estese:</p> <p>(a) ai facilitatori, ovvero le persone fisiche che assistono una persona segnalante nel processo di segnalazione;</p> <p>(b) alle persone operanti nel medesimo contesto lavorativo del segnalante e che sono legate ad esso da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado;</p> <p>(c) ai colleghi di lavoro del segnalante che hanno con tale persona un "<i>rapporto abituale e corrente</i>";</p> <p>(d) agli enti di proprietà della persona segnalante nonché agli enti che operano nel medesimo contesto lavorativo delle predette persone.</p> <p>È rigidamente vietata la stipulazione di transazioni o rinunce, integrali o parziali, che hanno ad oggetto i diritti e le tutele previsti in capo al segnalante o ad uno dei soggetti sopraelencati.</p>	
5.7.2	Informazioni al soggetto segnalante	
	<p>Ove ritenuto opportuno e qualora non arrechi danno agli accertamenti in corso, il segnalante è informato sugli sviluppi del procedimento posto in essere, inclusa la decisione dell'OdV in ordine all'archiviazione della segnalazione.</p>	R: OdV
5.7.3	Archiviazione dei documenti	
	<p>La documentazione raccolta nel corso dell'intera procedura di segnalazione è confidenziale e viene archiviata in totale sicurezza in formato cartaceo o su supporto informatico, in conformità con le norme in vigore sul trattamento dei dati personali.</p>	R: OdV, Soggetti abilitati dal OdV

MERBAGSPA

Rev. 01 del
11/01/2024

Possono accedere ai predetti documenti esclusivamente i soggetti espressamente indicati da Merbag e/o i soggetti coinvolti nelle eventuali azioni disciplinari conseguenti la segnalazione, previa autorizzazione dell'Organismo di Vigilanza.

Ogni documento attinente ad una segnalazione, all'attività istruttoria posta in essere dall'Organismo di Vigilanza ed all'eventuale procedimento disciplinare originatosi a carico del soggetto segnalato o del segnalante può essere distrutto e/o cancellato decorsi cinque anni dalla data di comunicazione dell'esito finale della procedura di segnalazione.