



---

***Whistleblowing Policy*** rev.2  
(Allegato 4 alla Parte Speciale del Modello)

## Indice

1. Informazioni generali .....	3
2. Scopo .....	3
3. Riferimenti normativi.....	3
4. Destinatari e applicabilità .....	4
5. Comportamento illegittimo .....	5
7. Misure di protezione del Segnalante .....	7
8. Protezione dei dati e archiviazione dei documenti .....	8

## 1. Informazioni generali

<b>Titolo Documento</b>	Whistleblowing Policy
<b>Approvato da</b>	
<b>Approvato il</b>	
<b>Versione</b>	2.0

## 2. Scopo

Miti S.p.A., nell'ambito della propria attività, intende promuovere una cultura aziendale caratterizzata da comportamenti corretti, e ciò anche a tutela dell'integrità della Società stessa.

Per questa ragione riconosce l'importanza di disporre al proprio interno di un insieme di regole atte a disciplinare la segnalazione di comportamenti illegittimi da parte dei Dipendenti e di terze Parti, rientranti nel perimetro del whistleblowing (D.Lgs. 24/2023, art. 2, comma 1, lettera a)) come di seguito riportato.

Il presente Protocollo, che va ad integrare il sistema di *compliance* attuato da Miti S.p.A. con l'adozione del Modello di Organizzazione Gestione e Controllo ex D.lgs. 231/2001 e del Codice Etico ha, pertanto, lo scopo di facilitare e garantire, attraverso la predisposizione di adeguati canali di comunicazione, la ricezione, l'analisi e la gestione delle segnalazioni di comportamenti illegittimi all'interno della Società, assicurando, al contempo, la riservatezza dell'identità del Segnalante e dell'informazione.

La presente Procedura, pertanto, è stata predisposta per regolamentare la gestione della segnalazione di irregolarità, a partire dal momento in cui il segnalante si determini all'inoltro sino ai successivi sviluppi, in conformità a quanto disposto dal D.Lgs. 24/2023

La presente procedura, che offre informazioni sui canali e sui presupposti per effettuare segnalazioni interne, costituisce l'Allegato 4 alla Parte Speciale del Modello, è accessibile a tutti i Destinatari, nonché pubblicata sul sito *internet* della Società.

### **Riferimenti normativi**

Il D. lgs. n. 24/2023 attuativo della direttiva UE 2019/1937, in vigore dal 30 marzo 2023 e le cui disposizioni hanno effetto a decorrere dal 15 luglio 2023, ha introdotto l'obbligo per gli enti, a fronte di segnalazioni relative a comportamenti illegittimi, di individuare adeguati presidi interni tesi a garantire la riservatezza del soggetto Segnalante e, pertanto, tutelarla rispetto a condotte ritorsive e discriminatorie o comunque sleali conseguenti la segnalazione, assicurando per essa canali specifici, indipendenti ed autonomi.

Il Segnalante deve, quindi, essere messo al riparo da atti ritorsivi (licenziamento, demansionamento, trasferimento etc.) attuati come conseguenza della segnalazione da costui effettuata.

Le segnalazioni che rientrano nel perimetro del whistleblowing riguardano (D.Lgs. 24/2023, art. 2, comma 1, lettera a)):

1. Illeciti amministrativi, contabili, civili o penali che non rientrano nei successivi numeri 3), 4), 5) e 6);

2. Condotte illecite rilevanti ai sensi del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, o violazioni dei modelli di organizzazione e gestione ivi previsti, che non rientrano nei successivi numeri 3), 4), 5) e 6);
3. Illeciti che rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione europea o nazionali indicati nell'allegato al presente decreto 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 al presente decreto, relativi ai seguenti settori: appalti pubblici; servizi, prodotti e mercati finanziari e prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo; sicurezza e conformità dei prodotti; sicurezza dei prodotti; 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 od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione di cui all'art. 325 del Trattato sul funzionamento dell'Unione Europea;
5. Atti od omissioni riguardanti il mercato interno, di cui all'articolo 26, paragrafo 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).

Per espressa previsione legislativa, le disposizioni in materia di whistleblowing non si applicano (art. 1, D.Lgs. 24/2023):

- a) 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 di impiego pubblico, ovvero inerenti ai propri rapporti di lavoro o di impiego pubblico con le figure gerarchicamente sovraordinate;
- b) alle segnalazioni di violazioni laddove già disciplinate in via obbligatoria dagli atti dell'Unione Europea o nazionali indicati nella parte II dell'allegato al presente decreto 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 al presente decreto;
- c) alle segnalazioni di violazioni in materia di sicurezza nazionale, nonché di appalti relativi ad aspetti di difesa o di sicurezza nazionale, a meno che tali aspetti rientrino nel diritto derivato pertinente dell'Unione Europea.

I canali di comunicazione della segnalazione (come di seguito si avrà modo di illustrare) garantiscono la riservatezza dell'identità del Segnalante nelle attività di gestione della segnalazione.

### **3. Destinatari e applicabilità**

La presente *Policy* è destinata a Miti S.p.A. e si applica a tutti i dipendenti, alle persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione della Società e che esercitano anche di fatto la gestione e il controllo della stessa nonché ai collaboratori anche occasionali e ai portatori di interessi (collettivamente, i "Dipendenti").

La Procedura deve, inoltre, essere comunicata a qualsiasi persona che presta servizi per Miti S.p.A., inclusi i Clienti, Fornitori e Consulenti della Società che, pertanto, potranno effettuare la segnalazione secondo la procedura prevista. (collettivamente, i "soggetti terzi").

#### **4. Comportamento illegittimo**

Per comportamento illegittimo si intende qualsiasi azione o omissione, avvenuta nello svolgimento dell'attività lavorativa o che abbia un impatto sulla stessa, che arrechi o che possa arrecare danno o pregiudizio a Miti S.p.A. e/o ai suoi Dipendenti o a soggetti terzi e che:

- violi le disposizioni normative, nazionali e sovranazionali, e regolamentari (es. D.Lgs. 231/01, violazioni del diritto UE);
- non sia conforme alle normative interne (es. Codice Etico).

Non costituiscono invece comportamenti illegittimi a norma delle disposizioni sul *whistleblowing* tutte le circostanze non collegate alle condotte illecite enucleate nel D.lgs. n. 231/2001, nel Modello di organizzazione e gestione o nel Codice Etico di Miti S.p.a come ad esempio:

- segnalazioni su situazioni di carattere personale aventi ad oggetto rivendicazioni o rimostranze relative ai rapporti con i superiori gerarchici o con i colleghi, nonché relative all'esecuzione della propria prestazione lavorativa;

segnalazioni fondate su meri sospetti o voci inerenti fatti personali non costituenti illecito: ciò in quanto è necessario sia tenere conto anche dell'interesse dei terzi oggetto delle informazioni riportate nella segnalazione, sia evitare che la Società svolga attività ispettive interne che rischiano di essere poco utili e comunque dispendiose

#### **5. Segnalazione di un comportamento illegittimo**

Nel caso in cui un Dipendente o un soggetto terzo abbia il ragionevole sospetto che si sia verificato o che possa verificarsi un comportamento illegittimo, rientrante nel perimetro del *wistleblowing* come sopra riportato, ha diritto di effettuare una segnalazione al gestore delle segnalazioni (Responsabile Whistleblowing)

La gestione delle segnalazioni in Miti spa è stata demandata ad un comitato, nominato con apposito verbale C.d.a del 15/12/2023 formato da :

- Un soggetto esterno all'impresa individuato nella figura del Presidente del Collegio Sindacale
- Ad una persona interna a Miti spa individuata nella figura del referente 231.

i quali hanno anche il compito di interfacciarsi con l'ODV sulle segnalazioni rilevanti ai fini del d.lgs. n. 231/2001; per quanto riguarda invece le eventuali altre segnalazioni ricevute, periodicamente verrà relazionato l'ODV per verificare il funzionamento del sistema e proporre eventuali azioni di miglioramento.

Al fine di facilitare le segnalazioni è stato adottato il seguente canale, il cui funzionamento verrà illustrato al successivo paragrafo 8.

- Utilizzo dell'add-on My Whistleblowing, al software My Governance, quale canale di segnalazione idoneo a garantire, con modalità informatiche, la riservatezza dell'identità del segnalante, in ossequio alla normativa.  
Il link di accesso alla piattaforma, è visibile sul sito internet aziendale [www.mitigd.com](http://www.mitigd.com).

La Società potrà prendere in considerazione anche segnalazioni anonime, ove queste si presentino adeguatamente circostanziate, siano cioè tali da far emergere fatti e situazioni relazionandoli a contesti determinati (es.: prove documentali, indicazione di nominativi o qualifiche particolari, menzione di uffici specifici, procedimenti o eventi particolari, ecc.).

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

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

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

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

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

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

Il **gestore delle segnalazioni**, in caso di ricezione di una segnalazione trasmette al Segnalante avviso di ricezione della stessa **entro e non oltre il termine di sette giorni**. Dopo aver dato tempestivo riscontro al Segnalante il **gestore** effettua una verifica preliminare della Segnalazione.

Obiettivo della verifica preliminare è valutare i presupposti giuridici e di fatto della segnalazione al fine di decidere se procedere oltre nell'accertamento.

Il responsabile Whistleblowing, in tale fase, se lo ritiene necessario ed opportuno, può ascoltare l'autore della segnalazione e/o il responsabile della presunta violazione.

Terminata la fase di verifica preliminare:

- Se la segnalazione non è pertinente, il **Responsabile whistleblowing**, non ne tiene conto e informa il Segnalante che non proseguirà nell'*iter* di approfondimento delle informazioni. Qualora la segnalazione risultasse effettuata in mala fede ovvero al solo scopo di ledere la reputazione altrui ovvero quella di Miti S.p.A., il **Responsabile whistleblowing** ne darà comunicazione alla Società che potrà adottare i provvedimenti disciplinari ritenuti più opportuni e/o le sanzioni previste dal CCNL; qualora la segnalazione operata in mala fede integri anche gli estremi di un reato, la relativa notizia potrà essere trasmessa anche alla Procura della Repubblica competente, fermo restando il diritto della Società di agire per il risarcimento del danno cagionato dalla segnalazione effettuata con dolo o colpa grave.

- Se, a seguito della verifica preliminare, si ritiene che la segnalazione riporti una presunta irregolarità o violazione, il **Responsabile whistleblowing** procede all'accertamento di merito, avvalendosi, se del caso, di un consulente esterno nello svolgimento dell'indagine.

Se a seguito degli accertamenti effettuati la segnalazione risulta fondata, il Responsabile *whistleblowing* comunicherà l'accaduto, tempestivamente, al soggetto o alla funzione aziendale competente per il procedimento disciplinare, così come previsto dalla Parte Generale del Modello organizzativo.

Ove i fatti segnalati dovessero riguardare uno dei componenti del Comitato di gestione, in via diretta o indiretta, oppure attività facenti capo alle responsabilità organizzative ad esso assegnate, lo stesso segnalerà la situazione di conflitto e si asterrà dal partecipare al processo di gestione della segnalazione ed alle connesse attività istruttorie.

Laddove la situazione di conflitto di interesse dovesse coinvolgere tutti i componenti, la comunicazione di conflitto verrà effettuata al consiglio di amministrazione, che provvederà a nominare un altro soggetto incaricato per la Gestione delle Segnalazioni.

Qualora il Segnalato coincida con uno dei componenti dell'Organismo di Vigilanza, la segnalazione deve essere tempestivamente portata all'attenzione degli Amministratori Delegati che, dopo le necessarie verifiche e approfondimenti, riferiranno dell'accaduto alla prima riunione utile del Consiglio di Amministrazione di Miti S.p.A.

Il Responsabile deve fornire un 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.

La segnalazione interna presentata ad un soggetto diverso dal Responsabile deve essere trasmessa, entro sette giorni, al soggetto competente, dandone contestuale avviso al Segnalante.

Il Segnalante può effettuare una segnalazione esterna attraverso il canale predisposto da ANAC solamente al ricorrere di una delle seguenti condizioni:

a) nel caso in cui non sia stato predisposto dalla Società un canale interno ovvero il canale interno predisposto non rispetti quanto richiesto dalla normativa;

b) qualora il Segnalante abbia effettuato una segnalazione interna e questa non abbia avuto seguito;

c) qualora il Segnalante abbia fondato motivo di ritenere che, se effettuasse una segnalazione interna, alla stessa non sarebbe dato adeguato seguito ovvero che la stessa segnalazione possa determinare il rischio di ritorsione;

d) qualora il Segnalante abbia fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

## **6. Misure di protezione del Segnalante**

Miti S.p.A. protegge il Segnalante contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione a seguito dell'effettuazione di una segnalazione in buona fede.

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

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

Qualsiasi atto ritorsivo o di discriminazione contro il Segnalante è vietato e, qualora accertato, determinerà un procedimento disciplinare a carico della persona responsabile.

Miti S.p.A. – oltre a garantire l'anonimato del Segnalante - assicura la riservatezza delle informazioni personali del Segnalante, dell'eventuale testimone e del Segnalato.

L'utilizzo del Software garantisce la completa riservatezza del segnalante, in quanto solo i gestori delle segnalazioni possono accedervi, e trattandosi di una piattaforma esterna all'organizzazione, nessun tracciamento di indirizzo IP potrà essere effettuato da Miti S.p.A.

L'identità del Segnalante non può essere rivelata, senza il suo consenso espresso, a soggetti diversi dal Responsabile Whistleblowing.

Nell'ambito del procedimento penale, l'identità del Segnalante è coperta dal segreto nei modi e nei limiti previsti dall'art. 329 c.p.p.

Nell'ambito del procedimento disciplinare l'identità del 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, invece, la contestazione sia fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione e la conoscenza dell'identità del Segnalante sia indispensabile per la difesa dell'incolpato, la segnalazione sarà utilizzabile ai fini del procedimento disciplinare solo in presenza di consenso del Segnalante alla rivelazione della sua identità.

La divulgazione non autorizzata dell'identità del Segnalante oppure di informazioni in base alle quali la stessa si possa dedurre, è considerata una violazione della presente procedura e saranno comminate sanzioni disciplinari nei confronti di chi viola le misure di protezione del Segnalante.

## **7. Protezione dei dati e archiviazione dei documenti**

La documentazione concernente le segnalazioni è riservata. Tale documentazione deve essere archiviata in maniera sicura e nel rispetto delle procedure aziendali sulla classificazione e trattamento delle informazioni e 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.

Tale documentazione sarà archiviata dal **Responsabile Whistleblowing** e dalle altre funzioni coinvolte dell'indagine e deve essere accessibile solo ai Dipendenti autorizzati in virtù del proprio ruolo.

Il Segnalante, il Segnalato e qualsiasi testimone hanno il diritto di avere conferma dell'esistenza di un procedimento personale nei loro confronti e possono conseguentemente richiedere modifiche, integrazioni, aggiornamenti o cancellazione quando i dati personali non sono più necessari in relazione allo scopo per il quale erano stati raccolti o altrimenti trattati.

Il trattamento dei dati viene effettuato in conformità con la normativa sulla protezione dei dati personali ( Regolamento UE 679/2016 -GDPR e D.Lgs 196/2003 Codice privacy

## **8. Piattaforma MYGO -MY WHISTLEBLOWING**

### **Caratteristiche funzionali**

My Whistleblowing è un canale informatico, per la segnalazione di illeciti che permette di garantire la completa riservatezza dei dati del segnalante e della segnalazione stessa, in conformità con il D.lgs 24/2023 che ha recepito la direttiva UE 2019/1937; è un'applicazione cloud (SaaS) accessibile con qualunque device (computer, iPad, smartphone...) senza necessità di installazione di software/app aggiuntivo utilizzabile sia dai dipendenti che dai collaboratori/utenti esterni,

My Whistleblowing ha una logica di funzionamento e un' interfaccia estremamente semplice.



L'architettura separa funzionalmente gli ambienti separando le due figure chiave: Segnalante e funzione di controllo

#### **Ambiente e macrofunzioni Segnalante**

Garantisce la completa riservatezza dei dati del segnalante e della segnalazione, separando il contenuto della segnalazione dall'identità del Segnalante

L'interfaccia è intuitiva e si adatta ai diversi livelli di alfabetizzazione del segnalante, che dispone di un'area privata per la segnalazione e per il monitoraggio dello stato di avanzamento della propria denuncia

Il Segnalante ha sempre modo di integrare e aggiornare i dati delle segnalazioni, integrando le informazioni anche con documenti multimediali

#### **Ambiente e macrofunzioni Gestore**

la funzione Gestore dispone di un'area riservata per la gestione delle segnalazioni, che consente la qualificazione, l'istruttoria e la storicizzazione delle segnalazioni

L'applicazione consente la comunicazione diretta tra Gestore e Segnalante per consentire a Gestore l'integrazione delle informazioni utili a completare l'istruttoria

Gestore può richiedere contributi alle diverse funzioni di controllo delegate: l'applicazione consente l'operatività dei diversi gestori in forma collaborativa, in modo tale da facilitare la gestione collegiale della segnalazione. Il sistema permette il monitoraggio degli stati dell'istruttoria e degli accessi degli utenti in tempo reale

Il sistema permette, in qualsiasi momento e sempre nel massimo rispetto della riservatezza, una comunicazione diretta tra Segnalante e Gestore tramite una chat interna riservata e anonima. Il Gestore può in questo modo richiedere eventuali ulteriori dettagli e informazioni in merito al presunto illecito, a vantaggio della completezza dell'istruttoria.

Le segnalazioni ed i documenti a queste allegati sono storicizzate dal sistema e non sono cancellabili.

I dati e i documenti relativi alle istruttorie delle singole segnalazioni non possono essere modificati una volta chiusa l'istruttoria. I dati elaborati sono criptati all'interno dell'applicazione e l'architettura della soluzione garantisce la totale riservatezza della fonte segnalante.

My Whistleblowing consente la creazione di chat interattive riservate ai componenti le diverse funzioni responsabili dell'istruttoria, per facilitare la collaborazione di organi collegiali o l'interazione con funzioni di controllo esterne all'azienda.

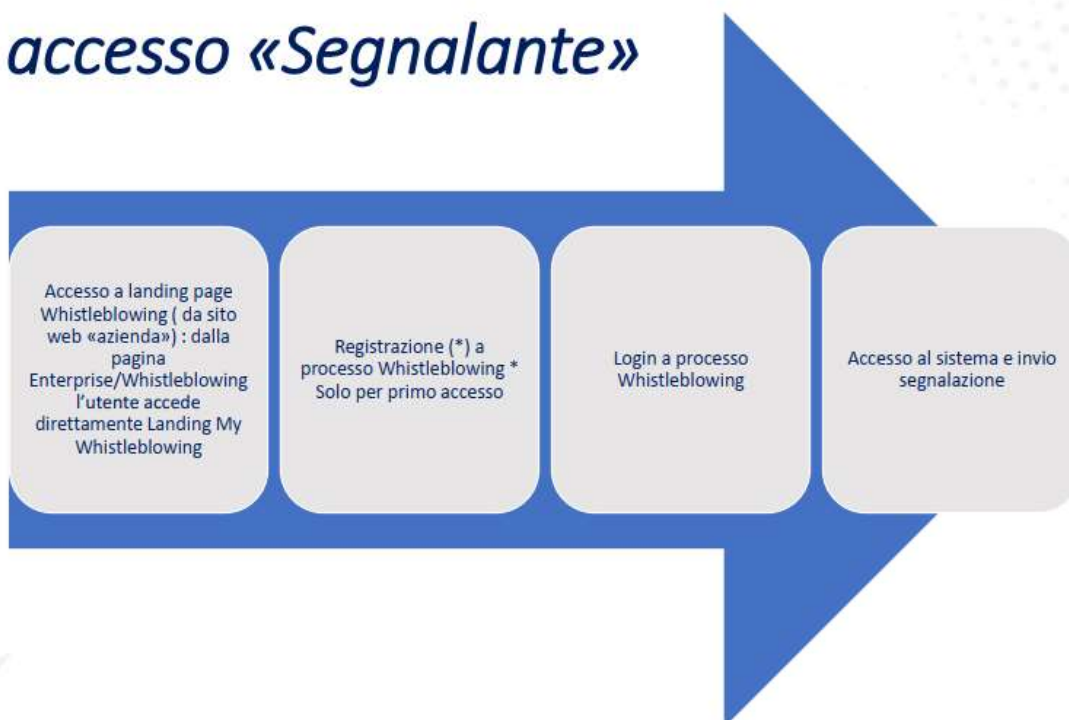
Come previsto dalla normativa My Whistleblowing è strutturato in modo da ricevere segnalazioni da canali esterni tramite posta ordinaria, mail, segnalazioni vocali ed inoltre è multilingua (lingue base italiano ed inglese ma l'aggiunta di ulteriori lingue è sempre possibile)

## Istruzioni di accesso ed utilizzo

### • Segnalante

- Il Segnalante accede da area internet aziendale e naviga attraverso pagina registrazione fino ad accedere al processo My Whistleblowing
- All'interno del sistema sono disponibili le segnalazioni opzioni di dettaglio proprie del processo aziendale:
  - per normativa o procedure aziendali
    - Lingua interfaccia
    - Anonimato (attivo/disattivo) , Campi anagrafica ( attivi/disattivi) ,
    - Checkbox dipartimento/ruolo/filiale/....
    - Checkbox tipologia violazione
      - generali
      - riferiti a singola filiale....

## *Step accesso «Segnalante»*

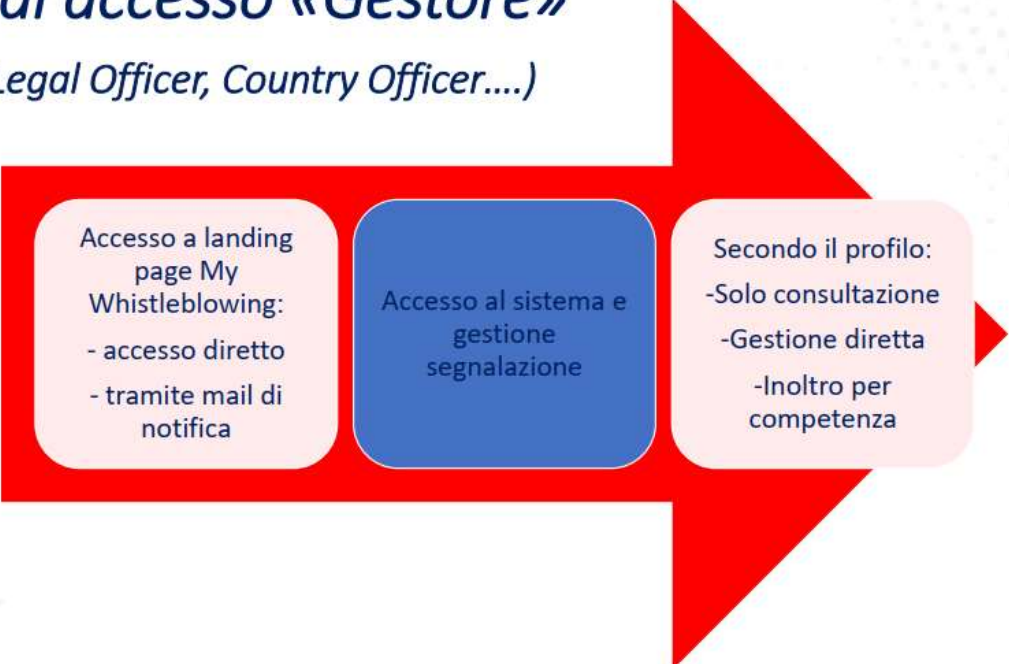


- **Gestore**

- Il Gestore accede direttamente all'applicazione internet, sceglie il processo tra quelli per quale è stato autorizzato
  - Country
  - Ragione sociale
- accede al processo whistleblowing corrispondente e quindi alle segnalazioni secondo il profilo configurato. Filtri di accesso alle segnalazioni:
  - Competenza per funzione
    - Legal,
    - HR,
    - .....
  - Supervisor (vede tutti processi/tipologie)
    - Modalità solo consultazione
    - Modalità modifica e gestione/inoltro

## *Step di accesso «Gestore»*

*(ODV, Legal Officer, Country Officer....)*



Accesso a landing page My Whistleblowing:  
- accesso diretto  
- tramite mail di notifica

Accesso al sistema e gestione segnalazione

Secondo il profilo:  
-Solo consultazione  
-Gestione diretta  
-Inoltro per competenza