



MERSEN ITALIA SPA

POLICY PER LE SEGNALAZIONI
IN MATERIA WHISTLEBLOWING
AI SENSI DEL D.LGS. 24/2023

“POLICY WHISTLEBLOWING”

Introduzione

L'Unione Europea, con la Direttiva 2019/1937, ha rinnovato la normativa riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione, al fine di creare uno standard minimo per la protezione dei diritti dei *whistleblower* in tutti gli Stati Membri. L'Italia ha attuato la Direttiva Europea con il D.lgs. 10 marzo 2023 n. 24 (il **Decreto**).

Con l'adozione della presente Policy, Mersen Italia S.p.A., società del gruppo Mersen e soggetta all'attività di direzione e coordinamento da parte della capogruppo francese Mersen S.A. quotata alla borsa di Parigi (la **Società o Mersen Italia**), ha inteso conformarsi alle suddette prescrizioni normative, nonché agli indirizzi forniti al riguardo dall'Autorità Nazionale Anti-Corruzione (**ANAC**)¹ e dalla Guida Operativa per gli Enti Privati redatta da Confindustria².

Il gruppo Mersen (**Gruppo**) si è dotato di una "*Whistleblowing system procedure compliance*" procedura adottata a livello di Gruppo nell'ottobre 2023 e redatta in conformità alla legge che in Francia ha dato attuazione alla Direttiva (LOI n° 2022-401 del 21 marzo 2022), alla legge anticorruzione francese c.d. "Sapin 2" (LOI n° 2016-1691 del 9 dicembre 2016) e al Regolamento generale europeo sulla protezione dei dati (Regolamento UE n. 2016/679).

Con l'entrata in vigore del Decreto in Italia, si rende, quindi, necessario rendere la disciplina già adottata a livello di Gruppo conforme alle specifiche disposizioni del Legislatore nazionale in materia, con un atto autonomo quale è la presente Policy Whistleblowing (**Policy**).

Restando comuni obiettivi, principi e finalità in caso di difformità tra la disciplina *Whistleblowing* di Gruppo e quella adottata con la Policy, con riferimento alla Società, prevalgono le disposizioni previste dalla presente Policy.

Qualora la Segnalazione interna riguardi, invece, violazioni del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo adottato dalla Società ai sensi del D.lgs. 231/2001 (**Modello 231**)³, resta in ogni caso possibile per i soggetti segnalanti effettuare Segnalazioni utilizzando i canali di Segnalazione dedicati e disciplinati nel Modello 231.

La Società rientra nell'ambito soggettivo di applicazione del Decreto, in quanto pur non avendo superato la media di 50 lavoratori subordinati nell'ultimo anno, si era già dotata del Modello 231 e è tenuta ad adeguarsi alla nuova legislazione in materia di whistleblowing. In particolare, con l'entrata in vigore della novella legislativa, la Società intende ora adeguare la policy in materia whistleblowing precedentemente adottata.

1. Finalità

La presente Policy intende disciplinare le modalità di effettuazione e di gestione delle Segnalazioni di condotte scorrette o di sospetti atti illeciti, effettuate sia dall'interno che dall'esterno della Società, al fine di contrastare ogni forma di illecito o condotta non etica.

Obiettivo è non solo quello di prevenire la realizzazione di non conformità o irregolarità all'interno dell'organizzazione, ma anche quello di coinvolgere tutti i dipendenti e le terze parti in un'attività di contrasto dell'illegalità, attraverso una partecipazione attiva e responsabile.

Tra i primari obiettivi perseguiti vi è inoltre quello di fornire al *whistleblower*, ovvero a chi effettua la Segnalazione, specifiche tutele contro minacce ritorsioni e garantirne la riservatezza dell'identità sin dalla ricezione e in ogni contatto successivo alla stessa.

La presente Policy regola tutte le fasi del processo di Segnalazione *whistleblowing* e fornisce quindi informazioni sui canali, sulle procedure e sui presupposti per effettuare le Segnalazioni interne ed esterne da parte del *whistleblower*, sul trattamento della Segnalazione e sulla protezione del *whistleblower* da possibili azioni ritorsive o discriminatorie.

¹ Le Linee Guida ANAC sono state approvate con Delibera n. 311 del 12 luglio 2023 (Pubblicata nella Gazzetta Ufficiale Serie Generale n.172 del 25 luglio 2023) e sono consultabili al seguente link <https://www.anticorruzione.it/-/del.311.2023.linee.guida.whistleblowing>.

² La Guida operativa Confindustria è consultabile <https://www.confindustria.it/home/policy/position-paper/dettaglio/guida-operativa-whistleblowing>.

³ Il riferimento è alle condotte illecite rilevanti ai sensi del D.lgs. 8 giugno 2001, n. 231, o violazioni del Modello di organizzazione e gestione della Società.

2. Definizioni

“**Gestore delle Segnalazioni**” è la funzione o la/e persona/e incaricata/e di gestire la Segnalazione ricevuta tramite i canali interni alla Società e secondo le procedure della Policy *Whistleblowing*.

“**Facilitatore/i**” sono le persone fisiche che assistono un Segnalante nella procedura di Segnalazione e operanti nel medesimo contesto lavorativo del Segnalante, definiti nella Policy *Whistleblowing*.

“**Persone Correlate**” sono persone fisiche che hanno una relazione personale o lavorativa con il Segnalante definiti nella Policy *Whistleblowing*.

“**Persona/e Segnalata/e**” è l’autore o il presunto autore della Violazione.

“**Segnalante**”: indica la persona fisica che ha ottenuto direttamente o indirettamente informazioni in merito a Violazioni ed effettua una Segnalazione in materia *Whistleblowing*.

“**Segnalazione**”: indica ogni comunicazione, attraverso una delle procedure esposte nei paragrafi seguenti, di informazioni su Violazioni. La Società adotta esclusivamente il canale di **Segnalazione c.d. “interna”**», cioè la comunicazione, scritta od orale, delle informazioni sulle Violazioni, presentata tramite il canale di Segnalazione interna di Mersen Italia.

“**Violazione**”: sono azioni od omissioni commesse durante le attività lavorative o comunque collegate alle stesse, da qualsiasi soggetto all’interno di Mersen Italia, per suo conto o nei rapporti con Mersen Italia o gli stakeholder di Mersen (comprese le joint-venture di Mersen Italia), che si sono verificate, si può ragionevolmente supporre che si siano verificate oppure che è molto probabile che si verifichino, così come tentativi di occultare tali azioni od omissioni, e che abbiano ad oggetto le categorie indicate infra sub § 3.

3. Violazioni

Le Violazioni possono riguardare:

- (a) Norme di diritto nazionale o dell’Unione Europea.
- (b) Fattispecie di illeciti regolati dal D.Lgs. 231/01.
- (c) Le disposizioni del Modello 231.

Possono essere segnalate:

- Violazioni aventi oggetto illeciti civili, amministrativi, contabili e penali di diritto italiano.
- Atti, comportamenti o omissioni che vanificano l’oggetto o la finalità delle disposizioni degli atti dell’Unione Europea o delle disposizioni nazionali riguardanti, inter alia, i settori seguenti: appalti pubblici; servizi, prodotti e mercati finanziari e prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo; sicurezza e conformità dei prodotti; sicurezza dei trasporti; tutela dell’ambiente; salute pubblica; protezione dei consumatori; tutela della vita privata e protezione dei dati personali e sicurezza delle reti e dei sistemi informativi.
- Condotte illecite rilevanti ai sensi del d.lgs. 231/2001 o violazioni del Modello 231.

Le Segnalazioni devono essere fatte con spirito di responsabilità, avere carattere di interesse per il bene comune, avere ad oggetto le tipologie di Violazioni per le quali il sistema *whistleblowing* è stato implementato. È ammissibile effettuare una Segnalazione in presenza di un “*fondato sospetto sulla base di elementi concreti*”, ossia, deve trattarsi di atti, fatti, omissioni accertabili da Mersen Italia o delle Autorità competenti.

Non si considerano ammissibili, invece, Segnalazioni che hanno ad oggetto:

- Lamentele, contestazioni, rivendicazioni o richieste di carattere personale del Segnalante che attengono alla disciplina del rapporto di lavoro o ai rapporti con i superiori o altri colleghi.

- Notizie palesemente prive di fondamento, indiscrezioni e vociferazioni scarsamente verificabili e attendibili.
- Notizie già di dominio pubblico.

4. I Segnalanti

Coloro che possono effettuare una Segnalazione (cioè i “Segnalanti”) devono rientrare nelle categorie di soggetti seguenti:

- (a) **LAVORATORI SUBORDINATI**⁴ della Società
- (b) **LAVORATORI AUTONOMI**, che svolgono la propria attività lavorativa presso la Società⁵
- (c) **LIBERI PROFESSIONISTI** e **CONSULENTI** che forniscono beni o servizi alla Società
- (d) **PARTNER COMMERCIALI**, **FORNITORI** o **APPALTATORI** della Società
- (e) **VOLONTARI** e **TIROCINANTI**, retribuiti e non retribuiti, che prestano la propria attività presso la Società
- (f) **SOCI**
- (g) **MEMBRI DEGLI ORGANI SOCIALI** e le **PERSONE CON FUNZIONI APICALI** di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza, anche qualora tali funzioni siano esercitate in via di mero fatto presso la Società.

Per tutti i Segnalanti la tutela in materia *Whistleblowing* si applica anche:

- (a) Quando il rapporto giuridico sopra descritto non è ancora iniziato, se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite durante il processo di selezione o in altre fasi precontrattuali.
- (b) Durante il periodo di prova.
- (c) Successivamente allo scioglimento del rapporto giuridico se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite nel corso del rapporto stesso.

5. I Facilitatori e le Persone Correlate ai Segnalanti

Le misure di tutela in materia *Whistleblowing* sono estese anche ai Facilitatori e alle Persone Correlate, rappresentate dalle seguenti categorie di soggetti:

Rientrano tra i “**Facilitatori**” tutte le persone che - operando all’interno del medesimo contesto lavorativo del Segnalante - lo assistono nel processo di Segnalazione, prestandogli consulenza e sostegno. L’attività di sostegno deve essere mantenuta riservata⁶.

Rientrano nella categoria di “**Persone Correlate**”⁷:

- (a) Persone del medesimo contesto lavorativo del Segnalante legate ad esso da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado (i.e. persone attualmente legate da legali di parentela o affettivi con il

⁴ Sono compresi i lavoratori che svolgono attività a tempo parziale, intermittente, a tempo determinato, a tempo indeterminato, di somministrazione, di apprendistato, di lavoro accessorio (il cui rapporto di lavoro è disciplinato dal D.lgs. n.81/2015); prestazioni occasionali.

⁵ In questa categoria rientrano “collaboratori” aventi a qualsiasi titolo un rapporto di collaborazione con la Società che si concreti in una prestazione di opera continuativa e coordinata, prevalentemente personale, anche se non a carattere subordinato.

⁶ A titolo di esempio, il Facilitatore potrebbe essere un collega operante nello stesso ufficio del Segnalante o in altro ufficio che lo assiste nell’attività di Segnalazione in maniera riservata.

⁷ Per comprendere meglio le ipotesi sub (c), (d) ed (e) si considerano, ad esempio, casi in cui il Segnalante sia un dipendente, un socio, un collaboratore di una ditta fornitrice di Mersen Italia o uno studio professionale che presta a vario titolo servizi di consulenza verso Mersen Italia. In caso di Segnalazione, la tutela contro le ritorsioni non si estende alla sola persona fisica del Segnalante ma, ad esempio, anche all’ente per cui egli lavora o di cui è socio.

Segnalante sorte in ragione del fatto che esse operano o hanno operato in passato nel medesimo contesto lavorativo del Segnalante)⁸.

- (b) Colleghi di lavoro con rapporto abituale e corrente con il Segnalante (i.e. *soggetti che, al momento della Segnalazione, lavorano con il Segnalante e con lo stesso hanno un rapporto connotato da una continuità tale da determinare un rapporto di comunanza tra le parti*)⁹.
- (c) Enti di proprietà del Segnalante (*enti di cui il soggetto Segnalante è titolare in via esclusiva oppure in cui il soggetto detiene la partecipazione maggioritaria*).
- (d) Enti per i quali il Segnalante lavora (e.g. dipendente di un'impresa che effettua un servizio di fornitura per la Società).
- (e) Enti che operano nel medesimo contesto lavorativo del Segnalante (e.g. partnership tra imprese).

6. Canali di Segnalazione: interno, esterno, divulgazione pubblica

Coloro che intendano effettuare una Segnalazione di fatti o comportamenti rilevanti possono farlo utilizzando il canale di Segnalazione interno alla Società.

Resta sempre ferma la possibilità di effettuare denunce all'autorità giudiziaria ¹⁰.

7. Contenuto e modalità di presentazione delle Segnalazioni

La Segnalazione può essere effettuata qualora ricorrano le seguenti condizioni:

(a) quando si hanno informazioni, compresi fondati sospetti, riguardanti **Violazioni commesse o che, sulla base di elementi concreti, potranno essere commesse**, di disposizioni normative nazionali o dell'Unione europea che ledono l'interesse pubblico o l'integrità della Società, nonché riguardanti condotte volte ad occultare tali Violazioni, e

(b) tali informazioni siano apprese, o i sospetti siano sorti, nell'ambito del **contesto lavorativo**.

La Società non prenderà in considerazione Segnalazioni relative a:

- (i) contestazioni, rivendicazioni, richieste legate ad un interesse di carattere personale del Segnalante;
- (ii) rapporti individuali di lavoro o collaborazione del Segnalante con la Società, ovvero con figure gerarchicamente sovraordinate;
- (iii) aspetti della vita privata del soggetto Segnalato, senza alcun collegamento diretto o indiretto con l'attività aziendale e/o professionale;
- (iv) ovvero, pretestuose, diffamatorie, calunniose o volte esclusivamente a danneggiare il Segnalato; ovvero, relative a violazioni che il Segnalante sa non essere fondate.

Contenuti della Segnalazione

La Segnalazione, a pena di inammissibilità, deve contenere:

⁸ Si pensi al caso del Segnalante che a seguito di una procedura di mobilità interna viene assegnato ad un nuovo ufficio o stabilimento ma conserva un legame di parentela/affettivo con un individuo del precedente ufficio: tale ultimo individuo (ex collega del Segnalante) non potrà subire conseguenze o ritorsioni a causa della Segnalazione.

⁹ A differenza della categoria che precede, si pensi a coloro che al momento della Segnalazione lavorano con il Segnalante (esclusi quindi gli ex colleghi) e che abbiamo con il Segnalante un rapporto abituale e corrente. Ci si riferisce quindi a rapporti non sporadici e occasionali ma connotati da una certa continuità tale da generare "comunanza" o "amicizia".

¹⁰ Ad integrazione delle modalità di Segnalazione sopra citate rimane sempre possibile per il soggetto che intenda effettuare una Segnalazione rivolgersi direttamente all'Autorità Giudiziaria presentando denuncia in merito ai fatti o alle condotte rilevanti di cui sia venuto a conoscenza.

1. i **dati identificativi** del Segnalante nonché un recapito a cui comunicare i successivi aggiornamenti (salvo nei casi di Segnalazioni anonime);
2. la **descrizione chiara, completa e circostanziata dei fatti** oggetto di Segnalazione;
3. le **circostanze di tempo e di luogo** in cui si è verificato il fatto oggetto della Segnalazione con una descrizione dei fatti oggetto della Segnalazione specificando i dettagli relativi alle notizie e ove presenti anche le modalità con cui si è venuto a conoscenza dei fatti oggetto della Segnalazione;
4. le **generalità** o gli altri elementi che consentano di identificare il/i **soggetto/i ritenuto/i responsabile/i** dei fatti segnalati;
5. l'indicazione di eventuali **altri soggetti** che possano riferire sui fatti oggetto di Segnalazione;
6. l'indicazione di eventuali **documenti** che possano confermare la fondatezza di tali fatti;
7. **ogni altra informazione** che possa fornire un utile riscontro circa la sussistenza dei fatti segnalati.

8. Il canale interno di Segnalazione

La Società ha adottato un canale di Segnalazione interno e ha indicato l'**Organismo di Vigilanza** quale **Gestore delle Segnalazioni**. I soggetti che intendano effettuare una Segnalazione circa fatti o notizie rilevanti possono farlo:

- (a) **Per iscritto tramite la piattaforma accessibile via web**, da qualsiasi device, sulla sezione del sito dedicata <https://www.mersen.com/group/whistleblowing-contact-form>, utilizzando il *form* predisposto dalla Società su indicazione del gruppo, con successivo trasferimento della Segnalazione al Gestore delle Segnalazioni;
- (b) **Per iscritto a mezzo raccomandata A.R.**, inserendo la Segnalazione in due buste chiuse, includendo, nella prima, i dati identificativi del Segnalante, unitamente a un documento di identità; nella seconda, l'oggetto della segnalazione; entrambe le buste dovranno poi essere inserite in una terza busta riportando, all'esterno, la dicitura "riservata al gestore della segnalazione", Via Lorenteggio 270/A, 20152 – Milano (MI); la Segnalazione è poi oggetto di protocollazione riservata, anche mediante autonomo registro, da parte del Gestore della Segnalazione.
- (c) **E-mail** al Gestore delle Segnalazioni all'indirizzo: dlg231.mersen@actaliscertymail.it ovvero altro indirizzo comunicato dalla Società;
- (d) **Oralmente** su richiesta del Segnalante tramite un incontro diretto con il Gestore delle Segnalazioni fissato entro un termine ragionevole secondo le modalità concordate con il Gestore stesso, da richiedersi a mezzo email all'indirizzo dlg231.mersen@actaliscertymail.it da parte del soggetto segnalante.

Segnalazioni anonime

La Società prenderà in considerazione Segnalazioni anonime scritte, ovvero Segnalazioni dalle quali non è possibile ricavare l'identità del Segnalante ai sensi dell'art. 16, comma 4 del Decreto.

Il Segnalante potrà, infatti, ottenere, in base alla modalità di Segnalazione **scritta** prescelta, che la Segnalazione effettuata sia trasmessa in forma anonima al Gestore.

Le Segnalazioni anonime sono prese in considerazione qualora risultino puntuali, circostanziate e supportate da idonea documentazione.

Tra i fattori rilevanti per valutare la Segnalazione anonima, sono tenuti in considerazione la gravità della violazione riportata, la credibilità dei fatti rappresentati e la possibilità di verificare la veridicità della violazione stessa da fonti attendibili.

Si precisa inoltre che anche al Segnalante che effettua Segnalazioni anonime sono riservate le tutele previste per il *whistleblower* qualora venisse successivamente identificato e subisse ritorsioni.

9. Gestione della Segnalazione

Con la presente procedura è regolato il processo di ricezione, analisi e trattamento delle Segnalazioni.

Nell'ambito della gestione del canale di Segnalazione interna, il Gestore della Segnalazione opera nei modi di seguito indicati:

Ricezione della Segnalazione

- (a) Il Gestore rilascia alla persona Segnalante **avviso di ricevimento della Segnalazione entro sette giorni** dalla data di ricezione scritta.
- (b) La Segnalazione effettuata **oralmente** - nelle forme indicate nella presente Policy (via telefono o di persona) è documentata, previo consenso della persona Segnalante, a cura del Gestore della Segnalazione mediante registrazione su un **dispositivo idoneo alla conservazione** e **all'ascolto** oppure mediante **verbale** che sia stato verificato, rettificato, confermato e sottoscritto anche dal Segnalante. In tale ultima ipotesi copia del verbale deve essere consegnata anche al Segnalante e sostituisce l'avviso di ricevimento.

Rapporti con il Segnalante e integrazioni della Segnalazione

Il Gestore delle Segnalazioni mantiene le interlocuzioni con il Segnalante, può richiedere, se necessario, integrazioni e tiene adeguata documentazione dell'attività svolta.

Conflitto di interessi e assenza prolungata

Qualora il Gestore delle Segnalazioni versi in conflitto di interessi (ad esempio quando il Gestore è il soggetto segnalato oppure è il Segnalante), sarà possibile inviare la Segnalazione al Presidente del Consiglio di amministrazione della Società che indicherà quale sostituto un soggetto indipendente per decidere della questione.

Nel caso di assenza prolungata del Gestore delle Segnalazioni (e.g. ferie, malattia), le Segnalazioni potranno essere temporaneamente trasmesse al soggetto di volta in volta indicato dalla Società.

Segnalazione trasmessa erroneamente a soggetto non incaricato

Nel caso in cui la Segnalazione scritta sia stata erroneamente trasmessa/ricevuta a persona non incaricata a riceverla, e sia immediatamente evidente che si tratti di Segnalazione *whistleblowing* (e.g. senza necessità di aprire la busta), sarà obbligo di chi la ha ricevuta dare pronta evidenza del suo ricevimento al Gestore delle Segnalazioni, in ogni caso entro 7 (sette) giorni da tale ricevimento, dando contestuale notizia di tale trasmissione al Segnalante, sempre che sia possibile individuarne il recapito e fermi restando tutti gli obblighi di riservatezza previsti dalla presente Policy anche in capo al medesimo.

Esame preliminare della Segnalazione

Le principali attività preliminari del Gestore delle Segnalazioni comprendono:

- (a) La valutazione che i l Segnalante rientri tra coloro che secondo la normativa possono effettuare una Segnalazione *whistleblowing*.
- (b) La verifica che la Segnalazione riguardi una Violazione, e cioè che la Segnalazione rientri nell'ambito di applicazione della normativa.
- (c) La valutazione delle circostanze di tempo e luogo in cui si è verificato il fatto oggetto di Segnalazione.

All'esito della verifica preliminare se non sussistono i presupposti si procede all'archiviazione della Segnalazione, con motivazione delle ragioni, informandone il Segnalante, altrimenti, se sussistono i presupposti, viene avviata l'istruttoria.

Istruttoria

Il Gestore delle Segnalazioni garantisce il corretto svolgimento dell'istruttoria attraverso la raccolta di documenti e di informazioni, il coinvolgimento di soggetti esterni o di altre funzioni aziendali (che hanno l'obbligo di collaborare) e l'audizione di eventuali altri soggetti interni/esterni, ove necessario.

L'istruttoria viene svolta in conformità dei seguenti principi:

- (a) Vengono adottate le necessarie misure per impedire l'identificazione del Segnalante, del Segnalato, del Facilitatore e delle Persone Correlate.
- (b) Le verifiche vengono condotte da persone dotate della necessaria preparazione e le attività vengono tracciate e archiviate correttamente.
- (c) Tutti i soggetti coinvolti nella valutazione mantengono la riservatezza delle informazioni ricevute, salvo diversa previsione di legge.
- (d) Le verifiche si svolgono garantendo l'adozione di misure opportune per la raccolta, l'utilizzo, la divulgazione e la conservazione di informazioni personali e assicurando che le esigenze dell'indagine siano bilanciate con quella della tutela della privacy.
- (e) Sono garantite le opportune misure per gestire eventuali conflitti di interessi qualora la Segnalazione riguardasse il Gestore. In tal caso, il gestore informerà l'amministratore delegato della società che procederà tempestivamente alla nomina di un sostituto.

Tutte le attività svolte dal Gestore delle Segnalazioni sono tracciate mediante l'utilizzo di un registro informatico, aggiornato a cura dal Gestore delle Segnalazioni stesso man mano che le attività sottese alla gestione della Segnalazioni proseguono.

Riscontro al Segnalante

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, il Gestore fornisce riscontro in merito alla Segnalazione, comunicando alternativamente:

- (a) l'archiviazione, fornendo le ragioni della decisione, oppure
- (b) la fondatezza della Segnalazione e l'invio alle funzioni aziendali competenti per i relativi seguiti, oppure
- (c) l'attività svolta e ancora da svolgere (nel caso di Segnalazioni che comportino, ai fini delle verifiche, un'attività di accertamento di maggior tempo) e le eventuali misure adottate (provvedimenti adottati o rinvio all'Autorità competente).

Il riscontro è fornito anche nel caso in cui il Gestore delle Segnalazioni ritenga che la Segnalazione non sia ammissibile.

10. Sistema di tutele

Mersen Italia ha previsto specifiche misure a tutela del Segnalante e degli altri soggetti individuati dalla *Policy Whistleblowing*. Mersen Italia non tollera, infatti, alcuna forma di minaccia, ritorsione o discriminazione, tentata o effettiva, ai danni dei Segnalanti, dei Facilitatori, delle Persone Correlate e assume l'impegno di prevenire e di eliminare (laddove possibile) o compensarne gli effetti e si riserva il diritto di intraprendere azioni adeguate contro chiunque le ponga in essere, fermi i rimedi di legge in ogni caso applicabili.

Tali garanzie consistono da un lato, nel divieto, posto in capo al datore di lavoro, di ritorsioni, discriminazioni o penalizzazioni verso il Segnalante in ragione della Segnalazione effettuata, e dall'altro, nel regime di nullità degli atti ritorsivi eventualmente subiti in violazione di tale divieto.

Più specificatamente, il sistema di protezione prevede in particolare:

- (a) **Tutela della Riservatezza:** consiste nella tutela della riservatezza dell'identità del Segnalante, del Facilitatore, dei Soggetti Correlati o comunque di tutte le persone menzionate nella Segnalazione.
- (b) **Contrasto delle ritorsioni:** consiste nella tutela da eventuali misure ritorsive adottate o anche solo tentate o minacciate dal datore di lavoro o dai soggetti operanti per esso in ragione della Segnalazione effettuata.

(c) **Limitazioni di responsabilità:** si applica al Segnalante rispetto alla rivelazione e alla diffusione, nel contesto della Segnalazione, di alcune categorie di informazioni riservate.

(d) **Misure di sostegno:** consiste in attività di sostegno a beneficio dei Segnalanti che sono erogate da enti del Terzo Settore selezionati e inseriti in un apposito elenco pubblicato dall'ANAC.

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

Fermo quanto sopra, affinché il Segnalante, il Facilitatore e le Persone Correlate possano beneficiare del regime di protezione, è necessario che ricorrano le seguenti condizioni:

- Le informazioni segnalate devono pertinenti, ossia rientrare nell'ambito delle Violazioni previste dalla Policy ai sensi del Decreto.
- Al momento della Segnalazione il Segnalante deve avere avuto fondato motivo e agire sulla base di circostanze concrete che gli abbiano fatto ritenere veritiere le informazioni oggetto di Segnalazione.
- La Segnalazione deve essere effettuata secondo le procedure previste (canali interni o esterni) previste della presente Policy ai sensi del Decreto.
- È necessario un rapporto di consequenzialità tra Segnalazione e le azioni ritorsive subite.

Ai sensi del Decreto, le tutele non trovano applicazione quando sia stata accertata con sentenza (anche di primo grado) la responsabilità del Segnalante per i reati di calunnia o diffamazione o la responsabilità civile per aver riferito intenzionalmente informazioni false con dolo o colpa. In tali ipotesi, la Società potrebbe inoltre applicare sanzioni disciplinari.

Vediamo più nel dettaglio in che cosa consistono le varie misure del sistema di tutele previsto dal Decreto e adottato da Mersen Italia:

(a) La tutela della Riservatezza

Regola:

- L'identità del Segnalante viene protetta in ogni contesto successivo all'invio della Segnalazione.
- L'identità del Segnalante e le ulteriori informazioni relative alle Segnalazioni non possono essere condivise, senza il consenso del Segnalante, con soggetti diversi dal Gestore delle Segnalazioni e dalle strutture della Società coinvolte nell'istruttoria delle Segnalazioni.

Eccezioni:

- Nel caso di procedimento disciplinare avviato nei confronti del Segnalato, l'identità del Segnalante può essere rivelata, previo consenso espresso del Segnalante, alla funzione competente per i provvedimenti disciplinari allorché la contestazione dell'addebito disciplinare risulti fondata sulla Segnalazione e la conoscenza dell'identità del Segnalante risulti assolutamente indispensabile alla difesa del Segnalato. In tali ipotesi, è dato avviso al Segnalante per iscritto delle ragioni della rivelazione dei dati riservati.
- Nel caso di avvio di un procedimento penale nei confronti del Segnalato, l'identità è coperta dal segreto d'ufficio fino alla chiusura delle indagini preliminari. Qualora l'Autorità giudiziaria per esigenze istruttorie volesse conoscere il nominativo del Segnalante, la funzione aziendale competente provvede a comunicarne l'identità.
- Qualora il Gestore delle Segnalazioni accerti la mala fede del Segnalante, la riservatezza viene meno e il Segnalato viene informato dell'identità del Segnalante, affinché possa sporgere querela per calunnia o diffamazione ovvero procedere con azione civile per danni.

La tutela dell'identità si applica al Segnalante, al Segnalato, al Facilitatore, alle Persone Correlate e a tutte le persone riportate a vario titolo nella Segnalazione.

(b) Tutela da Ritorsioni. Ogni forma di ritorsione, anche solo minacciata o tentata, nei confronti del Segnalante e dei soggetti ulteriori meritevoli di protezione è espressamente vietata.

Il concetto di Ritorsione è molto ampio e comprende, a titolo esemplificativo:

- il licenziamento, la sospensione o misure equivalenti;
- la retrocessione di grado o mancata promozione, il mutamento di funzioni, il cambiamento del luogo di lavoro, la riduzione dello stipendio, la modifica dell'orario di lavoro;
- le note di demerito 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;
- il mancato rinnovo o la risoluzione anticipata di un contratto a termine;
- le azioni che possono causare danni alla reputazione della persona, in particolare sui social media, o pregiudizi economici o finanziari, comprese la perdita di opportunità economiche e la perdita di redditi;
- l'inserimento in elenchi impropri sulla base di un accordo settoriale o industriale formale o informale, che può comportare l'impossibilità per la persona di trovare un'occupazione nel settore o nell'industria in futuro;
- la conclusione anticipata o l'annullamento del contratto di fornitura di beni o servizi;
- l'annullamento di una licenza o di un permesso.

Inversione dell'onere probatorio

Se in un procedimento amministrativo, giudiziario ovvero in una controversia stragiudiziale il Segnalante dimostra di aver effettuato una Segnalazione e di aver subito una ritorsione, il soggetto che ha attuato la ritorsione deve dimostrare che la condotta intrapresa non ha nessun collegamento con la Segnalazione.

I Facilitatori e le Persone Correlate beneficiano della tutela dalle ritorsioni ma non godono dell'inversione dell'onere della prova che è previsto solo per il Segnalante.

(c) Limitazioni di responsabilità. Il Segnalante non incorre in alcun tipo di responsabilità civile, penale, amministrativa o disciplinare quando diffonde informazioni coperte dall'obbligo di segreto, rispetto a:

- rivelazione e utilizzazione del segreto d'ufficio (art. 326 c.p.);
- rivelazione del segreto professionale (art. 622 c.p.);
- rivelazione dei segreti scientifici e industriali (art. 623 c.p.);
- violazione del dovere di fedeltà e di lealtà (art. 2105 c.p.);
- violazione delle disposizioni relative alla tutela del diritto d'autore;
- violazione delle disposizioni relative alla protezione dei dati personali;
- rivelazione o diffusione di informazioni sulle Violazioni che offendono la reputazione della persona coinvolta.

L'immunità da responsabilità opera solo se sussistono cumulativamente due condizioni:

- L'acquisizione delle informazioni o l'accesso ai documenti è avvenuto in modo lecito (e.g. ha fatto le copie di questi atti/accede alla e-mail di un altro collega con il suo consenso).
- Al momento della Segnalazione il Segnalante aveva fondati motivi per ritenere che le informazioni coperte da obbligo di segreto fossero necessarie per far scoprire la violazione (non è integrato il presupposto, ad esempio, in caso di fini vendicativi o opportunistici).

- (d) **Misure di sostegno.** Per una migliore effettuazione della Segnalazione, il Segnalante ha la possibilità di rivolgersi agli enti del Terzo Settore¹¹ circa: (i) le modalità di Segnalazione; (ii) la protezione dalle ritorsioni riconosciuta dalla legge italiana e dalla normativa dell'Unione Europea; (iii) i diritti propri e delle persone coinvolte, e (iv) le modalità e condizioni di accesso al patrocinio a spese dello Stato.

11. Sistema disciplinare Mersen Italia e sanzioni dell'ANAC

La presente Policy è una regola obbligatoria per tutti i membri della Società. La sua violazione può dar luogo - oltre alle altre responsabilità civili e penali previste dalla normativa vigente - a sanzioni disciplinari da parte della Società, secondo quanto previsto dalla legislazione sul lavoro e dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro (da intendersi pertanto come qui espressamente richiamati) nonché, dal Modello 231.

Sono fonte di responsabilità ogni altra ipotesi di utilizzo improprio o di intenzionale strumentalizzazione della presente Policy.

Sono analogamente sanzionate, ai sensi dell'art. 17 del Decreto, anche tutte le accertate violazioni delle misure poste a tutela del Segnalante, compresi tutti gli atti ritorsivi adottati nei confronti del Segnalante medesimo ovvero pressioni o discriminazioni volte ad influenzare l'istruttoria.

Mersen Italia, in caso di mancato rispetto del Decreto e, quindi, della Policy si riserva di avviare procedimento disciplinare interno.

Le sanzioni disciplinari saranno proporzionate all'entità e gravità dei comportamenti illeciti accertati e potranno anche giungere alla risoluzione del rapporto di lavoro ovvero di consulenza, nel rispetto delle disposizioni di legge applicabili nonché delle normative di CCNL del settore di riferimento e saranno applicate alle fattispecie seguenti.

- (a) Il licenziamento ritorsivo o discriminatorio del Segnalante è nullo, come nulli sono il cambiamento di mansioni e ogni altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata in conseguenza della Segnalazione.
- (b) Saranno applicabili sanzioni disciplinari in capo al Segnalante che abbia effettuato Segnalazioni in mala fede, segnalato Violazioni che si rivelino infondate e, più in generale, che abbia abusato o fatto un improprio utilizzo e/o un'intenzionale strumentalizzazione della Policy, ferma ogni ulteriore responsabilità di natura civile, penale e/o amministrativa.
- (c) Saranno applicabili sanzioni disciplinari a carico del Gestore delle Segnalazioni o dei soggetti preposti all'istruttoria in caso di violazione dolosa dell'obbligo di riservatezza dell'identità del Segnalante e del contenuto della Segnalazione.
- (d) Saranno applicabili specifiche sanzioni disciplinari per le persone che violino le misure di protezione contro forme di Ritorsione, intimidazione, discriminazione (anche solo minacciate o tentate) nei confronti del Segnalante.
- (e) Saranno applicabili sanzioni disciplinari in capo al Segnalato nel caso in cui, all'esito dell'istruttoria, sia stata accertata la fondatezza della Segnalazione, ferma ogni ulteriore responsabilità di natura civile, penale e/o amministrativa.

Il Decreto ha, inoltre, previsto che l'ANAC possa irrogare sanzioni di natura amministrativa nei seguenti casi:

- (a) da 10.000 a 50.000 euro quando accerta che la persona fisica individuata come responsabile abbia commesso ritorsioni;
- (b) da 10.000 a 50.000 euro quando accerta che la persona fisica individuata come responsabile abbia ostacolato la Segnalazione o abbia tentato di ostacolarla;
- (c) da 10.000 a 50.000 euro quando accerta che la persona fisica individuata come responsabile abbia violato l'obbligo di riservatezza di cui all'art. 12 del d.lgs. n. 24/2023. Restano salve le sanzioni applicabili dal Garante per la protezione dei dati personali per i profili di competenza in base alla disciplina in materia di dati personali;

¹¹ Di norma tali enti prestano assistenza e consulenza a titolo gratuito.

(d) da 10.000 a 50.000 euro quando accerta che non sono stati istituiti canali di Segnalazione; in tal caso responsabile è considerato l'organo di indirizzo sia negli enti del settore pubblico che in quello privato;

(e) da 10.000 a 50.000 euro quando accerta che non sono state adottate procedure per l'effettuazione e la gestione delle Segnalazioni ovvero che l'adozione di tali procedure non è conforme a quanto previsto dal decreto; in tal caso responsabile è considerato l'organo di indirizzo sia negli enti del settore pubblico che in quello privato;

(f) da 10.000 a 50.000 euro quando accerta che non è stata svolta l'attività di verifica e analisi delle Segnalazioni ricevute; in tal caso responsabile è considerato il Gestore delle Segnalazioni;

(g) da 500 a 2.500 euro, quando è accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità civile della persona Segnalante per diffamazione o calunnia nei casi di dolo o colpa grave, salvo che la medesima sia stata già condannata, anche in primo grado, per i reati di diffamazione o di calunnia o comunque per i medesimi reati commessi con la denuncia all'autorità giudiziaria.

11. Trattamento dei dati personali. Reportistica e archiviazione

Ogni trattamento dei dati personali sarà effettuato in accordo con la normativa in materia di privacy.

L'inosservanza degli obblighi di riservatezza da parte del Gestore delle Segnalazioni può comportare responsabilità disciplinari, salve le eventuali ulteriori responsabilità previste dalla legge.

12. Reportistica e conservazione

In aggiunta alle eventuali comunicazioni di volta in volta effettuate alle funzioni aziendali competenti, il Gestore delle Segnalazioni metterà a disposizione del Consiglio di amministrazione una relazione semestrale (al 30 giugno e al 31 dicembre di ogni anno) delle Segnalazioni ricevute e gestite nel rispetto della riservatezza circa l'identità dei Segnalanti, dei Segnalato e dei soggetti ulteriori meritevoli di protezione.

Le Segnalazioni interne e la relativa documentazione sono conservate dal Gestore per il tempo necessario al trattamento della Segnalazione e comunque non oltre 5 anni a decorrere dalla data della comunicazione dell'esito finale della procedura di Segnalazione, nel rispetto degli obblighi di riservatezza e di protezione dei dati personali.

13. Entrata in vigore e modifiche

La Policy entra in vigore contestualmente alla sua approvazione da parte del Consiglio di amministrazione della Società, sentite le rappresentanze o le organizzazioni sindacali di cui all'articolo 51 del decreto legislativo n. 81 del 2015, ed è soggetta a revisione periodica.

Mersen Italia provvederà alla necessaria pubblicità sul proprio sito internet al link <https://www.mersen.it/it>.