



## Politica in materia di whistleblowing

### 1. Premessa

Al fine di promuovere, sviluppare e mantenere nel continuo una cultura aziendale che si caratterizzi per comportamenti corretti e improntati alla legalità, nonché un buon sistema di *corporate governance*, Migliora S.r.l. (di seguito, la "**Società**") si è dotata della presente policy *whistleblowing* (di seguito, la "**Policy**"), che consente a tutti coloro che intrattengono rapporti con la Società (come verranno meglio definiti e delimitati nel prosieguo del documento) di segnalare eventuali atti o fatti, avvenuti nello svolgimento dell'attività lavorativa o che abbia un impatto su di essa, di cui vengano a conoscenza e che possano integrare una violazione di norme disciplinanti l'attività svolta.

In questo modo la Società potrà trarre beneficio dalle eventuali segnalazioni e individuare comportamenti difformi così da porvi rimedio e correzione, al contempo tutelando chi effettua la segnalazione in buona fede.

### 2. Obiettivi

Scopo della presente Policy è dunque quello di definire i principi per garantire il rispetto delle disposizioni di cui alla normativa di riferimento vigente e applicabile in materia di segnalazione delle violazioni (c.d. "**Whistleblowing**").

Specificamente la presente Policy definisce, secondo il principio di proporzionalità, i canali di comunicazione per la ricezione, l'analisi e anche il trattamento di segnalazioni di comportamenti illegittimi (come infra definiti), in conformità con la normativa di riferimento:

- garantendo la riservatezza dei dati personali del segnalante e del presunto responsabile della violazione;

- tutelando adeguatamente il soggetto segnalante contro condotte ritorsive, discriminatorie o comunque sleali conseguenti alla segnalazione,
- assicurando per la segnalazione un canale specifico, autonomo e indipendente, diverso dalle ordinarie linee di reporting.

La presente Policy non modifica, né limita, né sostituisce in alcun modo gli obblighi di denuncia all'Autorità Giudiziaria e/o di Vigilanza competente, né quelli di segnalazione agli organi di controllo istituiti presso la Società, oltre che gli obblighi normativamente previsti in tema di trattamento dei dati personali e tutela della privacy.

Resta altresì ferma la responsabilità penale del segnalante nel caso di segnalazione calunniosa o diffamatoria, così come la responsabilità disciplinare di eventuali forme di abuso della segnalazione, effettuata in mala fede.

L'invio di una segnalazione non costituisce violazione degli obblighi derivanti dal rapporto di lavoro, fatto salvo il caso di calunnia o diffamazione.

### **3. Destinatari**

Sono destinatari della presente Policy (di seguito, il/i "**Destinatario/i**" o il/i "**Whistleblower/s**" o il/i "**Segnalante/i**");

- i dipendenti della Società;
- tutti coloro che operano sulla base di rapporti che ne determinano l'inserimento nell'organizzazione aziendale, anche in forma diversa dal lavoro subordinato;
- tutti coloro che collaborano anche occasionalmente con la Società;
- i componenti delle funzioni di controllo della Società.

### **4. Oggetto della segnalazione**

Contenuto della segnalazione è qualunque comportamento illegittimo inteso quale azione (anche solo in termini potenziali e dunque sospetto di azione) od omissione, anche quale mera irregolarità, avvenuta nello svolgimento dell'attività lavorativa o che abbia un impatto su di essa, che arrechi o possa arrecare danno o pregiudizio alla Società e che

- (i) sia illecita, scorretta o immorale;

- (ii) violi le disposizioni normative primarie e secondarie; o
- (iii) violi la normativa interna (di seguito, il “**Comportamento Illegittimo**”).

Sono escluse:

- questioni di mero carattere operativo e/o organizzativo che non integrino un Comportamento Illegittimo;
- informazioni già di dominio pubblico;
- reclami di carattere personale del Segnalante;
- rivendicazioni/istanze che rientrano nella disciplina del rapporto di lavoro, lamenti legati ai rapporti con la Società o il superiore gerarchico o colleghi nonché mere dicerie.

Il presunto Comportamento Illegittimo, inoltre, deve essere di diretta conoscenza del Segnalante e non essergli stato riferito da altri soggetti.

Nel caso in cui il Segnalante abbia dei dubbi in merito alla classificazione di una condotta, ossia se essa sia da considerarsi o meno un Comportamento Illegittimo, ne potrà parlare informalmente col Responsabile Whistleblowing per la valutazione del caso specifico e concreto.

## **5. Responsabile dei sistemi interni di segnalazione**

La Società, in linea con il principio di proporzionalità e secondo quanto previsto dalla normativa di riferimento, ha ritenuto di individuare un unico soggetto che non solo sia responsabile dei sistemi interni di segnalazione – col compito di assicurare il corretto svolgimento del procedimento – ma sia anche preposto alla ricezione, all'esame e alla valutazione della segnalazione (di seguito, il “**Responsabile Whistleblower**”).

Il Responsabile Whistleblower è il Dott. Paolo Polidoro.

Il Responsabile Whistleblower deve:

1. assicurare il corretto svolgimento del procedimento di segnalazione;
2. ricevere, esaminare e valutare le segnalazioni ricevute;
3. riferire direttamente e senza indugio agli organi aziendali le informazioni relative alla segnalazione, se rilevante;

4. garantire l'archiviazione, la custodia e la riservatezza delle informazioni e dei dati ricevuti;
5. fornire supporto all'attività di formazione dei Destinatari.

Laddove la segnalazione dovesse riguardare il Responsabile Whistleblower, la stessa dovrà essere trasmessa con le modalità indicate nella presente Policy all'attenzione di un componente del Consiglio di Amministrazione della Società, diverso dal Responsabile Whistleblower, che, esclusivamente nel caso di specie, sarà considerato responsabile di riserva e si occuperà, nel rispetto delle modalità e dell'iter di segnalazione indicato nella Policy, della valutazione preliminare e, del caso, della valutazione successiva della segnalazione. Resta inteso che, in generale, l'eventuale segnalazione e conseguente sanzione irrogata dal Consiglio di Amministrazione che riguardi un componente dello stesso, sarà adottata con l'astensione del consigliere interessato.

## **6. Contenuto della segnalazione**

Le segnalazioni devono essere effettuate in buona fede, essere circostanziate e basarsi su ragionevoli elementi di fatto.

Le segnalazioni, redatte in lingua italiana, devono dunque:

- (A) contenere la generalità del Whistleblower, con indicazione della posizione o funzione svolta all'interno o con riferimento alla Società;
- (B) essere circostanziate con informazioni precise e concordanti e supportate da elementi non palesemente infondati. La segnalazione deve dunque riportare, a mero titolo esemplificativo:
  - una chiara e completa descrizione dei fatti oggetto di segnalazione,
  - le circostanze (se note) di tempo e di luogo a cui la segnalazione si riferisce,
  - le modalità con cui se ne è venuti a conoscenza,
  - le generalità o altri elementi che consentano di identificare il soggetto segnalato,
  - se si è corresponsabili del Comportamento Illegittimo,

- se sussiste o non sussiste un interesse privato del Segnalante, collegato alla segnalazione (con una breve descrizione, in caso positivo, dell'interesse medesimo),

e devono indicare:

- eventuali altri soggetti che possono riferire sui fatti oggetto di segnalazione,
- documenti che possono confermare la segnalazione,
- ogni altra informazione che possa fornire un utile riscontro dei fatti segnalati;

(C) devono essere effettuate a tutela dell'integrità della Società e dunque non essere rivolte a denunciare situazioni di natura esclusivamente personale (quali doglianze o mere lamentele personali o rivendicazioni e istanze).

Sono ammesse segnalazioni anonime, prive dunque delle informazioni di cui alla lettera (A) del sopra riportato elenco, solo nel caso in cui le stesse siano relative a fatti di particolari gravità e con un contenuto dettagliato e circostanziato.

Segnalazioni anonime non aventi tali caratteristiche non verranno prese in considerazione se non per ulteriori verifiche relative a fatti di particolare gravità e con un contenuto dettagliato.

Qualora il Segnalante volesse rettificare una segnalazione precedentemente inviata potrà farlo in qualsiasi momento, utilizzando lo stesso canale con cui è stato effettuato l'invio della precedente segnalazione.

Il Segnalante potrà anche comunicare eventuali ritorsioni subite a seguito della segnalazione effettuata direttamente al Responsabile Whistleblower.

## **7. Modalità di segnalazione**

La segnalazione deve essere effettuata dal Segnalante senza indugio, non appena lo stesso venga a conoscenza di fatti, eventi o circostanze che siano ritenute integranti un Comportamento Illegittimo.

La Segnalazione deve essere inviata utilizzando l'apposito modulo (Allegato 1- Modulo di Segnalazione delle Violazioni) secondo le seguenti modalità:

1. email, all'indirizzo di posta elettronica della Società;

2. lettera cartacea, all'indirizzo della Società, all'attenzione del Responsabile Whistleblower.

Il Segnalante che venga a conoscenza di un Comportamento Illegittimo ne darà immediata comunicazione al Responsabile Whistleblower.

Analoga comunicazione verrà effettuata dal Whistleblower che a propria volta abbia ricevuto una segnalazione da altri soggetti: in tal caso la comunicazione dovrà essere completa di tutta l'eventuale documentazione di supporto e il Segnalante dovrà astenersi dall'intraprendere qualsiasi iniziativa autonoma di analisi.

## **8. Gestione della segnalazione**

### **8.1 Valutazione preliminare**

Una volta ricevuta la segnalazione il Responsabile Whistleblower ne effettua una valutazione preliminare, anche di natura formale, con facoltà, al fine di gestire la segnalazione stessa, di coinvolgere altre funzioni aziendali competenti, e fornisce un primo riscontro al Segnalante, con la stessa modalità di ricezione della segnalazione, entro il termine di 15 giorni.

Con tale primo riscontro verrà comunicato al Segnalante se la segnalazione è pertinente o meno, indicando anche le motivazioni, e se dunque la stessa sarà o meno oggetto di approfondimento.

Nel caso in cui, al termine della valutazione preliminare, la segnalazione non fosse ritenuta fondata o non contenesse elementi sufficientemente circostanziati, la stessa verrà archiviata dal Responsabile Whistleblower, con indicazione delle relative motivazioni.

Di tutte le segnalazioni ricevute il Responsabile Whistleblower tiene traccia, con indicazione, a titolo meramente indicativo ma non esaustivo, dei seguenti elementi:

- tipologia di segnalazione ricevuta (ad esempio: illeciti, frodi, corruzione, etc.);
- soggetto segnalato e soggetto segnalante (in ogni caso anonimo per le segnalazioni relative al rischio di riciclaggio);
- data di ricezione e di analisi della segnalazione;
- valutazione preliminare effettuata e relativa motivazione.

## **8.2 Valutazione successiva**

Qualora invece il Responsabile Whistleblower ritenesse che, a seguito di indagini preliminari, vi siano prove sufficienti a ritenere la segnalazione fondata e dunque il Comportamento Illegittimo, tali da consentire l'avvio di una indagine approfondita, lo stesso effettuerà l'indagine.

L'indagine potrà essere effettuata anche mediante audizione del Segnalante o di altri eventuali soggetti che possano riferire sui fatti di cui alla segnalazione.

Degli esiti dell'indagine il Responsabile Whistleblower ne darà comunicazione, alla prima occasione, al Consiglio di Amministrazione, per la decisione, nel caso di fondatezza, dei relativi provvedimenti disciplinari nei confronti del segnalato e delle azioni da intraprendere a tutela della Società.

Dei vari passaggi della gestione della segnalazione il Segnalante e il segnalato, se non anonimo, riceve una specifica informativa, così da essere sempre informato sugli sviluppi del procedimento.

Nel caso in cui la segnalazione fosse ritenuta grave, in quanto avente ad oggetto un Comportamento Illegittimo particolarmente rilevante in considerazione della condotta posta in essere e/o della figura professionale interessata, il Responsabile Whistleblower dovrà darne tempestiva e sollecita informazione al Consiglio di Amministrazione, per la decisione di svolgimento dell'indagine e dei relativi provvedimenti disciplinari nei confronti del segnalato.

Qualora la segnalazione fosse considerata effettuata in mala fede, in quanto priva di fondamento e resa al solo scopo di danneggiare o comunque arrecare pregiudizio al segnalato, il Responsabile Whistleblower ne darà pronta informativa al Consiglio di Amministrazione per le decisioni del caso.

Se la segnalazione interessa anche reati di cui al D. Lgs. 231/2001 e successive modifiche e integrazioni il Responsabile Whistleblowing né da tempestiva comunicazione al referente interno della Società in materia AML.

L'indagine deve svolgersi in maniera equa ed imparziale e l'intero iter deve svolgersi secondo una durata ragionevole, in ogni caso entro 2 mesi dalla ricezione della segnalazione e nel rispetto dell'anonimato del Segnalante e di tutte le persone coinvolte (ivi incluso il segnalato).

Al termine dell'indagine il Responsabile Whistleblower redige una relazione scritta in cui:

- viene riassunta l'indagine svolta (indicando anche i soggetti coinvolti nel relativo espletamento) e le prove raccolte,
- viene riportata la conclusione a cui si è giunti (riportandone anche le motivazioni),
- vengono fornite raccomandazioni e suggerite azioni da porre in essere a rimedio delle violazioni riscontrate e al fine di evitare il ripetersi delle stesse.

Tutte le relazioni emesse a seguito dell'indagine saranno classificate come “*restricted*” ovvero con livello massimo di riservatezza.

Ogni relazione verrà poi inviata al Consiglio di Amministrazione per la decisione finale circa l'irrogazione di provvedimenti disciplinari e l'avvio di azioni di *remediation*, al fine di evitare il ripetersi del Comportamento Illegittimo.

Delle decisioni assunte il Consiglio di Amministrazione darà pronta informativa di aggiornamento al Responsabile Whistleblower.

Nell'ipotesi in cui il Segnalante sia corresponsabile del fatto oggetto di segnalazione, verrà adottato nei suoi confronti un trattamento di favore rispetto agli altri responsabili, compatibilmente con la disciplina applicabile.

## **9. Tutela del segnalante e riservatezza dei dati**

Qualora il Segnalante non effettui una segnalazione anonima e dunque riveli la propria identità, la Società garantirà la riservatezza dell'identità del Whistleblower e la sua tutela nel corso dell'attività di gestione della segnalazione.

La Società farà anche sì che il Segnalante non subisca condotte ritorsive o discriminatorie - tra cui anche il demansionamento, il mutamento di mansioni, il licenziamento, il trasferimento, la sottoposizione ad altre misure ritorsive organizzative aventi effetti, tanto diretti quanto indiretti, sulle condizioni di lavoro – determinate dalla segnalazione, per il solo fatto di averla effettuata.

Nel caso in cui la segnalazione, al termine dell'indagine, dovesse rivelarsi pretestuosa o intenzionalmente falsa, la Società adotterà provvedimenti disciplinari nei confronti del Whistleblower, anche facendo ricorso alla competente Autorità Giudiziaria qualora fosse configurabile il reato di calunnia.



La Società farà sì che siano rispettate nei confronti del Whistleblower le disposizioni in tema di privacy.

L'identità del Segnalante potrà essere dunque rivelata solo con il suo consenso o quando sia indispensabile per la difesa del segnalato oppure quando la divulgazione sia richiesta dalla normativa applicabile al caso di specie.

Ogni violazione dell'obbligo di riservatezza è fonte di responsabilità disciplinare.

La documentazione relativa alle segnalazioni, ivi inclusa la relazione relativa a ogni Segnalazione ricevuta e i documenti esaminati, è confidenziale ed è archiviata dal Responsabile Whistleblowing in modo sicuro; solo il Responsabile Whistleblowing o personale specificamente incaricato ha accesso alla predetta documentazione.

## 10. Revisione

La Policy è sottoposta a revisione con cadenza almeno annuale, oltre che in funzione dell'operatività della Società o in occasione di modifiche alla normativa di riferimento.

\*\*\*\*

### Allegato 1 – Modulo di segnalazione delle violazioni

Nome e cognome del segnalante*	
Inquadramento e qualifica professionale* **	
Sede di lavoro* **	
Recapiti* **	
Luogo in cui si è verificato il fatto	
Data/periodo in cui si è verificato il fatto	
Descrizione dei fatti oggetto di segnalazione	
Modalità secondo cui si è venuti a conoscenza del fatto	

Nome/i e cognome/i del/dei soggetto/i segnalato/i o altri elementi che ne consentano l'identificazione	
Nome/i e cognome/i del/dei soggetto/i a conoscenza dei fatti oggetto di segnalazione (eventuale)	
Ulteriori informazioni che possono fornire utile riscontro circa la sussistenza dei fatti oggetto di segnalazione (eventuale)	
Allegati pertinenti (eventuali)	

\*da compilare qualora la segnalazione non sia anonima

\*\* solo qualora il segnalante sia dipendente della società, collaboratore o sia un esponente aziendale della stessa

<p>Il sottoscritto .....* dichiara di non avere alcun interesse privato collegato alla segnalazione.</p> <p><i>OPPURE</i></p> <p>Il sottoscritto .....* dichiara di avere alcun interesse privato collegato alla</p>
--

\*indicare nome e cognome solo qualora la segnalazione non sia anonima

<p>Il sottoscritto * dichiara di non essere corresponsabile relativamente al fatto.</p> <p><i>OPPURE</i></p> <p>Il sottoscritto * dichiara di essere corresponsabile relativamente al fatto.</p>
--

\*indicare nome e cognome solo qualora la segnalazione non sia anonima

Luogo e data

.....

Firma\*

.....

\*firmare solo qualora la segnalazione non sia anonima