WHISTLEBLOWING POLICY

Gestore delle segnalazioni:
avv. Paola Valsecchi
valsecchi@studioperego.com
0341.283799

1. FINALITÀ E AMBITO DI APPLICAZIONE

Morganti Insurance Brokers S.r.l. (la "Società") intende promuovere una cultura aziendale improntata sulla correttezza e integrità, garantendo un ambiente di lavoro in cui i dipendenti possano serenamente segnalare eventuali condotte illecite. Per questa ragione riconosce l'importanza di avere una policy che disciplini la segnalazione di comportamenti illegittimi (quindi sia illeciti -che comprendono, a titolo esemplificativo, possibili episodi di corruzione, frode, etc.- che scorretti, in violazione di principi e normative aziendali) di rilevanza pubblica all'interno della Società (la "Whistleblowing policy"), ciò in ottemperanza alla vigente normativa europea e nazionale.

La Whistleblowing policy ha quindi l'obiettivo di definire i canali di comunicazione per la ricezione, l'analisi ed il trattamento delle segnalazioni.

La normativa in materia di whistleblowing e la Whistleblowing policy trovano applicazione nei confronti di qualsiasi stakeholder, indipendentemente dallo status giuridico o contrattuale (a titolo esemplificativo dipendenti, lavoratori autonomi, azionisti, manager, dirigenti e stagisti), che abbia informazioni su condotte illegittime verificatesi all'interno della Società, anche se tali informazioni sono state apprese durante la procedura di selezione, il periodo di prova o in seguito alla conclusione del rapporto lavorativo.

La Società, per il tramite del **Gestore delle segnalazioni**, si impegna a trattare equamente e con cura ogni segnalazione ricevuta, tutelando la riservatezza, garantendo un adeguato livello di protezione e sicurezza alla persona segnalante.

Le stesse misure di protezione previste in favore dei segnalanti si applicano altresì, tra gli altri, ai facilitatori (coloro che appartengono al medesimo contesto lavorativo del segnalante e lo assistono nel processo di segnalazione), alle persone del medesimo contesto lavorativo del segnalante con questa legate da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado nonché ai colleghi di lavoro della persona segnalante che lavorano nel medesimo contesto lavorativo e che hanno con detta persona un rapporto abituale e corrente.

2. COSA PUÒ ESSERE SEGNALATO

Può essere oggetto di segnalazione qualsiasi violazione, pratica illegittima, comportamento illecito o scorretto e qualsiasi altra condotta o evento di cui il segnalante sia venuto a conoscenza nel contesto lavorativo, che possa minacciare o ledere l'interesse pubblico.

Le materie coperte dalla normativa whistleblowing includono, a titolo esemplificativo, violazioni relative alla protezione della privacy e dei dati personali, protezione dei consumatori, violazioni di politiche e procedure aziendali, illeciti finanziari, riciclaggio di denaro, molestie o discriminazione, rischi per la sicurezza e problematiche ambientali. Non vi rientrano, invece, a titolo esemplificativo, le segnalazioni relative a interessi personali e individuali o relative a violazioni già disciplinate da altri atti europei o nazionali.

Il predetto elenco ha valenza meramente esemplificativa.

In caso di dubbi, il Gestore delle segnalazioni è a disposizione.

È anche possibile chiedere a una persona di fiducia (cd. facilitatore) di essere assistiti nel processo di segnalazione; tale attività di assistenza rimarrà confidenziale e il facilitatore beneficerà delle stesse misure di protezione previste per il segnalante.

3. COME SEGNALARE

Le segnalazioni possono essere presentate attraverso i canali interni o, al ricorrere di determinate condizioni, attraverso i canali esterni nonché tramite divulgazioni pubbliche, come di seguito meglio illustrato.

CANALI DI SEGNALAZIONE INTERNA

I canali di segnalazione interna sono concepiti, istituiti e gestiti in maniera sicura, garantiscono la riservatezza dell'identità della persona segnalante, del facilitatore e di ogni altro soggetto menzionato nella segnalazione e impediscono l'accesso al personale non autorizzato.

La segnalazione può essere presentata per iscritto, oralmente o di persona.

Una segnalazione viene generalmente considerata ammissibile quando risultino chiaramente le circostanze di luogo e tempo in cui si sono verificati i fatti, l'identità del responsabile della violazione ed ogni altra informazione utile per un'adeguata valutazione.

Se la segnalazione non rientra nell'ambito oggettivo o soggettivo della normativa whistleblowing o è inammissibile, il Gestore delle segnalazioni ne darà debito avviso e, a seconda del caso, si limiterà a chiudere la segnalazione o a gestirla secondo le procedure ordinarie. In entrambi i casi, le misure di protezione riconosciute dalla normativa whistleblowing non troveranno applicazione.

Per iscritto

È anzitutto possibile presentare le segnalazioni per iscritto, compilando il modulo presente al seguente link:

https://private.mygovernance.it/mywhistleblowing/morganti/07776

La segnalazione potrà essere:

- "**confidenziale**": sarà chiesto di fornire il nome e le informazioni di contatto. Queste informazioni rimarranno riservate ed esclusivamente accessibili al Gestore delle segnalazioni;
- "**anonima**": non si dovranno compilare le caselle di testo corrispondenti all'identità del segnalante che rimarrà quindi segreta.

Oralmente

È anche possibile presentare le segnalazioni oralmente, contattando il Gestore delle segnalazioni telefonicamente, utilizzando le informazioni di contatto fornite in epigrafe.

Di persona

In ultimo, è possibile presentare una segnalazione di persona, contattando il Gestore delle segnalazioni e fissando un appuntamento.

A seconda delle circostanze, l'anonimato potrà non essere sempre garantito in caso di segnalazioni orali o di persona. La riservatezza sarà invece comunque garantita.

CANALI DI SEGNALAZIONE ESTERNA

Il segnalante può effettuare una segnalazione esterna, tramite il canale attivato dall'Autorità nazionale anticorruzione (ANAC), se, al momento della presentazione, ricorre una delle seguenti condizioni:

a) non è prevista, nell'ambito del contesto lavorativo, l'attivazione obbligatoria del canale di segnalazione interna ovvero questo, anche se obbligatorio, non è attivo o, anche se attivo, non è conforme ai requisiti di legge;

b) il segnalante ha già effettuato una segnalazione interna e la stessa non ha avuto seguito;

c) il segnalante ha fondati motivi di ritenere che, se effettuasse una segnalazione interna, alla stessa non sarebbe dato efficace seguito ovvero che la stessa segnalazione possa determinare il rischio di ritorsione;
d) il segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

Per ulteriori informazioni sui canali di segnalazione esterna e su come segnalare si rimanda a https://www.anticorruzione.it/-/whistleblowing.

DIVULGAZIONI PUBBLICHE

Il segnalante potrà altresì effettuare una divulgazione pubblica (quindi rendendo di pubblico dominio informazioni sulle violazioni tramite la stampa o mezzi elettronici o comunque tramite mezzi di diffusione in grado di raggiungere un numero elevato di persone), beneficiando delle misure di protezione, al ricorrere di una delle seguenti condizioni:
a) il segnalante ha previamente effettuato una segnalazione interna ed esterna ovvero ha effettuato direttamente una segnalazione esterna e non è stato dato riscontro nei termini;
b) il segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse;
c) il segnalante ha fondato motivo di ritenere che la segnalazione esterna possa comportare il rischio di ritorsioni o possa non avere efficace seguito in ragione delle specifiche circostanze del caso concreto, come quelle in cui possano essere occultate o distrutte prove oppure in cui vi sia fondato timore che chi ha ricevuto la segnalazione possa essere colluso con l'autore della violazione o coinvolto nella violazione stessa.

4. MISURE DI PROTEZIONE E TUTELA

Le misure di protezione sono garantite a qualsiasi persona che al momento della segnalazione aveva fondato motivo di ritenere che le informazioni sulle violazioni segnalate fossero vere e rientrassero nell'ambito oggettivo di applicazione della normativa whistleblowing.
Queste misure includono:

- **divieto di ritorsioni:** ciò comprende qualsiasi forma di ritorsione, incluse minacce e tentativi di ritorsione. Tra le condotte ritorsive si annoverano la sospensione, il licenziamento o misure equivalenti, la retrocessione di grado o la mancata promozione, il mutamento di funzioni, il cambio del luogo di lavoro, la riduzione dello stipendio, la modifica dell'orario di lavoro, la

discriminazione, il trattamento svantaggioso o iniquo e altre conseguenze professionali negative.

Chi ritiene di aver subito una ritorsione può segnalarlo all'ANAC che informerà l'Ispettorato nazionale del lavoro, per i provvedimenti di propria competenza.

- **dovere di riservatezza:** sarà garantita la riservatezza dell'identità del segnalante e di qualsiasi altro soggetto menzionato nella segnalazione e nella relativa documentazione, nonché di qualsiasi informazione dalla quale possa essere direttamente o indirettamente desunta l'identità del segnalante o di terzi;
- **non punibilità dei segnalanti:** non è punibile chi riveli o diffonda informazioni sulle violazioni:
  a) coperte dall'obbligo di segreto, diverso da quello professionale forense e medico;
  b) relative alla tutela del diritto d'autore;
  c) relative alla protezione dei dati personali;
  d) che offendono la reputazione della persona coinvolta o denunciata;

  se, al momento della rivelazione o diffusione, il segnalante aveva ragionevoli motivi per ritenere che la rivelazione o diffusione delle informazioni fosse necessaria per svelare la violazione e la segnalazione è stata effettuata nelle modalità richieste dalla legge;
- **misure di sostegno:** sono previste misure di sostegno che consistono in informazioni, assistenza e consulenze a titolo gratuito sulle modalità di segnalazione e sulla protezione dalle ritorsioni offerta dalle disposizioni normative nazionali e da quelle dell'Unione europea, sui diritti della persona coinvolta, nonché sulle modalità e condizioni di accesso al patrocinio a spese dello Stato. È istituto presso l'ANAC l'elenco degli enti del Terzo settore che forniscono alle persone segnalanti dette misure di sostegno.

Le misure di protezione sono estese anche:

a) al facilitatore;
b) alle persone del medesimo contesto lavorativo del segnalante con questo legate da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado;
c) ai colleghi di lavoro del segnalante che hanno con detta persona un rapporto abituale e corrente;
d) agli enti di proprietà del segnalante o per i quali le stesse persone lavorano nonché agli enti che operano nel medesimo contesto lavorativo delle predette persone.

Le tutele non sono invece garantite quando è accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale della persona segnalante per i reati di diffamazione o di calunnia o comunque per i medesimi reati commessi con la denuncia all'autorità giudiziaria o contabile ovvero la sua responsabilità civile, per lo stesso titolo, nei casi

di dolo o colpa grave; in tali casi alla persona segnalante o denunciante può essere irrogata una sanzione disciplinare.

5. COME VENGONO GESTITE LE SEGNALAZIONI

Le segnalazioni sono ricevute e gestite dal Gestore delle segnalazioni, sempre in stretta osservanza dell'obbligo di riservatezza.
Il Gestore delle segnalazioni svolgerà i propri compiti imparzialmente e manterrà tutte le informazioni comunicate riservate.
Se la segnalazione dovesse essere ricevuta da un soggetto diverso dal Gestore delle segnalazioni, la stessa verrà a questo reindirizzata entro 7 giorni e ne sarà dato debito avviso al segnalante.
Ogni segnalazione deve essere chiaramente identificata come segnalazione whistleblowing o presentata utilizzando gli appositi form/procedure, per evitare che venga gestita come una segnalazione ordinaria.
Il Gestore delle segnalazioni valuterà se la segnalazione è ammissibile e la sua fondatezza, se sia necessario acquisire ulteriori informazioni e, se del caso, procederà con ulteriori accertamenti.
L'identità del segnalante e qualsiasi altra informazione da cui possa evincersi, direttamente o indirettamente, tale identità non possono essere rivelate, senza il consenso espresso dello stesso segnalante, a persone diverse da quelle competenti a ricevere o a dare seguito alle segnalazioni, espressamente autorizzate a trattare tali dati.
Qualora la contestazione sia fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione e la conoscenza dell'identità della persona segnalante sia indispensabile per la difesa dell'incolpato, la segnalazione sarà utilizzabile ai fini del procedimento disciplinare solo in presenza del consenso espresso.
Inoltre, nell'ambito del procedimento disciplinare attivato contro il presunto autore della condotta segnalata, laddove il disvelamento dell'identità del segnalante sia indispensabile per la sua difesa e/o per la difesa della persona coinvolta, per rivelare l'identità del segnalante, oltre al consenso espresso dello stesso, dovranno anche essere comunicate per iscritto le ragioni che rendono necessaria tale rivelazione.
La protezione della riservatezza è estesa all'identità del facilitatore, delle persone coinvolte e delle persone menzionate nella segnalazione fino alla conclusione dei procedimenti avviati in ragione della segnalazione, nel rispetto delle medesime garanzie previste in favore della persona segnalante.

6. AVVISO DI RICEVIMENTO E FEEDBACK

Un avviso di ricevimento verrà comunicato entro 7 giorni lavorativi dalla ricezione della segnalazione.

Nel corso della procedura di gestione della segnalazione, se possibile (è escluso, ad esempio, il caso di segnalazione anonima), il Gestore delle segnalazioni fornirà aggiornamenti sui progressi e le azioni intraprese.

Entro un periodo non superiore a 3 mesi dalla ricezione della segnalazione, il Gestore delle segnalazioni darà un feedback.

7. REVISIONE DELLA POLICY

Questa Policy verrà periodicamente revisionata e aggiornata per garantire che sia sempre in linea con i requisiti di legge.

8. TRATTAMENTO DEI DATI CONNESSO ALLE SEGNALAZIONI

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

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

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

Le segnalazioni e la relativa documentazione sono conservate 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 di cui alla normativa europea e nazionale in materia di protezione di dati personali.

Maggiori informazioni sul trattamento dei dati sono disponibili cliccando sul link "Informativa Privacy Cliente" presente in fase di segnalazione.