

|                    |                                     |       |
|--------------------|-------------------------------------|-------|
| <b>Moodart Srl</b> | <b>PROCEDURA<br/>WHISTLEBLOWING</b> | Rev.0 |
|--------------------|-------------------------------------|-------|

**/ MOODART**

**PROCEDURA  
WHISTLEBLOWING**

| <b>INDICE DELLE REVISIONI</b> |             |                |                 |
|-------------------------------|-------------|----------------|-----------------|
| <b>REV.</b>                   | <b>DATA</b> | <b>OGGETTO</b> | <b>ADOTTATO</b> |
| 0                             | 15/12/2023  | Prima Stesura  | CDA             |

|                    |                                     |       |
|--------------------|-------------------------------------|-------|
| <b>Moodart Srl</b> | <b>PROCEDURA<br/>WHISTLEBLOWING</b> | Rev.0 |
|--------------------|-------------------------------------|-------|

## Sommario

|  |    |
|--|----|
| 1. Definizioni.....  | 3  |
| 2. Scopo e campo di applicazione della norma .....   | 4  |
| 3. Ambito soggettivo di applicazione.....  | 5  |
| 4. Oggetto della segnalazione .....  | 6  |
| 5. Gestore della segnalazione.....   | 6  |
| 6. Procedura per la segnalazione di illeciti.....  | 7  |
| 7. Segnalazioni anonime .....  | 8  |
| 8. Gestione riservata delle segnalazioni .....   | 8  |
| 8.1 Segnalazione confermata a seguito delle verifiche effettuate .....   | 9  |
| 8.2 Conservazione della documentazione .....   | 10 |
| 9. Tutele.....   | 10 |
| 9.1. Tutela della riservatezza.....  | 10 |
| 9.2. Tutela da eventuali misure ritorsive .....  | 10 |
| 9.3. Limitazioni della responsabilità rispetto alla rivelazione e alla diffusione di alcune categorie di informazioni..... | 11 |
| 9.4. Misure di sostegno .....  | 11 |
| 9.5. Privacy.....  | 11 |
| 10. Sanzioni.....  | 11 |
| 11. Informazione, formazione e distribuzione .....   | 12 |

|             |                                     |       |
|-------------|-------------------------------------|-------|
| Moodart Srl | <b>PROCEDURA<br/>WHISTLEBLOWING</b> | Rev.0 |
|-------------|-------------------------------------|-------|

## 1. Definizioni

- **Canali di Segnalazione:** canali per l'effettuazione della Segnalazione, messi a disposizione del Segnalante, rispettivamente, da parte delle Società, in caso di Segnalazione Interna, o dall'ANAC, in caso di Segnalazione Esterna.
- **Contesto lavorativo:** attività lavorative o professionali, presenti o passate, svolte nell'ambito dei Rapporti giuridici, attraverso le quali, indipendentemente dalla natura di tali attività, una persona acquisisce informazioni sulle Violazioni e nel cui ambito potrebbe rischiare di subire Ritorsioni in caso di Segnalazione o di Divulgazione Pubblica o di denuncia all'Autorità giudiziaria.
- **Decreto Whistleblowing:** D.Lgs. 24/2023 di recepimento in Italia della Direttiva Whistleblowing.
- **Direttiva Whistleblowing:** Direttiva UE 2019/1937 riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione.
- **Divulgazione Pubblica:** rendere 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 (es. radio, televisione, blog, internet, campagne e-mail automatizzate).
- **Gestore della Segnalazione:** persona o persone designate dalle Società per ricevere la Segnalazione e svolgere le ulteriori attività connesse previste dalla presente Procedura.
- **Persona coinvolta (Segnalato):** persona fisica o giuridica menzionata nella Segnalazione interna o esterna ovvero nella Divulgazione Pubblica come persona alla quale la Violazione è attribuita o come persona comunque implicata nella Violazione segnalata o divulgata pubblicamente.
- **Segnalante:** persona fisica, che effettua la Segnalazione o la Divulgazione Pubblica di Informazioni sulle Violazioni acquisite nell'ambito del proprio Contesto lavorativo.
- **Segnalazione Interna:** comunicazione, scritta od orale, delle Informazioni sulle Violazioni, presentata tramite i Canali di Segnalazione messi a disposizione dalle Società.
- **Segnalazione Esterna:** comunicazione, scritta od orale, delle Informazioni sulle Violazioni da parte del Segnalante presentata tramite il Canale di Segnalazione attivato dall'ANAC.
- **Violazioni di cui al D.Lgs. 231/01:** atti od omissioni che ledono l'interesse pubblico o l'integrità della Società e che consistono in: a) condotte illecite rilevanti ai sensi del d.lgs. 231/2001 (vale a dire la commissione di reati-presupposto o il ragionevole pericolo di commissione di reati-presupposto, previsti dal d.lgs. 231/01 sulla responsabilità amministrativa delle imprese (c.d. "reati 231"), o b) violazioni delle norme di comportamento/procedure/protocolli emessi dalla Società e/o comunque qualsiasi violazione del Modello 231, o c) che vanifichino l'oggetto o la finalità della normativa di cui al D.lgs. 231/2001, inclusi eventuali tentativi di occultare tali violazioni, che si sono verificate o che molto verosimilmente (sulla base di elementi concreti) potrebbero verificarsi nell'organizzazione (eventualmente anche diversa dalla Società, ad esempio un fornitore delle stesse) con cui la persona Segnalante intrattiene un Rapporto giuridico, ivi incluse eventuali condotte volte ad occultare tali violazioni; a prescindere dal fatto che: il rapporto di lavoro con la Società si sia nel frattempo concluso (c.d. ex dipendente), o che i fatti siano stati appresi durante il processo di selezione (es. candidato) o nelle altre fasi di trattative precontrattuali con la Società.
- **Violazioni che rientrano nell'ambito della disciplina Whistleblowing:** comportamenti, atti od omissioni che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato e che consistono in:

|                    |                                     |       |
|--------------------|-------------------------------------|-------|
| <b>Moodart Srl</b> | <b>PROCEDURA<br/>WHISTLEBLOWING</b> | Rev.0 |
|--------------------|-------------------------------------|-------|

- illeciti amministrativi, contabili, civili o penali;
- condotte illecite rilevanti ai sensi del decreto legislativo 231/2001, o violazioni dei modelli di organizzazione e gestione ivi previsti;
- illeciti che rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione europea o nazionali 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 trasporti; 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;
- atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione;
- atti od omissioni riguardanti il mercato interno;
- atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni di cui agli atti dell'Unione.

## 2. Scopo e campo di applicazione della norma

La presente Procedura è stata predisposta in attuazione delle disposizioni di cui al Decreto Legislativo 10 marzo 2023, n. 24 "Attuazione della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2019, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali".

Il citato decreto abroga le precedenti disposizioni contenute nel D.Lgs. 20 marzo 2001, n. 165 (articolo 54-bis) e nel D.Lgs. 8 giugno 2001, n. 231 (articolo 6, commi 2-ter e 2 quater bis e ss.), nonché l'art. 3 della Legge 30 novembre 2017, n. 179 e sostituisce il comma 2-bis art. 6 D.Lgs. 231/01.

La società rientra nel campo di applicazione del Decreto Legislativo 10 marzo 2023, n. 24 in quanto soggetto del settore privato che adotta modelli di organizzazione e gestione di cui al D.Lgs. 231/01 anche se nell'ultimo anno non ha raggiunto la media di almeno cinquanta lavoratori subordinati (con contratti di lavoro a tempo indeterminato o determinato). In questo ambito l'oggetto delle segnalazioni sono le violazioni relative ai reati di cui D.Lgs. 231/01 e all'applicazione del modello organizzativo adottato dalla società. Il canale di segnalazione previsto è il solo canale interno. Si veda l'estratto della Linea Guida ANAC di riferimento di seguito riportato.

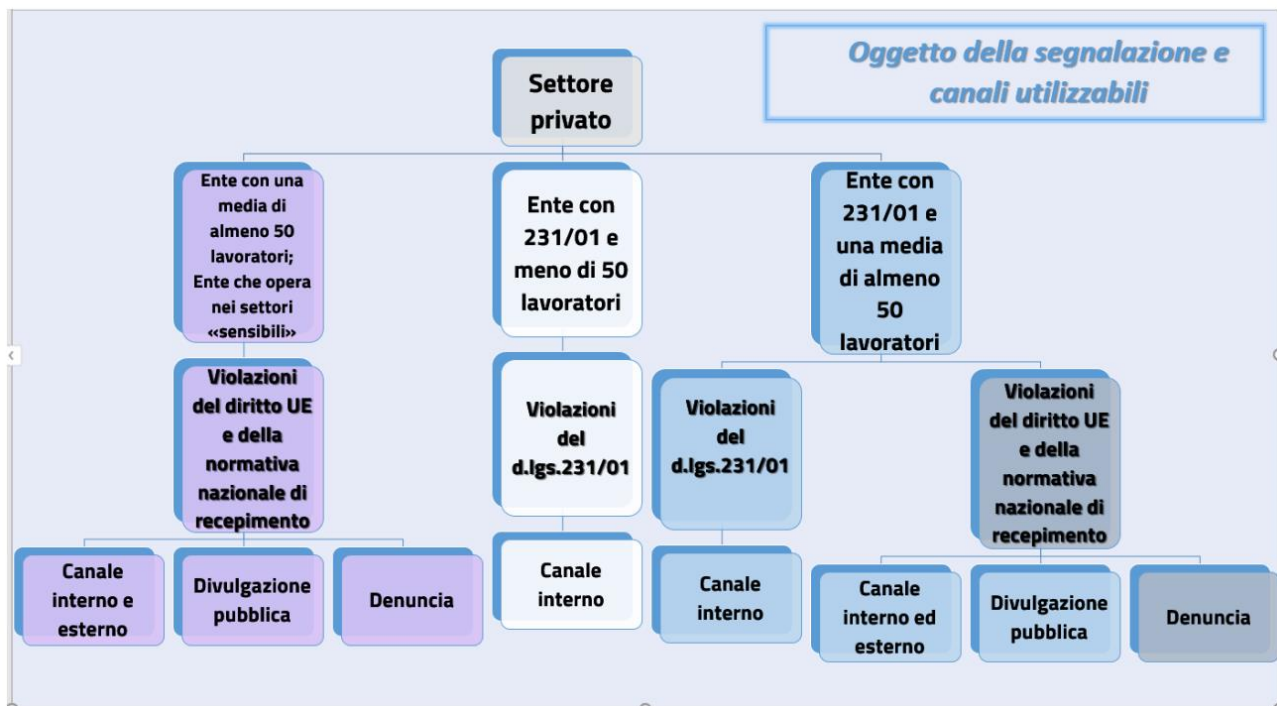


Tabella di sintesi estratto dalla Linea Guida ANAC di riferimento

I Canali di Segnalazione Interna devono essere attivati previa obbligatoria audizione delle rappresentanze o delle organizzazioni sindacali ove presenti in azienda.

### 3. Ambito soggettivo di applicazione

La presente Procedura si applica:

- a tutti i dipendenti di **Moodart Srl**;
- ai lavoratori autonomi o titolari di un rapporto di collaborazione che svolgano la propria attività presso **Moodart Srl**;
- ai liberi professionisti e i consulenti che prestano la propria attività per conto di **Moodart Srl**;
- ai volontari e ai tirocinanti, retribuiti e non retribuiti, che prestano la propria attività presso **Moodart Srl**;
- ai soci e alle persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza, anche qualora tali funzioni siano esercitate in via di mero fatto, presso **Moodart Srl**.

La tutela delle persone segnalanti si applica anche qualora la segnalazione avvenga nei seguenti casi:

- quando il rapporto giuridico di cui al paragrafo precedente non è ancora iniziato, se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite durante il processo di selezione o in altre fasi precontrattuali;
- durante il periodo di prova;
- successivamente allo scioglimento del rapporto giuridico se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite nel corso del rapporto stesso.

|                    |                                     |       |
|--------------------|-------------------------------------|-------|
| <b>Moodart Srl</b> | <b>PROCEDURA<br/>WHISTLEBLOWING</b> | Rev.0 |
|--------------------|-------------------------------------|-------|

Le misure di protezione previste si applicano anche a:

- facilitatori ovvero le persone fisiche che assistono una persona segnalante nel processo di segnalazione, operante all'interno del medesimo contesto lavorativo e la cui assistenza deve essere mantenuta riservata;
- persone del medesimo contesto lavorativo della persona segnalante, di colui che ha sporto una denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o di colui che ha effettuato una divulgazione pubblica e che sono legate ad essi da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado;
- colleghi di lavoro della persona segnalante o della persona che ha sporto una denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o di colui che ha effettuato una divulgazione pubblica, che lavorano nel medesimo contesto lavorativo della stessa e che hanno con detta persona un rapporto abituale e corrente;
- enti di proprietà della persona segnalante o della persona che ha sporto una denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o di colui che ha effettuato una divulgazione pubblica o per i quali le stesse persone lavorano, nonché agli enti che operano nel medesimo contesto lavorativo delle predette persone.

#### 4. Oggetto della segnalazione

Tenuto conto di quanto indicato al par. 2 della presente Procedura l'oggetto della segnalazione sono le condotte illecite rilevanti ai sensi del D.lgs. n. 231/2001, o violazioni del modello di organizzazione e gestione adottato dalla società, nonché di procedure e regolamenti utili ai fini della prevenzione. Si rimanda al MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO per l'elenco delle condotte illecite ai fini 231.

Non sono ricomprese tra le informazioni sulle violazioni segnalabili o denunciabili le notizie palesemente prive di fondamento, le informazioni che sono già totalmente di dominio pubblico, nonché le informazioni acquisite solo sulla base di indiscrezioni o vociferazioni scarsamente attendibili (cd. voci di corridoio).

Inoltre:

- non possono essere oggetto di segnalazione le 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 che attengono esclusivamente ai propri rapporti individuali di lavoro, ovvero inerenti ai propri rapporti di lavoro con le figure gerarchicamente sovraordinate;
- le informazioni sulle violazioni devono riguardare comportamenti, atti od omissioni di cui il segnalante o il denunciante sia venuto a conoscenza nel contesto lavorativo.

#### 5. Gestore della segnalazione

Il Gestore della Segnalazione indicato nella presente procedura è l'Organismo di Vigilanza previsto dal MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO 231 adottato dalla società.

|                    |                                     |       |
|--------------------|-------------------------------------|-------|
| <b>Moodart Srl</b> | <b>PROCEDURA<br/>WHISTLEBLOWING</b> | Rev.0 |
|--------------------|-------------------------------------|-------|

## 6. Procedura per la segnalazione di illeciti

Colui che intenda segnalare condotte illecite (in forza dei doveri generali di fedeltà, diligenza e buona fede connessi al rapporto giuridico con la Società), di cui sia venuto a conoscenza nell'ambito del proprio contesto lavorativo, può rappresentare l'illecito al Gestore della Segnalazione.

L'azienda **Moodart Srl** ha attivato i seguenti canali di segnalazione interna con il Gestore della segnalazione che garantiscono, la riservatezza dell'identità della persona segnalante, della persona coinvolta e della persona comunque menzionata nella segnalazione, nonché del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione.

Il canale di segnalazione interna consente di effettuare segnalazioni in modalità alternativa come di seguito indicato.

- In forma iscritta a mezzo lettera ordinaria indirizzata all'Organismo di Vigilanza 231 presso **Moodart Srl via Ciro Ferrari, 11 37135 Verona**.  
La segnalazione deve essere inserita in due buste chiuse: la prima con i dati identificativi del segnalante unitamente alla fotocopia del documento di riconoscimento; la seconda con la segnalazione, in modo da separare i dati identificativi del segnalante dalla segnalazione. Entrambe dovranno poi essere inserite in una terza busta chiusa ove riportare l'indirizzo di cui sopra con la dicitura "riservata".  
Al personale interno che riceve in prima istanza la busta, è fatto tassativo divieto di aprirla e obbligo di immediata consegna della stessa al Gestore della Segnalazione. Nel caso in cui la consegna non possa essere effettuata immediatamente, la busta deve essere conservata con diligenza in luogo sicuro chiuso a chiave (locale, armadio, o cassetto). La segnalazione sarà poi oggetto di protocollazione riservata da parte del Gestore della Segnalazione.
- Le segnalazioni potranno essere effettuate anche in forma orale attraverso la piattaforma informatica online presente sul sito web aziendale, utilizzando il sistema di registrazione delle comunicazioni presenti in uno smartphone, tablet, Notebook o Personal Computer. La segnalazione sarà quindi archiviata tramite sistema informatico e consultabile solo dal Gestore della Segnalazione.
- Sarà inoltre possibile organizzare un incontro diretto con il Gestore della Segnalazione presso locali non aziendali, attraverso specifica richiesta da inviare tramite l'apposito form raggiungibile dalla piattaforma informatica online presente sul sito web aziendale. L'incontro dovrà svolgersi entro un termine ragionevole dalla data della richiesta suddetta. Il Gestore della segnalazione redigerà apposito verbale sui contenuti dell'incontro che verrà sottoposto al Segnalante, il quale avrà diritto di verificare, rettificare e approvare il resoconto stesso mediante l'apposizione della propria firma. Il verbale dovrà anche essere datato e firmato dal Gestore della Segnalazione. Copia del verbale sarà rilasciato al segnalante.

La segnalazione deve riportare in modo chiaro:

- le generalità del Segnalante (nome, cognome, codice fiscale, posizione o funzione svolta), salvo questi ritenga di procedere con una Segnalazione anonima (vedi par. 7);
- la tipologia di rapporto giuridico con la Società (dipendente, soggetto esterno con contratto in essere, etc.);
- le circostanze di tempo e di luogo in cui si è verificato il fatto oggetto della segnalazione;
- la descrizione del fatto;

|             |                                     |       |
|-------------|-------------------------------------|-------|
| Moodart Srl | <b>PROCEDURA<br/>WHISTLEBLOWING</b> | Rev.0 |
|-------------|-------------------------------------|-------|

- le generalità o altri elementi che consentano di identificare il soggetto cui attribuire i fatti segnalati.

Nel caso una segnalazione sia presentata ad un soggetto diverso dal Gestore chi riceve la segnalazione la deve comunicare al Gestore entro 7 giorni dal suo ricevimento dandone avviso al segnalante.

L'identità della persona segnalante e qualsiasi altra informazione da cui può evincersi, direttamente o indirettamente, non possono essere rivelate, senza il consenso espresso della stessa persona segnalante, a persone diverse da quelle competenti a ricevere o a dare seguito alle segnalazioni. La segnalazione è sottratta all'accesso agli atti. Il Gestore della Segnalazione è tenuto a garantire l'anonimato del segnalante, salvo specifici obblighi di legge che non consentano detta tutela.

Nell'ambito del procedimento di segnalazione, la persona coinvolta può essere sentita ovvero, su sua richiesta, può essere sentita anche mediante procedimento cartolare attraverso l'acquisizione di osservazioni scritte e documenti.

Le segnalazioni e la relativa documentazione sono conservate per il tempo strettamente necessario alla gestione della segnalazione secondo quanto indicato al par. 8.2.

Non è applicabile il canale di comunicazione esterna o la divulgazione pubblica per le segnalazioni. Il canale di segnalazione previsto è il solo canale interno.

## 7. Segnalazioni anonime

Le segnalazioni dalle quali non è possibile ricavare l'identità del segnalante sono considerate anonime. Le segnalazioni anonime, ove circostanziate, sono equiparate a segnalazioni ordinarie e saranno comunque oggetto di trattazione da parte del Gestore della Segnalazione nell'ambito della sua attività di vigilanza (sempre che vi siano riferimenti sufficientemente specifici per effettuare gli accertamenti del caso).

## 8. Gestione riservata delle segnalazioni

L'attività istruttoria viene svolta dal Gestore della Segnalazione che ha il compito di:

- rilasciare alla persona segnalante un avviso di ricevimento della segnalazione entro sette giorni dalla data di ricezione;
- verificare tutte le segnalazioni ricevute per valutarne l'ammissibilità;
- mantenere le interlocuzioni con la persona segnalante;
- dare un corretto seguito alle segnalazioni ricevute;
- fornire un riscontro alla persona segnalante.

Ricevuta la segnalazione, il Gestore della Segnalazione può chiedere al whistleblower elementi integrativi, ove quanto denunciato non sia adeguatamente circostanziato. Una volta valutata l'ammissibilità della segnalazione (informazioni minime obbligatorie previste, tipologia di violazione denunciata, l'eventuale conflitto di interesse rispetto alla Segnalazione), il Gestore della Segnalazione avvia l'istruttoria interna sui fatti o sulle condotte segnalate. Per lo svolgimento dell'istruttoria, il Gestore della Segnalazione può avviare un confronto con il segnalante, può acquisire atti e documenti da altri Uffici, coinvolgere terze persone, avendo sempre cura che non sia compromessa la tutela della riservatezza del segnalante e, ove eventualmente possibile, del segnalato. In caso di eventuale dubbio sull'esistenza di un conflitto di interessi, il Gestore della Segnalazione dovrà darne comunicazione all'Organo amministrativo della Società che avrà il compito di individuare un altro Gestore della Segnalazione a cui affidare l'istruttoria.

|             |                                     |       |
|-------------|-------------------------------------|-------|
| Moodart Srl | <b>PROCEDURA<br/>WHISTLEBLOWING</b> | Rev.0 |
|-------------|-------------------------------------|-------|

Se il Gestore della Segnalazione ravvisa che la segnalazione non è ammissibile o presenta elementi di manifesta infondatezza, la stessa viene archiviata. Il Gestore della Segnalazione comunica al Segnalante per iscritto tale decisione. Qualora il Gestore della Segnalazione riscontri elementi tali da far emergere, secondo il suo ponderato giudizio, la mala fede o colpa grave della Segnalazione, lo comunica per iscritto al Responsabile di area funzionale del Segnalante, per la valutazione circa l'applicazione di eventuali provvedimenti sanzionatori nei confronti del Segnalante (vedi par. 10).

Il Gestore della Segnalazione ove necessario o richiesto ha il compito di coordinarsi con la Funzione Privacy e/o DPO aziendale (ove presente), per soddisfare i requisiti di conformità dei trattamenti di dati personali oggetto delle Segnalazioni.

Possono essere interessate anche l'Autorità giudiziaria e di polizia qualora emergessero elementi tali da comportare l'obbligatoria denuncia dei fatti appresi. La segnalazione verrà trasmessa espungendo tutti i riferimenti dai quali sia possibile risalire all'identità del segnalante.

Nel caso di procedimento disciplinare, l'identità del segnalante non può essere rivelata se la contestazione dell'addebito disciplinare sia fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla segnalazione. Qualora la contestazione disciplinare sia fondata sulla segnalazione e la conoscenza dell'identità del segnalante sia indispensabile per la difesa dell'incolpato, la segnalazione sarà utilizzabile solo in presenza di un consenso espresso del segnalante alla rivelazione della propria identità.

In ogni caso tutte le funzioni interessate dalla gestione delle segnalazioni sono tenute alla massima riservatezza in ordine alle informazioni apprese.

Il Gestore della Segnalazione fornisce 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.

Il Gestore della Segnalazione deve inoltre comunicare all'Organo Amministrativo della società una relazione annuale (di norma entro il 31 gennaio) che riporta un elenco delle Segnalazioni ricevute (nel quale non risulti l'identità dei segnalanti) e, per ogni una, i relativi esiti; la relazione, non è necessaria in assenza di Segnalazioni in corso d'anno.

## 8.1 Segnalazione confermata a seguito delle verifiche effettuate

Nel caso in cui, all'esito degli accertamenti, il Gestore della Segnalazione riscontri che i fatti oggetto di Segnalazione sono fondati, comunica l'esito finale dell'istruttoria con modalità tracciabili:

- al Segnalato (salvo ciò ostacoli indagini o procedimenti giudiziari per la tutela dei diritti della Società; in ogni caso il Gestore della Segnalazione valuta l'opportunità di ritardare la suddetta comunicazione, in funzione di eventuali esigenze di riservatezza circa lo svolgimento dell'istruttoria); e
- al Responsabile dell'area funzionale colpita dalla Violazione;
- alla Direzione aziendale (salvo che alla stessa sia addebitabile la Violazione segnalata)

e procede con l'Archiviazione della decisione.

Resta inteso che la suddetta comunicazione a persone diverse dal Gestore della Segnalazione, potrà essere omessa o ritardata se, secondo un giudizio improntato a prudenza, rischia di pregiudicare o ritardare l'accertamento delle responsabilità (es. penali amministrative) in capo ad un soggetto coinvolto.

|             |                                     |       |
|-------------|-------------------------------------|-------|
| Moodart Srl | <b>PROCEDURA<br/>WHISTLEBLOWING</b> | Rev.0 |
|-------------|-------------------------------------|-------|

## 8.2 Conservazione della documentazione

La Segnalazione, e la relativa documentazione, devono essere archiviate dal Gestore della Segnalazione esclusivamente per il tempo necessario al trattamento della Segnalazione e comunque non oltre 5 anni a decorrere dalla data della documentazione dell'esito finale della procedura di gestione, e oltre tale periodo per tutto il tempo necessario all'espletamento di un procedimento amministrativo o giudiziario già avviato o per procedimenti investigativi ai sensi del Codice di Procedura Penale.

## 9. Tutele

Al segnalante (e agli ulteriori soggetti che, eventualmente, possano avere un ruolo nel processo di segnalazione), sono garantite le tutele di seguito indicate.

### 9.1. Tutela della riservatezza

L'identità della persona segnalante e qualsiasi altra informazione da cui può evincersi, direttamente o indirettamente, tale identità non possono essere rivelate senza il consenso espresso della stessa persona segnalante a persone diverse da quelle competenti a ricevere o a dare seguito alle segnalazioni.

### 9.2. Tutela da eventuali misure ritorsive

Nei confronti del segnalante è vietata qualsiasi ritorsione definita come qualsiasi comportamento, atto od omissione, anche solo tentato o minacciato, posto in essere in ragione della segnalazione che possa provocare alla persona segnalante, in via diretta o indiretta, un danno ingiusto. A mero titolo esemplificativo, possono qualificarsi come ritorsioni i seguenti atti e/o comportamenti:

- licenziamento, sospensione o misure equivalenti; retrocessione di grado o mancata promozione;
- mutamento di funzioni, cambiamento del luogo di lavoro, riduzione dello stipendio, modifica dell'orario di lavoro;
- sospensione dalla formazione o qualsiasi restrizione dell'accesso alla stessa;
- note di demerito o referenze negative;
- adozione di misure disciplinari o altre sanzioni, anche pecuniarie; coercizione, intimidazione, molestie o ostracismo;
- discriminazione o comunque trattamento sfavorevole;
- mancata conversione di contratto di lavoro a termine in un contratto di lavoro a tempo indeterminato, laddove il segnalante nutrisse una legittima aspettativa a detta conversione;
- mancato rinnovo o risoluzione anticipata di un contratto a termine.

In caso di ritorsioni, la protezione del segnalante è garantita al ricorrere delle seguenti condizioni:

- il soggetto deve aver effettuato la segnalazione in base ad una ragionevole convinzione che le informazioni fossero veritiere e rientranti nell'ambito oggettivo previsto dalla presente Procedura e dalla norma;
- la segnalazione deve essere effettuata sulla base delle indicazioni normativamente previste;
- deve sussistere un rapporto di consequenzialità tra la segnalazione e le misure ritorsive subite.

Le presunte ritorsioni devono essere comunicate ad ANAC, alla quale è affidato il compito di valutare se esse siano conseguenti alla segnalazione.

|                    |                                     |       |
|--------------------|-------------------------------------|-------|
| <b>Moodart Srl</b> | <b>PROCEDURA<br/>WHISTLEBLOWING</b> | Rev.0 |
|--------------------|-------------------------------------|-------|

### 9.3. Limitazioni della responsabilità rispetto alla rivelazione e alla diffusione di alcune categorie di informazioni

Il segnalante non incorre in responsabilità penale, civile, amministrativa o disciplinare qualora al momento della segnalazione vi siano fondati motivi di ritenere che le informazioni rivelate siano necessarie per far scoprire la violazione. Per beneficiare delle tutele la segnalazione deve essere effettuata nel rispetto della presente Procedura.

### 9.4. Misure di sostegno

Il segnalante può rivolgersi ad enti del terzo settore, inseriti in un apposito elenco istituito da ANAC, per ottenere assistenza e consulenza, a titolo gratuito, sulle modalità di segnalazione, sulla protezione dalle ritorsioni, sui diritti della persona coinvolta, sulle modalità e condizioni per accedere al patrocinio a spese dello Stato.

### 9.5. Privacy

I dati comunicati dal Segnalante e acquisiti dal Gestore della Segnalazione saranno trattati nel rispetto di quanto previsto dal Regolamento UE 679/2016.

Il titolare del trattamento è **Moodart Srl via Ciro Ferrari, 11 37135 Verona**. Per ogni comunicazione relativa all'esercizio dei diritti dell'interessato è possibile rivolgersi a **info@moodart.com**.

## 10. Sanzioni

Costituiscono condotte sanzionabili ai sensi degli artt. 6 co. 2-bis D.Lgs. 231/01 e 21 D.Lgs. 24/2023:

- la commissione di ritorsioni;
- l'ostacolare o tentare di ostacolare la segnalazione;
- la violazione dell'obbligo di riservatezza;
- la mancata istituzione di canali di segnalazione;
- la mancata adozione di procedure per l'effettuazione e la gestione delle segnalazioni;
- l'adozione di procedure non conformi alle previsioni di cui agli artt. 4 e 5 del D.Lgs. 24/2023;
- il mancato svolgimento di attività di verifica e analisi delle segnalazioni ricevute;
- la segnalazione effettuata con dolo o colpa grave, salvo che il segnalante sia stato condannato, anche in primo grado, per i reati di diffamazione o comunque per i medesimi reati commessi con la denuncia all'autorità giudiziaria o contabile.

Il mancato rispetto delle previsioni contenute nella presente procedura può dar luogo - oltre agli effetti civili e penali previsti dalla normativa vigente - a sanzioni disciplinari da parte delle Società, secondo quanto previsto dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro e dall'eventuale Contratto Collettivo aziendale e dal Modello Organizzativo 231 - Sistema sanzionatorio.

|                    |                                     |       |
|--------------------|-------------------------------------|-------|
| <b>Moodart Srl</b> | <b>PROCEDURA<br/>WHISTLEBLOWING</b> | Rev.0 |
|--------------------|-------------------------------------|-------|

## 11. Informazione, formazione e distribuzione

**Moodart Srl** garantisce l'informazione e la formazione del personale sui contenuti della presente Procedura tramite le seguenti modalità (anche alternative):

- affissione in un luogo visibile sul luogo di lavoro (es. bacheca aziendale);
- pubblicazione sul sito web aziendale;
- mediante specifica informativa comunicata tramite mail interna.