

LINEA GUIDA ORGANIZZATIVA

L.G.O. – MD/HO 125

**GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI
WHISTLEBLOWING**

INDICE

1. SCOPO	3
2. AMBITO DI APPLICAZIONE	3
3. GLOSSARIO	4
4. LE SEGNALAZIONI DELLE VIOLAZIONI	6
4.1 Destinatario delle Segnalazioni	6
4.2 Il Sistema Dedicato	7
4.3 Le Segnalazioni	8
5. MODALITA' OPERATIVE	9
5.1 Verifica Preliminare	9
5.2 Istruttoria e Accertamenti	10
5.3 Esito dell'istruttoria	11
5.4 Monitoraggio azioni correttive	11
5.5 Archiviazione	12
5.6 Reporting	12
6. PROTEZIONE DEI DATI PERSONALI	13
7. RISERVATEZZA E DIVIETO DI RITORSIONE	13
8. MISURE DI PROTEZIONE	14
9. SEGNALAZIONE DI COMPORTAMENTI DISCRIMINATORI	15
10. SEGNALAZIONI PRESSO IL CANALE ESTERNO ALLA SOCIETÀ	15
11. REVISIONE/AGGIORNAMENTO DELLA LINEA GUIDA	16

1. SCOPO

Mediaset S.p.A. e le sue società controllate di diritto italiano (di seguito, per brevità, “**Mediaset**” o “**Gruppo Mediaset**”) rifiutano e deplorano il ricorso a comportamenti illegittimi o scorretti per il raggiungimento dei propri obiettivi economici e si impegnano a promuovere una cultura aziendale basata su comportamenti etici, rispettosa dei principi di lealtà, correttezza, responsabilità e legalità, ponendosi quale primaria finalità la tutela degli interessi di tutti gli *stakeholders* e adottando strumenti organizzativi e di controllo atti a prevenire la violazione delle disposizioni di legge, dei principi e dei valori espressi nel Codice Etico, nei programmi di compliance e nelle procedure aziendali di tempo in tempo vigenti, attraverso una costante vigilanza sulla loro osservanza ed implementazione.

In tale ottica Mediaset favorisce un ambiente aziendale in cui possano essere segnalate, senza conseguenze pregiudizievoli di alcuna natura, condotte ritenute inaccettabili e riconosce, pertanto, l'importanza di adottare una Linea Guida Organizzativa in materia di Whistleblowing conforme alla normativa nazionale e sovranazionale, che disciplini il processo di segnalazione di Violazioni, come oltre definite, assicurando l'assoluta riservatezza sull'identità dei Segnalanti e di tutti i soggetti riconosciuti meritevoli di tutela, al fine di evitare atteggiamenti ritorsivi o qualsiasi forma di discriminazione o penalizzazione nei loro confronti. Scopo della presente Linea Guida Organizzativa (di seguito anche solo “**LGO**”) è disciplinare il processo di ricezione, analisi, gestione e trattamento delle Segnalazioni interne di Violazioni, in conformità alla Normativa Whistleblowing e in linea con quanto previsto dai Principi Generali in materia di Whistleblowing del Gruppo MFE.

La presente LGO annulla e sostituisce la LGO – MD/HO 115 (22 / 10 / 2021).

2. AMBITO DI APPLICAZIONE

La Linea Guida Organizzativa in oggetto è valida per Mediaset S.p.A. e per le sue società controllate di diritto italiano ed è destinata a tutti i dipendenti, collaboratori, fornitori, amministratori, sindaci e in generale *stakeholder* del Gruppo Mediaset (come di seguito meglio dettagliato nella definizione “**Destinatari**”).

3. GLOSSARIO

Sono di seguito declinate le principali definizioni volte a facilitare una maggiore comprensione della presente LGO.

Canale Esterno: canale attivato e gestito dall’Autorità Nazionale Anticorruzione (“ANAC”) attraverso il quale il Segnalante, qualora sussistano determinate condizioni previste dalla Normativa Whistleblowing, può inviare una Segnalazione.

Comitato Whistleblowing: comitato composto da 3 (tre) componenti, di cui due interni (Direttore Internal Auditing e il Direttore Compliance, Diritto del Lavoro e Operazioni Straordinarie) e uno esterno¹, che ha – tra l’altro – i seguenti compiti: *i*) ricevere le Segnalazioni da parte dei Segnalanti; *ii*) svolgere le attività di indagine connesse al processo istruttorio (anche con il supporto di Direzioni/Funzioni aziendali interne e/o consulenti esterni); *iii*) suggerire raccomandazioni e/o azioni correttive; *iv*) riferire agli organi di governo e controllo e all’Audit Committee di MFE-MEDIAFOREUROPE N.V. (“MFE”); *v*) in generale, assicurare e presidiare l’efficacia del Sistema Dedicato.

Contesto Lavorativo: attività lavorative o professionali, presenti o passate, attraverso cui il Segnalante acquisisce informazioni sulle Violazioni e nel cui ambito potrebbe rischiare di subire ritorsioni in caso di Segnalazione

Destinatari: tutti i soggetti legati da rapporto di lavoro subordinato con Mediaset S.p.A. e le sue società controllate di diritto italiano (“**Dipendenti**”) e tutti coloro che operano per/con società del Gruppo Mediaset, indipendentemente dal rapporto, anche temporaneo, che li lega ad essi (quali, a titolo esemplificativo, collaboratori, lavoratori autonomi, consulenti, volontari e tirocinanti, fornitori, clienti, partners, azionisti, ecc.), collettivamente indicati quali “**Terze Parti**”, ivi inclusi i componenti degli organi di amministrazione (“**Amministratori**”) e degli organi di controllo (“**Sindaci**”), i quali nell’ambito del Contesto Lavorativo siano venuti a conoscenza di Violazioni da segnalare ai sensi della presente LGO.

¹ Il componente esterno è stato individuato nell’attuale Presidente dell’Organismo di Vigilanza e Controllo delle società Mediaset S.p.A. e RTI S.p.A.

Facilitatore: persona fisica operante all'interno del medesimo Contesto Lavorativo del Segnalante e che assiste lo stesso, mediante consulenza, supporto e/o sostegno, nel processo di Segnalazione.

GDPR: Regolamento (UE) 2016/679 relativo alla protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali.

Misure di Protezione: l'insieme delle misure di protezione previste dalla Normativa Whistleblowing a favore del Segnalante e degli altri soggetti riconosciuti meritevoli di tutela dalla Normativa Whistleblowing (quali, ad es. il Facilitatore, le persone del medesimo Contesto Lavorativo del Segnalante, i colleghi di lavoro, etc)..

Normativa Whistleblowing: insieme delle disposizioni contenute nella Direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento Europeo e del Consiglio del 23 ottobre 2019, nel D. Lgs. 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 riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali”*) e nelle Linee Guida approvate dall’ANAC con delibera n. 311 del 12 luglio 2023, applicabili a Mediaset S.p.A. e alle sue società controllate di diritto italiano.

Organismo di Vigilanza e Controllo (OdV): Organismo di Vigilanza e Controllo nominato da Mediaset S.p.A. e dalle società controllate di diritto italiano, ai sensi dell’art. 6 del D.Lgs. n. 231/2001.

Organo di Controllo: Audit Committee di MFE, il Collegio Sindacale delle società controllate di diritto italiano ovvero gli organi ad essi assimilabili.

Persona Coinvolta: persona fisica o giuridica menzionata nella Segnalazione come persona alla quale la Violazione è attribuita o come persona comunque coinvolta nella Violazione segnalata.

Segnalante: Destinatario che effettua una Segnalazione.

Segnalazione: comunicazione, effettuata attraverso le modalità indicate nella presente LGO, di informazioni su una possibile Violazione.

Sistema Dedicato: piattaforma informatica gestita da un soggetto indipendente, messa a disposizione dei potenziali Segnalanti dalle società del Gruppo Mediaset specificatamente per effettuare le Segnalazioni e idonea a garantire la ricezione, l’analisi, la gestione e il trattamento delle Segnalazioni,

con assoluta garanzia di confidenzialità e riservatezza, come previsto dalla Normativa *Whistleblowing*.

Violazione: qualsiasi comportamento, atto e/o omissione, anche sospetto², illecito, scorretto o immorale, che lede l'interesse pubblico o l'integrità delle società del Gruppo, di cui il Segnalante sia venuto a conoscenza nel Contesto Lavorativo, e che: *i*) violi disposizioni normative e regolamentari nazionali e sovranazionali applicabili alle società del Gruppo; *ii*) configuri una condotta illecita rilevante ai sensi del D, Lgs, 231/01 o una violazione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo adottati ai sensi del D, Lgs, 231/01 ("**Modelli Organizzativi 231**") ovvero dei principi e delle regole di comportamento previste dal Codice Etico; *iii*) arrechi o possa arrecare – in modo diretto o indiretto o anche potenzialmente – un danno e/o un pregiudizio di qualsiasi natura (economico-patrimoniale, di immagine e/o reputazionale, etc.) alle società del Gruppo Mediaset; *iv*) costituisca un illecito posto in essere da un Destinatario, in danno delle Società del Gruppo e che possa ingenerare eventuali responsabilità delle stesse; o *v*) non rispetti o, comunque, non sia conforme alle normative interne (policy di gruppo, Linee Guida Organizzative, procedure operative, etc.)³.

4. LE SEGNALAZIONI DELLE VIOLAZIONI

4.1 Destinatario delle Segnalazioni

Il soggetto preposto alla ricezione e alla gestione delle Segnalazioni è il *Comitato Whistleblowing*. Nel caso in cui siano segnalate violazioni e/o condotte illecite rilevanti ai sensi del D. Lgs. 231/01

² Possono essere segnalati "*comportamenti, atti od omissioni*": (i) che sia siano già verificati, (ii) che siano stati tentati, (iii) che si può ragionevolmente supporre che si siano verificate oppure che è molto probabile che si verifichino, ovvero (iv) i tentativi di occultare tali comportamenti/atti od omissioni.

³ A titolo meramente esemplificativo ma non esaustivo, si riportano alcuni ambiti rilevanti cui possono riferirsi le Violazioni: pratiche corruttive di qualsiasi natura (concussione e corruzione); riciclaggio; frode; condotte commerciali non etiche, non professionali o comunque scorrette; rapporti con la pubblica Amministrazione; omaggi, liberalità e donazioni; concorrenza sleale; conflitto di interessi; proprietà intellettuale; adempimenti contabili e fiscali; violazioni in materia fiscale e tributaria; *insider trading* e/o manipolazione del mercato; illeciti *antitrust*; tutela della salute e sicurezza sul lavoro; condizioni di lavoro; diritti umani; uguaglianza, dignità e rispetto della persona; molestie, discriminazioni, bullismo; uso improprio di dati personali; uso improprio di strumenti informatici aziendali; tutela dell'ambiente, etc..

e/o di violazioni del Codice Etico e dei Modelli Organizzativi 231, nella gestione della Segnalazione viene coinvolto anche l’OdV della Società interessata.

4.2 Il Sistema Dedicato

Le Segnalazioni possono essere inviate – per iscritto o mediante messaggistica vocale – tramite il **Sistema Dedicato** per effettuare le Segnalazioni, accessibile via internet al [link](#)⁴ e/o tramite i seguenti indirizzi di posta elettronica ordinaria/certificata: i) comitato.whistleblowing@mediaset.it; ii) comitato.whistleblowing@pec.mediaset.it, accessibili esclusivamente ai membri del *Comitato Whistleblowing*.

Il Segnalante può altresì richiedere un incontro personale diretto con il Comitato Whistleblowing attraverso i canali di cui sopra.

In caso di Segnalazioni effettuate attraverso il Sistema Dedicato, il Segnalante viene guidato in ogni fase del processo di Segnalazione compilando una serie di campi obbligatori nel rispetto dei requisiti previsti dalla Normativa *Whistleblowing*.

Inoltre, in caso di violazioni e/o condotte illecite rilevanti ai sensi del D. Lgs. 231/01 o di violazioni del Codice Etico e/o dei Modelli Organizzativi 231, le Segnalazioni possono essere inviate anche agli OdV tramite gli indirizzi di posta elettronica reperibili al seguente [link](#)⁵.

Anche in questi casi il *Comitato Whistleblowing* gestisce la Segnalazione ricevuta secondo le modalità e nel rispetto delle tempistiche previste dalla Normativa *Whistleblowing* e dalla presente LGO.

Qualora la Segnalazione non fosse indirizzata direttamente al *Comitato Whistleblowing* o all’OdV competente, i destinatari della stessa devono trasmettere tempestivamente al *Comitato Whistleblowing* quanto ricevuto⁶, adottando modalità operative tali da assicurare idonea riservatezza sull’identità del Segnalante, del Facilitatore, delle Persone Coinvolte, degli altri soggetti meritevoli di tutela secondo la Normativa *Whistleblowing*, sul contenuto della Segnalazione e sulla relativa

⁴ Il Sistema Dedicato è rinvenibile sia all’interno della intranet aziendale nella sezione dedicata sia all’interno del sito corporate del Gruppo MFE.

⁵ Gli OdV dovranno tempestivamente attivare il *Comitato Whistleblowing* per la gestione della Segnalazione.

⁶ Ivi inclusa l’eventuale documentazione attinente ai comportamenti/atti/omissioni segnalate.

documentazione eventualmente fornita, informando opportunamente il Segnalante dell'avvenuta trasmissione della Segnalazione.

4.3 Le Segnalazioni

I Destinatari che, nell'ambito del Contesto Lavorativo, rilevino, o vengano altrimenti a conoscenza di possibili Violazioni, sono tenuti, nel rispetto della presente LGO, a segnalare i fatti, gli eventi e le circostanze che gli stessi ritengano, in **buona fede** e sulla base di **ragionevoli elementi di fatto**, aver determinato tali Violazioni.

Le Segnalazioni possono anche avvenire in **forma anonima**, fermo restando che le Segnalazioni nominative consentiranno ai soggetti preposti una più efficiente attività di indagine, applicando in ogni caso le tutele previste ai Segnalanti non anonimi.

La Segnalazione, anche se effettuata in forma anonima, deve essere il più dettagliata possibile, documentata e circostanziata, così da fornire elementi utili e opportuni per consentire una efficace verifica sulla sua fondatezza. A tal fine, è particolarmente importante che la Segnalazione includa, ove tali elementi siano conosciuti dal Segnalante:

- una descrizione dettagliata dei comportamenti, atti o omissioni verificatisi e delle modalità con cui è venuto a conoscenza della Violazione;
- data e luogo in cui il comportamento, atto o omissione è stato posto in essere;
- le generalità o altri elementi che consentano di identificare la Persona Coinvolta nella Violazione segnalata;
- i nominativi di eventuali altri soggetti che possano riferire sui comportamenti, atti o omissioni oggetto della Segnalazione;
- il riferimento e/o l'allegazione di eventuali documenti che possano confermare la fondatezza dei comportamenti, atti o omissioni segnalate, ovvero l'indicazione di eventuali altri soggetti potenzialmente a conoscenza delle stesse.

Le informazioni fornite dal Segnalante possono riguardare Violazioni *i)* che si siano già verificate; *ii)* che siano state tentate; *iii)* che ragionevolmente il Segnalante può supporre – in quel dato momento

– si siano verificate oppure che è molto probabile – sulla base di elementi concreti – che si verifichino. Inoltre possono essere altresì segnalate informazioni riguardanti tentativi di occultare le Violazioni. **Non sono ricomprese** tra le informazioni sulle Violazioni segnalabili, le notizie palesemente prive di fondamento, le informazioni che sono già totalmente di dominio pubblico, nonché informazioni acquisite solo sulla base di indiscrezioni o vociferazioni scarsamente attendibili (c.d. *voci di corridoio*). Fatte salve le situazioni di frode, sono altresì escluse dalle Violazioni le anomalie operative che dovessero essere eventualmente individuate dalle Direzioni/Funzioni aziendali nell'ambito dei controlli interni previsti e che saranno segnalate direttamente al Responsabile della Direzione/Funzione aziendale interessata.

5. MODALITA' OPERATIVE

Il processo di ricezione, analisi, gestione e trattamento delle Segnalazioni è svolto attraverso le seguenti fasi.

5.1 Verifica Preliminare

Il *Comitato Whistleblowing*, ricevuta la Segnalazione, provvede a rilasciare al Segnalante un avviso di ricevimento della stessa entro 7 (sette) giorni dalla data di ricezione.

Il *Comitato Whistleblowing* effettua delle **verifiche preliminari** al fine di accertare che la Segnalazione sia ammissibile e che rientri nel campo di applicazione della Normativa *Whistleblowing* e della presente LGO.

Si rappresentano di seguito, a titolo esemplificativo e non esaustivo, alcuni requisiti che determinano l'**inammissibilità** di una Segnalazione:

- contestazioni, rivendicazioni o richieste legate esclusivamente ad un interesse di carattere personale del Segnalante;
- manifesta infondatezza per l'assenza di elementi di fatto: *i*) idonei a giustificare accertamenti e/o *ii*) riconducibili alle tipologie di Violazioni previste dalla Normativa *Whistleblowing*;

- accertato contenuto generico della Segnalazione tale da non consentire la comprensione dei fatti, atti eventi e circostanze che hanno determinato la Violazione;
- segnalazione di Violazioni corredata da documentazione non appropriata o inconferente da non far comprendere il contenuto stesso della Segnalazione.

Completata la verifica preliminare, il *Comitato Whistleblowing* ne dà opportuna comunicazione al Segnalante e in caso di esito positivo, procede con lo svolgimento dell'attività istruttoria. Sia in fase di verifica preliminare che di eventuale istruttoria, il *Comitato Whistleblowing* potrà, ove ritenuto opportuno, interloquire con il Segnalante, attraverso il Sistema Dedicato.

5.2 Istruttoria e Accertamenti

Il *Comitato Whistleblowing* gestisce l'istruttoria della Segnalazione mediante il Sistema Dedicato o comunque adottando modalità operative tali da assicurare idonea riservatezza delle informazioni acquisite.

Nel corso delle verifiche, il *Comitato Whistleblowing* può avvalersi del supporto di altre Direzioni/Funzioni aziendali delle Società del Gruppo Mediaset e, ove ritenuto opportuno, anche di consulenti esterni specializzati nell'ambito della Segnalazione ricevuta e il cui coinvolgimento sia funzionale all'accertamento di quanto segnalato, assicurando – laddove possibile – l'anonimato del Segnalante. Qualora ciò non risulti possibile, sarà cura del *Comitato Whistleblowing* garantire che il trattamento dei dati personali avvenga nel rispetto dei principi sanciti dal GDPR, previa sottoscrizione di un apposito accordo di riservatezza da parte dei soggetti interessati a tale trattamento.

L'attività istruttoria e di accertamento potrà essere sospesa o interrotta in qualunque momento qualora emergano elementi che rivelino la totale infondatezza della Segnalazione ovvero la malafede del Segnalante.

In ogni caso l'attività istruttoria e di accertamento deve essere conclusa entro un termine adeguato in funzione dell'oggetto della Segnalazione nonché dell'ambito e della complessità delle attività di indagine ed accertamento da svolgere. Il *Comitato Whistleblowing* fornisce al Segnalante, attraverso

il Sistema Dedicato, un riscontro⁷ con le informazioni sul seguito dato alla Segnalazione entro 3 (tre) mesi dalla data di invio dell’avviso di ricevimento di cui al paragrafo 5.1 che precede.

5.3 Esito dell’istruttoria

All’esito della fase di istruttoria, il *Comitato Whistleblowing* predispose una relazione riepilogativa delle indagini effettuate, delle metodologie utilizzate e delle evidenze emerse condividendola, in base agli esiti, con le altre Direzioni/Funzioni aziendali coinvolte al fine di definire dei piani di intervento (laddove necessario) e/o qualsiasi altra misura da adottare (comprese eventuali azioni di natura disciplinare) a tutela della Società interessata, comunicando altresì i risultati degli approfondimenti e delle verifiche svolte relativamente a ciascuna Segnalazione ai Responsabili delle Direzioni/Funzioni aziendali interessate dai contenuti della stessa. Diversamente, qualora a conclusione delle indagini dovesse emergere l’assenza di elementi sufficientemente circostanziati o, comunque, l’infondatezza dei comportamenti/atti/omissioni oggetto della Segnalazione, il *Comitato Whistleblowing* provvede alla sua archiviazione, unitamente alle relative motivazioni.

5.4 Monitoraggio azioni correttive

Il Responsabile di ogni Direzione/Funzioni aziendale coinvolta nell’implementazione dei piani di intervento di cui al paragrafo che precede, deve tenere aggiornato costantemente il *Comitato Whistleblowing* sull’esecuzione delle misure correttive, dei procedimenti disciplinari avviati ovvero delle eventuali altre iniziative intraprese, oltre che sul completamento delle stesse nei tempi previsti. Il *Comitato Whistleblowing* avrà comunque facoltà di chiedere aggiornamenti – direttamente e in qualsiasi momento – alle Direzioni/Funzioni aziendali coinvolte per monitorare l’attuazione dei piani di intervento e il rispetto delle tempistiche definite.

⁷ Il “riscontro” al Segnalante può consistere nella comunicazione dell’avvio di un’indagine interna e delle relative risultanze, dei provvedimenti adottati nonché dell’archiviazione della Segnalazione per inammissibilità, infondatezza o altro, oppure, può avere anche natura interlocutoria.

5.5 Archiviazione

Al fine di garantire la gestione e la tracciabilità delle Segnalazioni e delle relative attività istruttorie e di accertamento, il *Comitato Whistleblowing* provvede all'archiviazione e alla conservazione di tutta la documentazione a supporto o comunque acquisita, cartacea e/o elettronica, relativa alle Segnalazioni ricevute e gestite, utilizzando i più elevati standard di riservatezza/sicurezza. Tale documentazione andrà conservata per un periodo di 5 (cinque) anni successivi alla chiusura *i)* delle verifiche preliminari, in caso di inammissibilità della Segnalazione ovvero *ii)* delle attività istruttorie e di accertamento relative alla Segnalazione, qualora la stessa sia stata ritenuta ammissibile.

Tutte le Direzioni/Funzioni Aziendali a qualunque titolo coinvolte nelle attività di verifica, di istruttoria e di accertamento previste dalla presente LGO (compreso l'Organismo di Vigilanza e Controllo delle Società interessate) assicurano, per quanto di propria competenza e anche attraverso i sistemi informatici a supporto/disponibili, la tracciabilità dei dati e delle informazioni forniti e provvedono all'archiviazione e alla conservazione della documentazione prodotta, garantendo la massima riservatezza.

5.6 Reporting

Il *Comitato Whistleblowing* predispone, con cadenza semestrale, un report contenente le Segnalazioni pervenute, con indicazione di quelle che sono state già archiviate in base alle verifiche preliminari e di quelle che sono state oggetto della fase istruttoria e di accertamento, esplicitando per ciascuna di esse lo "stato" delle misure correttive assunte, dei procedimenti disciplinari avviati ovvero delle eventuali altre iniziative intraprese ovvero il completamento delle stesse.

Tale report è inviato al Consiglio d'Amministrazione e al Collegio Sindacale di ciascuna Società interessata dalle Segnalazioni. Inoltre, con cadenza annuale, il *Comitato Whistleblowing* invia analogo report all'Organo di Controllo di MFE.

Infine, il *Comitato Whistleblowing* predispone apposita reportistica da inviare con cadenza semestrale agli OdV delle Società.

6. PROTEZIONE DEI DATI PERSONALI

Gli eventuali dati personali contenuti nella Segnalazione, acquisiti e/o emersi durante tutto il processo di gestione della Segnalazione, inclusi quelli relativi all'identità del Segnalante o di altri soggetti eventualmente coinvolti, quali, a titolo esemplificativo, le Persone Coinvolte e i Facilitatori, vengono trattati in piena conformità a quanto stabilito dalle normative vigenti in materia di protezione dei dati personali e, in ogni caso, in linea con le previsioni del Regolamento dell'Unione Europea n. 2016/679 (c.d. GDPR) e, comunque, limitati a quelli strettamente necessari a verificare la fondatezza delle Segnalazioni e per la gestione delle stesse.

Alle Persone Coinvolte è garantita la possibilità di esercitare i diritti previsti dagli artt. da 15 a 22 del Regolamento (UE) 2016/679 qualora da tale esercizio non derivi un pregiudizio effettivo e concreto alla tutela della riservatezza dell'identità dei Segnalanti. Nel caso in cui l'esercizio di tali diritti avvenga con richiesta al Titolare quest'ultimo *“potrà in ogni caso ritardarlo, limitarlo o escluderlo, con comunicazione motivata e resa senza ritardo all'interessato, a meno che la comunicazione possa compromettere la finalità della limitazione, per il tempo e nei limiti in cui ciò costituisca una misura necessaria e proporzionata al fine di salvaguardare la riservatezza del segnalante”*⁸.

7. RISERVATEZZA

Ciascun componente del *Comitato Whistleblowing* nonché ogni soggetto (interno o esterno) coinvolto, a qualunque titolo, in ogni fase del processo di gestione della Segnalazione di cui al paragrafo 5 (diverso dall'Organismo di Vigilanza e Controllo societario) sottoscrive uno specifico impegno di riservatezza a tutela del Segnalante.

Il Gruppo Mediaset, nell'incoraggiare i Destinatari a segnalare tempestivamente possibili Violazioni, garantisce la riservatezza di tutte le informazioni ricevute attraverso le Segnalazioni nonché dell'identità del Segnalante, di tutte le Persone Coinvolte e/o menzionate nella Segnalazione o di

⁸ Art. 2-undecies D.Lgs 196/2003

chiunque abbia inviato la Segnalazione per conto del Segnalante (quale, ad es. il Facilitatore), anche nell'ipotesi in cui la stessa dovesse successivamente rivelarsi non ammissibile o infondata.

8. MISURE DI PROTEZIONE

Il Gruppo Mediaset si impegna a tutelare i Segnalanti, compresi quelli anonimi, da qualsiasi condotta ritorsiva, discriminatoria o sleale, anche solo tentata o minacciata, che provochi o possa provocare al Segnalante, in via diretta o indiretta, un danno ingiusto⁹. Tali Misure di Protezione si applicano altresì agli altri soggetti riconosciuti meritevoli di tutela dalla Normativa Whistleblowing (quali, ad es. il Facilitatore, le persone del medesimo Contesto Lavorativo del Segnalante, i colleghi di lavoro, etc.).

Gli atti assunti in violazione del divieto di ritorsione sono nulli. A carico di chi attua tali condotte sono previste azioni disciplinari.

Inoltre, al fine di rafforzare l'efficacia delle Misure di Protezione previste, sono vietate, in generale, rinunce e transazioni¹⁰ – non sottoscritte in sedi protette (giudiziarie, amministrative o sindacali) – dei diritti e dei mezzi di tutela previsti per il Segnalante e per gli altri soggetti meritevoli di tutela secondo la Normativa Whistleblowing.

Il Gruppo Mediaset si riserva il diritto di adottare le opportune azioni contro chiunque ponga in essere, o minacci di porre in essere, atti di ritorsione e/o discriminatori per motivi collegati direttamente o indirettamente alla Segnalazione, contro coloro che abbiano presentato Segnalazioni in conformità alla presente LGO, fatto salvo il diritto degli aventi causa di tutelarsi legalmente qualora siano state

⁹ A titolo esemplificativo e non esaustivo, secondo la Normativa *Whistleblowing*, per ritorsioni si intendono: *i*) licenziamento, sospensione o misure equivalenti; *ii*) retrocessione di grado o mancata promozione; *iii*) mutamento di funzioni, cambiamento del luogo di lavoro, riduzione dello stipendio, modifica dell'orario di lavoro; *iv*) sospensione della formazione o qualsiasi restrizione dell'accesso alla stessa; *v*) note di demerito o referenze negative; *vi*) mancata conversione di un contratto di lavoro a termine in un contratto di lavoro a tempo indeterminato, laddove il lavoratore avesse una legittima aspettativa a detta conversione; *vii*) mancato rinnovo o risoluzione anticipata di un contratto di lavoro a termine, etc.

¹⁰ Per “*rinunce*” si intendono degli atti unilaterali con cui i lavoratori rinunciano ad alcuni dei loro diritti; per “*transazioni*”, invece, sono da intendersi gli accordi con cui i lavoratori e i datori di lavoro pongono fine a un contenzioso già in essere o ne prevengono uno potenziale, attraverso reciproche concessioni.

riscontrate in capo al Segnalante responsabilità di natura penale o civile legate alla falsità di quanto dichiarato o riportato.

Resta inteso che il Gruppo Mediaset può intraprendere le più opportune misure sanzionatorie e/o legali a tutela dei propri diritti e della propria immagine, nei confronti di chiunque, in mala fede, abbia effettuato Segnalazioni false, infondate o opportunistiche e/o al solo scopo di calunniare, diffamare o arrecare pregiudizio alle Persone Coinvolte nella Segnalazione.

9. SEGNALAZIONE DI COMPORTAMENTI DISCRIMINATORI

Chiunque venga a conoscenza di eventuali comportamenti ritorsivi o discriminatori, di qualsiasi natura, posti in essere nei confronti dei Segnalanti, è tenuto ad informare il *Comitato Whistleblowing*. Inoltre, i soggetti che ritenessero aver subito ritorsioni a seguito della Segnalazione possono rivolgersi all'ANAC, secondo le procedure previste dalla stessa, che può informare l'Ispettorato Nazionale del Lavoro per i provvedimenti di sua competenza.

10. SEGNALAZIONI PRESSO IL CANALE ESTERNO

In via prioritaria, i Segnalanti sono incoraggiati a effettuare una Segnalazione attraverso l'utilizzo del Sistema Dedicato. In ogni caso, il Segnalante può effettuare una Segnalazione utilizzando il Canale Esterno, se ricorre, al momento della sua presentazione, una delle seguenti condizioni:

- il Segnalante ha già effettuato una Segnalazione attraverso l'utilizzo del Sistema Dedicato e la stessa non ha avuto alcun seguito;
- il Segnalante ha fondati motivi di ritenere che, se effettuasse una Segnalazione attraverso il Sistema Dedicato, alla stessa non sarebbe dato efficace seguito ovvero che la stessa Segnalazione possa determinare il rischio di ritorsione;
- il Segnalante ha fondato motivo di ritenere che la Segnalazione delle Violazioni possa costituire pericolo imminente o palese per l'interesse pubblico.

Le modalità di presentazione e gestione delle Segnalazioni all'ANAC sono consultabili sul sito internet della stessa (www.anticorruzione.it/whistleblowing).

11. REVISIONE/AGGIORNAMENTO DELLA LINEA GUIDA

La presente LGO e il Sistema Dedicato saranno oggetto di revisione periodica in funzione dell'operatività e dell'esperienza maturata in fase di applicazione, al fine di assicurarne l'efficacia nel tempo, garantire il costante allineamento alle normative di tempo in tempo vigenti e la coerenza con le *best practices* in materia.

Emesso da: Direttore Centrale Risorse Umane, Operazioni, Tecnologie e Approvvigionamenti
(Niccolò Querci)
