

Maico Italia S.r.l. con unico socio
Via Maestri del Lavoro, 12
25017 Lonato del Garda (BS) Italy
Tel. +39 030 9913575 – Fax +39 030 9913766
www.maico-italia.it
info@maico-italia.it
PEC: maicoitaliaspa@legalmail.it

DIPARTIMENTI SOCIETARI COINVOLTI	Tutti
DATA DECORRENZA	14/12/2023
OGGETTO	Prima versione
REVISIONE	Organismo di Vigilanza
VALIDAZIONE	Direttore Centrale

INDICE

PREMESSA	3
1. RIFERIMENTI NORMATIVI E DOCUMENTI INTERNI COINVOLTI	4
2. DEFINIZIONI	4
3. SCOPO	5
4. AMBITO DI APPLICAZIONE – LE VIOLAZIONI	6
5. ESCLUSIONI	7
6. COMPITI	7
7. IL SISTEMA DI SEGNALAZIONE	8
7.1 I Segnalanti.....	8
7.2 Oggetto della Segnalazione.....	9
7.3 Forma e contenuti minimi della Segnalazione con Canali Interni.....	9
7.4 Segnalazione anonima.....	10
8. I CANALI DI SEGNALAZIONE INTERNI	10
8.1 Segnalazione in forma scritta tramite Piattaforma.....	11
8.2 Segnalazione in orale tramite Piattaforma.....	11
8.3 Segnalazione tramite richiesta di incontro diretto.....	11
8.4 Soggetto responsabile del canale (c.d. “Gestore delle Segnalazioni”).....	11
9. PROCESSO DI GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI PER CANALI INTERNI	12
9.1 Ricezione e registrazione della Segnalazione.....	12
9.2 Valutazione sulla procedibilità ed ammissibilità della Segnalazione.....	12
9.3 Fase Istruttoria.....	13
9.4 Esiti delle Segnalazioni.....	13
10. MISURE DI PROTEZIONE E SOSTEGNO	14
10.2 Divieto di ritorsione.....	16
10.3 Limitazione di responsabilità.....	17
10.4 Misure di sostegno.....	17
11. SISTEMA DISCIPLINARE	18
11.1 Esercizio abusivo della procedura.....	18

12. TRATTAMENTO DEI DATI PERSONALI	19
13. CANALI DI SEGNALAZIONE ESTERNI, DIVULGAZIONE PUBBLICA E DENUNCIA ..	19
13.1 I canali di segnalazione esterni di ANAC.....	19
13.2 La divulgazione pubblica.....	20
13.3 Denuncia all’Autorità giudiziaria.....	20
14. FORMAZIONE E SENSIBILIZZAZIONE IN MATERIA DI WHISTLEBLOWING.....	20
15. ADOZIONE, ENTRATA IN VIGORE E REVISIONE DELLA PROCEDURA	21

PREMESSA

Il Decreto Legislativo n. 24 del 10 marzo 2023 (di seguito anche il “D. Lgs. 24/23” o “Decreto Whistleblowing”) ha recepito in Italia la 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.

Tale disciplina normativa è orientata, da un lato, a garantire la manifestazione della libertà di espressione e di informazione, che comprende il diritto di ricevere e di comunicare informazioni, nonché la libertà e il pluralismo dei media, e dall’altro, a fornire uno strumento per contrastare (e prevenire) la corruzione e la cattiva amministrazione nel settore pubblico e privato; volendo sintetizzare con il solo obiettivo di rendere immediatamente evidente al lettore la funzione dell’istituto - e dunque salvo quanto precisato nella presente procedura - tali scopi sono perseguiti mediante la creazione di una procedura che consenta la rivelazione spontanea da parte di un individuo, detto segnalante (in inglese “whistleblower”), di un illecito o di un’irregolarità commessa all’interno dell’Ente, del quale lo stesso sia stato testimone nell’esercizio delle proprie funzioni.

In particolare, il Decreto Whistleblowing individua e disciplina i soggetti segnalanti, l’oggetto delle segnalazioni di violazione, i canali da istituire e prevedere, gli adempimenti e le tutele che gli Enti pubblici e privati sono tenuti a implementare e garantire, definendone inoltre i criteri e le tempistiche di adeguamento.

Poiché la gestione delle segnalazioni comporta la raccolta e il trattamento di dati personali, trova applicazione la normativa rilevante in materia di protezione dei dati personali. Tale normativa comprende il Regolamento UE 2016/679 (di seguito “GDPR”) e il Decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196 per come emendato dal Decreto Legislativo 10 agosto 2018, n. 101 (di seguito congiuntamente denominati “Codice Privacy”).

Maico Italia S.r.l. (di seguito anche “Maico Italia” o la “Società” o l’“Ente”), rientrando nel novero degli Enti privati soggetti all’adempimento alla disciplina del Decreto Whistleblowing, ha provveduto alla creazione della relativa procedura (di seguito anche “Procedura Whistleblowing”), sentite le rappresentanze sindacali aziendali ai sensi dell’art. 4, comma 1, del Decreto Whistleblowing.

Si precisa che, nell'impostazione di tale sistema di segnalazioni la Società ha inoltre tenuto in debita considerazione quanto riportato dalle "Linee guida in materia di protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali" approvate da ANAC con Delibera n°311 del 12 luglio 2023 (di seguito anche "Linee Guida ANAC") nonché la "Guida operativa Whistleblowing", pubblicata sul sito internet istituzionale di Confindustria in data 27 ottobre 2023.

In ultimo si è ritenuto utile menzionare, nella parte conclusiva del presente documento, i canali di segnalazioni c.d. esterni istituiti dall'Autorità Nazionale di Anticorruzione e l'eventualità di c.d. divulgazione pubblica, nonché i relativi presupposti e limiti di accesso, ai sensi e per gli effetti degli artt. 6 e 15 del Decreto Whistleblowing, nonché la possibilità di effettuare denunce all'Autorità giudiziaria.

1. RIFERIMENTI NORMATIVI E DOCUMENTI INTERNI COINVOLTI

- Decreto Legislativo n. 24 del 10 marzo 2023;
- Direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2019;
- Regolamento 2016/679 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 27 aprile 2016 (GDPR);
- Decreto Legislativo 30 giugno 2003, n. 196;
- Decreto Legislativo 10 agosto 2018, n. 101;
- Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231;
- Codice Etico di Maico Italia;
- Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D.lgs. 231/2001 di Maico Italia.

2. DEFINIZIONI

- **"Procedura Whistleblowing"**: la presente procedura; atto organizzativo di attuazione della disciplina del Whistleblowing;
- **"Segnalante/i"**: persona fisica che effettua la Segnalazione o la Divulgazione Pubblica di informazioni sulle Violazioni acquisite nell'ambito del proprio Contesto Lavorativo;
- **"Persona/e Segnalata/e"**: persona fisica o giuridica menzionata nella Segnalazione ovvero nella Divulgazione Pubblica come persona che ha commesso la Violazione o che è implicata nella Violazione;
- **"Violazione/i"**: condotte tipizzate che possono essere oggetto di Segnalazione all'Ente in base al Decreto Whistleblowing;
- **"Segnalazione"**: comunicazione scritta, orale o esposta in un colloquio, anche in forma anonima, da parte del Segnalante, contenete informazioni sulla Violazione commessa o che coinvolge la Persona Segnalata;
- **"Contesto Lavorativo"**: attività lavorative o professionali, presenti o passate 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 o contabile;

- “*Segnalazione/i Interna/e*”: comunicazione scritta o orale delle informazioni sulle Violazioni, presentata attraverso il predisposto canale interno di segnalazione dell'Ente;
- “*Canale Interno*”: il canale di Segnalazione Interna all'Ente, predisposto dallo stesso;
- “*Segnalazione Esterna*”: comunicazione scritta o orale delle informazioni sulle Violazioni, presentata tramite il canale di Segnalazione Esterna;
- “*Divulgazione Pubblica*”: rendere di pubblico dominio informazioni sulle Violazioni tramite la stampa ovvero mezzi elettronici o comunque tramite mezzi di diffusione in grado di raggiungere un numero elevato di persone;
- “*Facilitatore/i*”: persona fisica che assiste una persona segnalante nel processo di segnalazione, operante all'interno del medesimo Contesto Lavorativo e la cui assistenza deve essere mantenuta riservata;
- “*Gestore IT del Canale*”: soggetto esterno individuato dalla Società come responsabile del funzionamento tecnico del canale e fornitore della relativa Piattaforma;
- “*Piattaforma*”: mezzo tecnico utilizzato dal Segnalante per effettuare la Segnalazione Interna;
- “*Gestore delle Segnalazioni*”: *“una persona o un ufficio interno autonomo dedicato e con personale specificamente formato (...) ovvero un soggetto esterno, anch'esso autonomo e con personale specificamente formato”*;
- “*Altri Soggetti Tutelati*”: Facilitatori, Persone del medesimo contesto lavorativo del Segnalante e che sono legate allo stesso da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado, colleghi di lavoro del Segnalante che lavorano nel medesimo Contesto Lavorativo e che hanno con quest'ultimo un rapporto stabile ed abituale, Enti di proprietà del Segnalante o per i quali lo stesso lavora nonché gli enti che operano nel medesimo contesto lavorativo del Segnalante;
- “*ANAC*”: Autorità Nazionale Anticorruzione;
- “*Organo Amministrativo*”: l'Amministratore Unico di Maico Italia;
- “*Direttore Centrale*”: il Direttore Centrale di Maico Italia;
- “*Organismo di Vigilanza (“OdV”)*”: Organismo di Vigilanza ai sensi del D. Lgs. 231/2001 di Maico Italia;
- “*Modello 231*”: Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D. Lgs. 231/2001 Codice Etico di Maico Italia;
- “*Codice Etico*”: Codice Etico di Maico Italia.

3. SCOPO

La Procedura Whistleblowing ha lo scopo di:

- dare attuazione al Decreto Whistleblowing, disciplinando in modo efficace ed efficiente l'organizzazione e la gestione delle Segnalazioni Interne, delineandone il processo di gestione;

- descrivere e disciplinare il sistema di Segnalazioni implementato dalla Società, fornendo opportune indicazioni ai Segnalanti per l'invio di una Segnalazione;
- garantire all'OdV un flusso periodico di informazioni e, all'occorrenza, di Segnalazioni che rappresentino validi indicatori del livello di adeguatezza e corretta attuazione del Modello 231 e, pertanto, della sua idoneità a prevenire comportamenti illeciti nell'ottica del continuo miglioramento dell'organizzazione, gestione e controllo interno.

4. **AMBITO DI APPLICAZIONE – LE VIOLAZIONI**

La Procedura Whistleblowing si applica a qualsiasi Segnalazione effettuata dal Segnalante che lede l'integrità dell'Ente e di cui questi sia venuto a conoscenza nell'ambito del proprio Contesto Lavorativo, in relazione alle seguenti Violazioni:

a) Violazioni delle disposizioni normative nazionali

b) Violazioni della normativa europea e della normativa nazionale di recepimento

- illeciti commessi in violazione della normativa dell'UE indicata nell'Allegato 1 al Decreto Whistleblowing e di tutte le disposizioni nazionali che ne danno attuazione¹;
- atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione Europea (art. 325 del TFUE lotta contro la frode e le attività illegali che ledono gli interessi finanziari dell'UE) come individuati nei regolamenti, direttive, decisioni, raccomandazioni e pareri dell'UE²;
- atti od omissioni riguardanti il mercato interno, che compromettono la libera circolazione delle merci, delle persone, dei servizi e dei capitali (art. 26, paragrafo 2, del TFUE)³;
- atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni dell'Unione Europea nei settori indicati ai punti precedenti⁴.

Si rammenta che la Segnalazione NON deve assumere toni ingiuriosi o contenere offese personali. L'utilizzo di tali espressioni potrà essere sottoposto dal Gestore delle Segnalazioni alle funzioni aziendali competenti per le valutazioni del caso, comprese quelle disciplinari.

¹ Si precisa che le disposizioni normative contenute nell'Allegato 1 sono da intendersi come un riferimento dinamico in quanto vanno naturalmente adeguate al variare della normativa stessa.

In particolare, si tratta di illeciti relativi ai seguenti settori: contratti 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.

A titolo esemplificativo, si pensi ai cd. reati ambientali, quali, scarico, emissione o altro tipo di rilascio di materiali pericolosi nell'aria, nel terreno o nell'acqua oppure raccolta, trasporto, recupero o smaltimento illecito di rifiuti pericolosi

² Si pensi, ad esempio, alle frodi, alla corruzione e a qualsiasi altra attività illegale connessa alle spese dell'Unione.

³ Sono ricomprese le violazioni delle norme dell'UE in materia di concorrenza e di aiuti di Stato, di imposta sulle imprese e i meccanismi il cui fine è ottenere un vantaggio fiscale che vanifica l'oggetto o la finalità della normativa applicabile in materia di imposta sulle imprese.

⁴ In tale ambito vanno ricondotte, ad esempio, le pratiche abusive quali definite dalla giurisprudenza della Corte di Giustizia dell'Ue. Si pensi ad esempio a un'impresa che opera sul mercato in posizione dominante. La legge non impedisce a tale impresa di conquistare, grazie ai suoi meriti e alle sue capacità, una posizione dominante su un mercato, né di garantire che concorrenti meno efficienti restino sul mercato. Tuttavia, detta impresa potrebbe pregiudicare, con il proprio comportamento, una concorrenza effettiva e leale nel mercato interno tramite il ricorso alle cd. pratiche abusive (adozione di prezzi cd. predatori, sconti target, vendite abbinate) contravvenendo alla tutela della libera concorrenza.

5. ESCLUSIONI

Sono escluse dall'ambito di applicazione della presente procedura le Segnalazioni relative a:

- contestazioni, rivendicazioni o richieste legate ad un interesse di carattere personale che attengano esclusivamente ai rapporti individuali di lavoro, ovvero ai rapporti di lavoro con le figure gerarchicamente sovraordinate⁵;
- violazioni in materia di sicurezza nazionale, nonché di appalti relativi ad aspetti di difesa o di sicurezza nazionale;
- violazioni disciplinate in via obbligatoria dagli atti dell'Unione europea o nazionali che garantiscono già apposite procedure di segnalazione⁶.

Resta poi ferma la normativa in materia di: i) informazioni classificate; ii) segreto medico e forense; iii) segretezza delle deliberazioni degli organi giurisdizionali; iv) norme di procedura penale sull'obbligo di segretezza delle indagini; v) disposizioni sull'autonomia e indipendenza della magistratura; vi) difesa nazione e di ordine e sicurezza pubblica; vii) nonché di esercizio del diritto dei lavoratori di consultare i propri rappresentanti o i sindacati.

6. COMPITI

Ad integrazione di quanto stabilito dal paragrafo 9, i soggetti coinvolti dalla Procedura Whistleblowing saranno assegnatari dei seguenti compiti:

a) Organo Amministrativo (Direttore Centrale):

- approva con Delibera la presente procedura unitamente alla struttura dei ruoli organizzativi connessi;
- garantisce che siano adottati gli eventuali provvedimenti in conformità a quanto previsto dal sistema sanzionatorio previsto nel Modello 231;
- rende disponibili, anche attraverso la presente procedura, le informazioni chiare sul Canale Interno, sulle procedure e sui presupposti per effettuare le Segnalazioni Interne;
- aggiorna o modifica la Procedura Whistleblowing;
- garantisce il rispetto delle misure per la protezione del Segnalante;
- trasmette le relazioni relative alle singole Segnalazioni al depositario del potere disciplinare per gli eventuali provvedimenti conseguenti alla Segnalazione.

b) Organo Amministrativo (Direttore Centrale):

- interloquisce con ANAC in caso di eventuale Segnalazione Esterna o attivazione di attività ispettive da parte di ANAC.

c) Gestore IT del canale:

⁵ Ad esempio vertenze di lavoro, discriminazioni, conflitti interpersonali tra colleghi, segnalazioni su trattamenti di dati effettuati nel contesto del rapporto individuale di lavoro in assenza di una lesione dell'interesse pubblico o dell'integrità dell'ente privato o dell'amministrazione pubblica.

⁶ Ad esempio servizi finanziari, prevenzione riciclaggio, terrorismo, sicurezza nei trasporti, tutela dell'ambiente.

- garantisce il funzionamento tecnico del canale;
 - archivia e conserva la documentazione sulla segnalazione nei tempi normativamente previsti⁷.
- d) Gestore delle Segnalazioni⁸:
- d.1) nei casi previsti dal paragrafo 4a della presente procedura nonché in caso di richiesta di colloquio di persona, se richiesto:
- rilascia al Segnalante il riscontro di ricevimento della Segnalazione nei termini previsti;
 - valuta i criteri di processabilità della Segnalazione;
 - mantiene le interlocuzioni con il Segnalante e, se del caso, gestisce la richiesta di integrazioni;
 - trasmette al Segnalante il riscontro circa la chiusura dell'*iter* di gestione della Segnalazione;
 - trasmette con sollecitudine l'esito delle singole Segnalazioni gestite all'Organo Amministrativo;
 - garantisce il rispetto del principio di riservatezza;
- d.2) nei casi previsti dal paragrafo 4b della presente procedura:
- rilascia al Segnalante il riscontro di ricevimento della Segnalazione nei termini previsti;
 - valuta i criteri di processabilità della Segnalazione;
 - mantiene le interlocuzioni con il Segnalante e, se del caso, gestisce la richiesta di integrazioni;
 - trasmette al Segnalante il riscontro circa la chiusura dell'*iter* di gestione della Segnalazione;
 - trasmette con sollecitudine l'esito delle singole Segnalazioni gestite all'Organo Amministrativo, notiziato l'OdV;
 - aggiorna annualmente l'OdV dell'attività complessiva di gestione delle Segnalazioni non impattanti condotte illecite e violazioni del D. Lgs. 231/2001;
 - garantisce il rispetto del principio di riservatezza.
- e) OdV:
- cura l'aggiornamento annuale dell'attività complessiva di Gestione delle Segnalazioni⁹, comprensiva di suggerimenti atti ad evitare il ripetersi di eventi oggetto di Segnalazione, predisponendo un *report* che destina all'Organo Amministrativo;
 - propone aggiornamenti e/o modifiche alla Procedura Whistleblowing;
 - garantisce il rispetto del principio di riservatezza.

7. IL SISTEMA DI SEGNALAZIONE

7.1 I Segnalanti

Sono legittimati ad effettuare la Segnalazione:

- i dipendenti, compresi i lavoratori il cui rapporto di lavoro è disciplinato dal decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81;

⁷ Anche con riferimento al cd. Registro delle Segnalazioni.

⁸ Al Gestore delle Segnalazioni non spetta accertare le responsabilità individuali, qualunque natura esse abbiano, né svolgere controlli di legittimità o di merito su atti e provvedimenti adottati dalla Società.

⁹ n.q. di Gestore delle Segnalazioni

- i prestatori di lavoro occasionale di cui all'art. 54-bis del decreto-legge 24 aprile 2017, n. 50;
- i lavoratori autonomi, compresi quelli indicati al capo I della legge 22 maggio 2017, n. 81, ed i collaboratori;
- i liberi professionisti;
- gli stagisti, i volontari e i tirocinanti, anche non retribuiti;
- i consulenti;
- gli azionisti;
- gli amministratori;
- i fornitori di prestazioni a favore di terzi a qualsiasi titolo (a prescindere dalla natura di tali attività) anche in assenza di corrispettivo;
- i soggetti che esercitano funzioni di amministrazione, di direzione, di controllo, di vigilanza ovvero di rappresentanza, anche se le relative attività sono svolte a titolo di fatto e non di diritto.

Sono, altresì, compresi nella categoria in oggetto tutti quei soggetti che, a qualsiasi titolo, vengono a conoscenza di illeciti nell'ambito del contesto lavorativo della Società ovvero:

- quando il rapporto di lavoro non sia 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;
- allo scioglimento del rapporto, se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite nel corso del rapporto.

7.2 Oggetto della Segnalazione

La Segnalazione dovrà avere ad oggetto:

- Violazioni di cui al paragrafo 4 della presente procedura, commesse o che potrebbero essere state commesse, sulla base di fondati e circostanziati sospetti;
- Violazioni di cui al paragrafo 4 della presente procedura, non ancora compiute ma che il Segnalante ritiene che potrebbero essere commesse, sulla base di fondati e circostanziati sospetti;
- condotte volte ad occultare le Violazioni di cui al paragrafo 4 della presente procedura.

7.3 Forma e contenuti minimi della Segnalazione con Canali Interni

È necessario che la Segnalazione sia il più possibile circostanziata al fine di consentire la valutazione dei fatti da parte dei soggetti competenti a ricevere e gestire le Segnalazioni.

A tale fine, la Segnalazione deve contenere i seguenti elementi:

- dati identificativi del Segnalante, nonché un recapito a cui comunicare il seguito che ha avuto la Segnalazione¹⁰;

¹⁰ Ad esclusione del caso di segnalazione anonima, disciplinata dal paragrafo 7.4

- le circostanze di tempo e di luogo in cui si è verificato il fatto oggetto della Segnalazione e, quindi, una descrizione dei fatti, specificando i dettagli relativi alle notizie circostanziali e ove presenti anche le modalità con cui si è venuto a conoscenza dei fatti oggetto della Segnalazione;
- le generalità o altri elementi che consentano di identificare la Persona Segnalata o di altri soggetti eventualmente coinvolti.

A corredo dei superiori elementi il Segnalante potrà eventualmente fornire:

- documentazione che possa confermare o circostanziare la fondatezza della Violazione;
- ogni altra informazione che possa agevolare la raccolta di evidenze sulla Segnalazione.

Si precisa che affinché una Segnalazione sia circostanziata, i superiori requisiti non devono necessariamente essere rispettati contemporaneamente¹¹.

7.4 Segnalazione anonima

La Segnalazione anonima è oggetto di valutazione in termini di ammissibilità e fondatezza secondo quanto previsto dal presente articolo.

Maico Italia prende in considerazione la Segnalazione anonima quando la stessa sia adeguatamente circostanziata e consti quantomeno, esclusi i dati che rendono identificabile il Segnalante, di elementi tali da far emergere fatti e situazioni relazionandoli a contesti determinati.

In assenza degli elementi che rendano la Segnalazione circostanziata la segnalazione è archiviata.

8. I CANALI DI SEGNALAZIONE INTERNI

Maico Italia ha istituito i Canali di Segnalazione Interni (che consentono Segnalazioni in forma scritta o orale) mediante la messa a disposizione, sul sito internet aziendale, di una Piattaforma che garantisce al Segnalante la possibilità di inoltrare una Segnalazione sia in forma scritta che orale.

La suddetta Piattaforma, fornita da un fornitore di servizi specializzato, garantisce che:

- durante il processo di Segnalazione le informazioni acquisite rispettino i principi di protezione dei dati personali e massima riservatezza¹². Ciò avviene tramite l'adozione di tecniche di cifratura e l'attuazione di misure di sicurezza tecnico-organizzative definite, valutate ed implementate anche alla luce di una valutazione d'impatto ex art. 35 del GDPR, svolta previamente al trattamento;
- solo il Gestore delle Segnalazioni abbia accesso alle informazioni rilevanti;
- sia disponibile in modo continuo 24/7.

L'accesso alla Piattaforma¹³ può avvenire direttamente tramite il seguente URL: <https://areariservata.mygovernance.it/#!/WB/Maico-Italia> In fase di invio della Segnalazione, la Piattaforma fornisce a video al Segnalante le credenziali che gli consentano di richiamare successivamente la

¹¹ In considerazione del fatto che il segnalante può non essere nella piena disponibilità di tutte le informazioni richieste.

¹² Dell'identità del Segnalante e della Persona Segnalata, della Segnalazione, del suo contenuto e della documentazione alla stessa relativa.

¹³ Il Segnalante può decidere di comunicare anche in modo anonimo con il Gestore delle Segnalazioni.

segnalazione presentata, verificarne lo stato, ottenere informazioni sull'esito e comunicare con il Gestore delle Segnalazioni.

8.1 Segnalazione in forma scritta tramite Piattaforma

La Segnalazione può essere effettuata in forma scritta a mezzo Piattaforma, compilando i *form* progressivi che compaiono a video.

All'interno della piattaforma è presente un video tutorial esplicativo che il Segnalante può visionare in qualsiasi momento.

8.2 Segnalazione in orale tramite Piattaforma

La Segnalazione può essere effettuata in forma orale a mezzo Piattaforma, mediante sistema di messaggistica vocale, registrando un audio che prevede ad ulteriore tutela della riservatezza il camuffamento della voce.

All'interno della piattaforma è presente un video tutorial esplicativo che il Segnalante può visionare in qualsiasi momento.

8.3 Segnalazione tramite richiesta di incontro diretto

La Segnalazione può essere effettuata mediante richiesta di fissazione di un incontro diretto con il Gestore delle Segnalazioni, veicolata per il tramite di uno dei Canali Interni istituiti. Tale incontro dovrà essere organizzato entro un termine ragionevole.

In tale caso, previo consenso del Segnalante, la Segnalazione è documentata a cura del Gestore delle Segnalazioni, mediante registrazione su un dispositivo idoneo alla conservazione e all'ascolto oppure mediante verbale. In caso di verbale, il Segnalante può verificare, rettificare e confermare il verbale dell'incontro mediante la propria sottoscrizione.

8.4 Soggetto responsabile del canale (c.d. “Gestore delle Segnalazioni”)

Nell'ottica di poter realizzare con efficacia le finalità della disciplina vigente, e dunque di salvaguardare l'integrità della Società, tutelare il Segnalante e garantire all'OdV la possibilità di gestire direttamente le Segnalazioni rilevanti in termini di D. Lgs 231/2001, la gestione del canale interno è affidata, funzionalmente all'oggetto della Segnalazione, ad un professionista esterno (Gianluca Castaldi) nel caso in cui la Segnalazione non abbia ad oggetto Violazioni rilevanti ai fini del D. Lgs. 231/2001, oppure all'OdV della Società (organo collegiale composto dall'avv. Lucianna D'Onofrio - Presidente - e da Fabio Ottonelli – Consigliere -) nel caso in cui la Segnalazione abbia ad oggetto Violazioni rilevanti ai fini del D. Lgs. 231/2001.

La Segnalazione sarà gestita altresì dall'OdV nello specifico caso di richiesta di incontro di persona formulata dal Segnalante.

I soggetti sopra menzionati sono stati espressamente nominati ed autorizzati a trattare i dati di cui al presente processo¹⁴, ed hanno ricevuto adeguata e specifica formazione professionale anche in materia di protezione e sicurezza dei dati personali.

Il Gestore delle Segnalazioni accede alla Piattaforma per consultare tutte le Segnalazioni ricevute e svolgere le attività di verifica.

Si precisa che al Gestore delle Segnalazioni non spetta accertare le responsabilità individuali, qualunque natura esse abbiano, né svolgere controlli di legittimità o di merito su atti e provvedimenti adottati dalla Società, valutando esclusivamente:

- la procedibilità della Segnalazione alla luce dei paragrafi 4 e 5 della presente procedura;
- l'ammissibilità della Segnalazione, alla luce del paragrafo 7.3 della presente procedura;
- la fondatezza o meno dei fatti segnalati.

9. PROCESSO DI GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI PER CANALI INTERNI

Il processo di gestione delle segnalazioni si articola nelle fasi che seguono.

9.1 Ricezione e registrazione della Segnalazione

A seguito della Segnalazione pervenuta attraverso i Canali Interni, il Gestore delle Segnalazioni la protocollerà¹⁵ invierà al Segnalante avviso di ricevimento entro 7 (sette) giorni dalla data di ricezione della Segnalazione stessa¹⁶.

Nel caso in cui la Segnalazione sia presentata ad un soggetto diverso rispetto al Gestore delle Segnalazioni e sia qualificabile come Segnalazione oggetto della presente procedura dalla stessa Persona Segnalante, tale soggetto dovrà trasmetterla al Gestore delle Segnalazioni, entro 7 (sette) giorni dal suo ricevimento, dando contestuale notizia scritta della trasmissione al Segnalante. Diversamente, se il Segnalante non dichiara espressamente di voler beneficiare delle tutele del Decreto Whistleblowing, o detta volontà non sia desumibile dalla Segnalazione, detta Segnalazione potrà essere considerata e trattata quale segnalazione ordinaria, in quanto tale estranea alla presente Procedura ed alla disciplina del Decreto Whistleblowing e gestita dalle funzioni aziendali competenti.

9.2 Valutazione sulla procedibilità ed ammissibilità della Segnalazione

Il Gestore delle Segnalazioni provvede tempestivamente alla presa in carico e al vaglio sulla procedibilità ed ammissibilità della Segnalazione ricevuta.

Se necessario, e laddove le modalità di Segnalazione lo consentano, il Gestore delle Segnalazioni potrà richiedere ulteriori informazioni o documentazione a supporto alla Persona Segnalante, al fine di permettere una valutazione maggiormente esaustiva e concludente della Segnalazione.

¹⁴ Mediante apposita nomina a Responsabile del trattamento ex art. 28 GDPR oppure ai sensi dell'art. 29 e 32 del GDPR e dell'art. 2-*quaterdecies* del Codice Privacy.

¹⁵ L'attribuzione di un numero identificativo progressivo che consente l'identificazione univoca della Segnalazione viene effettuata direttamente dalla Piattaforma.

¹⁶ L'avviso di ricevimento non costituisce una conferma dell'ammissibilità della Segnalazione.

Laddove il Gestore delle Segnalazioni rilevi da subito che la Segnalazione è improcedibile o inammissibile¹⁷, dà immediata comunicazione al Segnalante di archiviazione.

9.3 Fase Istruttoria

Nel caso in cui la Segnalazione sia procedibile ed ammissibile il Gestore delle Segnalazioni compie le più opportune verifiche del caso¹⁸ sui fatti segnalati, dando comunicazione al Segnalante di Segnalazione in fase istruttoria.

In caso di necessità, nel rispetto del principio di riservatezza che anima il Decreto Whistleblowing e previa assicurazione delle necessarie designazioni in ambito GDPR, il Gestore delle Segnalazioni provvede a sollecitare l'Organo Amministrativo alla nomina di consulenti esterni che lo possano affiancare in sede di indagine.

In ogni caso il Gestore della Segnalazione fornirà al Segnalante un riscontro¹⁹ entro 3 (tre) mesi dalla data di avviso di ricevimento della Segnalazione o - in mancanza di tale avviso - entro 3 (tre) mesi dalla data di scadenza del termine di 7 (sette) giorni per tale avviso.

9.4 Esiti delle Segnalazioni

Una volta completata l'attività di accertamento, il Gestore della segnalazione può:

- archiviare la segnalazione perché infondata, motivandone le ragioni;
- dichiarare fondata la segnalazione e rivolgersi agli organi/funzioni interne competenti per i relativi eventuali seguiti.

In esito a tale fase il Gestore delle Segnalazioni redige un rapporto scritto²⁰, comunque nel rispetto dei principi di riservatezza, in cui dovranno risultare:

- a) gli elementi descrittivi della Violazione (es: luogo e data di svolgimento dei fatti, elementi di prova e documentali);
- b) le verifiche svolte, gli esiti delle stesse e i soggetti aziendali o terzi coinvolti nella fase di analisi;
- c) una valutazione di sintesi del processo di analisi con indicazione delle fattispecie accertate e delle relative motivazioni;
- d) l'esito e la conclusione dell'analisi e le eventuali azioni da intraprendere.

¹⁷ Segnalazione non riconducibile a Violazioni ammissibili di cui alla presente Procedura o effettuata da soggetti non rientranti nei Segnalanti o per la quale la presente Procedura (il Decreto Whistleblowing, n.d.r.) prevede espressa esclusioni

¹⁸ Mediante analisi della documentazione e delle informazioni ricevute.

¹⁹ Tale riscontro può consistere, ad esempio, nella comunicazione dell'archiviazione, nell'avvio di un'inchiesta interna ed eventualmente nelle relative risultanze, nei provvedimenti adottati per affrontare la questione sollevata, nel rinvio a un'autorità competente per ulteriori indagini; il medesimo riscontro, può anche essere meramente interlocutorio, giacché potrà consistere nella comunicazione delle informazioni relative a tutte le attività sopra descritte che si intendono intraprendere e lo stato di avanzamento dell'istruttoria. In tale ultimo caso, terminata l'istruttoria, anche gli esiti della stessa dovranno comunque essere comunicati al Segnalante.

²⁰ Esclusivamente per le segnalazioni dichiarate fondate

Ricevuta la relazione della singola Segnalazione da parte del Gestore delle Segnalazioni, che comunque dovrà mantenere segreta l'identità del Segnalante²¹, l'Organo Amministrativo la trasmette al depositario del potere disciplinare con riferimento alla Persona Segnalata, ovvero sia:

- Direttore Centrale (e dipartimento "Risorse Umane"), per il personale dipendente;
- Direttore Centrale, per i terzi²²²³;
- Sindaco, laddove oggetto di Segnalazione sia l'Organo Amministrativo²⁴.

Il sistema sanzionatorio sarà attivato, se del caso, secondo quanto previsto al paragrafo 11.

La Segnalazione e la documentazione alla stessa allegata dal Segnalante sarà conservata per 5 anni a decorrere dalla comunicazione del Gestore delle Segnalazioni dell'esito della procedura di Segnalazione nei confronti del Segnalante.

Tale termine potrà essere prorogato nel caso di contenzioso giudiziale fino all'esaurimento dei termini di esperibilità delle azioni di impugnazione.

10. MISURE DI PROTEZIONE E SOSTEGNO

La corretta gestione del sistema di Segnalazioni supporterà la diffusione di una cultura dell'etica, della trasparenza e della legalità all'interno della Società. Tale scopo può essere solo raggiunto se i Segnalanti hanno a disposizione non solo i canali di Segnalazione, ma anche la garanzia di non subire ritorsioni da parte di colleghi, superiori o altri esponenti della Società o di rischiare di vedere la propria Segnalazione inascoltata.

A tale proposito, in conformità alla normativa vigente, la Società ha istituito e segnala nel prosieguo del presente paragrafo una serie di meccanismi volti alla tutela del Segnalante e degli Altri Soggetti Tutelati; più precisamente:

- la tutela della riservatezza;
- il divieto di ritorsione;
- la limitazione di responsabilità.

Tali tutele e le misure di protezione in favore del Segnalante si applicano solo se ricorrono le seguenti condizioni:

- il Segnalante, al momento della Segnalazione, della Divulgazione Pubblica o della denuncia all'autorità giudiziaria o contabile, aveva fondato motivo di ritenere che le Violazioni segnalate fossero vere e rientrassero nell'ambito di applicazione della Procedura Whistleblowing;
- la Segnalazione o Divulgazione Pubblica è stata effettuata nel rispetto delle previsioni della presente Procedura, nonché delle disposizioni del Decreto Whistleblowing.

²¹ Salvo quanto previsto dal paragrafo 10 della presente procedura.

²² Ad esempio business partner, collaboratori, consulenti, clienti, fornitori.

²³ Per il Sindaco ed i componenti dell'OdV, la competenza del vaglio dell'accaduto spetta all'Organo Amministrativo.

²⁴ Che valuterà le azioni previste dal diritto societario.

Tali tutele non sono garantite qualora sia accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale del Segnalante per i reati di diffamazione o calunnia, oppure la sua responsabilità civile, per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave.

10.1 Tutela della riservatezza

La Società garantisce la riservatezza dell'identità del Segnalante e degli Altri Soggetti Tutelati, della Persona Segnalata²⁵, degli eventuali Facilitatori e degli altri soggetti menzionati nella Segnalazione, nonché la riservatezza del contenuto della Segnalazione e della documentazione trasmessa.

L'identità del Segnalante, unitamente a qualsiasi altra informazione da cui può evincersi, direttamente o indirettamente, tale identità non può essere rivelata senza il consenso espresso del Segnalante stesso a persone diverse da quelle competenti a ricevere o a dare seguito alle Segnalazioni.

Inoltre, l'identità del Segnalante:

- nell'ambito del procedimento penale, è coperta dal segreto nei modi e nei limiti previsti dall'articolo 329 c.p.p.²⁶;
- nell'ambito del procedimento dinanzi alla Corte dei Conti, non può essere rivelata fino alla chiusura della fase istruttoria;
- nell'ambito del procedimento disciplinare, non può essere rivelata, qualora la contestazione del relativo addebito sia fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla Segnalazione, anche se conseguenti alla stessa.

Qualora la contestazione sia fondata in tutto o in parte sulla Segnalazione e la conoscenza dell'identità del Segnalante sia indispensabile per la difesa della Persona Segnalata, la Segnalazione sarà utilizzabile ai fini del procedimento disciplinare solo in presenza del consenso espresso del Segnalante alla rivelazione della propria identità.

Nei casi di procedimento disciplinare avviato nei confronti del presunto autore della condotta segnalata, sarà dato avviso in forma scritta al Segnalante delle ragioni della necessità di rivelazione dei dati riservati quando la rivelazione sarà indispensabile anche ai fini della difesa della Persona Segnalata.

Tra gli obblighi di riservatezza sono altresì compresi:

- la sottrazione della Segnalazione e della documentazione ad essa allegata al diritto di accesso agli atti amministrativi previsto dagli artt. 22 e ss. della l. n. 241/1990 e all'accesso civico generalizzato di cui agli artt. 5 e ss. del d.lgs. n. 33/2013;
- la riservatezza del Segnalante anche in caso di eventuale trasferimento delle Segnalazioni ad altre autorità competenti.

²⁵ L'identità della Persona Segnalata deve essere tutelata ai sensi degli articoli 54-bis del D.lgs. 165/2001 e 2- *undecies* del D.lgs 196/2003 e del D.Lgs. 24/2023 e non può essere rilevata ove la contestazione dell'addebito disciplinare sia fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla Segnalazione, anche se conseguenti alla stessa.

²⁶ E' imposto l'obbligo di segretezza degli atti delle indagini preliminari sino al momento in cui l'indagato non abbia il diritto ad averne conoscenza e, comunque, non oltre la chiusura di tale fase.

10.2 Divieto di ritorsione

I Segnalanti e gli Altri Soggetti Tutelati non possono subire alcuna forma di ritorsione per aver effettuato una segnalazione rispettando le condizioni per l'applicazione delle tutele del Decreto Whistleblowing. Per ritorsione si intende qualsiasi comportamento, atto od omissione, anche solo tentato o minacciato, posto in essere in conseguenza della Segnalazione, della denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o della Divulgazione Pubblica, che provoca o può provocare al Segnalante o alla persona che ha sporto la denuncia, in via diretta o indiretta, un danno ingiusto.

Il Segnalante non potrà essere sanzionato, licenziato o sottoposto a qualsiasi misura discriminatoria, diretta o indiretta, avente effetti sulle condizioni di lavoro per motivi collegati direttamente o indirettamente alla segnalazione.

A titolo esemplificativo e non esaustivo, possono essere considerati comportamenti ritorsivi:

- il licenziamento, la sospensione o misure equivalenti;
- le azioni disciplinari o le sanzioni ingiustificate, compreso l'annullamento di una licenza o di un permesso;
- il mutamento di funzioni o della sede di lavoro, la riduzione dello stipendio, la modifica dell'orario di lavoro;
- le molestie sul luogo di lavoro, la coercizione, l'intimidazione;
- le note di merito negative o le referenze negative;
- il mancato rinnovo o la risoluzione anticipata di un contratto di lavoro a termine, la retrocessione di grado o la mancata promozione, la mancata conversione di un contratto di lavoro a termine in un contratto di lavoro a tempo indeterminato²⁷;
- la sospensione della formazione o qualsiasi restrizione dell'accesso alla stessa;
- i danni, anche alla reputazione della persona, in particolare sui social media, o i pregiudizi economici o finanziari, comprese la perdita di opportunità economiche e la perdita di redditi;
- l'inserimento in elenchi impropri sulla base di un accordo settoriale o industriale formale o informale, che può comportare l'impossibilità per la persona di trovare un'occupazione nel settore o nell'industria in futuro;
- la conclusione anticipata o l'annullamento del contratto di fornitura di beni o servizi;
- richiesta di sottoposizione ad accertamenti psichiatrici o medici.

Il Segnalante che ritiene di aver subito una ritorsione può comunicarlo all'ANAC per i provvedimenti sanzionatori di sua competenza.

In tal caso, la legge prevede un'inversione dell'onere della prova e sarà, dunque, la Società a dover dimostrare che la modifica delle condizioni di lavoro del segnalante non traggono origine dalla segnalazione.

²⁷ In caso di presenza di una legittima aspettativa del Segnalante sulla base di evidenti circostanze di fatto, precise e concordanti.

10.3 Limitazione di responsabilità

E' prevista assenza di responsabilità del Segnalante²⁸ che riveli o diffonda informazioni sulle Violazioni:

- coperte dall'obbligo di segreto²⁹,
- relative alla tutela del diritto d'autore,
- riferibili alla protezione dei dati personali,
- che offendono la reputazione della Persona Segnalata,

qualora vi sia contemporanea coesistenza delle seguenti condizioni:

- al momento della rivelazione o diffusione, vi fossero fondati motivi per ritenere che la rivelazione o diffusione delle stesse informazioni fosse necessaria per svelare la Violazione;
- la Segnalazione, la Divulgazione Pubblica o la denuncia all'autorità giudiziaria è stata effettuata nel rispetto delle condizioni previste per beneficiare della tutela contro le ritorsioni.

Inoltre tra le misure di protezione rientrano:

- l'impossibilità di limitare in modo pattizio, compreso il livello contrattuale, il diritto ad effettuare una Segnalazione e le relative tutele;
- l'esclusione di ogni altra responsabilità, anche civile e amministrativa, per l'acquisizione o l'accesso alle informazioni sulle Violazioni, salva l'ipotesi in cui la condotta costituisca reato;
- l'esclusione di ogni altra responsabilità con riguardo a comportamenti, atti, omissioni posti in essere se collegati alla Segnalazione e strettamente necessari a rivelare la Violazione o, comunque, non collegate alla Segnalazione.

In ogni caso, la responsabilità penale, civile o amministrativa NON è esclusa per i comportamenti, atti od omissioni non collegati alla Segnalazione, alla denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o alla Divulgazione Pubblica, o che non sono strettamente necessari a rivelare la Violazione.

10.4 Misure di sostegno

E' facoltà e diritto del Segnalante rivolgersi a enti del Terzo settore presenti nell'elenco pubblicato sul sito ANAC. Si tratta di enti che hanno stipulato convenzioni con ANAC ed esercitano attività di interesse generale per il perseguimento, senza scopo di lucro, di finalità civiche, solidaristiche e di utilità sociale (*"promozione della cultura della legalità, della pace tra i popoli, della nonviolenza e della difesa non armata; promozione e tutela dei diritti umani, civili, sociali e politici, nonché dei diritti dei consumatori e degli utenti delle attività di interesse generale, promozione delle pari opportunità e delle iniziative di aiuto reciproco, incluse le banche dei tempi e i gruppi di acquisto solidale"*).

Le misure di sostegno fornite 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 del Segnalato, nonché sulle modalità e condizioni di accesso al patrocinio a spese dello Stato.

²⁸ Anche di natura civile o amministrativa.

²⁹ Diverso da quello su informazioni classificate, segreto medico e forense e deliberazioni degli organi giurisdizionali.

11. SISTEMA DISCIPLINARE

Si rammenta che l'eventuale mancato rispetto di quanto contenuto nella presente procedura può comportare, nelle ipotesi previste dalla legge, l'irrogazione di sanzioni disciplinari.

L'organo preposto all'attivazione del sistema sanzionatorio decide, in linea con quanto previsto dalla disciplina giuslavoristica e civilistica applicabile, la tipologia di sanzione da comminare alla Persona Segnalata.

La sanzione potrà essere graduata in funzione della gravità del fatto.

Nel caso in cui il Segnalante sia corresponsabile delle violazioni, è previsto un trattamento privilegiato per quest'ultimo rispetto agli altri corresponsabili, compatibilmente con la violazione commessa e con la disciplina applicabile.

Si richiamano qui e integralmente, da ultimo, le disposizioni e i principi generali contenuti nel Codice Etico e nel Modello 231, con particolare riferimento al sistema disciplinare e sanzionatorio, a cui espressamente si rinvia per maggiori dettagli.

Si precisa che la violazione degli obblighi di riservatezza dei dati del Segnalante è ritenuta alla stregua di una violazione del Modello 231 e sarà sanzionata ai sensi del Sistema sanzionatorio e disciplinare di cui al predetto Modello 231.

La Società non tollera minacce, ritorsioni e/o discriminazioni nei confronti di colui che, in buona fede, segnala condotte illecite e/o non conformi al D.Lgs. n. 231/2001 o ad altre normative in vigore.

Il licenziamento ritorsivo o discriminatorio del Segnalante è nullo, come nulli sono il cambiamento di mansioni e ogni altra misura ritorsiva adottata in conseguenza della Segnalazione.

Si chiarisce in ultimo che la Persona Segnalata può, entro trenta giorni dalla ricezione della contestazione, chiedere di essere sentito ovvero presentare osservazioni scritte e documenti.

11.1 Esercizio abusivo della procedura

La presente procedura lascia impregiudicata la responsabilità penale e disciplinare del Segnalante nell'ipotesi di segnalazione calunniosa o diffamatoria ai sensi del codice penale e dell'art. 2043 c.c.

È altresì sanzionato il comportamento di chi effettua con dolo o colpa grave Segnalazioni che si rivelano infondate.

Sono fonte di responsabilità, in sede disciplinare e nelle altre competenti sedi, eventuali forme di abuso della presente procedura, quali le Segnalazioni manifestamente opportunistiche e/o effettuate al solo scopo di danneggiare la Persona Segnalata o altri soggetti e ogni altra ipotesi di utilizzo improprio o di intenzionale strumentalizzazione dell'istituto oggetto della presente procedura.

11.2 Sanzioni dell'ANAC

Fermi restando gli altri profili di responsabilità, l'ANAC applica al responsabile le seguenti sanzioni amministrative pecuniarie:

- a) da € 10.000,00 ad € 50.000,00 quando accerta che sono state commesse ritorsioni o quando accerta che la Segnalazione è stata ostacolata o che si è tentato di ostacolarla o che è stato violato l'obbligo di riservatezza di cui all'art. 12 del Decreto Whistleblowing;
- b) da € 10.000,00 ad € 50.000,00 quando accerta che non sono stati istituiti Canali di Segnalazione, che non sono state adottate procedure per l'effettuazione e la gestione delle segnalazioni ovvero che l'adozione di tali procedure non è conforme a quelle di cui agli articoli 4 e 5 del Decreto Whistleblowing, nonché quando accerta che non è stata svolta l'attività di verifica e analisi delle segnalazioni ricevute;
- c) da € 500,00 ad € 2.500,00, nel caso di cui all'articolo 16, comma 3, del Decreto Whistleblowing, salvo che la Persona Segnalante sia stata condannata, anche in primo grado, per i reati di diffamazione o di calunnia o comunque per i medesimi reati commessi con la denuncia all'autorità giudiziaria o contabile.

12. TRATTAMENTO DEI DATI PERSONALI

Ogni trattamento dei dati personali, compresa la comunicazione alle autorità competenti, è effettuato a norma:

- del Regolamento (UE) 2016/679;
- del Codice Privacy.

In particolare:

- le attività di trattamento legate alla gestione della Segnalazione sono svolte nel rispetto dei principi stabiliti dagli articoli 5, 25 e 35 del GDPR;
- il Segnalante riceve l'informativa ex art. 13 e 14 GDPR prima di inviare la Segnalazione.

13. CANALI DI SEGNALAZIONE ESTERNI, DIVULGAZIONE PUBBLICA E DENUNCIA

13.1 I canali di segnalazione esterni di ANAC

È facoltà del Segnalante effettuare una Segnalazione Esterna, mediante uno dei canali messi a disposizione dall'ANAC nel caso in cui la Segnalazione abbia ad oggetto le Violazioni di cui al paragrafo 4b della presente procedura e ricorra almeno una delle seguenti condizioni:

- qualora non sia stato istituito un canale di Segnalazione Interna oppure quando lo stesso, anche se previsto, non è attivo;
- quando il canale interno adottato non è conforme a quanto previsto dall'articolo 4 del Decreto Whistleblowing;
- quando la Segnalazione Interna non ha avuto seguito;
- quando il Segnalante ha fondato motivo di ritenere che, se effettuasse una Segnalazione Interna, alla stessa non sarebbe dato efficace seguito oppure che la stessa Segnalazione possa determinare il rischio di ritorsione³⁰;

³⁰ Sulla base delle particolari circostanze del caso, precise e concordanti.

- quando il Segnalante ha fondato motivo di ritenere che la Violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse³¹.

La Segnalazione Esterna presentata ad un soggetto diverso dall'ANAC è trasmessa a quest'ultima, entro 7 (sette) giorni dalla data del suo ricevimento, dando contestuale notizia della trasmissione alla persona Segnalante.

13.2 La divulgazione pubblica

È facoltà del Segnalante effettuare una Divulgazione Pubblica, tramite la stampa o mezzi elettronici o mezzi di diffusione in grado di raggiungere un numero elevato di persone nel caso in Segnalazione abbia ad oggetto le Violazioni di cui al paragrafo 4b della presente procedura e ricorra almeno una delle seguenti condizioni:

- il Segnalante ha previamente effettuato una Segnalazione Interna e Esterna, ovvero ha effettuato direttamente una Segnalazione Esterna, e in tutti questi casi non è stato dato alcun riscontro nei termini previsti;
- il Segnalante ha fondato e ragionevole motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse³²;
- il Segnalante ha fondato e ragionevole 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 concreto³³, 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.

13.3 Denuncia all'Autorità giudiziaria

Il Decreto Whistleblowing, nel caso in Segnalazione abbia ad oggetto le Violazioni di cui al paragrafo 4b della presente procedura, riconosce al Segnalante anche la possibilità di rivolgersi alle Autorità giudiziarie, per inoltrare una denuncia di condotte illecite di cui siano venuti a conoscenza in un Contesto Lavorativo.

14. FORMAZIONE E SENSIBILIZZAZIONE IN MATERIA DI WHISTLEBLOWING

La Società intraprende iniziative di comunicazione e formazione del personale sulla presente procedura, anche tramite invio di circolari interne sulla disciplina del whistleblowing.

La Società si riserva di intraprendere ogni ulteriore iniziativa di informatizzazione della gestione delle segnalazioni, anche ricorrendo a soluzioni messe a disposizione da ANAC, nonché di sensibilizzazione mediante gli ulteriori strumenti che saranno ritenuti idonei a divulgare la conoscenza dell'istituto³⁴.

³¹ Sulla base delle particolari circostanze del caso, precise e concordanti.

³² Sulla base delle particolari circostanze del caso, precise e concordanti.

³³ Sulla base delle particolari circostanze del caso, precise e concordanti.

³⁴ Ad esempio eventi, articoli, studi, newsletter e portale internet, etc.

15. ADOZIONE, ENTRATA IN VIGORE E REVISIONE DELLA PROCEDURA

La diffusione presente procedura avviene in conformità a quanto previsto dalla normativa, attraverso una pluralità di mezzi, inclusi gli spazi di affissione sui luoghi di lavoro³⁵ e la pubblicazione sul sito internet dell'Ente.

La presente procedura è parte integrante del Modello 231 e, dunque, è approvata dall'Organo Amministrativo che, su eventuale proposta dell'OdV, ha anche la responsabilità di aggiornarla ed integrarla.

Eventuali revisioni o modifiche della presente Procedura sono adottate con Delibera dall'Organo Amministrativo.

Lonato del Garda, 14/12/2023

Il Direttore Centrale

Maico Italia S.r.l. con socio unico
Via Maestri del Lavoro, 12
25017 Lonato del Garda (BS)
Partita IVA n. 00694290982
Codice Fiscale 02835680170

³⁵ Ad esempio bacheche aziendale fisica o telematica.