

Faba S.r.l.
PI: 05284370268

Via G. Bortolan 28
Vascon di Carbonera
31050 Treviso Italy

T. +39 0422 44 76 00
F. + 39 0422 44 77 73

info@myfaba.com
www.myfaba.com



WHISTLEBLOWING POLICY

PROCEDURA AZIENDALE PER LA GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI

Sommario

1. Scopo e campo di applicazione	4
2. Riferimenti normativi	5
3. Termini e definizioni: concetti essenziali da conoscere.....	6
4. I canali di segnalazione	8
5. Gestione della segnalazione	11
6. Procedura e compiti di chi riceve la segnalazione.....	17
7. Tutela del segnalante.....	19
8. Responsabilità del segnalante	20
9. Il Sistema sanzionatorio.....	21
10. Ulteriori informazioni e contatti	21
11. ALLEGATO 1: Scenario di riferimento legislativo.....	21
12. ALLEGATO 2 – Esempi concreti di illeciti o irregolarità collegabili al D.Lgs. 231/2001 (non esaustivo)	24
13. ALLEGATO 3 – Esempi di ritorsione	27
14. ALLEGATO 4 - Schema processo gestione segnalazione.....	29



Whistleblowing: voglio saperne di più

Strumento di CSR (Corporate Social Responsibility), essenziale per gestire i rischi e tutelare i lavoratori



Una corretta ed efficace gestione delle segnalazioni (Whistleblowing) è di estrema importanza per garantire il rispetto dei principi di legalità e di trasparenza definiti dalla Società (di seguito anche “Società” o “Organizzazione”), nel rispetto delle disposizioni legislative vigenti e delle regole di condotta della Società stessa.

La finalità del sistema di Whistleblowing è quella di consentire alla Società di venire a conoscenza di situazioni di rischio o di danno e di affrontare il problema segnalato in modo più tempestivo possibile. Un sistema evoluto e formalizzato attraverso policy e formazione specifiche permette inoltre una reale tutela del Segnalante.

Lo strumento di Whistleblowing contribuisce ad individuare e combattere le condotte illecite rilevanti ai sensi del D.lgs. 10 marzo 2023, n. 24 in attuazione della Direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2019, a tutelare l'organizzazione da danni economici e all'immagine, a diffondere la cultura dell'etica, della legalità e della trasparenza all'interno dell'azienda e a rafforzare il sistema dei controlli interni e della gestione dei rischi.

Gli obiettivi della Società attraverso la presente procedura sono dunque:

- garantire trasparenza ed efficienza dei canali di segnalazione applicato;

- gestire tempestivamente le segnalazioni avanzate dai soggetti così come definiti;
- garantire la tutela dei dati personali dei soggetti segnalanti ed eventualmente l'anonimato qualora ne facessero richiesta;
- garantire la riservatezza delle informazioni contenute nelle segnalazioni;
- proteggere i soggetti segnalanti da potenziali ed eventuali situazioni di ritorsione.



Le finalità perseguite sono, dunque, di incoraggiare e facilitare le Segnalazioni all'interno della realtà aziendale e di ridurre i rischi di illeciti, costruendo e rafforzando il rapporto di fiducia con gli stakeholder e promuovendo e accrescendo una cultura aziendale basata su fattori di trasparenza, integrità, buona governance e compliance aziendale.

Il sistema EthicPoint

EthicPoint è un servizio esterno indipendente e certificato¹, al fine di garantire tutela della riservatezza del segnalante. Il suo approccio è quello del "servizio", ossia offrire non solo un canale per inviare le segnalazioni, ma una vera e propria forma di assistenza e consulenza (professionale) al segnalante, che è libero di utilizzarla anche senza formalizzare la segnalazione in completa riservatezza.

Per questo è essenziale che prima di ogni azione siano contattati gli esperti di EthicPoint che potranno fornire tutte le informazioni necessarie.

1. Scopo e campo di applicazione

¹ Audit People S.r.l. – Società Benefit è certificata ISO 9001 e adotta best practice aziendali in linea con i principi della ISO 37002 e ISO 27001.

Il presente documento definisce le regole per una gestione corretta ed efficace di una segnalazione da parte di un soggetto (Segnalante), anche al fine di individuare e rimuovere i possibili fattori di rischio e attivare, se necessario, le autorità competenti. L'obiettivo del presente documento è quello di fornire al segnalante ed a tutti i soggetti coinvolti chiare indicazioni operative circa oggetto, contenuti, destinatari e modalità di trasmissione e gestione delle segnalazioni, nonché di tutte le forme di tutela che sono offerte, ai sensi di legge e delle procedure interne.



La presente procedura è stata definita anche come guida per la preparazione di circolari o documenti informativi e formativi per i soggetti coinvolti.

Si applica a tutte le attività svolte dalla Società².

Nota 1: la presente procedura è stata adottata dall'Organo amministrativo quale atto organizzativo delle disposizioni di legge e come segnalazione³ agli organi di rappresentanza dei lavoratori.

Nota 2: il servizio di Whistleblowing EthicPoint è il canale di segnalazione interna ai sensi del Decreto legislativo 24 del 2023, che esternalizza alcune attività della segnalazione attraverso una società certificata, che è qualificata attraverso specifico contratto di servizio e nominata responsabile del trattamento dei dati personali ai fini della corretta applicazione del GDPR.

2. Riferimenti normativi

- Decreto legislativo 24 del 10 marzo 2023 - “Attuazione della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2019, riguardante la

² Faba S.r.l. - P.Iva: IT 05284370268 - con sede in via G.Bortolan, 28 – 31050 Vascon di Carbonera (TV) - è un'azienda italiana specializzata nella produzione e distribuzione di prodotti innovativi pensati per facilitare l'ascolto di fiabe e contenuti educativi per bambini e bambine. L'obiettivo di FABA è creare un mondo di giochi divertente ed educativo per crescere senza l'uso di schermi, stimolando l'immaginazione e l'apprendimento.

³ Come previsto dall'articolo 51 del Decreto legislativo 81 del 2015: “... *sentite le rappresentanze o le organizzazioni sindacali per acquisire eventuali osservazioni ... (sulle) ... procedure per il ricevimento delle segnalazioni e per la loro gestione.*”



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”

- D.Lgs. n. 231/2001 - “Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell'articolo 11 della legge 29 settembre 2000 n. 300” e successive modifiche e integrazioni
- Regolamento (UE) 679/2016 del Parlamento Europeo e del Consiglio del 27 aprile 2016 relativo alla protezione delle persone fisiche con riguardo al Trattamento dei dati personali, nonché alla libera circolazione di tali dati e che abroga la direttiva 95/46/CE
- Linee guida ANAC (versione applicabile)
- Guida Operativa per gli enti privati – Confindustria (versione applicabile)
- ISO 37002 - Guida per la gestione del whistleblowing

Vedere anche [Allegato 1.](#)

3. Termini e definizioni: concetti essenziali da conoscere

Prima di procedere con la lettura della presente procedura relativa alla gestione delle segnalazioni, occorre precisare il significato che viene attribuito a taluni termini all'interno della presente Policy.

- Segnalazione (interna): comunicazione, orale o scritta, delle informazioni sulle possibili violazioni o illeciti, presentata tramite il canale di segnalazione interna.



- **Segnalante:** la persona fisica che effettua la segnalazione (la denuncia o la divulgazione pubblica) di informazioni sulle violazioni acquisite nell'ambito del proprio contesto lavorativo.
- **Segnalati:** coloro che sono oggetto di Segnalazione
- **Persona coinvolta:** la 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.
- **Facilitatore:** persona fisica che assiste un segnalante nel processo di segnalazione, operante all'interno del medesimo contesto lavorativo e la cui assistenza deve essere mantenuta riservata.
- **Contesto lavorativo:** le attività lavorative o professionali, presenti o passate, svolte nell'ambito dei rapporti intrattenuti con la Società 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, divulgazione pubblica o denuncia all'autorità giudiziaria o contabile.
- **Seguito:** l'azione intrapresa dal soggetto cui è affidata la gestione del canale di segnalazione per valutare la sussistenza dei fatti segnalati, l'esito delle indagini e le eventuali misure adottate.
- **Riscontro:** comunicazione alla persona segnalante di informazioni relative al seguito che viene dato o che si intende dare alla segnalazione.
- **Violazione:** comportamenti, atti od omissioni che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato.
- **Ritorsione:** qualsiasi comportamento, atto od omissione, anche solo tentato o minacciato, posto in essere in ragione

della segnalazione, della denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o della divulgazione pubblica e che provoca o può provocare alla persona segnalante o alla persona che ha sporto la denuncia, in via diretta o indiretta, un danno ingiusto.

- Segnalazione in “mala fede”: la Segnalazione effettuata al solo scopo di danneggiare o, comunque, recare pregiudizio all'azienda, al soggetto segnalato o a terzi.
- Denuncia: atto con cui una persona porta a conoscenza dell'autorità competente (per esempio ufficiale di polizia giudiziaria) un reato procedibile del quale ha avuto notizia.
- 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.



Si raccomanda sempre di consultare l'[Allegato 2](#) per capire chiaramente cosa si può segnalare e quali sono le segnalazioni che non rientrano nell'ambito del Decreto 24 del 2023 e che pertanto non devono essere fatte attraverso i canali di segnalazione whistleblowing.

Importante: per eventuali dubbi o chiarimenti è possibile contattare EthicPoint tramite i riferimenti forniti nella presente procedura.

4. I canali di segnalazione

Strumenti di segnalazione interna

In linea con quanto previsto dalle disposizioni normative in materia di tutela dei soggetti che segnalano illeciti o irregolarità, la Società ha istituito un canale di segnalazione indipendente e

certificato dotandosi di un apposito indirizzo per la raccolta e la gestione delle segnalazioni.

Il canale adottato consente di segnalare qualsiasi violazione prevista dal Decreto 24 del 2023 e dalle procedure aziendali da parte di tutti i potenziali Segnalanti (whistleblower) legittimati dal Decreto, interni ed esterni, garantendo una comunicazione efficace e riservata.

Tale soluzione ha la caratteristica di tutelare al massimo la riservatezza del segnalante.

Le modalità di segnalazione attivate sono le seguenti:



1	<i>Landing page</i>	Pagina web dedicata - https://ethicpoint.eu/faba/ (incluso indirizzo email strumentale al funzionamento del servizio - faba@ethicpoint.eu)
2	<i>PO BOX</i>	PO BOX n. 301 c/o Centro MBE 0197 Indirizzo di casella postale (Via Cenisio 37, 20154 Milano): Audit People S.r.l – Società Benefit – Indicando il nome dell’Organizzazione e se prevista la procedura della doppia busta.
3	<i>Numero verde</i>	800 985 231 con messaggistica vocale (valido solo per l’Italia)

Ai sensi dell’Articolo 4, comma 3 del Decreto legislativo 24 del 2023 il Segnalante, attraverso i canali precedentemente descritti, può richiedere un incontro in presenza per esporre oralmente la propria segnalazione.

Canali di segnalazione esterni

ANAC

Per poter ricorrere al canale di segnalazione istituito dall’ANAC, devono sussistere alcune condizioni, ai sensi dell’art. 6 del Decreto, In particolare:



- nel suo contesto lavorativo non è prevista l'attivazione del canale interno come obbligatoria o, se prevista, non è stata attivata
- la segnalazione interna non ha avuto seguito
- sussistano fondati motivi per ritenere che alla segnalazione interna non sarebbe dato efficace seguito
- la persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse
- la persona ha fondati motivi di ritenere che, se effettuasse la segnalazione interna, questa non avrebbe seguito o che andrebbe incontro a ritorsioni

Divulgazione pubblica

La normativa introduce anche la possibilità per il segnalante di effettuare una divulgazione pubblica beneficiando della protezione.

Si tratta di una novità estremamente delicata per le imprese, in ragione delle potenzialità lesive per l'ente di una denuncia effettuata in assenza di giustificati motivi o di fondati elementi di prova.

Per ricorrere a tale procedura deve ricorrere almeno una delle seguenti condizioni:

- che si sia previamente utilizzato il canale interno e/o esterno, ma non vi sia stato riscontro o non vi sia stato dato seguito entro i termini previsti dal decreto;
- che il segnalante ritenga sussistere fondati motivi di un "pericolo imminente e palese per il pubblico interesse", considerato come una situazione di emergenza o di rischio di danno irreversibile, anche all'incolumità fisica di una o più persone, che richieda che la violazione sia tempestivamente svelata con ampia risonanza per impedirne gli effetti.

- che il segnalante ritenga sussistere fondati motivi per ritenere che la segnalazione esterna possa comportare un rischio di ritorsione oppure non avere efficace seguito perché ad esempio

potrebbe ricorrere un pericolo di distruzione delle prove o di collusione tra l'autorità preposta a ricevere la segnalazione e l'autore della violazione. Dovrebbe in altri termini trattarsi di situazioni particolarmente gravi di negligenza o comportamenti dolosi all'interno dell'ente.



Comunicazione, informazione, formazione e sensibilizzazione

Il Sistema di gestione delle segnalazioni e il contenuto della presente procedura sono oggetto di comunicazione, informazione, formazione⁴ e sensibilizzazione presso tutti i destinatari.

La presente procedura è disponibile ai possibili segnalanti, in particolare è disponibile tramite:

1	Pubblicazione sul sito internet aziendale
2	Condivisione via e-mail al personale

5. Gestione della segnalazione

I soggetti coinvolti (potenziali segnalanti)

È necessario prima di tutto individuare e definire, in modo chiaro ed esaustivo, i soggetti interessati dalla presente policy, ovvero chi può effettuare una segnalazione.

⁴ Vedere programma specifico in funzione dei ruoli.



La Società individua quali potenziali segnalanti sia gli stakeholder interni che esterni. A titolo di esempio, si citano:

- i dipendenti delle amministrazioni pubbliche, i dipendenti degli enti pubblici economici, degli enti di diritto privato sottoposti a controllo pubblico, delle società in house, degli organismi di diritto pubblico o dei concessionari di pubblico servizio;
- i lavoratori subordinati di soggetti del settore privato;
- i lavoratori autonomi, i liberi professionisti e i consulenti che prestano la propria attività presso soggetti del settore pubblico o del settore privato;
- i volontari e i tirocinanti, retribuiti e non retribuiti, che prestano la propria attività presso soggetti del settore pubblico o del settore privato;
- gli azionisti e le persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza;
- i facilitatori;
- le persone del medesimo contesto lavorativo della persona segnalante e che sono legate ad essi da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado;
- i colleghi di lavoro della persona segnalante che lavorano nel medesimo contesto lavorativo della stessa e che hanno con detta persona un rapporto abituale e corrente.

Anche quando:

- il rapporto giuridico 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.

Obbligo di riservatezza



L'obiettivo della presente procedura è di assicurare la tutela del Segnalante, mantenendo riservata la sua identità, solo nel caso di segnalazioni provenienti da soggetti individuabili e riconoscibili.

Le segnalazioni anonime, ove queste siano adeguatamente circostanziate e rese con dovizia di particolari, ove cioè siano in grado di far emergere fatti e situazioni relazionandoli a contesti determinati, sono equiparate alle segnalazioni ordinarie. Le segnalazioni anonime e il loro trattamento avvengono comunque attraverso gli stessi strumenti previsti per quelle riservate, anche qualora l'interlocuzione con il segnalante anonimo non fosse possibile dopo la segnalazione stessa. Anche le segnalazioni anonime sono soggette alla presente procedura, per quanto applicabile.

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, espressamente autorizzate a trattare tali dati.

Nell'ambito del procedimento penale, l'identità della persona segnalante è coperta dal segreto nei modi e nei limiti previsti dall'articolo 329 del codice di procedura penale⁵.

Nell'ambito del procedimento disciplinare, l'identità della persona segnalante non può essere rivelata, ove la contestazione dell'addebito disciplinare 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

⁵ L'articolo 329 c.p.p. stabilisce, infatti, che gli atti di indagine compiuti dal pubblico ministero e dalla polizia giudiziaria sono coperti dal segreto fino a quando l'imputato (o l'indagato) non ne possa avere conoscenza e, comunque, non oltre la chiusura delle indagini preliminari.

dell'identità della persona segnalante sia indispensabile per la difesa dell'inculpato, la segnalazione sarà utilizzabile ai fini del procedimento disciplinare solo in presenza del consenso espresso della persona segnalante alla rivelazione della propria identità.

Oggetto e contenuto della segnalazione

Vengono considerate rilevanti le segnalazioni che riguardano ragionevoli e sinceri sospetti relativi ad un dipendente con riferimento a possibili frodi, pericoli o altri seri rischi che possano minacciare clienti, colleghi, stakeholders, il pubblico in generale o la reputazione della Società⁶.

In particolare, in considerazione anche di quanto previsto dalle normative di riferimento, la segnalazione può riguardare azioni od omissioni, commesse o tentate, che riguardano:

- illeciti amministrativi, contabili, civili o penali;
- condotte illecite rilevanti ai sensi del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, o violazioni dei modelli di organizzazione e gestione ivi previsti;
- illeciti che rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione europea o nazionali indicati nell'allegato del decreto 24 del 2023 ovvero degli atti nazionali che costituiscono attuazione degli atti dell'Unione europea indicati nell'allegato alla direttiva (UE) 2019/1937, seppur non indicati nell'allegato del decreto, 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;

⁶ Per approfondimenti consultare ISO 37002 e Linee Guida ANAC sezione "Ambito oggettivo" (alla versione applicabile).



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 di cui all'articolo 325 del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea specificati nel diritto derivato pertinente dell'Unione europea;
- atti od omissioni riguardanti il mercato interno, di cui all'articolo 26, paragrafo 2, del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea, comprese le violazioni delle norme dell'Unione europea in materia di concorrenza e di aiuti di Stato, nonché le violazioni riguardanti il mercato interno connesse ad atti che violano le norme in materia di imposta sulle società o 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 società';
- atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni di cui agli atti dell'Unione nei settori indicati in precedenza.

La segnalazione non può riguardare, invece, rimostranze di carattere personale del Segnalante o richieste che attengono alla disciplina del rapporto di lavoro o ai rapporti con il superiore gerarchico o i colleghi, per le quali occorre fare riferimento all'ufficio personale⁷.

Nella segnalazione devono risultare chiari i seguenti elementi essenziali, anche ai fini del vaglio dell'ammissibilità:

1. i dati identificativi del segnalante, nonché un recapito a cui comunicare gli aggiornamenti;
2. le circostanze di tempo e luogo in cui si è verificato il fatto e relativa descrizione dettagliata dello stesso;

⁷ Per gli altri casi di esclusione dell'applicazione del Decreto, si rimanda a quanto previsto all'art. 1 del Decreto 24 del 2023.

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

La segnalazione deve preferibilmente contenere i seguenti elementi:

1. l'indicazione di eventuali altri soggetti che possono riferire sui fatti oggetto di segnalazione;
2. l'indicazione di eventuali documenti che possano confermare la fondatezza di tali fatti;
3. ogni altra informazione che possa fornire un utile riscontro circa la sussistenza dei fatti segnalati.



In sintesi, le segnalazioni, per essere prese in considerazione, devono essere adeguatamente circostanziate e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti.

I destinatari della segnalazione

La previsione di canali di segnalazione interna che garantiscano massima riservatezza dell'identità del Segnalante deve essere in conformità al Decreto legislativo 24 del 2023.

La gestione del canale di segnalazione interna (servizio esternalizzato) è affidata anche a funzioni interne dedicate e con personale dotato di requisiti di moralità, specificamente formato per la gestione di tale attività e in materia di tutela dei dati personali e riservatezza.

In particolare, i referenti sono:

1	EthicPoint – Servizio esterno di gestione del canale di segnalazione a tutela del segnalante
2	People&Culture Manager – Vanessa Vidali
3	Organismo di Vigilanza

6. Procedura e compiti di chi riceve la segnalazione

Verifica della fondatezza della segnalazione

EthicPoint prende in carico la segnalazione che viene trasmessa alle funzioni interne incaricate, rilasciando alla persona segnalante avviso di ricevimento della segnalazione entro 7 giorni dalla data di ricezione.

Le funzioni interne danno diligente seguito alle segnalazioni ricevute fornendone riscontro entro 3 mesi dalla data dell'avviso di ricevimento della stessa o, in mancanza di tale avviso, entro tre mesi dalla scadenza del termine di sette giorni dalla presentazione della segnalazione, attraverso l'indirizzo e-mail di cui sopra o attraverso i riferimenti che il segnalante eventualmente trasmetterà nella modalità di segnalazione optata.

Tutte le informazioni saranno gestite in accordo alle disposizioni in materia di tutela del segnalante.

Se indispensabile, le funzioni interne richiedono chiarimenti al segnalante o a eventuali altri soggetti coinvolti nella segnalazione, con l'adozione delle necessarie cautele.

Verificano inoltre la fondatezza delle circostanze rappresentate nella segnalazione attraverso ogni attività che si ritiene opportuna, compreso l'acquisizione di documentazione e l'audizione di eventuali altri soggetti che possano riferire sui fatti segnalati, nel rispetto dei principi di imparzialità, riservatezza e tutela dell'identità del Segnalante.

La Società, sulla base di una valutazione dei fatti oggetto della segnalazione, può decidere, in caso di evidente e manifesta infondatezza, di archiviare la segnalazione.

La Società dispone l'archiviazione diretta delle segnalazioni nei casi di:





- manifesta mancanza di interesse per l'integrità della Società;
- manifesta infondatezza per l'assenza di elementi di fatto idonei a giustificare accertamenti;
- manifesta insussistenza dei presupposti di legge per l'applicazione della sanzione;
- finalità palesemente emulativa;
- accertato contenuto generico della segnalazione o tale da non consentire la comprensione dei fatti, ovvero segnalazione corredata da documentazione non appropriata o inconferente;
- produzione di sola documentazione in assenza della segnalazione di condotte illecite o irregolarità;
- mancanza dei dati che costituiscono elementi essenziali della Segnalazione.

Nel caso si ravvisino elementi di non manifesta infondatezza del fatto, le funzioni interne incaricate inoltrano la segnalazione, anche per l'adozione dei provvedimenti conseguenti, ai soggetti competenti, quali:

1	Consiglio di amministrazione
2	l'Autorità giudiziaria per i profili di rispettiva competenza

In linea con la normativa vigente in materia di tutela dei dati personali, per preservare le finalità investigative e nei casi previsti dalla legge, il Segnalato può non essere immediatamente messo a conoscenza del trattamento dei propri dati da parte del titolare, fintanto che sussista il rischio di compromettere la possibilità di verificare efficacemente la fondatezza della denuncia o di raccogliere le prove necessarie.

I dati personali relativi alle segnalazioni e la relativa documentazione vengono conservati e mantenuti per il periodo



necessario al completamento della verifica dei fatti esposti nella segnalazione e per successivi 5 anni dalla chiusura della segnalazione, salvo eventuali procedimenti scaturenti dalla gestione della segnalazione (per esempio disciplinari, penali, contabili) nei confronti del segnalato o del segnalante (per esempio dichiarazioni in mala fede, false o diffamatorie). In tal caso saranno conservati per tutta la durata del procedimento e fino allo spirare dei termini di impugnazione del relativo provvedimento. I dati personali che manifestamente non sono utili al trattamento di una specifica segnalazione non sono raccolti o, se raccolti accidentalmente, sono cancellati immediatamente.

Verifica della fondatezza della segnalazione anonima

La fase di verifica della fondatezza della segnalazione da parte della Società è analoga sia per la segnalazione riservata che per quella anonima. Tuttavia, per la segnalazione anonima si terrà conto delle seguenti indicazioni:

- la necessità di un maggiore approfondimento nella verifica degli elementi che ne escludono la archiviazione diretta;
- il contatto del Segnalante da parte della Società avverrà se tecnicamente possibile.

7. Tutela del segnalante

La Società dichiara formalmente che non verrà messa in atto nessuna forma di discriminazione o ritorsione nei confronti del segnalante; al contrario, ogni comportamento in tale direzione sarà sanzionato. In particolare, ai sensi dell'articolo 17 del Decreto legislativo 24 del 2023, è espressamente statuito che i soggetti segnalanti (whistleblower), non possono subire alcuna ritorsione. La tutela non trova applicazione nei casi in cui la

segnalazione riporti informazioni false rese con dolo o colpa grave.

In caso di sospette discriminazioni o ritorsioni nei confronti del Segnalante, correlabili alla segnalazione, o di abusi dello strumento di segnalazione da parte dello stesso, la Società può provvedere all'irrogazione di sanzioni disciplinari.

Sono previste misure di sostegno per il soggetto segnalante:

- informazioni;
- assistenza e consulenze a titolo gratuito sulle modalità di segnalazione e sulla protezione dalle ritorsioni.



La tutela non trova applicazione nei casi in cui la segnalazione riporti informazioni false rese con dolo o colpa grave.

8. Responsabilità del segnalante

La presente policy lascia impregiudicata la responsabilità penale, civile e disciplinare nell'ipotesi di segnalazione calunniosa o diffamatoria anche ai sensi del Codice penale e dell'art. 2043 del Codice civile⁸.

Sono altresì fonte di responsabilità, in sede disciplinare e nelle altre competenti sedi, eventuali forme di abuso della presente policy, quali le segnalazioni manifestamente opportunistiche o compiute al solo scopo di danneggiare il denunciato o altri soggetti e ogni altra ipotesi di utilizzo improprio o di intenzionale strumentalizzazione della Società oggetto della

⁸ Articolo 2043 Codice civile: Qualunque fatto doloso o colposo, che cagiona ad altri un danno ingiusto, obbliga colui che ha commesso il fatto a risarcire il danno. Il reato di calunnia consiste, essenzialmente, nell'incolpare un'altra persona di aver commesso un reato, pur sapendola innocente (Articolo 368 del Codice Penale). Diffamazione: chiunque, fuori dei casi indicati nell'articolo precedente, comunicando con più persone, offende l'altrui reputazione (Articolo 595 del Codice penale).

presente procedura, nonché di segnalazioni infondate effettuate con dolo o colpa grave.

9. Il Sistema sanzionatorio

Un sistema di whistleblowing efficace deve prevedere delle sanzioni sia nei confronti del Segnalante, in caso di abuso dello strumento di segnalazione, che nei confronti dei segnalati in caso di accertamento degli illeciti segnalati secondo quanto disposto dalla normativa vigente, inclusa la contrattazione collettiva applicabile, e nello specifico dall'art. 21 del Decreto legislativo 24 del 2023.



10. Ulteriori informazioni e contatti

Per ogni ulteriore informazione relativa alla procedura di cui sopra è possibile rivolgersi a:

1	Veronica Balbi - veronica.balbi@maikii.com
---	--

11. ALLEGATO 1: Scenario di riferimento legislativo

La tutela del dipendente e del collaboratore, segnalante condotte illecite all'interno dell'ambiente di lavoro sia del settore pubblico che del settore privato, è già ampiamente prevista in documenti ufficiali di ampio respiro internazionale, quali le Convenzioni internazionali dell'ONU, OCSE, e Consiglio d'Europa, tutte ratificate dall'Italia in quanto di contenuto vincolante, e le Raccomandazioni dell'Assemblea parlamentare del Consiglio d'Europa.



A livello nazionale, il concetto di “whistleblowing” è stato introdotto per la prima volta con la Legge 190 del 2012 - Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione- che, limitatamente all'ambito del settore pubblico, con la disposizione dell'art. 1, co. 51, ha introdotto l'art. 54-bis nel Decreto legislativo 165 del 2001 - Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche - disciplinando un sistema di tutele per il dipendente pubblico che decide di segnalare condotte illecite di cui sia venuto a conoscenza in ragione del rapporto di lavoro.

Successivamente, con la Legge 179 del 2017 - Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato - è stato poi introdotto il concetto di segnalazione nel settore privato, modificando l'art. 6 del Decreto legislativo 231 del 2001 ed apportando correttivi alla disciplina delle segnalazioni nel settore pubblico. Per quanto riguarda il settore privato, tale provvedimento statuisce che i Modelli di Organizzazione, gestione e controllo di cui al Decreto, debbano prevedere:

- a. uno o più canali che consentano, ai soggetti apicali o posti sotto il controllo o la vigilanza dei medesimi - a tutela dell'integrità dell'ente - segnalazioni circostanziate di condotte illecite (rilevanti ai sensi della "231" e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti) o di violazioni del Modello di organizzazione e gestione, di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte. Inoltre, il medesimo articolo prevede che tali strumenti di segnalazione garantiscano la riservatezza dell'identità del segnalante nelle attività di gestione della segnalazione

- b. almeno un canale alternativo di segnalazione idoneo a garantire, con modalità informatiche, la riservatezza dell'identità del segnalante
- c. il divieto di atti di ritorsione o discriminatori (diretti o indiretti) nei confronti del segnalante, per motivi collegati (direttamente o indirettamente) alla segnalazione
- d. all'interno del sistema disciplinare, sanzioni nei confronti di chi viola le misure di tutela del segnalante, nonché di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate.



Infine, il Decreto legislativo 24 del 2023 ha recepito la Direttiva europea 1937 del 2019 in materia, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni. Esso vuole dare piena ed effettiva attuazione ai principi di trasparenza e di responsabilità nella gestione delle segnalazioni, in quanto considerate strumento essenziale, non solo in termini di gestione dei rischi e di compliance generale, ma anche come strumento di relazione con gli stakeholder secondo le regole di governance più moderne.

In conformità alla Direttiva 1937 del 2019 e, pertanto, al suddetto decreto, i soggetti - in particolare quelli indicati all'articolo 3 del decreto 24 del 2023 - sono tenuti a segnalare eventuali comportamenti o situazioni che possano essere considerati non corretti o non coerenti con le procedure interne e più in generale alle disposizioni di legge vigenti⁹.

⁹ Le segnalazioni devono essere possibili come da procedure definite dalla società e attraverso specifici canali di segnalazione interna (come previsto dall'articolo 4), al fine di garantire la riservatezza del segnalante e la sua protezione da eventuali ritorsioni.

12. ALLEGATO 2 – Esempi concreti di illeciti o irregolarità collegabili al D.Lgs. 231/2001 (non esaustivo) 10



- molestie
- discriminazione
- irregolarità amministrative e negli adempimenti contabili e fiscali
- false dichiarazioni, falsificazione o alterazione di documenti
- violazione delle norme ambientali e di sicurezza sul lavoro
- furto di beni di proprietà della società o di terzi
- appropriazione indebita di denaro, valori, forniture appartenenti alla Società o a terzi
- distruzione, occultamento o uso inappropriato di documenti, archivi, mobili, installazioni e attrezzature
- accettazione di danaro, beni, servizi o altro beneficio come incentivi per favorire fornitori o aziende
- falsificazione di note spese (ad esempio, rimborsi “gonfiati” o per false trasferte)
- falsificazione delle presenze al lavoro
- rivelazione di informazioni che per loro natura o per esplicita indicazione della legge o di disposizioni aziendali hanno carattere riservato, sia che si tratti di informazioni di proprietà della Società che appartenenti a terzi (ad esempio competitor)
- utilizzo delle risorse e dei beni della Società per uso personale, senza autorizzazione
- irregolarità in materia di antiriciclaggio
- frodi informatiche

¹⁰Esempi collegati all’applicazione del Decreto legislativo 231 del 2001.



- azioni o omissioni che risultino in danni o pericoli ai diritti umani, all'ambiente, alla salute pubblica, alla sicurezza e all'interesse pubblico
- la sussistenza di rapporti con soggetti (persone fisiche o giuridiche) aderenti a organizzazioni criminose di qualsiasi natura ovvero che partecipino in violazione ai principi di legalità
- la violazione delle misure restrittive nei rapporti economici e commerciali o delle sanzioni adottate in ambito nazionale, dell'UE ed internazionale
- appalti pubblici
- comunicazione non corretta su servizi o prodotti o sicurezza e conformità dei prodotti immessi nel mercato interno, rischi di mancata protezione dei consumatori
- utilizzo improprio di informazioni sensibili
- finanziamento del terrorismo
- tutela dell'ambiente o salute pubblica
- protezione dei dati personali
- sicurezza delle reti e dei sistemi informatici
- violazioni delle norme europee in materia di concorrenza e di aiuti di Stato
- violazioni riguardanti il mercato interno e in materia fiscale di imposte sulle società

Esempi¹¹ di illeciti o irregolarità che non si possono segnalare (non esaustivo)¹²

- le segnalazioni riguardanti vertenze di lavoro e fasi precontenziose

¹¹ Linee guida ANAC, par. 2.1.1.

¹² Segnalazioni non corrette possono prevedere sanzioni anche al Whistleblower anche di natura penale o amministrativa anche dopo il primo grado di giudizio, fatte salve quelle relative al rapporto di lavoro (per esempio CCNL) o contrattuale.



- discriminazioni tra colleghi, conflitti interpersonali tra la persona segnalante e un altro lavoratore o con i superiori gerarchici
- segnalazioni relative a trattamenti di dati effettuati nel contesto del rapporto individuale di lavoro in assenza di lesioni dell'interesse pubblico o dell'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato
- segnalazioni di violazioni laddove già disciplinate in via obbligatoria dagli atti dell'Unione europea o nazionali indicati nella parte II dell'allegato al decreto ovvero da quelli nazionali che costituiscono attuazione degli atti dell'Unione europea indicati nella parte II dell'allegato alla direttiva (UE) 2019/1937, seppur non indicati nella parte II dell'allegato al decreto (Il d.lgs. n. 24/2023)
- segnalazioni in materia di abusi di mercato di cui al Regolamento (UE) n. 596/2014 del Parlamento europeo e del Consiglio alla direttiva di esecuzione (UE) 2015/2392 della Commissione adottata sulla base del suddetto regolamento, che contengono già disposizioni dettagliate sulla protezione degli informatori
- segnalazioni riguardanti gli enti creditizi e le imprese di investimento di cui alla Direttiva (UE) 2013/36 del Parlamento europeo e del Consiglio
- segnalazioni di violazioni nel settore bancario.

13. ALLEGATO 3 – Esempi di ritorsione

- la sospensione
- eliminazione non motivate di vantaggi o benefit (incluso lo smartworking)
- la retrocessione di grado o la mancata promozione
- la riduzione dello stipendio
- la modifica dell'orario di lavoro
- la sospensione della formazione
- mancata assegnazione di note di merito o referenze negative
- l'imposizione o amministrazione di misure disciplinari ingiustificate
- la coercizione, l'intimidazione, le molestie o l'ostracismo
- la discriminazione, il trattamento svantaggioso o iniquo
- la mancata conversione di un contratto di lavoro a termine in un contratto di lavoro permanente, laddove il lavoratore avesse legittime aspettative di vedersi offrire un impiego permanente
- il mancato rinnovo o la risoluzione anticipata di un contratto di lavoro a termine;
- danni, anche alla reputazione della persona, in particolare sui social media, o la perdita finanziaria, comprese la perdita di opportunità economiche e la perdita di reddito
- l'inserimento in cosiddette "black list" sulla base di un accordo settoriale o industriale formale o informale, che possono comportare l'impossibilità per la persona di trovare un'occupazione nel settore o nell'industria in futuro
- lo scioglimento del contratto per beni o servizi
- l'annullamento di una licenza o di un permesso
- la sottoposizione ad accertamenti psichiatrici o medici



Tali azioni sono vietate anche nei riguardi dei seguenti soggetti, al fine di evitare condotte di ritorsione “trasversale”:

- facilitatori, ossia coloro che assistono il Segnalante nel processo di segnalazione e la cui assistenza deve essere riservata
- terzi soggetti connessi con i Segnalanti (per esempio colleghi o familiari)
- soggetti giuridici collegati al Segnalante



14. ALLEGATO 4 - Schema processo gestione segnalazione

Procedura di gestione della segnalazione

1. EthicPoint riceve la segnalazione e svolge con l'organo gestorio aziendale la prima analisi
2. Notifica iniziale al segnalante (entro i previsti 7 giorni, aggiuntiva a quella automatica generata dalla piattaforma)
3. Primo contatto con l'organo gestorio aziendale (immediato e comunque entro 3 giorni) per definire credibilità e rilevanza della segnalazione ed inizio attività di indagine e azione in merito al passaggio delle informazioni (classificazione della segnalazione)
4. Registrazione della attività
5. Secondo contatto con l'organo gestorio aziendale (dopo 15 giorni) per verificare stato avanzamento e ipotesi iniziali e se necessita supporto.
6. Registrazione della attività
7. Terzo contatto con soggetto delegato (dopo 60 giorni) avanzamento progetto e attività per riscontro della segnalazione.
8. Registrazione terzo contatto
9. Riscontro al segnalante (entro 90 giorni)
10. Registrazioni di chiusura.



Pagina web aziendale

Il ricevente riceve la segnalazione svolgendo la prima analisi con l'organo gestorio aziendale e procede con il processo di trasmissione standard (come descritto nel paragrafo precedente).

PO BOX

EthicPoint riceve il materiale, svolge con l'organo gestorio aziendale la prima analisi e procede con il processo di trasmissione standard (come descritto nel paragrafo precedente).

Voce



EthicPoint riceve la segnalazione attivando la procedura di rilevazione (per esempio registrazione vocale o verbalizzazione) svolgendo la prima analisi con l'organo gestorio aziendale e procede con il processo di trasmissione standard (come descritto nel paragrafo precedente).

Software

EthicPoint definisce con l'organo gestorio aziendale la procedura di attivazione del repository delle segnalazioni e delle attività.

Nota: in caso di attivazione del software non saranno previsti gli altri canali descritti.

Definizioni

Organo gestorio: persona (persone) incaricate alla fase di indagine della segnalazione

Indagine: processo di analisi al fine di definire le azioni necessarie di gestione dell'evento comprensive delle azioni correttive e preventive da implementare, delle eventuali sanzioni o la possibile denuncia alle autorità competenti.

Include:

- Analisi documenti
- Raccolta informazioni necessarie
- Interviste
- Coinvolgimento esperti esterni secondo le necessità
- Sviluppo di ipotesi e loro analisi
- Definizione delle prove utili
- Verbalizzazione della attività e delle decisioni

Numero univoco identificato: codice che identifica oggettivamente una segnalazione

Escalation: passaggio della segnalazione al livello successivo (gerarchico) di governance in caso che il soggetto delegato non risponda in modo adeguato alle richieste o che sia coinvolto nella segnalazione stessa.

Documenti di riferimento:

- Contratto e lettera di attivazione del servizio EthicPoint
- Scheda tecnica del servizio EthicPoint

