

INDICE:

1.	SCOPO	2
2.	CAMPO DI APPLICAZIONE	2
3.	TERMINOLOGIA E ABBREVIAZIONI	2
4.	MODALITÀ ESECUTIVE PER I DESTINATARI	3
5.	OGGETTO DELLA SEGNALAZIONE	4
6.	PROCESSO DI PRESA IN CARICO DELLA SEGNALAZIONE	6
7.	TUTELA DEL SEGNALANTE	8
8.	SANZIONI DISCIPLINARI	10
9.	TRATTAMENTO E TUTELA DEI DATI PERSONALI	10
10.	FORMAZIONE E INFORMAZIONE	11
11.	ARCHIVIAZIONE	11
12.	ALLEGATI	11
13.	RIFERIMENTI NORMATIVI	11

1. SCOPO

La Procedura è adottata anche ai sensi e per gli effetti del Decreto Legislativo 10 marzo 2023, n. 24 Essa è, pertanto, parte delle misure organizzative adottate dalla Società per la prevenzione dei reati previsti dallo stesso D.Lgs. 231/2001 dal momento in cui viene adottato il MOG231 e delle violazioni del diritto dell'Unione Europea o nazionale come previsto dal D. Lgs. 24/2023 e riflette le vigenti norme in materia di tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato con l'adozione di un canale di comunicazione interno per effettuare segnalazioni di violazioni effettive o sospette senza timore di subire ritorsioni e nel massimo rispetto delle tutele fornite al segnalante.

Il presente Regolamento definisce le modalità operative adottate da MAUS ITALIA SPA con lo scopo di:

- **Istituire e far conoscere** il canale di segnalazione interno;
- **Definire le responsabilità sul processo di gestione delle segnalazioni;**
- **Illustrare le tutele previste nei confronti del segnalante o sistema di protezione in conformità alla normativa vigente;**
- **Illustrare i Provvedimenti Disciplinari e/o sanzionatori.**

Per quanto non espressamente disciplinato dalla presente procedura si fa rimando al D.lgs. n. 24/2023 e alle Linee Guida ANAC.

2. CAMPO DI APPLICAZIONE

La procedura si applica a MAUS ITALIA SPA

3. TERMINOLOGIA E ABBREVIAZIONI

- **SEGNALANTE O WHISTLEBLOWER:** persona fisica che effettua una segnalazione sulle violazioni acquisite nell'ambito del proprio contesto lavorativo e purchè rientrante tra i destinatari della Procedura
- **SEGNALAZIONE:** informazione, scritta o orale, riguardante Violazioni commesse o che, sulla base di elementi concreti, potrebbero essere commesse nella Società, compresi i fondati sospetti, nonché le informazioni riguardanti condotte volte ad occultare le Violazioni
- **SEGNALAZIONE INTERNA:** comunicazione, scritta od orale, delle informazioni sulle violazioni, presentata tramite il canale di segnalazione interna adottato dalla Società
- **SEGNALAZIONE ESTERNA:** la comunicazione, scritta od orale, delle informazioni sulle violazioni, presentata tramite il canale di segnalazione esterna gestito dall'ANAC: <https://www.anticorruzione.it/-/whistleblowing>
- **VIOLAZIONI:** comportamenti, atti od omissioni, che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato
- **PIATTAFORMA WEB:** canale informatico che garantisce, con modalità informatica, la riservatezza dell'identità del Segnalante e che viene messo a disposizione dei Destinatari per l'effettuazione delle Segnalazioni, disponibile al link <HTTPS://MAUSITALIA.WB.TESEOERM.COM/#/>
- **SEGNALATO O PERSONA COINVOLTA:** persona fisica o giuridica menzionata nella Segnalazione interna o esterna ovvero nella divulgazione pubblica e a cui si attribuisce la Violazione o come persona comunque implicata nella Violazione segnalata o divulgata pubblicamente
- **DIVULGAZIONE PUBBLICA:** rendere di pubblico dominio attraverso mezzi di stampa o elettronici le violazioni al fine di raggiungere un numero elevato di persone (incluso l'uso dei social network)
- **DENUNCIA DELL'AUTORITA' GIURISDIZIONALE:** possibilità di rivolgersi alle Autorità nazionali competenti, giudiziari e contabili per la denuncia di condotte illecite di cui si è venuto a conoscenza nel contesto lavorativo pubblico o privato

- **COMITATO WHISTLEBLOWING:** ufficio interno composto da più figure interne alla Società, incaricate di ricevere e gestire la segnalazione ivi comprese le attività istruttorie.
- **FACILITATORE:** persona fisica che assiste il segnalante nel processo di segnalazione, operante all'interno del medesimo contesto lavorativo e la cui assistenza deve essere mantenuta riservata
- **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 denunciante, in via diretta o indiretta, un danno ingiusto

4. MODALITÀ ESECUTIVE PER I DESTINATARI

In conformità alla normativa, si individuano quali potenziali destinatari:

- Lavoratori subordinati della Società, intesi quali: i lavoratori subordinati (sia lavoratori full-time che part-time), i lavoratori a tempo determinato e indeterminato, i lavoratori con contratto di lavoro intermittente, i lavoratori somministrati, gli apprendisti, i lavoratori con contratto di lavoro accessorio e i lavoratori che eseguono prestazioni occasionali;
- lavoratori autonomi e i collaboratori coordinati e continuativi;
- lavoratori o collaboratori che svolgono la propria attività lavorativa presso la Società e che forniscono beni o servizi o che realizzano opere in favore di terzi;
- liberi professionisti e consulenti che prestano la propria attività presso la Società;
- volontari e tirocinanti che svolgono la propria attività presso la Società;
- azionisti della Società;
- persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza, anche di fatto, presso la Società (Amministratori, componenti del Collegio Sindacale, componenti dell'Organismo di Vigilanza, agenti o procuratori con rappresentanza, ecc.)

La segnalazione può essere fatta anche da un soggetto che si trovi in fase di selezione o precontrattuale, nel periodo di prova e dopo lo scioglimento del rapporto.

La presente procedura si riferisce ai casi in cui il segnalante renda nota la propria identità, la ratio è quella di assicurare a tali soggetti le tutele previste dalla normativa, garantendo la riservatezza dei dati personali conferiti.

Altri soggetti a cui sono estese le tutele del segnalante

La norma prevede altresì la tutela di altri soggetti diversi dal segnalante, quali:

- Facilitatori;
- Persone del medesimo contesto lavorativo con legame di parentela fino a quarto grado e legame affettivo stabile;
- Colleghi di lavoro con rapporto abituale e corrente (ad esempio vincolo di amicizia) nel medesimo contesto lavorativo;
- Gli enti di proprietà di chi segnala o per i quali lavora il segnalante o che operano nel medesimo contesto lavorativo (la ratio in questo caso è tutelare per esempio tali enti rispetto a ritorsioni di natura commerciale).

Segnalazioni anonime

Nel caso della segnalazione anonima il contenuto è determinante ai fini della sua ammissibilità o "presa in carico"; verranno quindi prese in debita considerazione solo le segnalazioni circostanziate e corredate di evidenze.

5. OGGETTO DELLA SEGNALAZIONE

In linea generale, la segnalazione può avere ad oggetto tutte le condotte rilevanti ai sensi del D.lgs. 231/01 o che implicano violazioni, presunte o accertate, del Modello 231 o del Codice Etico applicati, a cui si aggiungono gli illeciti di matrice e di rilevanza dell'Unione Europea e che quindi ledono interessi finanziari della stessa.

A titolo esemplificativo e non esaustivo, **la segnalazione può riguardare:**

- Corruzione, attiva e passiva;
- Comportamenti volti ad ostacolare le attività di controllo delle Autorità di Vigilanza (ad es. omessa consegna di documentazione, presentazione di informazioni false o fuorvianti);
- Promessa o dazione di denaro, beni o servizi o altro beneficio volti a corrompere fornitori o clienti;
- Condotte illecite fiscali, contabili e finanziarie;
- Frodi fiscali;
- Violazioni dei diritti umani;
- Illeciti ambientali e in materia di salute e sicurezza dei lavoratori;
- Uso illecito dei dati personali o palesi violazioni della norma a tutela della privacy;
- Violazioni in materia di concorrenza e aiuti di stato
- Violazioni del Codice Etico e delle regole contenute nel Modello di Organizzazione Gestione e Controllo.

COSA DEVONO CONTENERE LE SEGNALAZIONI

Le segnalazioni devono essere adeguatamente circostanziate e fondate su elementi precisi e concordanti.

Le segnalazioni devono prevedere preferibilmente i seguenti elementi:

- una descrizione completa dei fatti oggetto di segnalazione;
- se conosciute, le circostanze di tempo e di luogo in cui sono state commesse le violazioni o per le quali si ha presunzione siano state commesse;
- le generalità o gli elementi (qualifica, ufficio, attività svolta) del soggetto segnalato al fine di consentirne l'identificazione;
- indicazioni di eventuali testimoni o soggetti che possono riferire sui fatti oggetto di segnalazione;
- eventuali allegati o documenti che possono confermare la fondatezza dei fatti segnalati;
- ogni altra informazione che possa fornire un riscontro utile circa la sussistenza dei fatti.

Si garantisce che in ogni caso tutte le Segnalazioni ricevute, seppur non pienamente rispondenti a quanto sopra indicato, saranno trattate con la massima riservatezza e verificate secondo le modalità previste nella presente Procedura. L'identità del 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 e a dare seguito alle Segnalazioni, espressamente autorizzate a trattare tali dati.

Sono oggetto di segnalazioni e quindi ammissibili le comunicazioni di ritorsioni che il segnalante ritiene di aver subito a seguito di una segnalazione. Si precisa che le rappresentanze sindacali non possono dare comunicazione ad ANAC di presunte ritorsioni in rappresentanza del soggetto segnalante.

Non possono essere oggetto di Segnalazione le contestazioni, le rivendicazioni o le richieste legate ad un interesse di carattere personale del Segnalante e che attengono esclusivamente al proprio rapporto individuale di lavoro o al proprio rapporto di lavoro con figure gerarchicamente sovraordinate, nonché le segnalazioni fondate su meri sospetti o voci di corridoio.

CONDIZIONI PER GODERE DELLE TUTELE

Le misure previste si applicano ai segnalanti quando ricorrono le seguenti condizioni:

- i segnalanti devono ragionevolmente credere che le informazioni sulle violazioni segnalate siano veritiere (non supposizioni, voci di corridoio o notizie di pubblico dominio);
- viene tutelata la buona fede del segnalante anche in caso di segnalazione inesatte per via di errori

- genuini (scarsa conoscenza delle norme giuridiche);
- il segnalante deve indicare chiaramente nell'oggetto della segnalazione che si tratta di una segnalazione whistleblowing;
 - deve esserci uno stretto collegamento o consequenzialità tra la segnalazione e l'atto sfavorevole, direttamente o indirettamente subito dal segnalante, per configurare la ritorsione
 - la segnalazione deve essere fatta secondo quanto previsto nel Capo II del D.lgs. 24 del 2023.

QUANDO VIENE MENO LA TUTELA DEL SEGNALANTE

Fatte salve le specifiche limitazioni previste dal legislatore, non è garantita la tutela del segnalante nel caso in cui sia accertata con sentenza di primo grado nei confronti del segnalante la responsabilità penale del segnalante per i reati di calunnia e diffamazione, ovvero la sua responsabilità civile per la stessa denuncia nei casi di dolo o colpa grave;

In caso di accertamento delle responsabilità, alla persona segnalante o denunciante è anche irrogata una sanzione disciplinare.

MODALITÀ DI SEGNALAZIONE

Le Segnalazioni possono essere fatte attraverso uno qualsiasi dei canali nel seguito descritti:

- mediante canale interno;
- mediante canale esterno.

Segnalazione interna

Le Segnalazioni possono essere fatte:

- con modalità informatica, accedendo alla Piattaforma web di segnalazione accessibile tramite il sito web istituzionale <https://mausitalia.wb.teseoerm.com/#/>

Per le Segnalazioni effettuate tramite la Piattaforma web è garantita con modalità informatica la riservatezza dell'identità del Segnalante

La configurazione della Piattaforma web della Società dedicata alle Segnalazioni consente di tracciare e archiviare in automatico su tale Piattaforma le Segnalazioni ricevute attraverso la stessa.

Prima di effettuare la segnalazione, al segnalante è chiesto di prendere visione di **una informativa privacy** relativa al trattamento dei propri dati personali.

Il segnalante ha la possibilità di scegliere se effettuare una segnalazione fornendo le proprie generalità oppure in forma totalmente anonima, inserendo solamente l'oggetto della segnalazione e l'argomento di riferimento.

La Piattaforma web consente di creare e alimentare un "dossier informatico" della Segnalazione, attraverso l'inserimento dei diversi status della Segnalazione, nonché il caricamento dei documenti di supporto/files. Esclusivamente i componenti del Comitato Whistleblowing possono accedere sia al numero che al contenuto delle Segnalazioni; una società terza incaricata ha accesso al numero delle Segnalazioni e ad altre informazioni statistiche ma non al contenuto delle stesse. La Piattaforma web della Società dedicata alle Segnalazioni non consente agli utenti utilizzatori, in particolare, di cancellare i log delle Segnalazioni. La Piattaforma prevede adeguate procedure informatiche di backup delle Segnalazioni, nel rispetto delle best practice di riferimento e della normativa in ambito privacy. La società amministratore della piattaforma web, monitora il corretto funzionamento informatico della Piattaforma. Quando la persona Segnalante effettua una Segnalazione, il Comitato Whistleblowing, mediante la Piattaforma, rilascia, **entro sette giorni dalla data di ricezione**, un avviso di ricevimento della Segnalazione. Dopo aver valutato la sussistenza dei requisiti essenziali della Segnalazione per valutarne l'ammissibilità, qualora non risulti necessario richiedere elementi integrativi al Segnalante, il Segnalante verrà informato dell'esito della Segnalazione, tramite Riscontro, **entro il termine di tre mesi dalla data di avviso di ricevimento o, in mancanza di tale avviso, entro tre mesi dalla scadenza del termine di sette giorni dalla presentazione della Segnalazione.**

Al termine dell'inserimento della segnalazione, la piattaforma attribuisce un codice identificativo univoco (codice ticket) che il segnalante deve conservare e trascrivere in quanto gli permetterà di verificare lo stato di avanzamento della propria segnalazione.

All'atto della segnalazione, il segnalante riceve una notifica di avvenuto ricevimento o notifica visibile direttamente in piattaforma.

Per ulteriori dettagli operativi relativi all'utilizzo della piattaforma, si rinvia al documento "istruzioni operative per l'utilizzo della piattaforma Web Whistleblowing", disponibile sia presso il portale dipendenti che sul sito web istituzionale e le bacheche aziendali.

È sempre possibile per il segnalante richiedere di essere ascoltato di persona. In tal caso, l'impresa garantisce lo svolgimento dell'incontro entro un termine ragionevole (ad esempio, entro 10/15 giorni). Il suggerimento comunque è quello di accedere comunque alla piattaforma e inviare tale richiesta nei campi descrittivi, al fine di tracciare la richiesta e mantenerne la riservatezza.

Canale esterno ANAC

Le Segnalazioni possono essere fatte anche attraverso il canale di Segnalazione esterno. La Segnalazione esterna è ammessa quando, alternativamente:

- il Segnalante ha già effettuato una Segnalazione attraverso il canale interno, ma la stessa non ha avuto seguito, in quanto il Segnalante non ha ricevuto l'avviso di ricezione della Segnalazione e/o informazioni sulla gestione della Segnalazione;
- il Segnalante ha fondati motivi di ritenere che se effettuasse una Segnalazione attraverso il canale interno, alla stessa non sarebbe dato seguito;
- il Segnalante ha fondati motivi di ritenere che se effettuasse una Segnalazione attraverso il canale interno si esporrebbe a rischi di Ritorsione;
- il Segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

La Segnalazione attraverso il canale esterno può essere effettuata attraverso la piattaforma dell'ANAC, all'indirizzo: <https://www.anticorruzione.it/-/whistleblowing>, oppure attraverso i diversi canali presenti sempre sul sito dell'ANAC, all'indirizzo <https://www.anticorruzione.it/-/whistleblowing-13>.

Divulgazione pubblica

Il segnalante può ricorrere a divulgazione pubblica a mezzo stampa o media, social media quando:

- ha già effettuato una segnalazione interna e/o ad ANAC senza ricevere riscontro;
- teme che la segnalazione possa determinare il rischio di ritorsione;
- ritiene che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

Denuncia

Il decreto in ultimo riconosce anche la facoltà al segnalante di denuncia delle condotte illecite configurabili come reati direttamente alle Autorità Nazionali.

6. PROCESSO DI PRESA IN CARICO DELLA SEGNALAZIONE

La nostra società ha istituito un Comitato Whistleblowing (di seguito il Comitato) preposto alla ricezione e alla gestione delle segnalazioni.

Il Comitato così come le funzioni eventualmente delegate è nominato "persone autorizzate al trattamento" ai sensi della vigente normativa sulla protezione dei dati personali.

È sempre facoltà del segnalante, in fase di trasmissione della segnalazione, di selezionare o escludere una o più funzioni quale destinataria della segnalazione tra quelle autorizzate.

Attività del Comitato Interno Whistleblowing

1) ISTRUTTORIA PRELIMINARE

Il Comitato, in via preliminare, effettua una valutazione circa la sussistenza dei requisiti essenziali della segnalazione al fine di valutarne la sua ammissibilità (**istruttoria preliminare**). In particolare modo, il Comitato verifica:

- se rientra o meno nel perimetro soggettivo e oggettivo della norma (chi ha segnalato e cosa ha segnalato);
- la presenza di elementi di fatto idonei a giustificare eventuali accertamenti o indagini ulteriori;
- che la segnalazione sia precisa e circostanziata e, quindi, non generica e non diffamatoria;
- che la documentazione eventualmente allegata alla segnalazione sia appropriata e coerente.

2) ATTIVITA' DI INDAGINE (Investigazione)

Dopo aver valutato la segnalazione come ammissibile, il Comitato svolge **l'attività di indagine (investigazione)** necessaria a dare seguito alla stessa, anche mediante audizioni e acquisizione di documenti, sempre nel rispetto dei principi di imparzialità e riservatezza.

Nel caso di violazioni del Codice Etico e del Modello di Organizzazione Gestione e Controllo 231, quando presenti, viene sempre interessato anche tutto l'Organismo di Vigilanza, vincolato alla riservatezza. Eventuali ulteriori soggetti potranno essere coinvolti previa informativa e sottoscrizione del vincolo di riservatezza.

All'esito dell'istruttoria e, comunque, entro 3 mesi dalla data dell'avviso di ricevimento (notifica), il Comitato si impegna a fornire riscontro al segnalante, salvo estensione dei termini a 6 mesi se adeguatamente motivato.

Archiviazione e tempi di conservazione

Tutta la documentazione inerente alle segnalazioni ricevute è archiviata all'interno della piattaforma (archiviazione informatica) e conservata nel rispetto delle normative vigenti in materia di protezione dei dati personali.

La documentazione relativa alla segnalazione verrà conservata per massimo 5 anni. I dati personali manifestamente inutili al trattamento di una specifica segnalazione non sono raccolti o, se raccolti accidentalmente, saranno immediatamente cancellati.

Reporting periodico

Il Comitato predisponde con cadenza annuale il Report contenente l'indicazione delle Segnalazioni pervenute nel periodo di riferimento.

Nel Report è riportato lo "stato" di ciascuna Segnalazione (es. ricevuta, aperta, in lavorazione/chiusa, ecc.) e delle eventuali azioni intraprese (azioni correttive e provvedimenti disciplinari) nel rispetto delle norme sulla riservatezza del segnalante.

Il rendiconto delle segnalazioni è inviato all'Amministratore e al Collegio Sindacale.

Nel caso in cui si renda necessario procedere con gli opportuni approfondimenti e verifiche, il Comitato Whistleblowing o, su richiesta, la funzione di competenza o la società/consulente esterni incaricati procedono ad accertare la fondatezza o meno della Segnalazione con modalità ritenute più opportune e coinvolgendo, eventualmente, altre direzioni/funzioni aziendali.

Ad eccezione delle ipotesi in cui il Comitato Whistleblowing operi direttamente l'accertamento della Segnalazione, la funzione incaricata o la società/consulente esterni informano per iscritto il Comitato Whistleblowing delle risultanze dell'accertamento proponendo:

- l'archiviazione della Segnalazione, nel caso si ritenga non necessario procedere a verifiche ulteriori, e formulando eventuali raccomandazioni da indirizzare al management delle aree/processi interessati;
- la necessità di svolgere ulteriori interventi di audit.

Il Comitato Whistleblowing valuta le proposte della funzione interpellata o della società/consulente esterni incaricati:

- accogliendo la proposta di archiviazione ovvero richiedendo alle funzioni competenti o ad altre società/consulenti specializzati di svolgere ulteriori approfondimenti o un intervento di audit.

A conclusione dell'intervento di audit, la funzione interpellata o la società/consulente esterni incaricati informano il Comitato Whistleblowing delle risultanze dello stesso proponendo le conseguenti azioni (archiviazione per i fatti non accertati o adozione di una azione).

Il Comitato Whistleblowing, in accoglimento delle proposte della funzione o della società/consulenti esterni incaricati, può, a seconda dell'esito degli accertamenti e dell'eventuale intervento di audit:

- formulare eventuali raccomandazioni da fare al management delle aree/processi coinvolti;
- valutare se sussistono elementi per proporre di sanzionare comportamenti illeciti o irregolari. Per le Segnalazioni relative a fatti rilevanti, il Comitato Whistleblowing è responsabile di tenere informato il Collegio Sindacale e i soggetti apicali che potranno formulare al Comitato Whistleblowing le raccomandazioni in merito alla gestione della Segnalazione. Le proposte della funzione incaricata o della società/consulenti esterni incaricati, le valutazioni e le decisioni del Comitato Whistleblowing, l'informativa resa nel caso di Segnalazioni relative a fatti rilevanti, le risultanze delle attività di accertamento/audit, la documentazione cartacea raccolta e le (eventuali) raccomandazioni e proposte di applicazione di provvedimenti disciplinari sono formalizzate per iscritto dal Comitato Whistleblowing in un'apposita Relazione conclusiva entro tre mesi – ovvero entro il diverso termine per i casi complessi – dalla ricezione della Segnalazione e sono archiviate.

Tutti i dipendenti della Società devono fornire la massima collaborazione durante qualsiasi attività di verifica, nello specifico devono:

- essere disponibili per tutte le riunioni in cui ne è richiesta la presenza, anche se con poco preavviso;
- rispondere alle richieste e seguire le istruzioni da parte di chi conduce le verifiche, anche in materia di riservatezza e confidenzialità;
- collaborare pienamente e in modo trasparente, fornendo risposte complete e tutti i documenti richiesti a chi conduce le verifiche, relativamente al caso oggetto di discussione/verifica;
- mantenere riservate tutte le comunicazioni con chi conduce la verifica e informare il Comitato Whistleblowing di eventuali violazioni di riservatezza o atti di Ritorsione di cui si sia testimoni;
- non impedire o interferire con lo svolgimento di qualsiasi verifica (ad esempio: distruggendo o falsificando potenziali prove o informazioni, cercando di influenzare qualsiasi altro soggetto coinvolto nella verifica, svolgendo indagini in autonomia, inducendo in errore chi conduce la verifica o travisando i fatti)

7. TUTELA DEL SEGNALANTE

Tutela della riservatezza

Le verifiche svolte a fronte di una Segnalazione sono riservate, il che significa che l'organo/funzione che riceve una Segnalazione e/o che sia coinvolto, a qualsivoglia titolo, nella gestione della stessa, è tenuto a garantire la massima riservatezza sui soggetti (Segnalanti e Segnalati) e sui fatti segnalati, ad eccezione dei casi di seguito indicati:

- il Segnalante abbia acconsentito alla diffusione delle proprie generalità;
- sia accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale del Segnalante per i reati di calunnia o diffamazione ai sensi delle disposizioni del Codice Penale o sia accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità civile del Segnalante per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave;
- la conoscenza dell'identità del Segnalante è indispensabile per la valutazione della Segnalazione;
- in presenza di eventuali indagini o procedimenti avviati dall'autorità giudiziaria.

Al ricorrere di uno dei casi sopra elencati, il Segnalante viene prontamente informato. La violazione dell'obbligo di riservatezza, fatta eccezione per i casi di deroga menzionati, è fonte di responsabilità disciplinare, fatta salva ogni ulteriore forma di responsabilità prevista dalla legge o dal D.Lgs. 24/2023. Il Segnalato non ha diritto di ottenere le indicazioni circa l'origine della Segnalazione né tanto meno di ricevere indicazioni circa i dati personali del Segnalante. La comunicazione delle suddette informazioni è consentita esclusivamente nei casi, verso i soggetti, e nelle modalità previsti dalla presente Procedura, nonché nel rispetto di leggi e disposizioni di autorità esterne. Nell'ambito della presente Procedura è possibile effettuare

Segnalazioni in forma anonima. La Società tratta le Segnalazioni anonime ricevute con la stessa prontezza e diligenza e seguendo lo stesso processo delle Segnalazioni non anonime. Tuttavia, in tali casi l'impossibilità di confermare o approfondire i fatti riportati potrebbe limitare la possibilità da parte della Società di verificare quanto segnalato. Pertanto, la Società incoraggia i soggetti che facciano delle Segnalazioni a rendersi sempre disponibili (anche tramite anonimato mediante la Piattaforma web) a rispondere ad eventuali domande, al fine di condurre un'indagine mirata ed accurata. Nel caso in cui la Segnalazione sia effettuata tramite la Piattaforma web, in modalità anonima, il sistema assicura l'impossibilità di risalire al Segnalante. La Piattaforma web, difatti, non è parte né del sito web della Società né della rete intranet ma è gestita interamente da società terza specializzata. Il sistema di sicurezza predisposto non registra né traccia alcun dato relativo a: indirizzo IP, orario o metadato. Tutti i dati forniti dal Segnalante o inseriti nel sistema per la gestione del caso segnalato durante il processo d'indagine sono criptati e conservati su server sicuri collocati all'interno dello Spazio Economico Europeo. Il Dipartimento IT della Società non può vedere o tracciare nessuna attività prodotta sulla Piattaforma web di Segnalazione. Nel caso in cui sia necessaria la partecipazione del Segnalante al processo investigativo, si cercherà di mantenere riservato il fatto che la stessa persona sia stata quella che ha fatto la Segnalazione e si proteggerà lo stesso Segnalante da atti di Ritorsione o danni derivanti dall'aver fatto una Segnalazione. È tuttavia probabile che il ruolo del Segnalante emerga e risulti evidente a terze parti nel corso dell'investigazione. In tal caso, il Segnalante ha diritto di avvalersi delle garanzie di cui al seguente paragrafo

L'identità del segnalante e del segnalato e degli altri soggetti coinvolti (esempio facilitatore) sono protette in ogni contesto successivo alla segnalazione.

La Società tutela l'identità delle persone coinvolte e delle persone menzionate nella Segnalazione fino alla conclusione dei procedimenti avviati in ragione della stessa nel rispetto delle medesime garanzie previste in favore del Segnalante.

Fermo quanto sopra descritto nelle procedure di Segnalazione Interna ed Esterna, la persona coinvolta può essere sentita, ovvero, su sua richiesta, è sentita, anche mediante procedimento cartolare attraverso l'acquisizione di osservazioni scritte e documenti.

La violazione degli obblighi di riservatezza del Segnalante comporta la violazione dei doveri di ufficio con la conseguente responsabilità disciplinare.

Tutela dalle ritorsioni

La società, in ottemperanza agli obblighi di legge, ha adottato una rigorosa politica anti-ritorsione. Non saranno tollerate ritorsioni inclusi, a titolo esemplificativo ma non esaustivo, i seguenti scenari (ex art.17 c. 4 D.lgs. 24/2023):

- a) licenziamento, sospensione o misure equivalenti;
- b) retrocessione di grado o mancata promozione;
- c) mutamento di funzioni, cambiamento del luogo di lavoro, riduzione dello stipendio, modifica dell'orario di lavoro;
- d) sospensione della formazione o qualsiasi restrizione dell'accesso alla stessa;
- e) note di demerito o referenze negative;
- f) adozione di misure disciplinari o di altra sanzione, anche pecuniaria;
- g) coercizione, intimidazione, molestie o ostracismo;
- h) discriminazione o comunque trattamento sfavorevole;
- i) mancata conversione di un contratto di lavoro a termine in un contratto di lavoro a tempo indeterminato, laddove il lavoratore avesse una legittima aspettativa a detta conversione;
- j) mancato rinnovo o risoluzione anticipata di un contratto di lavoro a termine;
- k) danni, anche alla reputazione della persona, in particolare sui social media, o 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;
- m) conclusione anticipata o annullamento del contratto di fornitura di beni o servizi;

- n) annullamento di una licenza o di un permesso;
- o) richiesta di sottoposizione ad accertamenti psichiatrici o medici.

La società MAUS ITALIA SPA ritiene fondamentale il benessere psico-fisico dei suoi dipendenti e collaboratori, e si impegna a tutelare qualunque soggetto che effettui una segnalazione in buona fede.

8. SANZIONI DISCIPLINARI

Qualora, dalle attività di verifica condotte secondo la presente Procedura, dovessero emergere, a carico dei Destinatari, Violazioni, la Società agisce tempestivamente per l'adozione di provvedimenti disciplinari e/o sanzionatori

Il Comitato Whistleblowing, nel corso di tutto l'iter di gestione della Segnalazione propone l'applicazione dei provvedimenti ritenuti più opportuni, nel rispetto della normativa vigente, dei singoli Contratti Collettivi Nazionali del Lavoro, delle norme interne e dei contratti in essere qualora emergano:

- Segnalazioni che si rivelano infondate se effettuate con dolo o colpa grave;
- Violazioni delle misure di tutela nei confronti del Segnalante;
- Violazioni.

Nel caso di comportamenti penalmente rilevanti per i quali la Società sia obbligata a presentare denuncia o rispetto ai quali potrebbe proporre querela, nel rispetto di quanto previsto dalle leggi di riferimento, il Comitato Whistleblowing informa tempestivamente l'amministratore e il Collegio Sindacale per l'adozione delle opportune azioni. Il Comitato Whistleblowing, nel rispetto della normativa in materia, segnala la necessità di adottare provvedimenti disciplinari o sanzionatori:

- all'Ufficio del Personale nel caso di sanzioni da applicare nei confronti dei dipendenti;
- all'Amministratore e al Collegio Sindacale, nel caso di sanzioni da applicare nei confronti degli Amministratori o del Collegio Sindacale;
- al soggetto che gestisce il rapporto contrattuale con i terzi e che abbia idonei poteri nel caso di sanzioni da applicare a terzi (es. recesso/risoluzione dei contratti, ecc.), richiedendo di essere costantemente informato in merito all'attuazione dei provvedimenti disciplinari o sanzionatori.

Nei casi di provvedimenti per fatti rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/01, il Comitato Whistleblowing valuta la necessità di suggerire provvedimenti nel rispetto del Modello 231 (qualora presente), fermo restando le competenze esclusive e responsabilità dell'OdV in tale ambito. Ai fini della individuazione della sanzione da applicare e, in generale, delle modalità di applicazione del sistema generale, si fa riferimento alla normativa vigente ed ai documenti normativi aziendali.

9. TRATTAMENTO E TUTELA DEI DATI PERSONALI

Nella gestione della segnalazione, i dati personali del segnalante e di altri soggetti eventualmente coinvolti, saranno trattati in piena conformità a quanto stabilito dalla normativa vigente in materia di protezione dei dati personali, incluso il Reg. UE 679/2016 ("GDPR") e il D. Lgs. 196/2003. A tal fine la Società adotta una valutazione di impatto sulla protezione dei dati (DPIA).

Il trattamento dei dati personali di tutti i soggetti interessati coinvolti nel processo di Segnalazione è effettuato da parte della Società, nella sua qualità di titolare del trattamento ai sensi dell'art. 4(7) del regolamento (UE) 2016/679 (nel seguito, anche "GDPR"), nel pieno rispetto della normativa sulla tutela dei dati personali vigente. I dati personali che manifestamente non sono utili al trattamento di una specifica Segnalazione non sono raccolti o, se raccolti accidentalmente, sono cancellati immediatamente. La Società ha definito il proprio processo di gestione delle Segnalazioni, individuando ex art 32 del GDPR, misure tecniche e organizzative idonee a garantire un livello di sicurezza adeguato agli specifici rischi derivanti dai trattamenti effettuati, sulla base di una valutazione d'impatto sulla protezione dei dati ai sensi dell'art 35 del GDPR e disciplinando il

rapporto con eventuali soggetti esterni che trattano dati personali per suo conto ai sensi dell'articolo 28 del GDPR. Il trattamento dei dati personali effettuati ai fini della presente Procedura è svolto esclusivamente da personale espressamente autorizzato a trattare tali dati ai sensi degli articoli 29 e 32, paragrafo 4, del GDPR e dell'articolo 2-quaterdecies del codice in materia di protezione dei dati personali di cui al decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196. Si evidenzia che 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 dai soggetti autorizzati di cui al paragrafo precedente. La Società rende in favore degli interessati un'apposita informativa ai sensi degli art. 13 e 14 del GDPR, visualizzabile tramite la Piattaforma.

10. FORMAZIONE E INFORMAZIONE

La Società si impegna a diffondere i contenuti della presente procedura a tutti i soggetti interessati, interni ed esterni alla Società, attraverso apposite attività di informazione.

Le istruzioni allegate alla presente procedura sono pubblicate su:

- sito internet: www.mausitalia.it

La funzione HR assicura, per quanto di competenza, la divulgazione dei contenuti della procedura a tutti i dipendenti, organizzando apposita formazione.

11. ARCHIVIAZIONE

Gli organi, le direzioni e le funzioni coinvolte nelle attività disciplinate dalla presente Procedura assicurano, ciascuna per quanto di propria competenza, la tracciabilità dei dati e delle informazioni e provvedono alla conservazione e archiviazione della documentazione prodotta, cartacea e/o elettronica, in modo da consentire la ricostruzione delle diverse fasi del processo stesso, la riservatezza e la protezione dei dati personali del Segnalante e del Segnalato. I "dossier segnalazione" sono archiviati e conservati dal Comitato Whistleblowing, per il tramite degli utenti abilitati, con modalità e strumenti tali da garantirne sicurezza e riservatezza. Ai sensi dell'art. 14 del D.Lgs. 24/2023, la documentazione in originale, cartacea e/o elettronica, deve essere conservata per il tempo necessario al trattamento della Segnalazione e, comunque, non oltre cinque anni a decorrere dalla data della comunicazione dell'esito finale della procedura di Segnalazione

12. ALLEGATI

Istruzioni operative per l'utilizzo della piattaforma Whistleblowing

13. RIFERIMENTI NORMATIVI

- ✓ Direttiva UE 1937/2019
- ✓ Regolamento UE 679/2016 o GDPR
- ✓ Decreto legislativo n. 24/2023: ha attuato in Italia la Direttiva Europea n. 1937/2019 in materia di whistleblowing, abrogando le disposizioni in materia previste dalla legge n. 179/2017 per il settore pubblico e dal d.lgs. n. 231/2001 per quello privato;
- ✓ D.lgs. 231/01 del 2001 recante disciplina sulla responsabilità amministrativa delle persone giuridiche
- ✓ Schema 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 – procedure per la presentazione e gestione delle segnalazioni esterne – ANAC (AUTORITA' NAZIONALE ANTICORRUZIONE)