

ALLEGATO 1

Il Sistema di Segnalazione delle Violazioni

(cd. Sistema “Whistleblowing”) ai sensi D. Lgs. 24/2023.

Concetti preliminari

1. Le segnalazioni

Il Decreto Legislativo 24/2023 introduce la disciplina dei canali di segnalazione e delle condizioni per accedervi; prevede per le aziende che, come Industria Maimeri S.p.A. (in seguito Maimeri), non hanno impiegato nell'ultimo anno la media di almeno cinquanta lavoratori subordinati l'istituzione di un canale di segnalazione interno (con persona o ufficio dedicato oppure tramite un soggetto esterno con competenze specifiche).

1.1 La segnalazione interna

I soggetti del settore pubblico e i soggetti del settore privato, sentite le rappresentanze o le organizzazioni sindacali di cui all'articolo 51 del decreto legislativo n. 81 del 2015, attivano, ai sensi del presente articolo, propri canali di segnalazione interna, che garantiscano, anche tramite il ricorso a strumenti di crittografia, la riservatezza dell'identità della persona segnalante, della persona coinvolta e della persona comunque menzionata nella segnalazione, nonché del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione.

2. Oggetto delle segnalazioni

Possono essere oggetto di segnalazione tutte le condotte o il ragionevole sospetto di condotte illecite, anche di tipo omissivo, rilevanti ai sensi del decreto legislativo 231/01 ovvero che violino il Modello, i principi contenuti nel Codice Etico, le procedure interne e/o le disposizioni aziendali dell'azienda, di cui il segnalante sia venuto a diretta conoscenza in occasione e/o a causa dello svolgimento della propria attività lavorativa con l'azienda o in ragione del rapporto di collaborazione con la stessa;

Verranno prese in considerazione soltanto le segnalazioni che riguardano fatti riscontrati direttamente dal segnalante, e, quindi, non basati sul "sentito dire". La segnalazione non deve riguardare lamentele di carattere personale. Il segnalante non deve utilizzare l'istituto della segnalazione per scopi meramente personali, per rivendicazioni o ritorsioni, che rientrano nella più generale disciplina del rapporto di lavoro subordinato o di collaborazione, ovvero di lavoro autonomo, per i quali dovrà farsi riferimento alle relative disposizioni di legge, regolamentari o contrattuali. Le violazioni sopra riportate saranno oggetto di specifiche sanzioni. Anche le segnalazioni anonime, ossia senza identificazione del soggetto segnalante saranno prese in considerazione, anche se ciò non faciliterà l'eventuale attività di investigazione.

3. Destinatari del sistema di segnalazione delle violazioni

I destinatari del sistema di segnalazione sono:

- lavoratori subordinati;
- lavoratori autonomi che svolgono la propria attività lavorativa presso Maimeri;

- i lavoratori o i collaboratori, che svolgono la propria attività lavorativa presso aziende pubbliche o private che forniscono beni o servizi o che realizzano opere in favore di Maimeri;
- liberi professionisti e consulenti che prestano la propria attività presso Maimeri;
- volontari e tirocinanti, retribuiti e non retribuiti, che prestano la propria attività presso Maimeri;
- persone fisiche che detengono titoli azionari di Maimeri, qualora applicabile.

Per tutti i suddetti soggetti, la procedura si applica anche durante il periodo di prova e anteriormente o successivamente alla costituzione del rapporto di lavoro o altro rapporto giuridico.

La presente procedura si applica inoltre a:

- gli azionisti e persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza, anche qualora tali funzioni siano esercitate in via di mero fatto.

Ambito di applicazione

La presente procedura si applica al processo di gestione delle segnalazioni ricevute dall'OdV, cui Maimeri ha affidato l'incarico di gestire il canale di segnalazione interna, e alle funzioni di Maimeri coinvolte nella gestione del canale di segnalazione interna.

Essa definisce il quadro delle norme operative essenziali per la gestione delle segnalazioni, regolamentando e garantendo la ricezione, l'analisi e il trattamento di segnalazioni relative alle violazioni del Modello di Organizzazione e Gestione ex D. Lgs. 231/2001 e di disposizioni normative nazionali o dell'Unione europea che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato, di cui al paragrafo 3.2, e di cui i segnalanti siano venuti a conoscenza nel loro contesto lavorativo.

Gestione del canale interno di segnalazione

Maimeri ha istituito un apposito canale interno di segnalazione (<https://maimeri.whistlelink.com>) che garantisce la riservatezza dell'identità della persona segnalante, della persona coinvolta e della persona comunque menzionata nella segnalazione, nonché del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione.

1. Ruolo del gestore del canale interno di segnalazione

Maimeri ha affidato la gestione del canale di segnalazione all'OdV, di seguito anche "il Gestore".

Nell'ambito della gestione delle segnalazioni interne i membri dell'OdV:

- accedono alla piattaforma informatica utilizzando le credenziali ricevute dagli amministratori di sistema;
- verificano che venga rilasciato alla persona segnalante avviso di ricevimento della segnalazione

entro sette giorni dalla data di ricezione (l'avviso di ricevimento emesso automaticamente dalla piattaforma può essere verificato dal segnalante accedendo alla stessa con il codice univoco assegnato);

- procedono all'esame e alla gestione della segnalazione;
- mantengono le interlocuzioni con la persona segnalante e possono richiedere a quest'ultima, se necessario, integrazioni in termini di informazioni o documentazione;
- danno diligente seguito alle segnalazioni ricevute.

Le segnalazioni non saranno utilizzate oltre quanto necessario per dare adeguato seguito alle stesse. 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 dello stesso segnalante, a persone diverse da quelle competenti a ricevere o a dare seguito alle segnalazioni, espressamente autorizzate a trattare tali dati ai sensi degli articoli 29 e 32, paragrafo 4, del Regolamento (UE) 2016/679 e dell'articolo 2-quaterdecies del codice in materia di protezione dei dati personali di cui al D. Lgs. 196/2003 e s.m.i.

Nell'ambito del procedimento disciplinare che dovesse essere attivato nei confronti del lavoratore subordinato segnalato, l'identità della persona segnalante può essere rivelata solo in presenza del consenso espresso della persona segnalante alla rivelazione della propria identità, qualora la contestazione sia fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione e la conoscenza dell'identità della persona segnalante sia indispensabile per la difesa dell'incolpato.

In quest'ultimo caso, nonché nelle procedure di segnalazione interna ed esterna, quando la rivelazione della identità della persona segnalante e delle informazioni da cui può evincersi tale identità è indispensabile anche ai fini della difesa della persona coinvolta, la persona segnalante verrà avvisata mediante comunicazione scritta delle ragioni della rivelazione dei dati riservati.

2. Fasi operative

2.1 Invio della segnalazione

Le segnalazioni possono essere inviate accedendo al link <https://maireri.whistlelink.com>.

Nella pagina web iniziale il segnalante potrà disporre di informazioni normative chiare ed esaustive relative alla normativa "whistleblowing" ed istruzioni operative circa le azioni da svolgere per effettuare la segnalazione e per poterne monitorare la gestione.

Cliccando su "Invia la segnalazione qui" il segnalante accederà ad un form nel quale potrà inserire le informazioni relative alla segnalazione da effettuare.

Il segnalante è tenuto a compilare in modo chiaro, preciso e circostanziato le sezioni del modulo fornendo le informazioni richieste come obbligatorie e il maggior numero possibile di quelle facoltative. In

alternativa alla compilazione del modulo, il segnalante, utilizzando il pulsante “Voglio inviare una segnalazione in formato audio” può inoltrare una segnalazione in forma orale registrando un file audio di durata fino a 10 minuti.

Possono costituire oggetto di segnalazione condotte illecite rilevanti ai sensi del decreto legislativo 231/2001, o violazioni dei modelli di organizzazione e gestione ivi previsti.

Il Gestore, analizzato il contenuto della segnalazione, valuterà in fase di “accertamento” se la segnalazione può rientrare nell’ambito di applicazione della normativa fornendo al segnalante riscontri ben circostanziati.

Il segnalante potrà decidere se mantenere l’anonimato oppure identificarsi; avrà la possibilità di citare eventuali altri soggetti all’interno della segnalazione.

Anche le segnalazioni anonime, ossia senza identificazione del soggetto segnalante, saranno prese in considerazione.

Una volta inviata la segnalazione, la piattaforma restituisce un messaggio di conferma dell’inserimento contenente un codice identificativo, generato in modo casuale e automatico dalla piattaforma. Tale codice permette al segnalante di accedere alla propria segnalazione, di mantenere interloquazioni con il Gestore della segnalazione, di conoscerne gli esiti e per fornire specificazioni o ulteriore documentazione. Il codice univoco della segnalazione deve essere conservato a cura del segnalante. Si precisa che in caso di smarrimento del codice univoco il segnalante non potrà più accedere alla segnalazione.

2.2 Accertamento e fase istruttoria

Il Gestore dovrà esaminare tutte le segnalazioni ricevute al fine di individuare quelle per le quali dare avvio alla fase istruttoria.

Il Gestore, nell’esaminare le segnalazioni ricevute, potrà incontrare le seguenti casistiche:

- Segnalazione non rientrante nel perimetro normativo: in tal caso comunicherà al segnalante di non poter procedere all’avvio della fase istruttoria motivandone le ragioni . È possibile pre-impostare all’interno della piattaforma un messaggio standard. Nel caso in cui il servizio di gestione delle segnalazione venga esternalizzato, il gestore prima di procedere all’invio della risposta potrà concordare la stessa con il referente designato dall’azienda.
- Segnalazione rientrante nel perimetro normativo: in questo caso il Gestore, anche se esternalizzato, potrà procedere con la fase istruttoria richiedendo eventualmente al segnalante di produrre documentazione aggiuntiva rispetto a quella inviata inizialmente.
- Il Gestore del canale di segnalazione avvia la propria attività istruttoria nel rispetto dei principi di imparzialità e riservatezza. Nel corso delle verifiche, il Gestore del canale di segnalazione può chiedere il supporto delle funzioni aziendali e/o organi di controllo e di vigilanza interni, di volta

in volta competenti e, ove ritenuto opportuno, di Autorità pubbliche, o, ancora, di consulenti esterni specializzati nell'ambito della segnalazione ricevuta ed il cui coinvolgimento sia funzionale all'accertamento della segnalazione, assicurando la riservatezza e l'anonimizzazione dei dati personali eventualmente contenuti nella segnalazione.

Le strutture eventualmente interessate dall'attività di verifica del Gestore delle segnalazioni garantiscono la massima e tempestiva collaborazione.

2.3 Riscontro

Il Gestore del canale, entro tre mesi dalla data di invio dell'avviso di ricevimento, conclusa la fase di accertamento, fornisce al segnalante le informazioni relative al seguito (valutazione della sussistenza dei fatti segnalati, esito delle indagini e eventuali misure adottate) che viene dato o che si intende dare alla segnalazione.

Il riscontro viene dato utilizzando le apposite funzioni della piattaforma (il riscontro deve essere verificato dal segnalante accedendo alla piattaforma con il codice univoco assegnato).

Le strutture eventualmente interessate nel formulare il riscontro, sempre assicurando la riservatezza e l'anonimizzazione dei dati personali eventualmente contenuti nella segnalazione, garantiscono la massima e tempestiva collaborazione consci che eventuali ritardi rispetto ai tempi previsti dalla normativa potrebbero determinare eventuali sanzioni.

3. Conservazione della documentazione

Le segnalazioni (ivi incluse quelle vocali) e la relativa documentazione sono conservate 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, nel rispetto degli obblighi di riservatezza di cui all'articolo 12 del D. Lgs. 24/2023 e del principio di cui agli articoli 5, paragrafo 1, lettera e), del regolamento (UE) 2016/679 e 3, comma 1, lettera e).

Tutela del segnalante

Le misure di protezione si applicano quando ricorrono le seguenti condizioni:

- essere un soggetto compreso nell'elenco dei destinatari;
- le informazioni sulle violazioni segnalate o divulgate pubblicamente rientrino nell'ambito oggettivo previsto dal decreto;
- che il segnalante al momento della segnalazione o della divulgazione pubblica avesse fondato motivo di ritenere veritiere le informazioni;
- che la segnalazione sia effettuata secondo le procedure previste dai canali interni o esterni;
- che la divulgazione pubblica sia fatta alle condizioni previste dalla normativa.

Sono vietati nei confronti del segnalante atti ritorsivi o misure discriminatorie, dirette o indirette, aventi effetti sulle condizioni di lavoro, per motivi collegati direttamente o indirettamente alla segnalazione.

Per misure ritorsive o discriminatorie si intendono, a titolo esemplificativo:

- il licenziamento, la sospensione o misure equivalenti;
- la retrocessione di grado o la mancata promozione;
- il mutamento di funzioni, il cambiamento del luogo di lavoro, la riduzione dello stipendio, la modifica dell'orario di lavoro;
- la sospensione della formazione o qualsiasi restrizione dell'accesso alla stessa;
- le note di merito negative o le referenze negative;
- l'adozione di misure disciplinari o di altra sanzione, anche pecuniaria;
- la coercizione, l'intimidazione, le molestie o l'ostracismo;
- la discriminazione o comunque il trattamento sfavorevole;
- la 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;
- il mancato rinnovo o la risoluzione anticipata di un contratto di lavoro a termine;
- 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;
- l'annullamento di una licenza o di un permesso;
- la richiesta di sottoposizione ad accertamenti psichiatrici o medici.

La tutela delle persone segnalanti si applica anche qualora la segnalazione o la divulgazione pubblica di informazioni avvenga nei seguenti casi:

- quando il rapporto giuridico con l'azienda 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.

Le misure di protezione si applicano anche:

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

Quando è accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale della persona segnalante per i reati di diffamazione o di calunnia o comunque per i medesimi reati commessi con la denuncia all'autorità giudiziaria o contabile ovvero la sua responsabilità civile, per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave, le tutele per il segnalante non sono garantite.