

Policy Whistleblowing

**Makro Labelling S.r.l.
a socio unico**

Sommario

Introduzione.....	3
Premessa e nuovo contesto normativo	3
Termini e definizioni.....	3
2. Soggetti che possono fare segnalazioni.....	6
3. Diritti e garanzie riconosciuti	6
4. Oggetto e contenuto della Segnalazione:.....	6
5. Governance	7
5.1 Compiti e obblighi del Gestore delle segnalazioni	8
5.2 Funzioni aziendali competenti a ricevere o a dare seguito della Segnalazione.....	8
6. Funzioni coinvolte nel caso di segnalazioni riferite al GS.....	9
7. Gestione dell'informazione da parte del Segnalante	9
8. Canali di segnalazione e condizioni per accedervi.....	9
8.1 Accesso al canale interno e presupposti per la segnalazione.....	10
8.1.1 Tutela della documentazione inerente alla segnalazione interna	11
8.2 Accesso al canale esterno e presupposti per la segnalazione	11
8.3 Divulgazione pubblica	12
8.4 Denuncia all'Autorità giudiziaria.....	13
9. Sanzioni.....	13
10. Comunicazione	14
11. Formazione e sensibilizzazione.....	14
12. Pubblicità e successive modifiche	14

Introduzione

Premessa e nuovo contesto normativo

La presente policy (per brevità anche “PW), a seguito dell’entrata in vigore del d.lgs.24/2023 recante “Attuazione della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo del Consiglio, del 23 ottobre 2019, riguardante la 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’ora in avanti anche “Decreto”) la Società ha ritenuto necessario adottare la presente con lo scopo di regolamentare la modalità di Segnalazione Whistleblowing (per brevità “SW”) e, la relativa gestione procedurale.

i Segnalanti, sono pertanto tenuti a prendere visione e rispettare la presente procedura, anche al fine di evitare l’utilizzo illecito ed ogni abuso dello strumento “Whistleblowing”.

Campo di applicazione

Il presente documento si applica a tutto il personale interno, ai collaboratori e ad ogni soggetto che è coinvolto in una segnalazione Whistleblowing

SCOPO

Il “Whistleblowing” è uno strumento per segnalare le violazioni di disposizioni normative nazionali o dell’Unione europea che ledono l’interesse o l’integrità di Makro Labelling S.r.l. a socio unico.

La finalità del presente documento è quella regolare il fenomeno le SW, agevolando i Segnalanti all’attività di far emergere, tramite la Segnalazione, fatti/eventi di illiceità all’interno del contesto lavorativo.

Con il W si garantisce il diritto del Segnalante a esplicitare situazioni o condizioni ritenute di illiceità; utilizzando il canale interno cartaceo istituito e messo a disposizione dei Segnalanti. La Società, ha definito, infatti, il proprio modello di ricevimento e gestione delle segnalazioni interne, individuando 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.

Resta fermo il diritto per il Segnalante, qualora ne ricorrano i presupposti di legge, di ricorrere agli altri canali di Segnalazione.

La presente PW vuole chiarire possibili dubbi o incertezze sul processo di gestione della Segnalazione, eliminando eventuali elementi che possano ostacolare o disincentivare il ricorso a tale strumento, come ad esempio i timori di ritorsioni, discriminazioni o conseguenze dannose derivanti dall’aver effettuato una SW.

Termini e definizioni

SEGNALAZIONE WHISTLEBLOWING (SW)

Comunicazione orale (incontro diretto) o scritta che ha per oggetto informazioni sulle violazioni svolta, nel rispetto di legge, tramite l’utilizzo di canali interni e/o esterni, divulgazione pubblica o denuncia all’autorità giudiziaria. SW può essere definita tale solo se dotata dei requisiti di procedura, soggettivi ed oggettivi previsti dalla norma; diversamente essa sarà gestita come ordinaria e non potranno esser garantite al Segnalante le misure di protezione previste dalla legge.

SEGNALAZIONE IN MALA FEDE: Segnalazione infondata effettuata con **dolo o colpa grave**. Si considerano effettuate con “dolo”, le Segnalazioni fatte con la consapevolezza dell’infondatezza della denuncia (es. segnalazione di un fatto falso, o rivelarsi palesemente infondata, opportunistica e/o volta a trarre un vantaggio e/o a danneggiare altri soggetti, e/o a scopi emulativi o ritorsivi). Si considerano effettuate con “colpa grave” le Segnalazioni imprecise, vaghe e non approfondite effettuate in maniera imprudente, travisando negligenemente (senza attenzione e/o cura) i fatti o non curandosi di verificarne l’esistenza e/o veridicità (ad es. segnalando condotte senza alcuna prova e senza curarsi che i fatti si siano realmente verificati);

INFORMAZIONI SULLE VIOLAZIONI

Informazioni, compresi i fondati sospetti, riguardanti violazioni commesse o che, sulla base di elementi concreti, potrebbero essere commesse nell’organizzazione con cui la persona Segnalante o colui che sporge denuncia all’autorità giudiziaria intrattiene un rapporto giuridico (ai sensi dell’articolo 3, comma 1 o 2 del d.lgs.24/2023), nonché gli elementi riguardanti condotte volte ad occultare tali violazioni

VIOLAZIONI

Come previsto dalla legge, è possibile segnalare le seguenti violazioni:

- *condotte illecite rilevanti adottate dalla società;*
- *violazioni del diritto dell’UE, tassativamente previste nell’Allegato 1 al d.lgs. n. 24/2023 e di tutte le disposizioni nazionali che ne danno attuazione;*
- *atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell’Unione Europea (art. 325 del TFUE lotta contro la frode e le attività illegali che ledono gli interessi finanziari dell’UE) come individuati nei regolamenti, direttive, decisioni, raccomandazioni e pareri dell’UE (art. 2, co. 1, lett. a) n. 4 del d.lgs.24/2023)*
- *atti od omissioni riguardanti il mercato interno, che compromettono la libera circolazione delle merci, delle persone, dei servizi e dei capitali (art. 26, paragrafo 2, del TFUE). Sono ricomprese le violazioni delle norme dell’UE in materia di concorrenza e di aiuti di Stato, di imposta sulle società e i meccanismi il cui fine è ottenere un vantaggio fiscale che vanifica l’oggetto o la finalità della normativa applicabile in materia di imposta sulle società (art. 2, co. 1, lett. a) n. 5 del d.lgs.24/2023)*
- *atti o comportamenti che vanificano l’oggetto o la finalità delle disposizioni dell’Unione Europea nei settori di cui ai n. 3, 4 e 5 (art. 2, co. 1, lett. a) n. 6 del d.lgs.24/2023).*

RISCONTRO: comunicazione al Segnalante di informazioni relative al ricevimento della segnalazione, seguito che viene dato o che si intende dare alla Segnalazione;

PERSONA SAGNALANTE *La persona fisica che effettua la segnalazione o la divulgazione pubblica di informazioni sulle violazioni acquisite nell’ambito del proprio contesto lavorativo. (es. dipendenti, liberi professionisti, consulenti, volontari, tirocinanti, gli azionisti e le persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza, gli ex dipendenti, i lavoratori in prova e coloro che sono in corso di selezione o comunque in una fase precontrattuale);*

facilitatore: Nel decreto il facilitatore è definito come una “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”.

La norma, utilizzando il termine “assistenza”, fa riferimento a un soggetto che fornisce consulenza o sostegno al segnalante e che opera nel medesimo contesto lavorativo del segnalante.

PERSONA COINVOLTA (segnalato)

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.

ALTRI SOGGETTI CHE ASSUMONO UN RUOLO NELL'AMBITO DEL PROCESSO DI SEGNALAZIONE

Soggetti che per il loro rapporto con la persona segnalante o la persona coinvolta, possono essere attribuite le stesse tutele del segnalante:

- *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 (c.d. facilitatore);*
- *persone del medesimo contesto lavorativo del segnalante, denunciante o di chi effettua una divulgazione pubblica e che sono legate ad essi da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado;*
- *colleghi di lavoro del segnalante, denunciante o di chi effettua una divulgazione pubblica, che lavorano nel medesimo contesto lavorativo della stessa e che hanno con detta persona un rapporto abituale e corrente*
- *enti di proprietà - in via esclusiva o in compartecipazione maggioritaria di terzi - del segnalante, denunciante o di chi effettua una divulgazione pubblica;*
- *enti presso i quali il segnalante, denunciante o chi effettua una divulgazione pubblica lavorano (art. 3, co. 5, lett. d));*
- *enti che operano nel medesimo contesto lavorativo del segnalante, denunciante o di chi effettua una divulgazione pubblica.*

GESTORE DELLE SEGNALAZIONI

Soggetto/i o organo/i che ha/hanno il compito di ricevere, analizzare, verificare, processare (anche con l'eventuale supporto di altre funzioni dell'organizzazione) le Segnalazioni.

CANALE DI SEGNALAZIONE INTERNO: canale di segnalazione attivato e gestito dalla Società

CANALE DI SEGNALAZIONE ESTERNO: canale di segnalazione attivato e gestito dall'ANAC (Autorità amministrativa indipendente, deputata a gestire in via esclusiva le segnalazioni di propria competenza, pervenute tramite il canale esterno attuando le proprie procedure. Inoltre, è competente a ricevere in via esclusiva le comunicazioni di presunte ritorsioni ricevute da parte dei soggetti Segnalanti nonché Soggetti che assumono un ruolo nell'ambito del processo di segnalazione, nonché ad irrogare le sanzioni amministrative previste dalla legge.

CONTESTO LAVORATIVO: attività lavorative o professionali, presenti o passate, attraverso le quali, indipendentemente dalla natura di tali attività, una persona acquisisce informazioni sulle violazioni e nel cui ambito potrebbe rischiare di subire ritorsioni in caso di segnalazione o di divulgazione pubblica o di denuncia all'autorità giudiziaria o contabile.

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 al Segnalante o alla persona che ha sporto la denuncia, in via diretta o indiretta, un danno ingiusto (ad esempio, licenziamento e demansionamento)

2. Soggetti che possono fare segnalazioni

La PW della Società, per espressa previsione normativa, è rivolta a tutte le persone che intendono segnalare informazioni sulle violazioni presunte di cui sono venuti a conoscenza nell'ambito del proprio contesto lavorativo. In termini generali, essa si rivolge anche a tutti coloro che vogliono acquisire maggiori informazioni sul fenomeno e sull'istituto del c.d. "whistleblowing".

Considerando la sussistenza del requisito fondamentale legato all'apprensione delle informazioni sulle violazioni nell'ambito del contesto lavorativo, sono individuati i soggetti legittimati ad effettuare una SW:

- *lavoratori subordinati attivi, in prova, ed ex-lavoratori;*
- *candidati in fase di selezione;*
- *lavoratori autonomi o collaboratori che svolgono la propria attività lavorativa presso la Società;*
liberi professionisti e consulenti che prestano la propria attività presso la Società;
- *volontari e tirocinanti, retribuiti e non retribuiti, che prestano la propria attività presso la Società;*
- *gli azionisti e le persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza, anche qualora tali funzioni siano esercitate in via di mero fatto, presso la Società.*

3. Diritti e garanzie riconosciuti

La Società si impegna a tutelare la riservatezza delle informazioni acquisite tramite la Segnalazione, riconoscendo tutti i diritti previsti dalla legge applicabile, quali ad esempio segretezza dei dati del segnalante e facilitatori e garanzia di protezione contro ritorsioni.

4. Oggetto e contenuto della Segnalazione:

Non tutte le condotte presumibilmente illecite rientrano nel campo di applicazione della disciplina della SW.

Cosa è possibile segnalare:

- ⇒ *condotte illecite rilevanti*
- ⇒ *illeciti amministrativi, contabili, civili o penali nei settori che non rientrano negli ambiti sotto riportati;*
- ⇒ *illeciti che rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione europea o nazionali 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 al d.lgs.24/2023, 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; 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;*
- ⇒ *Violazioni del codice di condotta (molestie, mobbing)*

Nel modello di SW messo a disposizione della Società, il Segnalante è chiamato a precisare quella che, sulla base degli elementi in suo possesso e già descritti in precedenza, egli ritiene rientrare nello schema oggettivo delineato dal legislatore.

NON è CONSENTITO SEGNALARE:

- *pettegolezzi;*
- *indiscrezioni o vociferazioni scarsamente attendibili (cd. voci di corridoio);*
- *conflitti interpersonali tra la persona segnalante e un altro lavoratore o i superiori gerarchici;*
- *fatti oggetto di vertenze di lavoro, anche in fase precontenziosa, nonché discriminazioni tra colleghi;*
- *assenza manifesta di alcuna lesione, nemmeno tentata presente o futura, dell'interesse o dell'integrità della Società;*
- *le notizie palesemente prive di fondamento, le informazioni che sono già totalmente di dominio pubblico*
- *le irregolarità, qualora non costituiscano elementi concreti tali da far ritenere al Segnalante che potrebbe essere commessa una delle violazioni previste dal decreto;*
- *le contestazioni, rivendicazioni o richieste legate ad un interesse di carattere personale che attengono esclusivamente ai propri rapporti individuali di lavoro ovvero inerenti ai propri rapporti di lavoro con le figure gerarchicamente sovraordinate.*
- *le segnalazioni di violazioni in materia di sicurezza nazionale, nonché di appalti relativi ad aspetti di difesa o di sicurezza nazionale, a meno che tali aspetti rientrino nel diritto derivato pertinente dell'Unione europea;*
- *relativamente a informazioni classificate, segreto professionale forense e medico e segretezza delle deliberazioni degli organi giurisdizionali, si applicano le disposizioni nazionali o dell'Unione europea;*

Al Segnalante è richiesto di fornire tutti gli elementi in suo possesso, utili a consentire ai soggetti preposti alla gestione della SW di procedere alle dovute ed appropriate verifiche ed accertamenti a riscontro della fondatezza dei fatti. La SW deve essere il più possibile circostanziata al fine di consentirne la corretta verifica dei fatti, e dare diligente seguito alla stessa, nonché riscontro entro i termini previsti dalla legge.

5. Governance

Nell'ambito della gestione della SW, ai sensi dell'art.4, co.2 del d.lgs.24/2023, l'azienda ha individuato nell'ufficio Compliance del Gruppo Sidel, un team di soggetti che assumeranno il ruolo di Gestori delle segnalazioni (di seguito anche "GS").

Il GS è l'unico soggetto dell'ente che riceve e gestisce, salvo il caso di cui al punto 6, la segnalazione inviata mediante il canale interno. Egli dispone di risorse e autorità sufficienti per svolgere efficacemente la propria funzione.

Il GS, nell'ambito della gestione della SW, deve mantenere durante tutto il suo mandato le caratteristiche di autonomia e indipendenza decisionale nell'ambito del processo, oltre che elevati standard di formazione al fine di ottemperare al ruolo e ai compiti previsti dalla legge.

La custodia delle identità del segnalante è affidata al Custode delle Identità che non accede alle informazioni ma è in possesso della busta che contiene i dati del segnalante per consentire su istanza motivata l'accesso e il ricongiungimento delle identità al corpo della segnalazione da parte del Gestore della segnalazione. Tale accesso

può anche essere negato dal custode qualora reputi che non vi siano le dovute motivazioni al rilascio di tali dati personali.

La Società rende disponibili tutte le informazioni previste dalla legge sia nei luoghi di lavoro, nonché sul proprio sito internet nella sezione dedicata al *whistleblowing*.

Fermo restando il ruolo GS quest'ultimo, essendo sfornito di poteri di natura sanzionatoria, all'esito della procedura di valutazione della segnalazione, provvederà a comunicare le proprie valutazioni al CdA per le determinazioni del caso inerenti ai provvedimenti da attuare.

5.1 Compiti e obblighi del Gestore delle segnalazioni

Al GS spetta, nel rispetto della legge 24/2023 e alle linee il compito e il dovere:

- o di rilasciare al Segnalante avviso di ricevimento della Segnalazione **entro sette giorni dalla data di ricezione;**
- o di mantenere le interlocuzioni con la persona segnalante e richiedere a quest'ultima, se necessario, integrazioni;
- o di dare diligente seguito alle Segnalazioni ricevute;
- o di fornire riscontro alla Segnalazione **entro tre mesi dalla data dell'avviso di ricevimento** o, in mancanza di tale avviso, **entro tre mesi dalla scadenza del termine di sette giorni dalla presentazione della segnalazione;**
- o di verificare la messa a disposizione di informazioni chiare sul canale, sulle procedure e sui presupposti per effettuare le segnalazioni interne, nonché sul canale, sulle procedure e sui presupposti per effettuare le Segnalazioni esterne con il supporto delle funzioni aziendali competenti; di attenersi e rispettare le procedure di gestione della SW;
- o di segnalare alle funzioni competenti eventuali disservizi rispetto al corretto funzionamento del canale interno di segnalazione informatizzato;
- o di rispettare la legge applicabile alla gestione della SW;
- o di garantire la riservatezza e la protezione dei dati acquisiti nella SW;
- o di inviare immediatamente alla funzione HR tutta la documentazione oggetto della presunta SW qualora egli sia individuato PS.

Il GS agisce con imparzialità e riservatezza e qualora ritenuto necessario al fine di risolvere in modo appropriato la Segnalazione, il GS nella fase dell'investigazione potrà avvalersi del supporto delle funzioni o strutture aziendali interne (anche non direttamente coinvolte nell'oggetto della SW) per svolgere l'accertamento, nonché di consulenti o esperti dotati di competenze tecniche specifiche.

La violazione dell'obbligo di riservatezza è fonte di responsabilità disciplinare, fatta salva ogni ulteriore forma di responsabilità prevista dalla legge.

5.2 Funzioni aziendali competenti a ricevere o a dare seguito della Segnalazione

Fermo restando i principi che regolano l'autonomia e l'indipendenza dell'operato del GS nell'ambito della gestione della SW, lo stesso, a determinate condizioni, può coinvolgere e/o riferire immediatamente a determinati organi o altre funzioni aziendali ai fini della più corretta ed efficace assunzione delle decisioni e risoluzione del caso di cui alla Segnalazione ricevuta.

Questo, a mero titolo esemplificativo, potrebbe avvenire in caso di Segnalazioni su fatti particolarmente gravi, oppure che riguardano un soggetto apicale, o che hanno una immediata riconoscibilità come evento, se veritiero, potenzialmente in grado di ledere in modo significativo l'immagine della Società.

A tal scopo, il GS procederà, in base alla procedura *whistleblowing* interna in fase di *triage* interno, a valutare gli indici di gravità della condotta segnalata: sulla base delle risultanze di tale prima valutazione a eseguito del ricevimento di una presunta SW, riferisce: HR e CdA

Le citate funzioni aziendali, qualora coinvolte nel processo di gestione della segnalazione *whistleblowing* da parte del GS sono obbligate a rispettare tutte le istruzioni conferite dalla Società per il trattamento dei dati personali acquisiti

6. Funzioni coinvolte nel caso di segnalazioni riferite al GS

Qualora la persona Coinvolta nella presunta SW coincida con il un soggetto facente parte del GS, il contenuto della segnalazione sarà inibito a tale soggetto e lo stesso sarà tempestivamente stesa sarà tempestivamente portata all'attenzione del responsabile HR che, con la collaborazione di eventuali altre risorse aziendali, condurrà tutte le attività di accertamento previste dalla procedura WB.

Il Responsabile HR, in tale esclusiva ipotesi, svolgerà il ruolo di gestore della SW, impegnandosi a rispettare tutti gli obblighi imposti al GS.

Il GS è obbligato a segnalare tale emergenza, a pena revoca dell'incarico.

7. Gestione dell'informazione da parte del Segnalante

Nel caso in cui un Segnalante sia in possesso di informazioni, compresi i fondati sospetti, riguardanti presunte violazioni commesse o che, sulla base di elementi concreti, potrebbero essere commesse nell'organizzazione con cui intrattiene un rapporto giuridico qualificato, nonché di elementi riguardanti condotte volte ad occultare tali presunte violazioni, ha il diritto di portarle a conoscenza della Società.

A tale scopo, ha l'obbligo di attivarsi mediante l'attivazione del canale interno istituito dalla Società o, ricorrendone i presupposti, gli altri strumenti di segnalazione previsti dalla legge.

Il mancato soddisfacimento dei requisiti di legge per l'effettuazione di una SW risulta dirimente rispetto all'ammissibilità o meno della stessa, precludendo, oltre il riconoscimento delle misure di protezione previste, il corretto seguito e il riscontro alla SW.

8. Canali di segnalazione e condizioni per accedervi

La persona fisica che intende effettuare una segnalazione di informazioni sulle violazioni acquisite nell'ambito del proprio contesto lavorativo, deve attivare, in via esclusiva o, qualora ne ricorrano i presupposti di legge in via alternativa, i seguenti canali:

CANALE INTERNO

Scritta

- *invio della segnalazione per posta raccomandata, facendo la massima attenzione a non esporre sulla busta i dati del mittente, ed inviare il tutto al GESTORE DELLE SEGNALAZIONI,, apponendo la dicitura "Riservato"*
- *segnalazione tramite l'apposita piattaforma a norma di legge*

Vocale

- *Tramite registrazione vocale o telefonata al numero dedicato*

CANALE ESTERNI

- collegandosi al sito web dell'ANAC accedendo al servizio sulla piattaforma dedicata raggiungibile al seguente link: <https://www.anticorruzione.it/-/whistleblowing>.

DIVULGAZIONE PUBBLICA

- tramite mezzi di diffusione in grado di raggiungere un numero elevato di persone.

Resta fermo il diritto e la facoltà della persona Segnalante di rivolgersi alle Autorità giudiziarie, per inoltrare una denuncia di condotte illecite di cui siano venuti a conoscenza in un contesto lavorativo privato.

8.1 Accesso al canale interno e presupposti per la segnalazione

Vengono d'appresso evidenziate le condizioni di legge per poter accedere al canale interno di segnalazione istituito dalla Società:

Condizioni per utilizzare il canale interno aziendale

- segnalazione scritta
- rientrare nell'ambito applicativo soggettivo previsto dalla legge;
- rientrare nell'ambito del contesto lavorativo previsto dalla legge;
- rientrare nell'ambito applicativo oggettivo previsto dalla legge;
- la condotta oggetto della Segnalazione di illecito non è oggetto di indagini in corso da parte di Pubbliche Autorità;
- la condotta oggetto della Segnalazione non attiene a fatti già noti e/o oggetto di contenzioso pendente tra la Società e la persona Segnalante.

NOTE IMPORTANTI

Il Segnalante, prima di effettuare la SW, deve verificare attentamente i seguenti requisiti:

- *acquisire o aver acquisito le informazioni sulle violazioni nell'ambito del proprio contesto lavorativo;*
- *rientrare nella categoria qualificata di soggetti legittimati;*
- *i fatti oggetto di SW rientrano tra quelli tassativamente previsti dalla legge; accertarsi della veridicità delle informazioni riguardanti le violazioni;*
- *valutare la concretezza degli elementi in possesso a supporto della SW, nonché la fondatezza dei propri sospetti riguardanti violazioni commesse o che si ritiene che potrebbero essere commesse nell'organizzazione;*
- *essere in possesso di rilevanti elementi riguardanti condotte volte ad occultare tali violazioni;*
- *basare la SW su una convinzione ragionevole che le informazioni sulle violazioni segnalate, divulgate o denunciate, siano veritiere e non, quindi, illazioni;*
- *non simulare condizioni di legge per l'effettuazione di una SW inesistenti o non dimostrabili.*

MODALITA' DI SEGNALAZIONE POSTA CARTACEA

- compilare per iscritto il modulo di segnalazione* adottato dalla società unire a questo gli atti che ritiene necessari per comprovare la violazione e richiudere il tutto in una busta con sopra la dicitura "Segnalazione"

- *Compilare per iscritto il modulo dati segnalante* e punti di contatto predisposto dalla società ed inserirlo in una busta chiusa con sopra la dicitura “Dati segnalante”*
- *Predisporre una terza busta, nella quale andranno inserite le due buste precedenti, richiudere con cura ed inviare per raccomandata al gestore delle segnalazioni all’indirizzo fornito da Makro Labelling Srl. Si raccomanda la massima attenzione nel non ESPORRE i propri dati sulla terza busta (non scrivere il mittente).*

sempre possibile per il Segnalante ritirare la segnalazione mediante apposita comunicazione da trasmettere attraverso il canale originariamente prescelto per l’inoltro della stessa. In tale specifico caso, gli accertamenti eventualmente già avviati a seguito della segnalazione si arresteranno.

8.1.1 Tutela della documentazione inerente alla segnalazione interna

Le segnalazioni interne e la relativa documentazione sono conservate per il tempo necessario al trattamento della stessa e comunque non oltre cinque anni a decorrere dalla data della comunicazione dell'esito finale della procedura di segnalazione.

La piattaforma adottata dalla Società per l’effettuazione delle segnalazioni, garantisce appropriate misure di sicurezza capaci di garantire la conservazione della documentazione, preservare la segnalazione da un eventuale utilizzo improprio, perdita di riservatezza e perdita d’integrità.

La Società e il GS si impegnano al rispetto degli obblighi di riservatezza sanciti nelle procedure e nella documentazione aziendale in tema di SW, nonché dei principi applicabili al trattamento di dati personali di cui all’art.5 (in modo particolare quello di conservazione previsto dal par.1, lett.e) del regolamento (UE) 2016/679 (GDPR) e dal d.lgs.196/03 e s.m.i. Sul punto si precisa che il divieto di rivelare l’identità del segnalante è da riferirsi non solo al nominativo del segnalante ma anche a qualsiasi altra informazione o elemento della segnalazione, ivi inclusa la documentazione ad essa allegata, dal cui disvelamento si possa dedurre direttamente o indirettamente l’identità del Segnalante.

8.2 Accesso al canale esterno e presupposti per la segnalazione

Il ricorso al canale esterno di segnalazione attivato dall’Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC), è ammesso solo a determinate condizioni legislativamente stabilite.

Condizioni per ricorrere al canale esterno

- non è prevista, nell'ambito del contesto lavorativo della persona Segnalante, l'attivazione obbligatoria del canale di segnalazione interna;
- il canale di segnalazione interna non è attivo o, anche se attivato, non è conforme alla legge;
- la persona Segnalante ha già effettuato una segnalazione interna e la stessa non ha avuto seguito;
- la persona Segnalante ha fondati motivi di ritenere che, se effettuasse una segnalazione interna, alla stessa non sarebbe dato efficace seguito ovvero che la stessa segnalazione possa determinare il rischio di ritorsione;
- la persona Segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

NOTE IMPORTANTI

Il Segnalante, prima di effettuare la SW tramite la piattaforma attivata dall’ANAC, deve verificare attentamente le condizioni, i requisiti nonché esser in possesso delle seguenti informazioni:

- *verificare il soddisfacimento, al momento della sua presentazione, di almeno uno dei requisiti richiesti dalla legge;*
- *al pari della Società, l'ANAC ha attivato un canale di segnalazione esterna che garantisce, anche tramite il ricorso a strumenti di crittografia, la riservatezza dell'identità della persona Segnalante, della persona Coinvolta e della persona Menzionata nella Segnalazione, nonché del contenuto della Segnalazione e della relativa documentazione.*
- *l'Autorità garantisce la stessa riservatezza anche quando la Segnalazione viene effettuata attraverso canali diversi o perviene a personale diverso da quello addetto al trattamento delle segnalazioni, al quale viene in ogni caso trasmessa senza ritardo.*
- *è possibile effettuare segnalazioni esterne in forma scritta tramite la piattaforma informatica oppure in forma orale attraverso linee telefoniche o sistemi di messaggistica vocale*
- *su richiesta della persona Segnalante, è possibile effettuare segnalazioni in forma orale mediante un incontro diretto fissato entro un termine ragionevole.*
- *la segnalazione esterna presentata ad un soggetto diverso dall'ANAC è trasmessa a quest'ultima, entro sette giorni dalla data del suo ricevimento, dando contestuale notizia della trasmissione alla persona Segnalante;*
- *l'ANAC può non dare seguito alle segnalazioni che riportano violazioni di lieve entità e procedere alla loro archiviazione.*

8.3 Divulgazione pubblica

Con la divulgazione pubblica le informazioni sulle violazioni sono rese di pubblico dominio tramite la stampa o mezzi elettronici o comunque attraverso mezzi di diffusione in grado di raggiungere un numero elevato di persone.

Condizioni per poter effettuare una divulgazione pubblica

- la persona Segnalante ha preventivamente effettuato una segnalazione interna ed esterna ovvero ha effettuato direttamente una segnalazione esterna, alle condizioni e con le modalità previste dalla legge e non è stato dato riscontro nei termini previsti, in merito alle misure previste o adottate per dare seguito alle segnalazioni;
- la persona Segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse;
- la persona Segnalante ha fondato motivo di ritenere che la segnalazione esterna possa comportare il rischio di ritorsioni o possa non avere efficace seguito in ragione delle specifiche circostanze del caso concreto, come quelle in cui possano essere occultate o distrutte prove oppure in cui vi sia fondato timore che chi ha ricevuto la segnalazione possa essere colluso con l'autore della violazione o coinvolto nella violazione stessa.

NOTE IMPORTANTI

Il Segnalante, prima di effettuare una divulgazione pubblica, deve verificare attentamente le condizioni, i requisiti nonché esser in possesso delle seguenti informazioni:

verificare il soddisfacimento, al momento della sua presentazione, di almeno uno dei requisiti richiesti dalla legge;

restano ferme le norme sul segreto professionale degli esercenti la professione giornalistica, con riferimento alla fonte della notizia, quindi, il soggetto che effettua una divulgazione pubblica deve considerarsi distinto da chi costituisce fonte di informazione per i giornalisti.

8.4 Denuncia all'Autorità giudiziaria

Il soggetto Segnalante può, sotto la sua propria responsabilità civile e penale, per le materie rientranti nella sfera di applicazione di una SW adire le competenti autorità giudiziarie per denunciare fatti illeciti, al fine anche di vedersi riconosciute tutele previste dal d.lgs.24/2023.

9. Sanzioni

La presente PW, così come tutti i documenti di cui si compone o fa riferimento, è a tutti gli effetti un documento aziendale e, per tanto, è fatto obbligo a tutti i destinatari, l'assoluto rispetto. La violazione accertata delle regole ivi previste, al pari di ogni altra procedura e documento posto a presidio degli interessi della Società, comporterà l'irrogazione di una sanzione disciplinare ai sensi dello Statuto dei Lavoratori, del CCNL applicato.

Resta fermo il diritto della Società di adire le autorità competenti - civili e penali - nel caso in cui rilevi che il fatto illecito sollevato dal Segnalante presenti tutte le caratteristiche di un reato ovvero di un illecito perseguito dalla normativa vigente.

Fatte salve le limitazioni della responsabilità di cui all'art.20 del d.lgs.24/2023, a seguito di accertamento di responsabilità derivante dai fatti in segnalazione, sono previste le seguenti sanzioni disciplinari :

- nei confronti della Persona Coinvolta per i fatti accertati derivanti dalla Segnalazione;
- nei confronti delle funzioni interne competenti che abbiano posto in essere atti ritorsivi in conseguenza della Segnalazione;
- nei confronti di chiunque appartenente al contesto lavorativo ostacoli la Segnalazione o abbia tentato di ostacolarla;
- nei confronti di chiunque violi gli obblighi di riservatezza e protezione dei dati derivanti dalla Segnalazione;
- nei confronti degli organi e funzioni aziendali competenti qualora non abbiano istituito i canali di segnalazione;
- nei confronti degli organi e funzioni aziendali competenti qualora non siano state adottate procedure per l'effettuazione e la gestione delle segnalazioni ovvero quando l'adozione di tali procedure non sia conforme a quanto previsto dalla legge;
- nei confronti dei responsabili quando non sia stata svolta l'attività di verifica e analisi delle segnalazioni ricevute;
- nei confronti della persona Segnalante che abusando del canale interno di Segnalazione, abbiano arrecato un danno ingiusto alla persona Coinvolta;
- nei confronti dei facilitatori, delle persone del medesimo contesto lavorativo della persona Segnalante che sono legate ad essi da uno stabile legame affettivo od parentela entro il quarto grado, dei 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, qualora con la loro condotta abbiano con dolo o colpa grave arrecato un danno ingiusto alla persona Coinvolta;
- nei confronti degli enti di proprietà della persona Segnalante o per i quali le stesse persone lavorano, nonché agli enti che operano nel medesimo contesto lavorativo delle predette persone,

qualora con la loro condotta abbiano con dolo o colpa grave arrecato un danno ingiusto alla persona Coinvolta;

- nei confronti del Segnalante quando è accertata, anche con sentenza di primo grado, la sua responsabilità civile per diffamazione o calunnia nei casi di dolo o colpa grave, salvo che la medesima sia stata già condannata, anche in primo grado, per i reati di diffamazione o di calunnia o comunque per i medesimi reati commessi con la denuncia all'autorità giudiziaria.

10. Comunicazione

Tutta la documentazione attinente al processo di gestione della segnalazione è disponibile per tutti i soggetti interessati che intrattengono rapporti di lavoro e professionale con la Società sul sito internet aziendale e/o di gruppo all'indirizzo.

11. Formazione e sensibilizzazione

La formazione e la sensibilizzazione sul tema del *whistleblowing*, sono elementi fondamentali per l'implementazione e per l'applicazione della *policy*. A tal fine, la Società si impegna a fornire ed aggiornare la formazione obbligatoria sul *whistleblowing* a favore di tutti i Dipendenti, così da esplicitare le specifiche procedure da seguire e le possibili conseguenze nel caso si verificassero comportamenti inappropriati.

Saranno organizzati eventi di sensibilizzazione sul tema della segnalazione di illeciti, mirando ad accrescere la consapevolezza e l'utilità pratica della Segnalazione, strumentale a valorizzare le migliori condizioni lavorative oltre che produrre valore all'interno della Società.

12. Pubblicità e successive modifiche

La presente *policy* è resa pubblica il canale di comunicazione interna e le bacheche aziendali, e sarà resa disponibile anche sul sito aziendale alla pagina dedicata "Whistleblowing". Le eventuali successive modifiche saranno tracciabili nella tabella in intestazione.

Il documento è parte integrante del Modello organizzativo in termini di segnalazioni Whistleblowing adottato dalla Società.
