

# PROCEDURA WHISTLEBLOWING

## History

Version	Date	Author	Modifications
0.1		Sustainability, IP, Corporate Affairs & IA	First Approval

## JAKALA Group ISMS Related Documents

Document Labeling	Document Name
PO_WB_01_Procedura Whistleblowing Maize	Procedura Whistleblowing

## Contact for this documents

Email	Function
sustainability@jakala.com	Sustainability, IP, Corporate Affairs & IA

## Approval

Approved by	Date
CdA	05 febbraio 2024

## Data Classification

Level
Public

## SUMMARY

1. Scopo.....	3
2. Campo di Applicazione.....	3
3. Oggetto delle Segnalazioni.....	4
4. Il Responsabile della Gestione della Segnalazione.....	4
5. Il Canale di Segnalazione Interna.....	5
5.1 Modalità di Invio della Segnalazione.....	5
5.2 Analisi Preliminare.....	6
5.3 Istruttoria e Approfondimenti Specifici.....	6
5.4 Conclusione dell'Istruttoria e Riscontro.....	7
6. Tutela della Riservatezza del Segnalante, delle Persone Segnalate o Coinvolte e di Altri Soggetti.....	8
7. Misure di Protezione.....	8
7.1 Divieto di Ritorsioni.....	9
7.2 Misure di Sostegno.....	9
7.3 Limitazioni della Responsabilità.....	10
8. Canale Esterno di Segnalazione.....	10
9. Divulgazioni Pubbliche.....	10
10. Sanzioni Disciplinari.....	11
11. Informazione, Formazione e Diffusione.....	11
12. Archiviazione e Tracciabilità.....	12
13. Riferimenti.....	12

## 1. SCOPO

Maize S.r.l. ("Maize" o la "Società") è impegnata a promuovere una cultura aziendale caratterizzata da comportamenti corretti e da un buon sistema di Corporate Governance e per questa ragione riconosce l'importanza di avere una procedura che disciplini la Segnalazione di Comportamenti Illegittimi da parte dei Dipendenti e di Terze Parti ("Segnalanti"), dove per "Segnalazione" si intende qualsiasi violazione di normativa nazionale o dell'Unione Europea che leda l'integrità della Società, appresa da un soggetto nell'ambito del contesto lavorativo di Maize.

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

La presente procedura non sostituisce i canali implementati dal Gruppo Jakala per l'invio di segnalazioni relative a violazioni del Codice Etico o di altro comportamento illecito.

## 2. CAMPO DI APPLICAZIONE

La presente procedura disciplina il canale interno adottato dalla Società per le segnalazioni c.d. "whistleblowing" e si applica a tutti i soggetti indicati nell'art. 3 del D. Lgs. 24/2023, ovvero a titolo esemplificativo soggetti che operano nel contesto lavorativo di Maize siano essi:

- **azionisti** o persone con **funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza** della Società, anche qualora esercitino tali funzioni in via di mero fatto (quali: soci, amministratori; componenti del Collegio Sindacale, dirigenti);
- lavoratori subordinati della Società;
- **lavoratori autonomi** che svolgono la propria attività presso la Società;
- **collaboratori** che svolgono la propria attività presso la Società e che forniscano beni o servizi o realizzino opere in favore di terzi (es. fornitori e subappaltatori);
- **liberi professionisti e consulenti** che svolgono la propria attività presso la Società;
- **volontari e tirocinanti**, retribuiti e non retribuiti.

Le tutele a favore del Segnalante si estendono anche alle seguenti figure:

- **facilitatori** (ovvero le persone che assistono il Segnalante nel processo di Segnalazione);
- persone appartenenti al medesimo **contesto lavorativo** del Segnalante e a lui legate da uno stabile **legame affettivo o di parentela**;
- **colleghi** di lavoro del Segnalante a lui legati da un rapporto abituale e corrente;
- **enti di proprietà** del Segnalante o per i quali le persone tutelate lavorano.

La Segnalazione può essere effettuata sia quando il rapporto giuridico sia ancora in corso, che quando il rapporto giuridico non sia ancora iniziato se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite durante il processo di selezione o in altre fasi precontrattuali (es. candidato ad un processo di selezione), oppure durante il periodo di prova, oppure ancora successivamente allo scioglimento del rapporto giuridico se le informazioni sulle violazioni siano state acquisite nel corso del rapporto stesso (es. personale in pensione).

### 3. OGGETTO DELLE SEGNALAZIONI

Oggetto della Segnalazione possono essere comportamenti, atti od omissioni, che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'ente e che consistono a titolo esemplificativo in:

- **illeciti** che rientrano nell'ambito di applicazione degli **atti dell'Unione europea** relativi, a titolo non esaustivo, ai seguenti settori: appalti pubblici; servizi, prodotti e mercati finanziari e prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo; sicurezza e conformità dei prodotti; 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;
- **altri atti od omissioni** che ledono gli interessi finanziari dell'Unione europea (frode, corruzione, altra attività illegale connessa alle spese dell'Unione)
- atti od omissioni riguardanti il **mercato interno** (ad esempio violazioni in materia di concorrenza o aiuti di stato o imposte sulle imprese);
- atti o comportamenti che **vanificano l'oggetto o le finalità** delle disposizioni degli atti dell'Unione (es. pratiche abusive).

Deve trattarsi in ogni caso di informazioni apprese nel contesto lavorativo del Segnalante. Sono ricompresi nelle Segnalazioni i fondati sospetti su violazioni già commesse o non ancora commesse (che sulla base di elementi concreti potrebbero esserlo), nonché su condotte volte ad occultarle.

Non possono, invece, essere oggetto di Segnalazione e, qualora trasmesse non saranno trattate come disciplinato dalla presente procedura, le segnalazioni inerenti a meri sospetti o voci, o rimostranze, o richieste, rivendicazioni, doglianze o istanze di carattere personale del Segnalante<sup>1</sup>.

Segnalazioni in "mala fede", diffamatorie o calunniose possono dare luogo a responsabilità civile e/o penale a carico del Segnalante e all'applicazione di sanzioni secondo quanto indicato nel capitolo 10.

È fatta salva la possibilità per il Segnalante di richiedere che la propria identità rimanga riservata o di presentare segnalazioni in forma anonima. Le segnalazioni anonime, tuttavia, saranno prese in considerazione ai sensi della presente procedura solo qualora siano sufficientemente circostanziate e documentate, ovvero tali da far emergere fatti o situazioni riferiti a contesti determinati o determinabili e da consentire quindi l'analisi del caso.

### 4. IL RESPONSABILE DELLA GESTIONE DELLA SEGNALAZIONE

Nell'ottica di poter realizzare con efficacia le finalità della disciplina vigente, e dunque di salvaguardare l'integrità della Società e tutelare il Segnalante, il Responsabile della gestione della Segnalazione è il Responsabile Whistleblowing o "**RW**" dotato di autonomia e delle competenze necessarie a svolgere le funzioni che gli sono demandate.

In caso di indagini particolarmente complesse, il RW potrà avvalersi anche del supporto di consulenti esterni specializzati che possano offrire le necessarie competenze tecniche e professionali per la gestione

---

<sup>1</sup> Sono escluse dall'ambito di applicazione del D. Lgs. 24/2023 anche le segnalazioni in materia di sicurezza e difesa nazionale e relative a violazioni già regolamentate in via obbligatoria in alcuni settori speciali (es. terrorismo finanziario ecc.)

della Segnalazione. A tale scopo, il RW ha a disposizione un apposito budget da utilizzare per l'affidamento di incarichi all'esterno della Società.

In caso di conflitto di interesse in capo a RW, la Segnalazione potrà essere trasmessa all'Amministratore Delegato della Società.

## 5. IL CANALE DI SEGNALAZIONE INTERNA

### 5.1 Modalità di invio della Segnalazione

Le segnalazioni attraverso canale interno devono essere effettuate alternativamente:

- In forma **scritta** attraverso *tool* informatico di Gruppo disponibile all'indirizzo <https://ewhistlejakala.azurewebsites.net/> compilando la schermata di Segnalazione e precisando di voler beneficiare delle tutele in materia di *whistleblowing* (selezionando la dicitura "riservata" nella schermata);;
- In forma **orale** attraverso linea telefonica 02 6713 5953<sup>2</sup>;
- In forma **orale** attraverso incontro diretto con il RW<sup>3</sup>.

In caso di Segnalazione trasmessa a soggetto non competente a riceverla, quest'ultimo dovrà - entro 7 giorni - trasmettere la Segnalazione al soggetto competente attraverso i canali implementati dalla Società, senza trattenerne copia e dandone notizia alla persona Segnalante.

Il Segnalante, attraverso gli strumenti sopra indicati, ha la possibilità di rimanere anonimo o di chiedere che la propria identità rimanga riservata potendo beneficiare delle tutele previste dal D. Lgs. 24/2023 per il Segnalante.

In ogni caso, ai fini di permettere un idoneo uso della Segnalazione, questa dovrebbe essere il più possibile circostanziata e contenere tutti gli elementi utili ad accertare la fondatezza dei fatti oggetto della comunicazione e contenere i seguenti elementi essenziali:

- **dati identificativi** del segnalante (qualora non anonimo);
- **oggetto** della Segnalazione ovvero una chiara e completa descrizione dei fatti oggetto di Segnalazione con indicazione, ove conosciute, delle circostanze di tempo e luogo in cui sarebbero stati commessi i fatti segnalati;
- **soggetto** segnalato o altri soggetti coinvolti, ovvero qualsiasi elemento che consenta di identificare agevolmente il presunto autore del comportamento o di altri soggetti potenzialmente a conoscenza dei fatti;
- ogni eventuale **documentazione** che possa confermare la fondatezza dei fatti segnalati;
- ogni altra informazione utile a riscontro della sussistenza dei fatti segnalati.

In ogni caso Maize garantisce la massima **riservatezza** nei confronti del Segnalante, proteggendone l'identità. Durante la fase di gestione delle segnalazioni, sarà mantenuta riservata l'identità del Segnalante

---

<sup>2</sup> La Segnalazione in questa ipotesi dovrà essere documentata mediante registrazione o trascrizione, previo consenso della persona Segnalante.

<sup>3</sup> La Segnalazione in questa ipotesi dovrà essere documentata mediante registrazione e redazione del verbale dell'incontro confermato mediante sottoscrizione da parte del Segnalante.

e le informazioni acquisite saranno gestite in modo tale da non permettere nemmeno indirettamente di risalire al Segnalante stesso.

Inoltre, le segnalazioni non potranno essere 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 della stessa persona Segnalante, a persone diverse da quelle competenti a riceverle o a dare seguito alle Segnalazioni espressamente autorizzate a trattare tali dati.

La riservatezza viene garantita anche nel caso di Segnalazioni effettuate in forma orale e concerne anche la persona coinvolta o comunque menzionata nella Segnalazione, nonché il contenuto della Segnalazione e la relativa documentazione.

In caso di Segnalazioni interne trasmesse a soggetto non competente, quest'ultimo si impegnerà a trasmettere entro 7 giorni la Segnalazione al soggetto cui compete la gestione delle segnalazioni a norma della presente procedura.

## **5.2 Analisi preliminare**

Il gestore delle segnalazioni, ovvero RW, entro 7 giorni dall'invio della Segnalazione, trasmette al Segnalante un **avviso di ricevimento** allo scopo di informarlo della presa in carico della Segnalazione trasmessa, impegnandosi a dare un corretto seguito alla Segnalazione.

Tutte le Segnalazioni sono oggetto di analisi preliminare svolta da RW al fine di verificare la presenza di dati e informazioni utili a consentire una prima valutazione della fondatezza ed ammissibilità della Segnalazione stessa.

Ai fini della valutazione della procedibilità della Segnalazione, il RW dovrà verificare innanzitutto la sussistenza dei presupposti oggettivi e soggettivi che giustifichino la Segnalazione mediante canale interno, ovvero che il Segnalante sia soggetto legittimato ad effettuare la Segnalazione e che l'oggetto della Segnalazione rientri tra gli ambiti di applicazione della disciplina.

Una volta verificata la procedibilità della Segnalazione, il RW valuterà che la Segnalazione sia ammissibile come *whistleblowing*, ovvero che contenga dati e informazioni tali da consentire una comprensione e un'analisi secondo quanto previsto dalla presente Procedura (es. circostanza tempo e luogo in cui si è verificato il fatto, generalità o altri elementi che consentano di identificare il soggetto cui attribuire i fatti segnalati)

Qualora a conclusione della fase preliminare emerga la manifesta improcedibilità o inammissibilità della Segnalazione o sia accertato il contenuto generico della Segnalazione tale da non consentire la comprensione dei fatti, quest'ultima viene archiviata da RW, indicandone la relativa motivazione e fatto salvo quanto indicato nel successivo par. 10.

Se a conclusione della fase preliminare emerge che la Segnalazione non rientra tra quelle di competenza di RW, RW provvederà all'inoltrare alle funzioni aziendali competenti.

### 5.3 Istruttoria e approfondimenti specifici

Qualora a seguito della analisi preliminare emergano o siano comunque desumibili elementi utili e sufficienti per una valutazione della ammissibilità della Segnalazione, RW avvia l'istruttoria interna sui fatti e le condotte segnalate per valutare la sussistenza degli stessi.

L'**istruttoria interna** dovrà essere svolta in modo confidenziale e riservato, nonché imparziale in modo da preservare la riservatezza dell'identità del Segnalante, del Segnalato e del contenuto della Segnalazione

In particolare, RW potrà chiedere ulteriori informazioni al Segnalante, acquisire ulteriore documentazione e, in caso di indagini tecniche o particolarmente complesse, avvalersi del supporto di professionisti esterni che possano offrire le competenze necessarie e che devono assicurare riservatezza delle informazioni, imparzialità e indipendenza nelle relative valutazioni. A tale scopo, il soggetto delegato dovrà impegnarsi a rispettare gli obblighi di riservatezza e confidenzialità previsti dalla presente Procedura.

A tale scopo RW provvederà, a titolo esemplificativo, a:

- svolgere analisi specifiche coinvolgendo le strutture aziendali competenti;
- mantenere **interlocuzioni** con il Segnalante;
- acquisire documenti o altre informazioni dal Segnalante;
- acquisire **atti o documenti** da altri uffici dell'organizzazione;
- sottoporre ad **audizione** terze persone che possano riferire sui fatti oggetto di Segnalazione;
- avanzare a terze persone **richieste** volte ad accertare la fondatezza dei fatti segnalati;
- concludere immediatamente l'istruttoria - mediante archiviazione - se sia accertata in qualsiasi momento l'infondatezza della Segnalazione, motivandone le ragioni per iscritto e fatto salvo quanto indicato nel successivo par. 10.

RW, all'esito delle indagini interne, qualora queste si rivelino fondate, si rivolgerà alle funzioni aziendali competenti al fine di consentire di assumere i provvedimenti necessari per dare seguito alla Segnalazione quali, a titolo esemplificativo:

- individuazione con il Responsabile della funzione interessata dalla Segnalazione dell'eventuale "**action plan**" necessario per rimuovere la carenza organizzativa e di controllo;
- **monitoraggio** periodico dell'attuazione dell'"*action plan*";
- adozione di eventuali **provvedimenti interni** (es. azioni giudiziarie, cancellazione dall'albo dei fornitori ecc.);
- apertura di un **procedimento disciplinare**.

### 5.4 Conclusione istruttoria e riscontro

All'esito dell'istruttoria e, in ogni caso entro 3 mesi dalla data dell'avviso di ricevimento o dalla scadenza del termine di 7 giorni dalla presentazione della Segnalazione, RW fornirà al Segnalante un **riscontro<sup>4</sup> in merito alla Segnalazione** ricevuta (es. comunicazione dell'archiviazione della Segnalazione, avvio indagini interne accertamento della fondatezza, attività svolta sino a quel momento).

---

<sup>4</sup> Si precisa che non è necessario concludere l'attività di accertamento entro i 3 mesi in quanto potrebbero sussistere ragioni che richiedono un tempo maggiore per le verifiche. In questo caso sarà però necessario comunicare al Segnalante anche il successivo esito finale dell'istruttoria della Segnalazione.

Inoltre, RW comunica periodicamente al Consiglio di Amministrazione e, per conoscenza al Collegio Sindacale, le informazioni relative alle segnalazioni ricevute, nonché i risultati degli approfondimenti svolti e delle verifiche interne effettuate.

## 6. TUTELA DELLA RISERVATEZZA DEL SEGNALANTE, DELLE PERSONE SEGNALATE O COINVOLTE E DI ALTRI SOGGETTI

Le segnalazioni non potranno essere utilizzate oltre quanto necessario per dare adeguato seguito alle stesse.

Inoltre, in caso di Segnalazione interna è compito di RW garantire la riservatezza del Segnalante sin dal momento della presa in carico della Segnalazione, anche nelle ipotesi in cui la stessa dovesse rivelarsi successivamente errata o infondata.

La tutela della riservatezza è garantita non solo nei confronti **dell'identità del Segnalante**, ma riguarda altresì ogni altra informazione o elemento da cui possa dedursi direttamente o indirettamente l'identità del Segnalante. La medesima garanzia è prevista anche in favore delle persone coinvolte e/o menzionate nella segnalazione, nonché ai facilitatori, in considerazione del rischio ritorsioni.

La riservatezza del Segnalante viene garantita anche nel caso di segnalazioni effettuate in forma orale o mediante incontro diretto con il gestore della Segnalazione, nonché nell'ipotesi di segnalazioni trasmesse a soggetto non competente.

La tutela della riservatezza viene assicurata anche in ambito giurisdizionale e disciplinare. In particolare, nell'ambito del procedimento disciplinare eventualmente attivato dalla Società contro il presunto autore della violazione, l'identità del Segnalante non può essere rivelata, ove la contestazione dell'addebito disciplinare sia fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla Segnalazione, anche se conseguenti alla stessa.

Nel caso in cui, l'identità del Segnalante risulti indispensabile alla difesa del soggetto cui è stato contestato l'addebito disciplinare, questa può essere rivelata solo dietro **consenso espresso** del Segnalante.

## 7. MISURE DI PROTEZIONE

Il D.Lgs. 24/2023 prevede una serie di misure per la protezione dei segnalanti e degli altri soggetti coinvolti nella Segnalazione, applicabili al ricorrere delle condizioni previste dall'art. 16 del D. Lgs. 24/2023:

- al momento della Segnalazione, della denuncia o della divulgazione pubblica il Segnalante aveva il fondato motivo di ritenere che le informazioni sulle violazioni riscontrate fossero **vere** e rientrassero nell'ambito oggettivo del D.Lgs. 24/2023;
- la Segnalazione è stata effettuata nel rispetto delle **modalità** indicate dal D.Lgs. 24/2023.

A fronte della rilevanza della buona fede del Segnalante, ai fini della protezione sono invece del tutto irrilevanti i motivi che hanno indotto lo stesso ad effettuare la Segnalazione.

Le tutele non sono garantite – ed è irrogata sanzione disciplinare – nel caso in cui sia accertata la responsabilità penale del 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.

## **7.1 Divieto di ritorsioni**

Non è tollerata alcuna forma di ritorsione, anche solo tentata o minacciata, nei confronti del Segnalante per motivi collegati, in tutto od in parte, direttamente o indirettamente, alla Segnalazione.

Si considera ritorsione a titolo esemplificativo, qualsiasi misura, atto o comportamento previsto all'art. 17 comma 4 del D. Lgs. 24/2023 (es. licenziamento, sospensione, retrocessione di grado, mutamento delle mansioni, del luogo o dell'orario di lavoro, riduzione dello stipendio, misure disciplinari, molestie, coercizioni, ecc.) e qualsiasi altra misura che determini condizioni di lavoro inaccettabili<sup>5</sup>.

Chiunque ritenga di essere oggetto di misure ritorsive, anche in forma tentata o minacciata, a seguito di una Segnalazione potrà informare ANAC che, accertato il nesso causale tra la ritorsione e la Segnalazione, adotterà i conseguenti provvedimenti sanzionatori.

ANAC potrà infatti applicare al responsabile la sanzione amministrativa pecuniaria da 10.000 a 50.000 euro quando accerta che sono state commesse ritorsioni o quando accerta che la Segnalazione è stata ostacolata o che si è tentato di ostacolarla o che è stato violato l'obbligo di riservatezza.

Tale misura di protezione perde tuttavia efficacia (i) qualora sia accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale del segnalante per i reati di diffamazione o di calunnia o nel caso in cui tali reati siano commessi con la denuncia all'autorità giudiziaria o contabile; ii) in caso di responsabilità civile per lo stesso titolo per dolo o colpa grave. In entrambe le ipotesi alla persona segnalante o denunciante verrà irrogata una sanzione disciplinare.

La nuova disciplina include tra i soggetti che possono godere della protezione anche coloro che, avendo un legame qualificato con il Segnalante, subiscono ritorsioni in ragione di detta connessione. Si tratta di: facilitatori, persone del medesimo contesto lavorativo, colleghi di lavoro, e anche soggetti giuridici nei casi in cui siano enti di proprietà del Segnalante o enti in cui lavora o enti che operano nel medesimo contesto lavorativo.

## **7.2 Misure di sostegno**

È istituito presso l'ANAC l'elenco degli **enti del Terzo settore** che forniscono alle persone segnalanti misure di sostegno. L'elenco è pubblicato dall'ANAC sul proprio sito. Le misure di sostegno fornite dagli enti consistono in informazioni, assistenza e consulenze a titolo gratuito sulle modalità di Segnalazione e sulla protezione dalle ritorsioni offerta dalle disposizioni normative nazionali e da quelle dell'Unione europea, sui diritti della persona coinvolta, nonché sulle modalità e condizioni di accesso al patrocinio a spese dello Stato.

---

<sup>5</sup> In merito alla fattispecie del licenziamento, la norma prevede la nullità e il diritto del lavoratore alla reintegra nel posto di lavoro ai sensi della disciplina applicabile al lavoratore. Ai sensi dell'art. 19, comma 4, del Decreto, l'Autorità giudiziaria adita, qualora la ritorsione venga accertata, può adottare tutte le misure necessarie ad assicurare la tutela alla situazione giuridica soggettiva azionata (es. risarcimento danno, reintegrazione nel posto di lavoro, ordine cessazione condotta ritorsiva, dichiarazione nullità degli atti adottati in violazione dell'art. 17 D. Lgs. 24/2023).

L'autorità giudiziaria, ovvero l'autorità amministrativa cui la persona Segnalante si è rivolta al fine di ottenere protezione dalle ritorsioni, può richiedere all'ANAC informazioni e documenti in ordine alle segnalazioni eventualmente presentate.

### **7.3 Limitazioni della responsabilità**

Non è punibile il soggetto Segnalante che riveli o diffonda informazioni sulle violazioni coperte dall'obbligo di segreto, o relative alla tutela del diritto d'autore o alla protezione dei dati personali ovvero riveli o diffonda informazioni sulle violazioni che offendono la reputazione della persona coinvolta o denunciata, quando, al momento della rivelazione o diffusione, vi fossero fondati motivi per ritenere che la rivelazione o diffusione delle stesse informazioni fosse necessaria per svelare la violazione e la Segnalazione, la divulgazione pubblica o la denuncia all'autorità giudiziaria o contabile è stata effettuata nelle modalità richieste.

Quando ricorrono le ipotesi di cui sopra è esclusa anche ogni ulteriore responsabilità di natura civile o amministrativa.

Salvo che il fatto costituisca reato, è esclusa la responsabilità, anche di natura civile o amministrativa, per l'acquisizione delle informazioni sulle violazioni o per l'accesso alle stesse.

La responsabilità penale e ogni altra responsabilità, anche di natura civile o amministrativa, non è esclusa per i comportamenti, gli atti o le omissioni non collegati alla Segnalazione, alla denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o alla divulgazione pubblica o che non sono strettamente necessari a rivelare la violazione.

## **8. CANALE ESTERNO DI SEGNALAZIONE**

Nei casi previsti dalla normativa, il Segnalante potrà, altresì, effettuare una Segnalazione c.d. "esterna". In tal caso, la Segnalazione andrà fatta all'**Autorità Nazionale Anti Corruzione** (ANAC) utilizzando i canali previsti sul sito internet dell'Autorità.

In ogni caso la Segnalazione esterna è ammessa qualora:

- non sia prevista l'attivazione obbligatoria del canale di Segnalazione interna ossia questo, se obbligatorio, non sia attivo o, anche se attivato, **non sia conforme** all'art. 4 D. Lgs. 24/2023;
- la persona Segnalante abbia già effettuato una Segnalazione interna e la stessa **non abbia avuto seguito**;
- la persona Segnalante abbia 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 abbia fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un **pericolo imminente o palese per il pubblico interesse**.

## **9. DIVULGAZIONI PUBBLICHE**

Il Segnalante, ai sensi dell'art. 15 del D. Lgs. 24/2023, è tutelato anche quando effettua una c.d. "divulgazione pubblica" delle informazioni sulle violazioni tramite la stampa o mezzi elettronici o

comunque tramite mezzi di diffusione in grado di raggiungere un numero elevato di persone (ex art. 2, comma 1, lett. f), D. Lgs. 24/2023).

La tutela del Segnalante che effettua una divulgazione pubblica è garantita solo se, al momento della divulgazione, ricorre una delle seguenti condizioni:

- il Segnalante ha previamente effettuato una Segnalazione interna ed esterna ovvero ha effettuato direttamente una Segnalazione esterna, alle condizioni e con le modalità previste dalla normativa, ma **non è stato dato riscontro** nei termini previsti;
- il Segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un **pericolo imminente** o palese per il pubblico interesse;
- il 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.

## 10. SANZIONI DISCIPLINARI

L'inosservanza dei principi e delle regole contenuti nella presente procedura rappresenta una violazione del Codice Etico e comporta l'applicazione del sistema disciplinare adottato dalla Società.

In particolare, le **sanzioni disciplinari** previste dal sistema disciplinare aziendale possono essere applicate, in misura proporzionata alla gravità della condotta, nelle seguenti ipotesi previste dall'art. 21, comma 2 D. Lgs. 24/2023 quali:

- violazione delle **misure poste a tutela del Segnalante** (es. atti di ritorsione, diretti o indiretti nei confronti del Segnalante per motivi collegati direttamente o indirettamente, alla Segnalazione);
- **ostacolo** alla Segnalazione o tentativo di ostacolare la Segnalazione;
- violazioni dell'**obbligo di riservatezza** della identità del Segnalante;
- **mancata istituzione** dei canali di segnalazione o di procedure conformi;
- mancata attività di **verifica e analisi** delle segnalazioni ricevute;
- accertamento con sentenza, anche non definitiva di primo grado nei confronti del Segnalante, **della responsabilità penale per i reati di calunnia o diffamazione** o comunque per i medesimi reati commessi con la denuncia, ovvero della responsabilità civile, per aver riferito informazioni false riportate intenzionalmente con dolo o colpa grave;
- effettuazione di **atti illeciti o irregolari** ovvero non in linea con il Codice Etico e le procedure adottate.

Non è prevista alcuna azione o sanzione nei confronti di coloro che dovessero segnalare in buona fede fatti che da successive verifiche dovessero risultare infondati.

## 11. INFORMAZIONE, FORMAZIONE E DIFFUSIONE

La presente procedura costituisce parte integrante del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo adottato dalla Società ai sensi del D. Lgs. 231/2001 ed è consultabile la **bacheca aziendale**, nonché

disponibile sulla **Intranet aziendale** nella sezione "*Whistleblowing*" e pubblicata sul sito internet della Società.

Nei confronti del personale interno, vengono organizzati periodici corsi di **formazione** in materia di *whistleblowing*.

Infine, nei contratti con le terze parti, vengono inserite apposite **clausole** relative all'adozione da parte di Maize del Codice Etico, e di canali di *whistleblowing*, fornendo informazioni sulle modalità di utilizzo.

## 12. ARCHIVIAZIONE E TRACCIABILITA'

Le informazioni relative alle segnalazioni (inclusa la relativa documentazione) sono conservate in un apposito *database* per il tempo necessario al trattamento della Segnalazione e comunque non oltre **5 (cinque) anni** decorrenti dalla data della comunicazione dell'esito finale della procedura di Segnalazione, nel rispetto degli obblighi di riservatezza di cui alla presente procedura.

## 13. RIFERIMENTI

- Codice etico aziendale;
- Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231 "*Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell'articolo 11 della legge 29 settembre 2000*";
- Decreto Legislativo 10 marzo 2023, n. 24 "*Attuazione della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2019, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali*";
- Guida operativa Confindustria per gli enti privati - Nuova disciplina "whistleblowing" - ottobre 2023;
- Legge 30 novembre 2017, n. 179 "*Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato*";
- Linee guida ANAC in materia di protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione Europea e protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali – approvate con delibera n. 311 del 12 luglio 2023;