

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

D.lgs n. 8.06.2001, n. 231

“Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica”

PARTE SPECIALE – ALLEGATO

Procedura Whistleblowing

REV 02 aggiornamento 2023

1. Adozione di un sistema di whistleblowing

In ottemperanza all'art. 6 co. 2 bis del D.lgs 231/012 **come modificato dal Dlgs. 24 del 2023 – d'ora in avanti anche solo il Decreto**, Mareca s.r.l. si è dotata di un sistema di whistleblowing, istituendo un canale alternativo idoneo a garantire con modalità informatiche la riservatezza del segnalante.

La Società ha realizzato una apposita mail (“Whistleblowing”) per l'utilizzo di tale metodo di segnalazione. Il form è accessibile a tutti in quanto posizionato in una sezione non protetta da login e di facile individuazione.

La Società adotta la seguente procedura, parte integrante del Modello organizzativo, al fine di dare completa ed efficace attuazione agli obiettivi di cui all'art. 2 della L. 179/17 (“*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*”), normativa diretta a incentivare la collaborazione dei cittadini per favorire l'emersione dei fenomeni illeciti in ambito lavorativo.

2. Destinatari

La presente procedura è rivolta:

- a coloro che ricoprono funzioni di rappresentanza, amministrazione o direzione, o che esercitano la gestione e il controllo dell'attività aziendale;
- ai dipendenti, a prescindere dal relativo inquadramento contrattuale, a coloro che cooperano e collaborano con la Società – a qualsiasi titolo – nel perseguimento dei suoi obiettivi;
- a chiunque intrattenga con Mareca s.r.l. rapporti commerciali (ad es. clienti, fornitori, consulenti, agenti, partner commerciali ecc.)

3. Contenuto delle segnalazioni

Così come previsto dall'art. 6 co. 2 bis D.lgs 231/01 **come modificato dal Dlgs. 24 del 2023**, le segnalazioni debbono presentare le seguenti caratteristiche:

- debbono perseguire lo scopo di tutelare l'integrità dell'ente;
- debbono essere circostanziate ed avere ad oggetto condotte illecite rilevanti ai sensi del D.lgs 231/01, ossia violazioni del Codice Etico, violazioni del Modello, e condotte integranti i reati presupposto;

- debbono essere fondate su elementi precisi o concordanti (non saranno ritenute ricevibili le segnalazioni generiche, le mere “voci” o “lamentele” o le rivendicazioni personali);
- il segnalante ne deve essere venuto a conoscenza per ragioni di ufficio;

Nel sistema adottato è presente uno specifico *form* di segnalazione che dovrà essere compilato nella sua interezza nel modo più completo e dettagliato.

4. Gestione delle segnalazioni

La gestione della segnalazione è effettuata dall'Organismo di Vigilanza che, verificata la ricevibilità della stessa in termini di fondatezza e rilevanza, procede alle verifiche di competenza.

Colui che effettua la segnalazione è definito il “segnalante”

Il sistema di segnalazione garantisce la riservatezza dell'identità del segnalante: se necessario ai fini dell'accertamento della violazione l'organismo di vigilanza potrà richiedere ulteriori informazioni al segnalante e, se del caso, potrà chiedere allo stesso un'audizione, sempre garantendo la riservatezza dell'accertamento.

Il sistema di segnalazione è così composto (art. 8 del Decreto)

Una casella mail denominata organismodivigilanza@mareca.it che è indirizzata direttamente al gestore della segnalazione – il gestore - nella persona dell'Organismo di Vigilanza.

Il sistema di segnalazione invia un avviso del ricevimento della segnalazione alla persona segnalante entro sette giorni a decorrere dal ricevimento;

Il gestore darà seguito alla segnalazione entro il termine ragionevole per dare un riscontro, non superiore a tre mesi a far data dall'avviso di ricevimento della segnalazione, oppure, se non è stato inviato alcun avviso alla persona segnalante, tre mesi dalla scadenza del termine di sette giorni dall'effettuazione della segnalazione;

Verrà indicata la fornitura di informazioni chiare e facilmente accessibili sulle procedure per effettuare segnalazioni esterne alle autorità competenti a norma dell'articolo 10 e, se del caso, a istituzioni, organi e organismi dell'Unione.

In difetto delle competenze da parte del segnalante il canale di segnalazione sopra previsto può ricevere le segnalazioni in forma che sono possibili attraverso linee telefoniche o attraverso altri sistemi di messaggistica vocale e, su richiesta della persona segnalante, mediante un incontro diretto entro un termine ragionevole

5. Protezione dei segnalanti e dei segnalati

Tutela del segnalante

Mareca s.r.l. garantisce la riservatezza e l'identità del segnalante sia al momento della segnalazione sia nel corso del processo di accertamento. Fanno eccezione le situazioni in cui (a) l'organismo di vigilanza, previo consenso del segnalante, abbia la necessità di procedere ad una audizione ai fini dell'accertamento derivante dalla segnalazione; (b) vi sia una espressa previsione normativa o un provvedimento della pubblica autorità che imponga la comunicazione delle generalità del segnalante; (c) in fase istruttoria – a causa delle caratteristiche degli accertamenti da svolgere – risulti indispensabile che l'Organismo di Vigilanza comunichi le generalità del segnalante ad altre strutture/funzioni interne/terzi; (d) sia necessario coinvolgere il responsabile della funzione aziendale titolare dei procedimenti

disciplinari se la segnalazione è ritenuta infondata ed effettuata con dolo o colpa grave affinché siano valutate le opportune azioni disciplinari

La Società garantisce il segnalante da qualsiasi forma di ritorsione o di discriminazione, diretta o indiretta, per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione.

Tale protezione si attua nei seguenti casi:

a) che il segnalante abbiano avuto fondati motivi di ritenere che le informazioni segnalate fossero vere al momento della segnalazione e che tali informazioni rientrassero nell'ambito di applicazione della presente direttiva; e

b) che il segnalante abbia effettuato una segnalazione internamente a norma del Decreto dell'articolo 7 o esternamente a norma dell'articolo 10, ovvero abbiano effettuato una divulgazione pubblica a norma dell'articolo 15.

In particolare, il dipendente che ritiene di aver subito una discriminazione per il fatto di aver effettuato una segnalazione di illecito deve dare notizia circostanziata dell'avvenuta discriminazione all'Organismo di Vigilanza che, valutata la sussistenza degli elementi e segnala l'ipotesi di discriminazione alla struttura competente.

Mareca s.r.l. adotta misure sanzionatorie nel caso di violazione delle misure di tutela del segnalante ex art. 6 co. 2 bis D.lgs 231/01.

Tutela del segnalato

Mareca s.r.l. garantisce la riservatezza e l'identità del segnalato, se non dove strettamente necessario all'esercizio del potere istruttorio e fatti salvi, ad esempio, i casi in cui (a) vi sia una espressa previsione normativa o un provvedimento della pubblica autorità che imponga la comunicazione delle generalità del segnalato; (b) in fase istruttoria – a causa delle caratteristiche degli accertamenti da svolgere – sia indispensabile per l'Organismo di Vigilanza comunicare le generalità del segnalato ad altre strutture/funzioni interne/terzi; (c) sia necessario coinvolgere il responsabile della funzione aziendale titolare dei procedimenti disciplinari se la segnalazione è ritenuta fondata affinché siano valutate le opportune azioni disciplinari.

La Società tutela la dignità, la reputazione ed il profilo professionale del segnalato in caso di mere delazioni o di accuse infondate, in quanto, in ogni caso, nessun procedimento disciplinare potrà essere avviato in mancanza di precisi e oggettivi riscontri circa la fondatezza della segnalazione.

Mareca s.r.l. adotta misure sanzionatorie nel caso di segnalazioni infondate effettuate con dolo o colpa grave.

La società provvede affinché l'identità della persona segnalante non sia divulgata, senza il suo consenso esplicito, a nessuno che non faccia parte del personale autorizzato competente a ricevere o a dare seguito alle segnalazioni. Altrettanto vale per qualsiasi altra informazione da cui si possa dedurre direttamente o indirettamente l'identità della persona segnalante.

In deroga a quanto sopra si avverte che la divulgazione dell'identità della persona segnalante e di qualsiasi altra informazione di cui al paragrafo 1 è ammessa solo qualora ciò rappresenti un obbligo necessario e proporzionato imposto dal diritto dell'Unione Europea (UE) o nazionale nel contesto di indagini da parte delle autorità nazionali o di procedimenti giudiziari, anche al fine di salvaguardare i diritti della difesa della persona coinvolta.

La divulgazione fatta conformemente alla deroga di cui al paragrafo 2 è oggetto di adeguate garanzie ai sensi delle norme UE e nazionali applicabili. In particolare, le persone segnalanti sono informate prima della divulgazione della loro identità, a meno che ciò non pregiudichi le relative indagini o procedimenti giudiziari. Quando informa le persone segnalanti, l'autorità competente invia loro una spiegazione scritta delle ragioni alla base della divulgazione dei dati riservati in questione.

Conseguentemente la società provvede affinché le autorità competenti che ricevono segnalazioni con informazioni sulle violazioni che comprendono segreti commerciali non li utilizzino o divulgino per altri fini che vadano oltre quanto necessario per dare seguito adeguato.

La società conserva la documentazione inerente a ogni segnalazione ricevuta, nel rispetto dei requisiti di riservatezza di cui all'articolo 16 del decreto. Le relazioni sono conservate soltanto per il tempo ritenuto necessario e proporzionato per conformarsi all'obbligo imposto dalla presente direttiva o ad altri obblighi imposti dal diritto dell'Unione o nazionale.

Se per la segnalazione si utilizza una linea telefonica registrata o un altro sistema di messaggistica vocale registrato, subordinatamente al consenso della persona segnalante, i soggetti giuridici del settore privato e del settore pubblico e le autorità competenti hanno il diritto di documentare la segnalazione orale:

- a) facendo una registrazione della conversazione su un supporto durevole che consenta l'accesso alle informazioni;
- b) mediante una trascrizione completa e accurata della conversazione effettuata dal personale addetto al trattamento della segnalazione.

La società consente alla persona segnalante di verificare, rettificare e approvare la trascrizione della chiamata mediante l'apposizione della propria firma.

Se per la segnalazione si utilizza una linea telefonica non registrata o un altro sistema di messaggistica vocale non registrato, la società ha il diritto di documentare la segnalazione orale mediante un resoconto dettagliato della conversazione scritto dal personale addetto al trattamento della segnalazione. I soggetti giuridici del settore privato e del settore pubblico e le autorità competenti offrono alla persona segnalante la possibilità di verificare, rettificare e approvare il resoconto della conversazione mediante l'apposizione della propria firma.

Divieto di ritorsione

Si ricorda che la società Mareca s.r.l. coltiva il divieto di qualsiasi forma di ritorsione contro i segnalanti, comprese minacce e tentativi di ritorsione, inclusi in particolare:

- a) il licenziamento, la sospensione o misure equivalenti;
- b) la retrocessione di grado o la mancata promozione;
- c) il mutamento di funzioni, il cambiamento del luogo di lavoro, la riduzione dello stipendio, la modifica dell'orario di lavoro;
- d) la sospensione della formazione;
- e) note di merito o referenze negative;
- f) l'imposizione o amministrazione di misure disciplinari, la nota di biasimo o altra sanzione, anche pecuniaria;
- g) la coercizione, l'intimidazione, le molestie o l'ostracismo;
- h) la discriminazione, il trattamento svantaggioso o iniquo;

- i) la mancata conversione di un contratto di lavoro a termine in un contratto di lavoro permanente, laddove il lavoratore avesse legittime aspettative di vedersi offrire un impiego permanente;
- j) il mancato rinnovo o la risoluzione anticipata di un contratto di lavoro a termine;
- k) danni, anche alla reputazione della persona, in particolare sui social media, o la perdita finanziaria, comprese la perdita di opportunità economiche e la perdita di reddito;
- l) l'inserimento nelle liste nere sulla base di un accordo settoriale o industriale formale o informale, che possono comportare l'impossibilità per la persona di trovare un'occupazione nel settore o nell'industria in futuro;
- m) la conclusione anticipata o l'annullamento del contratto per beni o servizi;
- n) l'annullamento di una licenza o di un permesso;
- o) la sottoposizione ad accertamenti psichiatrici o medici.