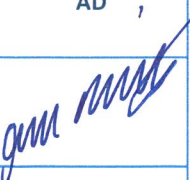


PROCEDURA WHISTLEBLOWING

Rev.	Data	Causale	Redazione	Verifica			Approvazione
			Gruppo di Consulenza	Gestore Segnalazioni	Resp. Area Legale	Referente Privacy	AD ,
1	28/11/2023	Aggiornamento D.Lgs. n. 24/2023					
0	10/10/2018	Prima emissione					

Sommario

TITOLO I - DISPOSIZIONI GENERALI	3
1. Scopo	3
2. Campo di Applicazione	4
3. Definizioni.....	4
4. Principali Riferimenti Normativi e Documenti Interni.....	6
5. Adozione e Diffusione	6
6. Principi Generali.....	7
7. Sistemi a Supporto del Processo	8
TITOLO II – MODALITA’ DI SEGNALAZIONE E GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI	8
8. Canali di Segnalazione	8
8.1. Canali di Segnalazione Interna	8
8.2. Canali di Segnalazione Esterna presso ANAC	10
8.3. Divulgazione Pubblica	10
8.4. Denuncia all’Autorità Giudiziaria	11
9. Oggetto e Contenuto delle Segnalazioni	11
10.Processo di Gestione delle Segnalazioni.....	12
10.1. Presa in Carico e Valutazione Preliminare.....	12
10.2. Istruttoria.....	13
10.3. Decisione e Misure in Risposta alla Segnalazione	13
10.4. Gestore Alternativo.....	14
TITOLO III – TUTELE E SISTEMA SANZIONATORIO	14
11.Tutela e Doveri del Segnalante.....	14
11.1. Tutela dell’Identità del Segnalante e della Riservatezza delle Informazioni.....	14
11.2. Divieto di Atti Ritorsivi, Vessatori o Discriminatori.....	16
11.3. Interesse Privato e Corresponsabilità del Segnalante	17
12.Tutela del Segnalato	17
13.Sistema Sanzionatorio	17
TITOLO IV – DISPOSIZIONI CONCLUSIVE	18
14.Reporting Periodico Annuale	18
15.Supporto e Assistenza	18
16.Responsabilità di Aggiornamento	18
17.Archiviazione, Conservazione della Documentazione e Tracciabilità	18
18.Trattamento dei Dati Personali	19

TITOLO I - DISPOSIZIONI GENERALI

1. SCOPO

Manelli Impresa S.p.A. ed i propri shareholder (di seguito anche solo “Manelli” o “la Società”) svolgono il proprio business con lealtà, correttezza, trasparenza, onestà, integrità e nel rispetto di leggi, regolamenti e normative nonché degli standard e linee guida applicabili alle loro attività.

La presente procedura ha lo scopo di istituire canali informativi idonei a garantire la ricezione, l’analisi ed il trattamento delle segnalazioni relative a qualsiasi comportamento o fatto che a parere del segnalante, configurino o siano potenzialmente in grado di configurare illeciti in violazione della normativa cogente e interna, inoltrate da dipendenti, collaboratori, liberi professionisti e consulenti, chiunque operi all’interno del business aziendale, volontari e tirocinanti, azionisti e persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza, personale di fornitori esterni alla **Manelli Impresa S.p.A.**, al Gestore delle Segnalazioni/Comitato Segnalazioni.

Il Comitato Segnalazioni è l’organo collegiale pro-tempore, a composizione non fissa, responsabile del processo di analisi e gestione delle segnalazioni. È composto dall’unico componente fisso che è il Gestore delle Segnalazioni e dalle persone interne alla **Manelli Impresa S.p.A.**, che quest’ultimo deciderà di coinvolgere, di volta in volta sulla base del contenuto delle segnalazioni. Ad esempio, qualora l’oggetto della segnalazione riguardi condotte illecite rilevanti ai sensi del D.Lgs 8 giugno 2001 n. 231, UNI ISO 37001, o violazioni del Modello 231/Sistema di Gestione per la Prevenzione della Corruzione, nel Comitato Segnalazioni viene coinvolto un rappresentante dell’Organismo di Vigilanza e la Funzione di Conformità per la Prevenzione della Corruzione. Qualora l’oggetto della Segnalazione riguardi il Personale (a titolo esemplificativo e non esaustivo: fatti e accadimenti aventi natura di abuso, offesa o illegalità verificatosi nell’ambito lavorativo o ad esso legati e in contrasto con i principi di Responsabilità Sociale della norma SA8000, violazioni relative a tematiche di Diversità & Inclusione, Parità di Genere) viene coinvolto un rappresentante dell’Organismo di Vigilanza (OdV), il Diversity Manager (DM), il Rappresentante dei Lavoratori per la SA8000 (RLSA), il Social Performance Team (SPT).

Qualora l’oggetto della segnalazione non rientri nell’ambito di competenza del personale interno della Manelli o si palesi un conflitto d’interessi, il Gestore delle Segnalazioni ha la facoltà di incaricare consulenti esterni, con oneri a carico della Società, per l’analisi e gestione dei fatti segnalati, fatte salve le dovute procedure di riservatezza e protezione dei dati personali.

Nello specifico, la presente procedura sulla segnalazione delle condotte illecite, ha lo scopo di:

- favorire un ambiente di lavoro sano e caratterizzato da senso di appartenenza e legalità, tutelando il dipendente della Società che segnala condotte illecite di cui sia venuto a conoscenza in ragione del rapporto di lavoro;
- regolamentare anche e non solo ai sensi dell’art. 6, comma 2 bis, del D.Lgs. 231/2001 (per come modificato dall’art. 24, comma 5, del D.Lgs. 24/2023, per il quale i modelli di gestione, organizzazione e controllo “prevedono, ai sensi del Decreto Legislativo attuativo della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio del 23 ottobre 2019, i canali di segnalazione interna, il divieto di ritorsione e il sistema disciplinare, adottato ai sensi del comma 2, lettera e)”) i canali di segnalazione delle violazioni di illeciti o irregolarità e rimuovere i fattori che possano ostacolare o disincentivare le segnalazioni, nonché regolamentare le misure a tutela dei segnalanti e il sistema disciplinare.

Oltre a quanto sopra riportato, lo scopo della presente procedura è anche quello di favorire le condizioni in cui tutti i soggetti che operano in **Manelli Impresa S.p.A.** si possano sentire coinvolti e stimolati nel segnalare situazioni a rischio, contribuendo fattivamente ad un processo di miglioramento:

- sugli aspetti etico, sociali, ambientali, diritti umani, standard lavorativi, lotta alla corruzione;
- segnalare violazioni delle Politiche Aziendali, dei Codici Etici adottati dalla Società, delle Linee Guida, dei Manuali Informativi implementati/adottati dalla Manelli Impresa S.p.A.;

- e, in generale, della documentazione afferente al Modello 231, al Sistema di Gestione SA8000, al Sistema di Gestione per la Prevenzione della Corruzione, Sistema di Gestione Integrato/della Sostenibilità.

2. CAMPO DI APPLICAZIONE

La presente procedura si applica a tutte le attività/processi svolti dalla **Manelli Impresa S.p.A.** e al trattamento delle segnalazioni di illeciti e irregolarità attraverso le quali il whistleblower contribuisce all'emersione e alla prevenzione di rischi e situazioni pregiudizievoli per l'Azienda e, di riflesso, per tutti gli stakeholder. In particolare, i destinatari della presente procedura sono riconducibili ai Destinatari del Modello 231, così come espressamente previsti dal Modello 231 stesso (in particolare, sono ricompresi tutti i soggetti di cui all'art. 3 del D.Lgs. n. 24/2023). Potranno inoltre essere destinatari della presente procedura, limitatamente agli aspetti rilevanti in tema di garanzia e tutela del segnalante e del segnalato, anche eventuali altri soggetti terzi (ad es. consulenti esterni) coinvolti dalla **Manelli Impresa S.p.A.** nelle attività di verifica e indagine.

3. DEFINIZIONI

AUTORITÀ NAZIONALE ANTICORRUZIONE (ANAC): ai sensi del D.Lgs. n. 24/2023, è l'Autorità deputata alla gestione dei canali di segnalazione esterna.

CODICE DI ACCESSO: si intende il codice di accesso fornito per accedere alla Piattaforma di Segnalazione.

CODICE ETICO: documento che esplicita i valori ed i principi di riferimento che disciplinano l'attività ed i rapporti verso tutti i soggetti con cui Manelli entra in relazione per il conseguimento del proprio oggetto sociale.

COMITATO SEGNALAZIONI: (anche solo "C.S.") il Comitato Segnalazioni è l'organo collegiale pro-tempore, a composizione non fissa, responsabile del processo di analisi e gestione delle segnalazioni. È composto dall'unico componente fisso che è il Gestore delle Segnalazioni e dalle persone interne a Manelli che quest'ultimo deciderà di coinvolgere, di volta in volta sulla base del contenuto delle segnalazioni.

DESTINATARI: si intendono le Persone della Manelli, nonché i soggetti terzi, persone fisiche o giuridiche, (quali, a titolo esemplificativo e non esaustivo, fornitori, lavoratori autonomi e liberi professionisti, consulenti o clienti e altri soggetti che intrattengono rapporti contrattuali con Manelli come collaboratori o business partners). In particolare, sono ricompresi tutti i soggetti di cui all'art. 3 del D.Lgs. n. 24/2023.

DIVULGAZIONE PUBBLICA o DIVULGARE PUBBLICAMENTE: rendere di pubblico dominio informazioni sulle violazioni tramite la stampa o mezzi elettronici o comunque tramite mezzi di diffusione in grado di raggiungere un numero elevato di persone.

FACILITATORI: si intendono quei soggetti, persone fisiche, operanti nel medesimo contesto lavorativo del segnalante e che abbiano prestato/prestano assistenza a quest'ultimo nel processo di segnalazione.

GESTORE ALTERNATIVO: persona fisica esterna, autonoma e con specifica competenza documentata in materia di prevenzione dei reati e vigilanza, a cui sono demandate le attività previste dal presente documento per la gestione delle segnalazioni, quando il segnalante indichi e comprovi con evidenze oggettive concrete un conflitto di interesse del Gestore delle Segnalazioni. Il nominativo del Gestore delle Segnalazioni è reso pubblico sin dall'entrata in vigore del presente documento.

GESTORE DELLE SEGNALAZIONI: persona fisica esterna, autonoma e con specifica competenza documentata in materia di prevenzione dei reati e vigilanza, al quale **Manelli** affida la responsabilità di gestire le segnalazioni pervenute attraverso il Canale di Segnalazione Interna. Il nominativo del Gestore delle Segnalazioni è reso pubblico sin dall'entrata in vigore del presente documento.

MANELLI: Manelli Impresa S.p.A. (anche "Società").

MODELLO 231: il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo adottato dalla Manelli ai sensi del Decreto Legislativo n. 231/2001.

PERSONE DI MANELLI: tutti i legali rappresentanti, i soci, gli amministratori, procuratori, dirigenti, dipendenti (qualunque sia l'inquadramento giuridico e contrattuale della prestazione, inclusi tirocinanti e volontari) e membri di Organi di controllo della Manelli.

PIATTAFORMA DI SEGNALAZIONE O SISTEMA DI SEGNALAZIONE: il sistema informatico che garantisce, anche tramite il ricorso a strumenti di crittografia, la riservatezza dell'identità del segnalante, della persona coinvolta e della persona comunque menzionata nella segnalazione, nonché del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione.

PROCEDURE INTERNE: tutte le procedure, policy, istruzioni operative e tutti gli altri documenti che fanno parte del sistema normativo aziendale.

SEGNALANTE (cd. *Whistleblower*): la persona fisica che effettua la segnalazione o la divulgazione pubblica di informazioni sulle violazioni acquisite nell'ambito del proprio contesto lavorativo. Sono soggetti legittimati alla segnalazione i vertici aziendali¹, dipendenti (di qualsiasi categoria: a tempo determinato, indeterminato, dirigenti, stagisti, etc.) ed ex lavoratori, collaboratori, consulenti, business partners e tutti i soggetti di cui all'art. 3 del D.Lgs. n. 24/2023 attuativa della direttiva UE 2019/1937.

SEGNALAZIONE ESTERNA: segnalazione effettuata attraverso i canali gestiti dall'ANAC e ai quali i soggetti privati possono ricorrere alle condizioni previste dal D.Lgs. n. 24/2023.

SEGNALAZIONE INTERNA RILEVANTE: qualsiasi comunicazione, effettuata con i canali di segnalazione predisposti ai sensi del presente documento, avente ad oggetto il ragionevole e legittimo sospetto o la consapevolezza di violazioni (comportamenti, atti od omissioni di cui il segnalante sia venuto/a conoscenza nel contesto lavorativo, inclusi i tentativi di violazione) posti in essere da dipendenti o rappresentanti della Manelli, che ledono l'interesse pubblico o l'integrità di Manelli.

È "rilevante" la segnalazione che ha ad oggetto:

- a. illeciti amministrativi, contabili, civili o penali che costituiscano violazioni di disposizioni normative nazionali o dell'Unione europea che ledono l'interesse pubblico o l'integrità della Società;
- b. condotte illecite rilevanti ai sensi del Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231;
- c. comportamenti attuati in violazione delle Politiche Aziendali, dei Codici Etici adottati dalla Società, delle Linee Guida, dei Manuali Informativi implementati/adottati dalla Manelli Impresa S.p.A. e, in generale, della documentazione afferente al Modello 231, al Sistema di Gestione SA8000, al Sistema di Gestione per la Prevenzione della Corruzione, Sistema di Gestione Integrato/della Sostenibilità;
- d. comportamenti in grado di comportare danni per l'ambiente, la salute e la sicurezza delle risorse, dei clienti, dei fornitori o dei cittadini in genere, la protezione dei dati personali e la sicurezza delle reti e sistemi informativi;
- e. fatti e accadimenti aventi natura di abuso, offesa o illegalità verificatisi nell'ambito lavorativo o ad esso legati e in contrasto con i principi di Responsabilità Sociale della norma SA8000, Diversità e Inclusione, Parità di genere;
- f. violazione del Sistema di Gestione della Protezione dei Dati ai sensi del Reg. (EU) 2016/679: ISO 27001:2013;
- g. in generale, tutto quanto indicato dall'art. 2, comma 1, lettera a) e allegati richiamati del D.Lgs. n. 24/2023.

SEGNALAZIONE ILLECITA: Segnalazione che, dagli esiti della verifica preliminare e sulla base di elementi oggettivi, si rilevi infondata e rispetto alla quale le circostanze accertate consentano di ritenere che sia stata effettuata in malafede o con dolo o colpa grave.

SOGGETTI SENSIBILI COLLEGATI AL SEGNALANTE: a norma del D.Lgs. n. 24/2023, si intendono tali i soggetti facilitatori del segnalante, le persone legate al segnalante da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado e che operino nello stesso contesto lavorativo, i colleghi del segnalante, gli enti di proprietà del segnalante o che operano nel medesimo contesto lavorativo. A tali soggetti sono estese le medesime misure di protezione previste per il segnalante.

¹ Per vertici aziendali si intendono: i componenti del Consiglio di Amministrazione, del Collegio Sindacale, l'Amministratore delegato, i procuratori, nonché qualsiasi altro soggetto in posizione apicale che rivesta funzioni di rappresentanza, amministrazione o direzione della Manelli.

4. PRINCIPALI RIFERIMENTI NORMATIVI E DOCUMENTI INTERNI

Normativa Cogente

- Codice civile;
- Codice penale;
- D. Lgs. n. 231/2001 *“Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle Società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica”*;
- D.Lgs. n. 101/2018 *“Disposizioni per l’adeguamento della normativa nazionale alle disposizioni del regolamento (UE) 2016/679 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 27 aprile 2016, relativo alla protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali, nonché alla libera circolazione di tali dati e che abroga la direttiva 95/46/CE (Regolamento Generale sulla Protezione dei Dati)”*;
- D.Lgs. n. 196/2003 *“Codice in materia di protezione dei dati personali”* – così come modificato dal D.Lgs 10 agosto 2018, n.101;
- Regolamento UE 2016/679 *“Regolamento Generale sulla Protezione dei dati”*;
- Direttiva UE 2016/680 relativa alla protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali da parte delle autorità competenti a fini di prevenzione, indagine, accertamento e perseguimento di reati o esecuzione di sanzioni penali, nonché alla libera circolazione di tali dati e che abroga la decisione quadro 2008/977/GAI del Consiglio;
- D.Lgs. n. 24/2023 *“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” e ulteriore legislazione/regolamentazione ivi citata/richiamata*;
- Delibera ANAC n. 311 del 12 luglio 2023 *“Linee guida in materia di protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell’Unione e protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali. Procedure per la presentazione e gestione delle segnalazioni esterne”*.

Documenti Interni

- Documenti del Modello di Organizzazione, Controllo e Gestione conforme al D.Lgs. 231/2001;
- Procedure/Documents del Sistema di Gestione Aziendale Integrato/della Sostenibilità;
- Politiche Aziendali;
- Codice Etico;
- Manuali Informativi;
- Linee Guida;
- Documenti del Sistema di Gestione della Protezione dei Dati ai sensi del Reg. (EU) 2016/679: ISO 27001:2013;
- Documenti organizzativi (es. deleghe interne, procure, mappa dei poteri, etc.) vigenti in Società.

5. ADOZIONE E DIFFUSIONE

Al presente documento viene garantita la massima diffusione possibile.

A tal fine, è infatti pubblicato sul sito internet di Manelli, sulla rete intranet aziendale e reso disponibile in diversi formati su ulteriori gestionali aziendali, nonché presso le sedi societarie.

La Funzione Risorse Umane della Manelli assicura che il presente documento sia reso noto tempestivamente a tutti i dipendenti della Società (ed anche ai neoassunti al momento dell’assunzione) e richiamata all’attenzione con periodiche comunicazioni; vengono anche rese note le informazioni sulle generalità ed i recapiti del Gestore delle Segnalazioni e su quelle del Gestore Alternativo.

6. PRINCIPI GENERALI

Le attività regolamentate dal presente documento devono essere svolte nel rispetto dei principi e contenuti del Codice Etico e di Condotta e della normativa cogente e interna, alla quale deve attenersi chiunque coinvolto nel processo.

Particolare attenzione deve essere prestata nella prevenzione dei conflitti di interesse e nella trasparenza delle operazioni. Pertanto, ciascun collaboratore s'impegna ad assicurare l'interesse della Società ed operare in assenza di conflitto d'interesse tra ruolo aziendale ricoperto e attività economiche di tipo personale.

In conformità alla normativa cogente, può costituire oggetto di segnalazione qualsiasi comunicazione avente ad oggetto il ragionevole e legittimo sospetto o la consapevolezza di comportamenti illeciti, atti od omissioni posti in essere da dipendenti o rappresentanti della Società che possano recare un danno anche solo di immagine alla Società stessa nonché a terzi.

Il funzionamento del Sistema di Segnalazione si basa, altresì, sui seguenti principi fondamentali:

- **Libero accesso:** tutte le Persone della Manelli e i soggetti terzi di cui all'art. 3 del D.Lgs. n. 24/2023 che interagiscono con la Manelli sono legittimati ad effettuare segnalazioni attraverso il processo descritto nel presente documento.
- **Indipendenza e professionalità degli Uffici coinvolti nella gestione delle segnalazioni:** tutti gli uffici coinvolti nella gestione della segnalazione svolgono le proprie attività assicurando il mantenimento delle necessarie condizioni di indipendenza e la dovuta obiettività, competenza e diligenza professionale.
- **Formazione:** l'erogazione ai dipendenti e vertici aziendali della formazione specifica sulla normativa applicabile e sui contenuti del presente documento costituisce parte del processo di gestione ed è programmata con cadenza regolare.
- **Tutela del segnalante (c.d. whistleblower) e dei soggetti sensibili ad esso collegati:** in conformità a quanto previsto dal D.Lgs. n. 24/2023, al segnalante e ai soggetti sensibili ad esso collegati sono garantite le seguenti tutele. Precisamente:

- a. **Obbligo di riservatezza,** di cui al paragrafo *"Tutela dell'identità del segnalante e della riservatezza delle informazioni"* del presente documento.

Manelli e le persone del **Comitato Segnalazioni** prevedono e applicano criteri e modalità di comunicazione idonei a tutelare l'identità, nonché l'anonimato (quando richiesto) dei dati identificativi dei segnalanti e dei soggetti sensibili ad esso collegati (cd. *"principio di riservatezza del Segnalante"*), evitando in ogni caso la comunicazione dei dati acquisiti a soggetti estranei al processo di istruzione e trattazione delle segnalazioni. I soggetti deputati alla ricezione e gestione delle segnalazioni, nonché qualsiasi ulteriore dipendente o soggetto che, a qualsivoglia titolo, anche solo accidentalmente, venga a conoscenza di una segnalazione è tenuto a garantire la massima riservatezza sui soggetti e sui fatti segnalati.

- b. **Divieto di ritorsioni,** di cui al paragrafo *"Divieto di atti ritorsivi, vessatori o discriminatori"* del presente documento. A tutti i dipendenti della **Manelli** (o soggetti collegati) è fatto assoluto divieto di porre in essere atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione nei confronti del segnalante e dei soggetti sensibili ad esso segnalati. Nel caso di violazioni delle misure di tutela del Segnalante sono previste le sanzioni di cui al successivo paragrafo *"Sistema Sanzionatorio"*.

- **Tutela del segnalato:** la **Manelli** e le persone del **Comitato Segnalazioni** prevedono e applicano criteri e modalità di comunicazione idonei a tutelare l'identità e l'onorabilità delle persone menzionate nelle segnalazioni, i soggetti segnalati sono, pertanto, tutelati sia con riferimento alla confidenzialità delle segnalazioni che li riguardano e delle eventuali indagini svolte, sia alla protezione degli stessi da eventuali segnalazioni ritorsive e/o diffamatorie. In caso di segnalazioni illecite, a tutela dell'immagine e reputazione dei soggetti ingiustamente segnalati, non sono applicate al segnalante le misure di tutela previste e la Manelli assicura l'adozione delle sanzioni disciplinari previste dal sistema e dalla normativa applicabile anche nei confronti del segnalante. Inoltre, i soggetti/uffici coinvolti oggetto di segnalazione illecita sono informati del

contenuto della segnalazione illecita e dell'identità del segnalante per consentire loro di valutare eventuali azioni a propria tutela.

- **Dovere di segnalare:** i Destinatari hanno il dovere di segnalare le violazioni di cui vengano a conoscenza o di cui abbiano un ragionevole sospetto.
- **Divieto di effettuare segnalazioni manifestamente infondate e/o diffamatorie:** è vietato effettuare segnalazioni manifestamente infondate e/o effettuate con dolo a fini diffamatori; in caso di segnalazioni manifestamente infondate e/o diffamatorie, potranno essere intraprese iniziative a carattere disciplinare per la tutela di **Manelli** e del segnalato.
- **Dovere di indipendenza e professionalità nella gestione delle segnalazioni:** tutti i soggetti coinvolti, a qualsivoglia titolo, nel processo di gestione delle segnalazioni devono svolgere i relativi compiti nel rispetto dei doveri di indipendenza e garantendo l'accurata ed efficiente gestione di tutte le segnalazioni.
- **Tutela dell'integrità delle segnalazioni:** il Sistema di Segnalazione garantisce che nessuna segnalazione (dalla fase della notifica a quella della decisione) possa essere cancellata e/o alterata.

7. SISTEMI A SUPPORTO DEL PROCESSO

Il processo è supportato da un sistema informativo dedicato i cui dettagli e modalità di utilizzo sono descritti nel Manuale d'Istruzione reso disponibile dal fornitore.

TITOLO II – MODALITA' DI SEGNALAZIONE E GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI

Al fine di consentire ai soggetti destinatari del presente documento di assolvere al proprio onere di segnalazione, la **Manelli** ha predisposto – in ottemperanza alle disposizioni cui al D.Lgs. n. 24/2023, attuativo della direttiva UE 2019/1937 – differenti canali attraverso i quali, i soggetti destinatari, possono effettuare le segnalazioni e ha regolamentato il processo di gestione delle segnalazioni come di seguito descritto.

8. CANALI DI SEGNALAZIONE

I soggetti privati possono effettuare le proprie segnalazioni attraverso i canali interni della **Manelli** e i canali esterni, questi ultimi utilizzabili al ricorrere delle condizioni previste dalla legge, come esplicitato nei successivi paragrafi.

8.1. CANALI DI SEGNALAZIONE INTERNA

I canali di segnalazione interna di seguito meglio descritti consentono le segnalazioni sia in forma scritta che orale, anche in modalità anonima.

a. Sistema di segnalazione informatico

Il Sistema di segnalazione informatico, appositamente studiato, costituito da un'avanzata piattaforma web, è separata dai sistemi informatici della Società poiché ospitata da un server indipendente, che soddisfa tutti i requisiti previsti dalla normativa applicabile.

Il Sistema è raggiungibile tramite il link apposito nella Home Page del sito aziendale www.manelli.eu.

Effettuato l'accesso, in caso di segnalazione anonima, il segnalante immette nella pagina "compilativa" del Sistema di Segnalazione la violazione riscontrata (compilando tutti i campi ivi richiesti).

In caso di segnalazione nominativa, il segnalante inserisce anche i propri dati identificativi negli appositi campi della pagina compilativa del Sistema di Segnalazione e riporta la violazione riscontrata (compilando tutti i campi ivi richiesti).

All'interno della piattaforma sono disponibili le istruzioni per la compilazione.

Il Sistema di Segnalazione consente al segnalante di inserire la segnalazione selezionando la tipologia di violazione, consentendo anche di inserire messaggi orali, che subiranno di default, un processo di alterazione della voce e di rimozione dei metadati. La segnalazione orale, previo consenso da richiedere al segnalante con successiva comunicazione, ai sensi dell'art. 14 comma 2 del

D.Lgs. n. 24/2023, è documentata a cura del personale addetto mediante registrazione su un dispositivo idoneo alla conservazione e all'ascolto oppure mediante trascrizione integrale. In caso di trascrizione, la persona segnalante può verificare, rettificare o confermare il contenuto della trascrizione mediante la propria sottoscrizione.

Ricevuta la segnalazione, il Sistema di Segnalazione rende anonimi i dati del segnalante e del segnalato e li inserisce automaticamente, debitamente criptati mediante l'utilizzo di chiavi di criptazione dedicate e differenti, in un archivio separato gestito - tramite la piattaforma web - dal Gestore delle Segnalazioni ed accessibile solo a quest'ultimo, nel quale tali dati verranno custoditi. Il Gestore delle Segnalazioni provvederà poi a coinvolgere gli altri soggetti coinvolti dal processo senza divulgare i dati personali relativi alla segnalazione qualora questi non siano assolutamente necessari al processo d'indagine.

Il Sistema di Segnalazione visualizza quindi una informativa iniziale di conferma della ricezione e presa in carico della segnalazione e fornisce il codice identificativo univoco della segnalazione, attraverso il quale il segnalante potrà accedere al Sistema di Segnalazione per verificare eventuali richieste di chiarimenti e lo stato di valutazione della segnalazione. Tale codice non consente di identificare in alcun modo il segnalante, che pertanto può rimanere anonimo e, nello stesso tempo, accedere alla segnalazione, verificarne lo stato e rispondere a eventuali richieste di chiarimento.

È dovere di ciascun segnalante custodire diligentemente il codice identificativo univoco della segnalazione, non rilasciarlo ad altri e non consentire a terzi di accedere alle informazioni sulla segnalazione.

b. Incontro con personale addetto

Su richiesta del segnalante stesso, è possibile prevedere la segnalazione in presenza mediante un incontro diretto entro un termine ragionevole. In tal caso, è assicurata, su espresso consenso della persona segnalante, ai sensi dell'art. 14 comma 4 del D.Lgs. n. 24/2023, la conservazione della documentazione completa e accurata di tale incontro su supporto durevole che consenta l'accesso alle informazioni. Le segnalazioni rilasciate mediante incontro in presenza, previo consenso della persona segnalante, possono essere documentate a cura del personale addetto mediante registrazione su un dispositivo idoneo alla conservazione e all'ascolto oppure mediante verbale. In caso di verbale, la persona segnalante può verificare, rettificare e confermare il verbale dell'incontro mediante la propria sottoscrizione.

c. Altri casi

Al fine di garantirne la tracciabilità, tutte le segnalazioni trasmesse al di fuori della piattaforma informatica o degli incontri col personale addetto, che siano considerate rilevanti vengono inserite, a cura del Gestore delle Segnalazioni, **entro 48 ore** lavorative dal ricevimento da parte del Gestore, nella piattaforma informatica dedicata.

Allo stesso modo, i soggetti della Società, diversi dal Gestore delle Segnalazioni o dal Gestore Alternativo o dalle persone costituenti il **Comitato Segnalazioni** di volta in volta istituito, i quali ricevano erroneamente le segnalazioni, in qualunque forma, sono tenuti all'assoluta riservatezza delle informazioni acquisite e garantiscono il tempestivo inoltro, **entro e non oltre 48 ore** dalla ricezione, al Gestore delle Segnalazioni, tramite caricamento sulla piattaforma informatica, specificando nella descrizione di dettaglio che trattasi di inoltro di segnalazione ricevuta da terzi.

8.1.1. SEGNALAZIONE ANONIMA

La **Manelli**, in conformità alla normativa applicabile, garantisce la possibilità di effettuare segnalazioni in forma anonima, qualora adeguatamente circostanziate e di contenuto sufficientemente dettagliato da renderle verificabili.

In ogni caso, stante anche l'ampia tutela prevista per il segnalante, la **Manelli** ed i suoi shareholder incoraggiano e promuovono le segnalazioni identificative poiché più efficaci e, in ogni caso, richiedono all'eventuale segnalante anonimo, di effettuare una segnalazione supportata da evidenze e il più circostanziata possibile.

8.2. CANALI DI SEGNALAZIONE ESTERNA PRESSO ANAC

Come previsto dal D.Lgs. n. 24/2023 ed ai sensi di quanto disposto nella Delibera ANAC n. 311 del 12 luglio 2023, l'ANAC rende disponibile un canale di segnalazione cd. esterno che garantisce la riservatezza della persona segnalante, della persona coinvolta e della persona menzionata nella segnalazione, nonché del contenuto della stessa e della relativa comunicazione.

È possibile effettuare una segnalazione esterna, utilizzando il suddetto canale esterno, ove ricorra una delle seguenti condizioni tassative:

- il canale interno non è attivo o, anche se attivato, non è conforme a quanto previsto dal D.Lgs. n. 24/2023 con riferimento ai soggetti e alle modalità di presentazione delle segnalazioni interne che devono essere in grado di garantire la riservatezza dell'identità del segnalante e degli altri soggetti tutelati;
- la persona segnalante ha già effettuato una segnalazione interna e la stessa non ha avuto seguito, ovvero il Gestore non abbia intrapreso, entro i termini previsti (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), alcuna attività circa l'ammissibilità della segnalazione, la verifica della sussistenza dei fatti segnalati o la comunicazione dell'esito dell'istruttoria svolta;
- la persona segnalante ha fondati motivi di ritenere ragionevolmente sulla base di circostanze concrete allegate ed informazioni effettivamente acquisibili e, quindi, non su semplici illazioni, che se effettuasse una segnalazione interna:
 - a. o alla stessa non sarebbe dato efficace seguito in ragione delle specifiche circostanze del caso concreto (ad esempio, si pensi all'ipotesi in cui vi sia il fondato timore che non sarebbe svolta alcuna attività a causa di un accordo tra chi riceve la segnalazione e la persona coinvolta nella violazione; o a seguito dell'occultamento o distruzione di prove di condotte illecite di cui il segnalante sia a conoscenza; oppure, si pensi all'ipotesi in cui entrambi il Gestore delle Segnalazioni ed il Gestore Alternativo siano in conflitto di interessi);
 - b. o questa potrebbe determinare il rischio di ritorsione (si pensi ad esempio all'ipotesi in cui il soggetto ha fondato timore di poter subire una ritorsione in ragione di situazioni ed eventi che si sono già verificati, come nel caso in cui al soggetto sia stata già prospettata l'evenienza di subire un pregiudizio in caso di segnalazione oppure lo stesso sia a conoscenza di precedenti ritorsioni o violazioni dell'obbligo di riservatezza);
- la persona segnalante ha fondato motivo - nei termini indicati al punto precedente - di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse. Si fa riferimento, ad esempio, al caso in cui la violazione richieda in modo evidente un intervento urgente da parte di un'autorità pubblica per salvaguardare un interesse che fa capo alla collettività, quale ad esempio la salute, la sicurezza o la protezione dell'ambiente.

Le modalità di segnalazione tramite il canale di segnalazione esterna presso ANAC non rientrano nello scopo della presente Procedura, per cui si rimanda al testo del D.Lgs. n. 24/2023 ed alla Delibera ANAC n. 311 del 12 luglio 2023.

8.3. DIVULGAZIONE PUBBLICA

Ai sensi ed alle condizioni previste dal D.Lgs. n. 24/2023 e secondo quanto indicato nella Delibera ANAC n. 311 del 12 luglio 2023, il segnalante può effettuare la divulgazione pubblica delle informazioni sulle violazioni, rendendole di pubblico dominio tramite la stampa o mezzi elettronici o comunque attraverso mezzi di diffusione in grado di raggiungere un numero elevato di persone.

È possibile effettuare una divulgazione pubblica, esclusivamente ove ricorra una delle seguenti condizioni tassative:

1. a una segnalazione interna, a cui non sia stato dato riscontro nei termini previsti (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), abbia fatto seguito una segnalazione esterna ad ANAC la quale, a sua volta, non ha fornito riscontro al segnalante entro termini ragionevoli (tre mesi o, se ricorrono giustificate e motivate ragioni, sei mesi dalla data di avviso di ricevimento della segnalazione esterna o, in mancanza di detto avviso, dalla scadenza dei sette giorni dal ricevimento);

2. la persona ha già effettuato direttamente una segnalazione esterna ad ANAC la quale, tuttavia, non ha dato riscontro al segnalante in merito alle misure previste o adottate per dare seguito alla segnalazione entro termini ragionevoli (tre mesi o, se ricorrono giustificate e motivate ragioni, sei mesi dalla data di avviso di ricevimento della segnalazione esterna o, in mancanza di detto avviso, dalla scadenza dei sette giorni dal ricevimento);
3. la persona effettua direttamente una divulgazione pubblica in quanto ha fondato motivo, di ritenere, ragionevolmente, sulla base di circostanze concrete allegare ed informazioni effettivamente acquisibili e, quindi, non su semplici illazioni, che la violazione possa rappresentare un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse (ad esempio, una situazione di emergenza o il rischio di danno irreversibile, anche all'incolumità fisica di una o più persone, che richiedono che la violazione sia svelata prontamente e abbia un'ampia risonanza per impedirne gli effetti);
4. la persona effettua direttamente una divulgazione pubblica poiché ha fondati motivi – nei termini sopra precisati - di ritenere che la segnalazione esterna possa comportare il rischio di ritorsioni oppure possa non avere efficace seguito perché, ad esempio, teme che possano essere occultate o distrutte prove oppure che chi ha ricevuto la segnalazione possa essere colluso con l'autore della violazione o coinvolto nella violazione stessa.

8.4. DENUNCIA ALL'AUTORITÀ GIUDIZIARIA

Il D.Lgs. n. 24/2023 riconosce ai soggetti tutelati anche la possibilità di rivolgersi alle Autorità giudiziarie, per inoltrare una denuncia di condotte illecite di cui siano venuti a conoscenza in un contesto lavorativo.

9. OGGETTO E CONTENUTO DELLE SEGNALAZIONI

a. Oggetto delle segnalazioni

Il presente documento è applicabile alle segnalazioni relative a violazioni che possono avere impatto sulla Società e sull'attività dalla stessa esercitata.

In particolare, attraverso il *Sistema di Segnalazione* è possibile segnalare atti o fatti o omissioni che coinvolgono legali rappresentanti, amministratori, procuratori, dirigenti e/o dipendenti della Società e/o – in ogni caso – di chiunque agisca in nome, per conto o nell'interesse della **Manelli** (a titolo esemplificativo: consulenti, fornitori, agenti, etc.).

Le violazioni oggetto della segnalazione possono riguardare:

- illeciti amministrativi, contabili, civili o penali che costituiscano violazioni di disposizioni normative nazionali o dell'Unione europea che ledono l'interesse pubblico o l'integrità della Società;
- condotte illecite rilevanti ai sensi del Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231;
- comportamenti in grado di comportare danni per l'ambiente, la salute e la sicurezza delle risorse, dei clienti, dei fornitori o dei cittadini in genere, la protezione dei dati personali e la sicurezza delle reti e sistemi informativi;
- fatti e accadimenti aventi natura di abuso, offesa o illegalità verificatisi nell'ambito lavorativo o ad esso legati e in contrasto con i principi di Responsabilità Sociale della norma SA8000, Diversità e Inclusione, Parità di genere;
- violazione del Sistema di Gestione della Protezione dei Dati ai sensi del Reg. (EU) 2016/679: ISO 27001:2013;
- in generale, tutto quanto indicato dall'art. 2, comma 1, lettera a) e allegati richiamati del D.Lgs. n. 24/2023.

Le segnalazioni prese in considerazione sono soltanto quelle che riguardano fatti riscontrati direttamente acquisite nell'ambito del proprio contesto lavorativo dal *whistleblower* e non devono rappresentare rivendicazioni/istanze di carattere personale.

Le suddette violazioni non devono essere riportate attraverso il Sistema nel caso in cui le stesse siano emerse nell'ambito di Audit, ovvero di qualunque ulteriore attività investigativa.

b. Contenuto delle segnalazioni

Le segnalazioni devono:

- riguardare situazioni di cui il segnalante sia venuto direttamente a conoscenza in ragione del rapporto di lavoro con la **Manelli**. Pertanto, esse includono tutte quelle condotte illecite o le omissioni di cui si è venuti a conoscenza in virtù del ruolo rivestito e in occasione dello svolgimento delle proprie attività lavorative, anche in maniera casuale (ivi incluse le violazioni rilevanti ai sensi del D. Lgs. n. 231/2001);
- essere veritiere, circostanziate e fondate su elementi precisi e concordanti, riguardanti fatti riscontrabili e conosciuti direttamente dal *whistleblower* medesimo;
- contenere informazioni, compresi i fondati sospetti, riguardanti effettive o potenziali violazioni che si sono verificate o che molto verosimilmente potrebbero verificarsi nell'organizzazione presso cui la persona segnalante lavora o ha lavorato, o in altra organizzazione con la quale la persona segnalante è o è stata in contatto nell'ambito della sua attività professionale, nonché tentativi di occultare tali violazioni.

Affinché le segnalazioni presentino i requisiti sopra indicati è utile che queste contengano informazioni sufficienti a fornire una completa ed esauriente rappresentazione dell'evento illecito, e precisamente, è utile inserire:

- salvo il caso di segnalazione anonima, gli elementi identificativi del Segnalante (ad esempio generalità, dati di contatto, qualifica o posizione professionale);
- la descrizione dei fatti oggetto di segnalazione, con indicazione delle circostanze conosciute (di modo, di tempo e di luogo) relative ai fatti segnalati, delle persone coinvolte e delle modalità con le quali se ne è avuta conoscenza;
- elementi identificativi del segnalato (o dei segnalati) quando noti e degli altri eventuali soggetti in grado di riferire sui fatti oggetto di segnalazione;
- ogni altra informazione che possa fornire un utile supporto all'accertamento e alla verifica della sussistenza dei fatti oggetto di segnalazione;
- l'eventuale documentazione a supporto del fatto segnalato, utilizzando l'apposita funzione di caricamento (c.d. upload) dei documenti.

Si precisa che la mancanza di uno o più informazioni tra quelle sopra riportate non inficia la ricezione della segnalazione.

10. PROCESSO DI GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI

10.1. PRESA IN CARICO E VALUTAZIONE PRELIMINARE

Ricevuta la segnalazione, **entro 7 giorni** da quando è stata effettuata o prima possibile nel caso la segnalazione sia arrivata per altre vie (vedi Paragrafo 8.1, lett. c) dopo questo termine, il Gestore delle Segnalazioni, tramite il Sistema di Segnalazione (o per altre vie se la segnalazione è arrivata con altro mezzo), rilascia al segnalante un avviso di ricevimento.

Presa in carico la segnalazione, il Gestore delle Segnalazioni procede ad effettuare una verifica preliminare di identificazione dell'oggetto, nonché della fondatezza delle circostanze ed eventi rappresentati.

Qualora la segnalazione risulti manifestamente infondata, il Gestore delle Segnalazioni procede all'archiviazione motivata da nota di accompagnamento.

Invece, qualora la segnalazione fondata risulti, tuttavia, non sufficientemente dettagliata, il Gestore delle Segnalazioni provvede a formulare al segnalante le eventuali opportune richieste di integrazioni/chiarimenti.

Per le segnalazioni non manifestamente infondate e che necessitano approfondimento multidisciplinare, il Gestore delle Segnalazioni istituisce e presiede un "Comitato Segnalazioni" pro-tempore, nel rispetto dei principi di imparzialità e riservatezza, che ha facoltà di svolgere ogni attività ritenuta opportuna all'accertamento della veridicità dei fatti. La composizione del Comitato Segnalazioni è di volta in volta modificata a seconda della segnalazione.

Nel caso in cui, nel corso delle analisi, emergano situazioni di potenziale conflitto di interessi con taluno dei membri del Comitato non rilevabili al momento della costituzione del Comitato, il Gestore delle Segnalazioni è tenuto a sostituire il/i membro/i in conflitto di interessi.

Qualora il suddetto conflitto di interessi riguardasse il Gestore delle Segnalazioni, il Comitato inoltra la segnalazione al Gestore Alternativo (vedi Paragrafo 10.4), che subentra nella responsabilità di tutte le attività successive.

10.2. ISTRUTTORIA

La fase istruttoria è volta all'accertamento dei fatti segnalati. Il Gestore (o il Comitato, quando istituito), pertanto, provvede a svolgere gli accertamenti istruttori opportuni, eventualmente anche attraverso il supporto di uno o più consulenti esterni, garantendo, ove possibile e necessario, le interlocuzioni con il segnalante.

In tale ultimo caso, il Gestore/Comitato Segnalazioni definisce uno specifico Piano di Investigazione, in cui sono individuate:

- le modalità di svolgimento dell'investigazione (richieste di integrazioni/chiarimenti al segnalante, svolgimento degli accertamenti ritenuti necessari, etc.);
- le possibili funzioni aziendali competenti sulla materia ed eventualmente per territorio; e
- le tempistiche entro cui concludere l'investigazione.

Ai fini dell'accertamento, il Gestore/Comitato Segnalazioni può:

- verificare l'esistenza di ulteriori procedimenti disciplinari a carico del soggetto segnalato;
- richiedere l'audizione personale del segnalante e/o di eventuali altri soggetti che possano riferire sui fatti;
- avvalersi, di altre Funzioni di Manelli e/o di soggetti terzi (es. consulenti), qualora per la natura e la complessità delle verifiche, risulti necessario un loro coinvolgimento.

Gli organi della Società e/o le funzioni aziendali coinvolte nel "piano di investigazione" devono garantire piena collaborazione al Gestore/Comitato Segnalazioni per quanto necessario allo svolgimento dell'istruttoria, nel rispetto dei principi e delle garanzie previsti dal presente documento.

Le attività di investigazione vengono condotte nel rispetto di tutte le norme applicabili a tutela, tanto del soggetto. Segnalante, quanto del Segnalato.

Entro tre mesi dall'invio dell'avviso di ricevimento della segnalazione, oppure, dalla scadenza del termine di sette giorni dal ricevimento della segnalazione quando non sia stato possibile inoltrare l'avviso di ricevimento al Segnalante, questo deve essere informato dello stato della segnalazione, a meno che la segnalazione non sia arrivata per via diversa dal Sistema di Segnalazione e non contenga i riferimenti per contattare il segnalante.

10.3. DECISIONE E MISURE IN RISPOSTA ALLA SEGNAZIONE

Alla luce delle risultanze istruttorie il Gestore/Comitato Segnalazioni:

- classifica nei propri report la segnalazione, a seconda dei casi, come "Fondata" o "Non Fondata";
- predispone una relazione sugli esiti delle indagini nella quale sono indicati gli esiti delle investigazioni istruttorie;
- trasmette quanto sopra al CdA il quale deciderà le azioni che si rendano necessarie secondo quanto previsto dal presente documento e dalla legislazione vigente.

Le eventuali misure disciplinari devono essere adeguate e proporzionate alla violazione accertata, anche tenuto conto dell'eventuale rilevanza penale² dei comportamenti posti in essere, e devono essere conformi a quanto previsto dalla normativa giuslavoristica nazionale applicabile.

² Si specifica che:

- nell'ambito del procedimento penale, l'identità della persona segnalante è coperta dal segreto nei modi e nei limiti previsti dall'articolo 329 c.p.p.;
- nell'ambito del procedimento dinanzi alla Corte dei conti, l'identità della persona segnalante non può essere rivelata fino alla chiusura della fase istruttoria.



Delle sanzioni e delle azioni correttive assunte viene data informativa, dalla competente funzione, al Gestore Segnalazioni, il quale provvede all'aggiornamento del fascicolo relativo alla segnalazione di interesse e ad informare i componenti del Comitato Segnalazioni (se istituito).

10.4. GESTORE ALTERNATIVO

Nel caso in cui il Gestore delle Segnalazioni, in relazione a una specifica segnalazione, si trovi in una delle seguenti situazioni:

- i) essere il presunto responsabile della violazione;
- ii) avere un potenziale interesse correlato alla segnalazione tale da comprometterne l'imparzialità e l'indipendenza di giudizio;

È prevista la possibilità per il segnalante, tramite apposito comando del Sistema di Segnalazione, di inoltrare la segnalazione direttamente al "Gestore Alternativo".

Ovviamente, lo stesso Gestore delle Segnalazioni ha il dovere di attivare il "Gestore Alternativo" qualora rilevasse, in corso di gestione della segnalazione, l'insorgere di un proprio conflitto di interessi.

I/il nominativi/o delle persone che costituiscono il "Gestore Alternativo" sono resi noti a tutti i destinatari con le stesse forme di comunicazione adottate per la diffusione del presente documento.

TITOLO III – TUTELE E SISTEMA SANZIONATORIO

11. TUTELA E DOVERI DEL SEGNALANTE

Le persone coinvolte nella gestione delle segnalazioni sono tenute a garantire la riservatezza sull'esistenza e sul contenuto della segnalazione, nonché sulla identità dei soggetti segnalanti (ove comunicati) e segnalati.

Ogni comunicazione relativa all'esistenza e al contenuto della segnalazione, nonché all'identità dei segnalanti (ove comunicati) e segnalati, deve seguire rigorosamente il criterio del "need to know" che limita l'accesso alle sole informazioni necessarie ai fini dell'attività istruttoria della segnalazione.

Si precisa che, in conformità al dettato normativo, le tutele previste per il segnalante sono estese anche ai soggetti connessi a quest'ultimo³.

11.1. Tutela dell'Identità del Segnalante e della Riservatezza delle Informazioni

La **Manelli** garantisce la riservatezza dell'identità del segnalante (ove comunicata) e la riservatezza delle informazioni contenute nelle segnalazioni in ogni fase del processo di gestione della segnalazione, nei limiti in cui l'anonimato e la riservatezza siano opponibili in base alle norme di legge.

In particolare, è compito del Gestore/Comitato Segnalazioni assicurare la riservatezza dell'identità del segnalante (ove comunicata) dal momento della presa in carico della segnalazione fino al termine degli accertamenti sulla fondatezza della stessa, anche nelle

³Questi soggetti sono:

- Facilitatore, persona fisica che assiste il segnalante nel processo di segnalazione, operante all'interno del medesimo contesto lavorativo e la cui assistenza deve essere mantenuta riservata.
- 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.



ipotesi in cui dovesse rivelarsi errata o infondata. Le segnalazioni non possono essere utilizzate oltre quanto necessario per dare adeguato seguito alle stesse.

L'identità del segnalante (ove comunicata) e qualsiasi altra informazione dalla quale può evincersi direttamente o indirettamente, non possono essere rivelate - senza il suo consenso espresso - a persone diverse da quelle competenti a ricevere o a dare seguito alle segnalazioni, espressamente autorizzate a trattare tali dati.

Nel caso di trasmissione della segnalazione ad altre strutture/organi/terzi per lo svolgimento delle attività istruttorie, è obbligo del Gestore/Comitato Segnalazioni separare i dati identificativi del segnalante (ove noti) dal contenuto della segnalazione, in modo che i fatti denunciati possano essere processati in modalità anonima e che l'associazione della segnalazione all'identità del segnalante (ove nota) avvenga nei soli casi in cui ciò sia strettamente necessario.

Per le segnalazioni trasmesse attraverso la piattaforma informatica di cui ai precedenti paragrafi, la riservatezza del segnalante è garantita con le seguenti modalità:

- è un'avanzata **piattaforma web**, separata e indipendente dai sistemi informatici della Società, in quanto ospitata su un server indipendente che consente di effettuare le segnalazioni da qualunque dispositivo, in modo altamente confidenziale e facilitato, garantendo la protezione dei dati identificativi dei segnalanti, anche tramite il ricorso a strumenti di crittografia;
- garantisce elevati standard di **sicurezza**, **non tracciabilità** e **integrità** delle informazioni e di **riservatezza** della identità del segnalato e del segnalante, lasciando la possibilità al segnalante di inserire la segnalazione anche in modalità anonima;
- la piattaforma adotta la politica "no-log", non rileva, cioè, in alcun modo, diretto o indiretto, informazioni sulle modalità di connessione (ad esempio, server, indirizzo IP, mac address), garantendo così il completo anonimato nell'accesso. Questo significa, in particolare, che i sistemi informatici non sono in grado di identificare il punto di accesso al portale (indirizzo IP), anche nel caso in cui l'accesso venisse effettuato da un computer connesso alla rete della Società;
- la piattaforma garantisce elevati standard di sicurezza, impiegando algoritmi di cifratura avanzata e altri metodi di protezione da accessi non autorizzati. Le segnalazioni rilasciate tramite comunicazione verbale permettono, di default, il mancato riconoscimento della voce stessa;
- la piattaforma assegna un codice identificativo (cd. codice ID) alla segnalazione al fine di tutelare l'identità del segnalante;
- per l'accesso tramite Internet sul sito web della Società (disponibile per chiunque, dipendenti compresi) non viene richiesta alcuna registrazione e il Segnalante può restare anonimo. Quest'ultimo, se lo ritiene, può altrimenti indicare il proprio nominativo fornendo espresso consenso affinché le proprie generalità siano comunicate.

La divulgazione dell'identità del segnalante (ove nota) e di qualsiasi altra informazione da cui si possa dedurre direttamente o indirettamente l'identità della persona segnalante è ammessa solo qualora ciò rappresenti un obbligo necessario e proporzionato imposto dal diritto dell'Unione europea 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.

Il Segnalato, infatti, non potrà richiedere di conoscere il nominativo del Segnalante, fatti salvi i casi espressamente previsti dalla legge.

Nell'ambito del procedimento disciplinare attivato dalla Società, l'identità del segnalante (ove nota) 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.

Qualora invece la contestazione sia fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione e la conoscenza dell'identità del segnalante sia indispensabile per la difesa dell'incolpato, la segnalazione sarà utilizzabile ai fini del procedimento disciplinare solo in presenza di consenso del segnalante alla rivelazione della sua identità. In tali casi è dato avviso alla persona segnalante mediante comunicazione scritta delle ragioni della rivelazione dei dati riservati.

Il segnalante che effettui una **divulgazione pubblica**, sui mezzi di informazione, beneficia della protezione prevista dal presente documento, nonché dai dettami normativi, se ricorre una delle seguenti condizioni: a) la persona segnalante ha previamente effettuato una segnalazione alla quale non è stato dato riscontro; b) la persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse; c) 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.

11.2. DIVIETO DI ATTI RITORSIVI, VESSATORI O DISCRIMINATORI

Nei confronti del segnalante non è consentita, né tollerata, nessuna forma di ritorsione vessazione, o misura discriminatoria, diretta o indiretta, per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione.

Tale protezione è garantita anche quando la segnalazione, seppur infondata, sia stata effettuata in buona fede e con ragionevolezza.

A titolo esemplificativo e non esaustivo, ai sensi del D.Lgs. n. 24/2023, **costituiscono ritorsioni**: 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 pregiudizi economici o finanziari, comprese la perdita di opportunità economica che 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.

Il soggetto segnalante che ritiene di aver subito atti discriminatori deve fornirne notizia circostanziata al Gestore/Comitato Segnalazioni, inoltrando un'apposita segnalazione attraverso i Canali interni messi a disposizione.

In tali casi il Gestore/Comitato Segnalazioni garantisce lo svolgimento tempestivo delle indagini, con il supporto delle funzioni interessate dai fatti oggetto di segnalazione.

In particolare, valutata la sussistenza degli elementi, segnala l'ipotesi di atti ritorsivi, vessatori o discriminatori al *Responsabile Risorse Umane*, il quale valuta gli atti o provvedimenti necessari a rimediare agli effetti negativi di eventuali accertati atti ritorsivi, vessatori o discriminatori e la sussistenza degli estremi per avviare il procedimento disciplinare nei confronti del soggetto autore dei suddetti atti.

Inoltre, qualora il Segnalante sia un dipendente, il Gestore/Comitato Segnalazioni - avvalendosi degli uffici competenti – monitora lo svolgimento della vita lavorativa del dipendente per un periodo di almeno due anni dalla data della segnalazione, per accertare l'assenza di azioni discriminatorie o altre forme di ritorsione conseguenti alla segnalazione stessa.

Le misure di tutela sopra descritte si applicano anche ai soggetti facilitatori del segnalante, alle persone legate al segnalante da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado e che operino nello stesso contesto lavorativo, ai colleghi del segnalante, agli enti di proprietà del segnalante o che operano nel medesimo contesto lavorativo.



11.3. INTERESSE PRIVATO E CORRESPONSABILITÀ DEL SEGNALANTE

Il segnalante è tenuto a dichiarare la sussistenza di un eventuale proprio interesse privato collegato alla segnalazione.

Qualora questo sia corresponsabile delle violazioni oggetto di segnalazione, nei confronti dello stesso potrà essere applicata un'attenuazione delle misure disciplinari proporzionata al contributo fornito dalla segnalazione alla scoperta e/o alla prevenzione delle suddette violazioni.

Il Sistema di Segnalazione è pertanto configurato in modo tale da consentire al segnalante di rendere nota *(i)* la sussistenza di un interesse privato in relazione alla segnalazione nonché *(ii)* la propria eventuale corresponsabilità in relazione agli atti o fatti oggetto della segnalazione.

12. TUTELA DEL SEGNALATO

La Società richiede che tutti collaborino al mantenimento di un clima di reciproco rispetto e vieta e sanziona atteggiamenti che possano ledere la dignità, l'onore e la reputazione di ciascuno. Le garanzie di riservatezza fissate dal presente documento tutelano anche il soggetto segnalato o gli altri soggetti coinvolti.

Il Segnalato può essere sentito o viene sentito, dietro sua richiesta, anche mediante procedimento cartolare attraverso l'acquisizione di osservazioni scritte e documenti. Tale soggetto non ha il diritto di essere sempre informato della segnalazione che lo riguarda, ma solo nell'ambito del procedimento eventualmente avviato nei suoi confronti a seguito della conclusione della gestione della segnalazione e nel caso in cui tale procedimento sia fondato in tutto o in parte sulla segnalazione.

Il Gestore valuta le modalità con cui informare il soggetto segnalato, nei casi previsti, in merito alla trasmissione di una segnalazione a suo carico, alla violazione contestata, allo svolgimento del relativo procedimento e all'esito dello stesso.

In particolare, il momento in cui il segnalato viene messo al corrente della segnalazione a suo carico deve essere valutato caso per caso, verificando se l'invio di tale informativa possa pregiudicare lo svolgimento delle indagini necessarie all'accertamento dei fatti oggetto di segnalazione o se, invece, il coinvolgimento del segnalato sia necessario per lo sviluppo dell'indagine. Il segnalato non è sanzionabile in assenza di riscontri oggettivi della violazione segnalata, oppure senza che si sia proceduto ad indagare i fatti oggetto di segnalazione e provveduto a contestare i relativi addebiti come previsto dalle normative applicabili.

Ad ulteriore tutela del segnalato, restano impregiudicate le azioni e facoltà consentitegli dalla legge.

Si specifica che è tutelata altresì l'identità delle persone coinvolte e delle persone menzionate nella segnalazione fino alla conclusione dei procedimenti avviati in ragione della segnalazione, nel rispetto delle medesime garanzie previste in favore del segnalante.

13. SISTEMA SANZIONATORIO

Manelli assume adeguati provvedimenti disciplinari nei confronti:

- di chi si renda responsabile di qualsivoglia atto di ritorsione o discriminatorio o comunque di pregiudizio illegittimo, diretto o indiretto, nei confronti del segnalante (e/o di chiunque abbia collaborato all'accertamento dei fatti oggetto di una segnalazione e/o dei soggetti connessi al segnalante) per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione;
- del segnalato, per le responsabilità accertate;
- di chiunque violi gli obblighi di riservatezza richiamati dal presente documento;
- di coloro, come previsto dalla legge, che abbiano effettuato una segnalazione infondata con dolo o colpa grave;
- di chi abusi dello strumento della segnalazione, come ad esempio effettuazione di segnalazioni con finalità opportunistiche e/o allo scopo di danneggiare l'accusato.



Le sanzioni applicabili sono quelle di cui al Regolamento interno aziendale, al Modello di Gestione, Organizzazione e Controllo ex D.Lgs. n. 231/2001 e di cui alla normativa giuslavoristica e contrattuale applicabile.

TITOLO IV – DISPOSIZIONI CONCLUSIVE

14. REPORTING PERIODICO ANNUALE

Il Gestore delle Segnalazioni, con frequenza almeno annuale, redige una relazione sulle segnalazioni archiviate e sulle risultanze delle attività svolte in relazione alle segnalazioni oggetto di istruttoria. La relazione è trasmessa agli organi di amministrazione e controllo competenti.

15. SUPPORTO E ASSISTENZA

Per qualsiasi dubbio, chiarimento o consiglio relativo all'interpretazione ed attuazione di questo documento, i Destinatari devono sempre rivolgersi al Gestore delle Segnalazioni che è a loro disposizione per fornire ogni supporto necessario.

Ogni richiesta di assistenza può essere inoltrata tramite il Sistema di Segnalazione.

16. RESPONSABILITÀ DI AGGIORNAMENTO

Le Funzioni coinvolte, ciascuno per quanto di propria competenza, sono responsabili della rilevazione degli accadimenti aziendali di carattere operativo che comportano la necessità di aggiornamento del presente documento e avanzano relativa richiesta di recepimento al Gestore delle Segnalazioni, il quale provvede alla valutazione di eventuali rischi di non conformità e provvede alle proposte di modifiche e/o integrazioni ritenute opportune al CdA.

17. ARCHIVIAZIONE, CONSERVAZIONE DELLA DOCUMENTAZIONE E TRACCIABILITÀ

Le Funzioni coinvolte assicurano, ciascuna per quanto di competenza e anche mediante i sistemi informativi utilizzati, la tracciabilità dei dati, delle informazioni e dei controlli e provvedono alla conservazione ed archiviazione della documentazione prodotta, cartacea e/o elettronica, in modo da consentire la ricostruzione delle diverse fasi del processo stesso.

Le segnalazioni ricevute mediante il Sistema di Segnalazione (unitamente alla relativa documentazione eventualmente allegata) sono salvate nell'archivio informatico del Sistema di Segnalazione, che non consente alcuna forma di cancellazione e/o alterazione. L'archivio è protetto con misure di crittografia, restrizioni accesso e tracciabilità di ogni attività.

Tutta la documentazione raccolta e prodotta in occasione degli incontri di cui al paragrafo 8.1 lettera b) sarà conservata in appositi archivi (uno per il Gestore delle Segnalazioni, uno per il Gestore Alternativo, per quanto di rispettiva competenza), accessibili solamente dai sopraccitati Gestori ed in grado di assicurare le caratteristiche di protezione, disponibilità e riservatezza richieste dalla legge.

Tutta la documentazione raccolta in occasione delle segnalazioni di cui al paragrafo 8.1 lettera c) dovrà essere consegnata dal soggetto che ha ricevuto la segnalazione prima possibile direttamente al Gestore delle Segnalazioni (o al Gestore Alternativo, in caso di conflitto di interesse del Gestore delle Segnalazioni) che la conserverà con le modalità indicate nel capoverso precedente.

Tutta la sopra citata documentazione deve essere conservata per un periodo di tempo adeguato e comunque non superiore a 5 anni a decorrere dalla data di comunicazione dell'esito finale della procedura di segnalazione, nel rispetto degli obblighi di riservatezza di cui alla presente Policy.

Nel caso di cambio del Gestore delle Segnalazioni o del Gestore Alternativo dovrà essere effettuato un passaggio di consegne, incluso il passaggio dei dati raccolti ed una relazione su eventuali indagini in corso, risultanze di indagini concluse e monitoraggio di assenza di ritorsioni, che sia formalizzato da apposito verbale e che garantisca un'adeguata protezione e riservatezza dei dati stessi.

18. TRATTAMENTO DEI DATI PERSONALI

Il Trattamento dei dati personali avviene nel rispetto del Regolamento (UE) 2016/679 (GDPR), nonché di eventuali altre leggi e/o regolamenti applicabili e compatibili e dell'informativa pubblicata nella pagina di accesso al sistema di segnalazione (di seguito "Informativa").

La gestione delle segnalazioni implica quanto meno il trattamento dei dati personali del segnalante (ove la segnalazione sia nominativa), del soggetto segnalato (ad esempio: nome, cognome, posizione ricoperta, ecc.), di eventuali terzi soggetti, nonché ogni ulteriore informazione raccolta nel contesto delle indagini necessaria ad accertare la fondatezza della segnalazione. I dati raccolti sono utilizzati in via esclusiva per il trattamento della segnalazione e quelli non utili allo scopo vengono immediatamente eliminati.

Il processo di gestione delle segnalazioni è improntato sul principio di "garanzia di riservatezza e anonimato" e il "principio di riservatezza del Segnalante" e, pertanto, nelle more del processo interno di accertamento, è garantita la massima riservatezza.

Qualora previsto dalle applicabili disposizioni di legge, gli interessati possono esercitare i diritti previsti dal GDPR inviando una comunicazione per posta elettronica all'indirizzo del Responsabile per la protezione dei dati personali. Viene inoltre garantito il diritto di rivolgersi all'autorità per la protezione dei dati, competente in materia di trattamento illecito dei dati.

È sempre tutelata la riservatezza del Segnalante, la cui identità non può essere rivelata al Segnalato salvo i casi previsti dalla legge, al fine di evitare ritorsioni, minacce, violenze, discriminazioni, ecc. dirette o indirette nei suoi confronti per motivi collegati, direttamente o indirettamente alla segnalazione. Tale principio non è garantito nel caso di segnalazione illecita.

La Società si riserva la facoltà di limitare o ritardare l'esercizio di detti diritti, conformemente a quanto stabilito dalle applicabili disposizioni di legge, nel caso in cui possa derivare un pregiudizio effettivo e concreto alla riservatezza dell'identità del segnalante e la compromissione della possibilità di verificare la fondatezza della segnalazione e/o di individuare le prove. In nessuna circostanza il segnalato, o terzi soggetti, potranno esercitare i propri diritti di accesso per ottenere informazioni sull'identità del segnalante, salvo che quest'ultimo abbia effettuato una segnalazione illecita.

La Società si riserva la facoltà di valutare le specifiche circostanze e condizioni che rendano opportuna una specifica informativa al segnalato sulla conclusione del procedimento, al fine di evitare ogni abuso e garantirne la tutela in qualità di interessato al trattamento dati.