



La Società **MAV S.R.L.**, visto il decreto legislativo 10 marzo 2023, n. 24 recante la disciplina di 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, adotta il presente:

## **Atto Organizzativo**

### **Indice**

1. Premesse e scopo
2. Ambito di applicazione
3. Destinatari
4. Oggetto della Segnalazione
5. Modalità operative
6. Requisiti di Segnalazione
7. Attività conseguenti la Segnalazione
8. Tutela del Segnalante
9. Responsabilità del Segnalante

### **1-Premesse e scopo**

Con il D.Lgs. n. 24/2003 il legislatore italiano ha recepito i principi comunitari espressi nella direttiva (UE) 2019/1937 che ha introdotto una serie di norme comuni finalizzate a garantire un adeguato livello di protezione ai segnalatori pubblici e privati, nell'intento di uniformare le normative degli Stati membri.



L'istituto del **WHISTLEBLOWING** è uno strumento giuridico finalizzato alla tutela dei collaboratori che segnalano illeciti o attività fraudolente svolte all'interno della struttura di appartenenza.

Il D.Lgs. n. 24/2023 interviene sull'intera disciplina dei canali di segnalazione e intensifica le tutele riconosciute ai segnalanti; amplia la platea dei destinatari degli obblighi e delinea i profili sanzionatori delle violazioni e dei comportamenti, anche ritorsivi. I canali che l'azienda è tenuta a mettere a disposizione dei potenziali segnalatori devono garantire la riservatezza dell'identità del whistleblower, della persona coinvolta e della persona comunque menzionata nella segnalazione.

**MAV S.R.L.** ha adottato il presente modello organizzativo allo scopo di ridurre il rischio di commissione di illeciti penali e, disciplinare la Segnalazione di Comportamenti Illegittimi da parte dei Destinatari ("Procedura Whistleblowing"). La presente Procedura definisce pertanto adeguati canali di comunicazione per la ricezione, l'analisi e il trattamento delle Segnalazioni di Comportamenti Illegittimi.

Lo scopo della presente Procedura è quello di garantire un ambiente di lavoro in cui i collaboratori possano segnalare Comportamenti Illegittimi con la garanzia di essere pienamente tutelati contro atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del Segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla Segnalazione.

La presente Procedura ha contenuto normativo e valore di strumento operativo. Ogni modifica e aggiornamento della Procedura è approvata dall'Amministratore Unico della Società.

In data 30 marzo 2023 è entrato in vigore il D.lgs n.24/2023, le cui disposizioni avranno effetto, per la **MAV S.R.L.** a decorrere dal 9 dicembre 2024. La presente procedura si considererà dunque in vigore dal 9 dicembre 2024.

Sarà onere esclusivo della Società attivare, a partire dal 9 dicembre 2024 i propri canali di segnalazione, che garantiscano, la riservatezza



dell'identità della persona segnalante e di tutte le informazioni riportate all'art. 4 del D.Lgs 24/2023.

La gestione del canale di segnalazione – che avrà ad oggetto l'emersione di illeciti – sarà affidata a una persona specificamente formata, ovvero a un soggetto esterno, anch' esso specificamente formato.

La presente procedura andrà pertanto aggiornata e modificata, alla luce delle concrete scelte operative effettuate dalla Società, nei termini temporali sopra riportati, salvo il sopraggiungere di eventuali proroghe.

## **2-Ambito di applicazione**

Il Whistleblowing (da ora in avanti "WB"), in via generale, è uno strumento attraverso il quale i collaboratori della Società segnalano a specifici individui o organismi una possibile frode, un reato, un illecito o qualunque condotta irregolare, commessa da altri soggetti appartenenti all' organizzazione.

I Destinatari sono le prime persone che vengono a conoscenza di eventuali situazioni di rischio e, pertanto, sono anche le prime persone in grado di segnalarle tempestivamente all' organizzazione, prima che possano realizzarsi danni.

Lo scopo del WB è quello di permettere alle organizzazioni di affrontare il problema segnalato il prima possibile, rendendo note situazioni di rischio o di danno e contribuendo alla prevenzione e al contrasto di eventuali illeciti. La gestione virtuosa del WB contribuisce non solo a individuare e contrastare possibili illeciti e a diffondere la cultura dell'etica e della legalità all'interno delle organizzazioni, ma anche a creare un clima di trasparenza e un senso di partecipazione e appartenenza, generato dal superamento del timore dei collaboratori di subire ritorsioni da parte degli organi sociali o dei colleghi, o dal rischio di vedere inascoltata la propria segnalazione.



Con il termine Segnalante si indica il soggetto che, venuto a conoscenza di violazioni aventi rilevanza penale o irregolarità di gestione in ragione delle funzioni svolte, le segnala agli organi legittimati ad intervenire.

### **3-Destinatari**

La presente Procedura si applica a tutti i dipendenti, ai membri degli organi societari e ai collaboratori anche occasionali della Società. La stessa deve, inoltre, essere comunicata a qualsiasi persona che presta servizi per la Società, inclusi i consulenti e i fornitori di beni e servizi legati in base a un contratto.

### **4-Oggetto della Segnalazione**

Le segnalazioni che rientrano nel perimetro del WB riguardano qualsiasi comportamento illegittimo, avvenuto nello svolgimento dell'attività lavorativa o che abbia un impatto sulla stessa, che arrechi o che possa arrecare danno o pregiudizio alla Società.

Oggetto delle segnalazioni saranno quindi: (1) condotte illecite che integrano una o più fattispecie di reato da cui può derivare una responsabilità per l'ente ai sensi del D.Lgs 231/01; (2) condotte che, pur non integrando alcuna fattispecie di reato, ledono l'interesse pubblico o l'integrità della società.

Il WB, per contro, non può avere a oggetto questioni di carattere personale del Segnalante, rivendicazioni o istanze attinenti alla disciplina del rapporto di lavoro o rapporti col superiore gerarchico o con i colleghi.

Le segnalazioni prese in considerazione sono soltanto quelle che riguardano fatti riscontrati direttamente dal segnalante, non basati su voci correnti.

### **5-Modalità operative**

Il comma 1 dell'art. 4 del Decreto prevede che, per consentire l'inoltro delle Segnalazioni, la Società debba mettere a disposizione del Segnalante uno o più



canali di uso comune, idoneo a garantire la riservatezza circa la sua identità. A tali fine, **MAV S.R.L.** garantisce quanto sopra attraverso i seguenti canali:

- 1- Segnalazione verbale al RPCT (Responsabile per la Prevenzione della Corruzione e la Trasparenza);
- 2- Trasmissione a mano o tramite servizio postale, in plico chiuso e sigillato all'attenzione del "RPCT della **MAV S.R.L.** - Via Via del Limone, snc 00048 Nettuno RM. Per poter usufruire della garanzia della riservatezza, è necessario che la segnalazione venga inserita in una busta chiusa che rechi all'esterno la dicitura **RISERVATA PERSONALE**.

Nel caso il segnalante preferisca riferire verbalmente i fatti al RPCT questi provvederà personalmente, con la massima discrezione, a identificare il segnalante e riportare per iscritto il contenuto della segnalazione.

La presente procedura avrà la massima diffusione possibile e verrà resa reperibile sul sito internet della società <https://www.mavsrl.it/> sezione Certificazioni. Ogni collaboratore ne riceverà avviso sulla propria aria personale.

Nel caso di nuove assunzioni, il responsabile delle risorse umane assicura la consegna ed il recepimento della presente procedura da parte del candidato all'atto della assunzione. Alla presente procedura sarà allegato: Il modulo per la segnalazione delle violazioni e l'informativa della privacy.

## 6-Requisiti di Segnalazione

Le segnalazioni devono essere circostanziate e fondate su elementi precisi e concordanti, riguardare fatti riscontrabili e conosciuti direttamente da chi segnala, e devono contenere tutte le informazioni necessarie per individuare gli autori della condotta illecita.

Il Segnalante ha il dovere di fornire tutti gli elementi utili a consentire al RPCT alle dovute e appropriate verifiche per agevolarlo nel compito di riscontrare, ove possibile, la fondatezza di quanto segnalato.



- A tal fine, il Segnalante fornisce al RPCT quanti più tra gli elementi di seguito elencati:
  - 1- le proprie generalità, con indicazione della posizione o funzione svolta nell'ambito dell'azienda;
  - 2-una chiara e completa descrizione dei fatti oggetto di segnalazione e delle circostanze in cui il segnalante ne veniva a conoscenza;
  - 3- le circostanze di tempo e di luogo in cui i fatti oggetto di segnalazione sono stati commessi;
  - 4- le generalità dell'autore delle condotte illecite o delle irregolarità segnalate (o, in alternativa, altri elementi in grado di consentire l'identificazione del medesimo, quali ad esempio la qualifica rivestita o il servizio svolto in ambito aziendale);
  - 5-le generalità di eventuali altri soggetti che possono riferire sulle condotte illecite o sulle irregolarità segnalate (o, in alternativa, altri elementi in grado di consentire l'identificazione degli stessi, quali ad esempio la qualifica rivestita o il servizio svolto in ambito aziendale);
  - 6- l'allegazione di documenti a riprova di quanto segnalato (oppure, ove questi non siano nella disponibilità del Segnalante, l'indicazione degli estremi degli stessi, del luogo ove siano custoditi o del soggetto che li detenga);
  - 7- ogni altra informazione che possa fornire un contributo utile all'attività di riscontro

Il WB deve fornire tutti gli elementi utili affinché si possa procedere alle verifiche ed agli accertamenti a riscontro della fondatezza dei fatti segnalati.

Le segnalazioni anonime, anche se recapitate tramite le modalità previste dal presente documento verranno prese in considerazione solo ove si presentino adeguatamente circostanziate e rese con dovizia di particolari, siano tali cioè da far emergere fatti di particolare gravità e con un contenuto che risulti adeguatamente dettagliato, circostanziato e relazionato a contesti determinati (es. indicazione di nominativi o qualifiche particolari, menzione di uffici specifici, procedimenti o eventi particolari, ecc.).



## **7-Attività conseguenti la Segnalazione**

Il soggetto preposto alla ricezione e all'analisi delle segnalazioni provvede nel rispetto dei principi di imparzialità e riservatezza, ad effettuare ogni attività ritenuta opportuna.

Il RPCT vaglia, ove possibile, la fondatezza delle condotte illecite e/o delle irregolarità denunciate. Lo stesso una volta ricevuta la segnalazione, effettua attività di verifica ritenute utili, provvedendo ad esempio:

1. a valutare in astratto il tenore di gravità degli illeciti e/o delle irregolarità denunciate e ne ipotizza le potenziali conseguenze pregiudizievoli;
2. a individuare le attività da svolgere per accertare, ove possibile, se gli illeciti e/o le irregolarità denunciate siano stati effettivamente commessi;
3. a individuare/suggerire, ove necessario, gli accorgimenti da adottare per arginare il rischio di verifica di eventi pregiudizievoli di rilievo D.Lgs 231/01 ovvero, ove questi si fossero già verificati, per limitarne quanto più possibile le conseguenze.

Qualora, all'esito delle attività svolte, la Segnalazione paia essere fondata, provvede a trasmettere all'Amministratore Unico il proprio parere affinché individuino i provvedimenti più opportuni da intraprendere in conseguenza dell'accaduto.

Allo stesso modo provvede, trasmettendo adeguata relazione al Responsabile delle Risorse Umane e per conoscenza all'Amministratore Unico, ove accerti che la segnalazione, rivelatasi infondata, appaia essere stata trasmessa in ragione di una condotta del Segnalante viziata da dolo o colpa grave.

## **8-Tutela del Segnalante**

Coloro che effettuano Segnalazioni in buona fede sono tutelati e garantiti contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione ed è in ogni



caso assicurata la riservatezza dell'identità del segnalante, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della Società o delle persone accusate erroneamente e/o in mala fede.

La Segnalazione si intende effettuata in buona fede quando la stessa è effettuata sulla base di una ragionevole convinzione fondata su elementi di fatto e circostanziati.

La violazione degli obblighi di riservatezza dei dati del Segnalante deve essere ritenuta alla stregua di una violazione del Decreto 231/2001 ed è sanzionata ai sensi del sistema sanzionatorio e disciplinare di cui allo stesso Decreto.

Il licenziamento ritorsivo o discriminatorio del soggetto segnalante è nullo e sono altresì nulli il mutamento di mansioni ai sensi dell'articolo 2103 del Codice civile, nonché qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti del Segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla Segnalazione. È onere del datore di lavoro, in caso di controversie legate all'irrogazione di sanzioni disciplinari, o a demansionamenti, licenziamenti, trasferimenti, o sottoposizione del Segnalante ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro, successivi alla presentazione della segnalazione, dimostrare che tali misure sono fondate su ragioni estranee alla Segnalazione stessa.

L'adozione di misure discriminatorie nei confronti dei soggetti che effettuano le Segnalazioni può essere denunciata all'Ispettorato nazionale del lavoro, per provvedimenti di propria competenza, oltre che dal Segnalante, anche dall'organizzazione sindacale indicata dal medesimo.

## **9-Responsabilità del Segnalante**

Resta valida la responsabilità penale e disciplinare del Segnalante nell'ipotesi di segnalazione calunniosa o diffamatoria ai sensi del Codice penale e dell'art. 2043 del Codice civile.

Sono altresì fonte di responsabilità, in sede disciplinare e nelle altre competenti sedi, eventuali forme di abuso della presente procedura, quali le segnalazioni manifestamente opportunistiche e/o effettuate al solo scopo di danneggiare il





denunciato o altri soggetti, e ogni altra ipotesi di utilizzo improprio o di intenzionale strumentalizzazione dell'istituto oggetto della presente procedura.