

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO  
AI SENSI DEL D.LGS. 8 GIUGNO 2001, N. 231  
ALLEGATO C – PROCEDURA SEGNALAZIONI E WHISTLEBLOWING POLICY



**MARCHIOL**  
Persone Competenze Soluzioni

LISTA DI REVISIONE

<i>Rev.</i>	<i>Data</i>	<i>Descrizione modifica</i>	<i>Verifica</i>
0	23.12.2020	Prima emissione PRO	AD/AL
1	24.05.2023	Integrazione D. Lgs. n. 24/2023	
2	13.02.2024	Integrazione Linee Guida ANAC e istituzione nuovo canale interno	



## SOMMARIO

<b>1. PREMESSE</b> .....	4
<b>2. FONTE NORMATIVA</b> .....	4
<b>3. DEFINIZIONI</b> .....	4
<b>4. AMBITO DI APPLICAZIONE</b> .....	5
<b>5. CANALI DI COMUNICAZIONE</b> .....	5
a. Canale di segnalazione Whistleblowing .....	5
b. Canale esterno ANAC .....	5
c. Canali interni di Marchiol S.p.A. ....	6
d. Canale postale .....	6
<b>6. OGGETTO E CONTENUTO DELLE SEGNALAZIONI</b> .....	6
a. Oggetto della Segnalazione .....	6
b. Esclusioni .....	7
c. Segnalazioni anonime .....	7
d. Elementi della Segnalazione .....	8
<b>7. ATTIVITA' DI VERIFICA DELLA FONDATEZZA DELLA SEGNALAZIONE</b> .....	8
<b>8. FORME DI TUTELA DEL SEGNALANTE</b> .....	8
a. Soggetti tutelati dalle misure di protezione: .....	8
b. Obblighi di riservatezza sull'identità del Segnalante .....	9
c. Divieto di discriminazione e ritorsioni nei confronti del Segnalante .....	9
d. Tutela del Segnalato .....	10



## Procedura per la Segnalazione di illeciti e irregolarità

### 1. PREMESSE

Marchiol S.p.A. si impegna da sempre a mantenere un dialogo aperto e trasparente con tutti gli stakeholder e riconosce l'importanza di fornire canali chiari e accessibili attraverso cui è possibile chiedere chiarimenti o sollevare criticità in merito alle attività esercitate dalla Società.

La presente procedura descrivere le modalità di gestione delle Segnalazioni, i canali con cui gli stakeholder possono procedere alla Segnalazione di reati, illeciti o condotte irregolari commesse da soggetti appartenenti alla Società, nonché le tutele poste in essere per il Segnalante.

Lo scopo è quello di creare un ambiente sicuro in cui i dipendenti e le terze parti si possano sentire liberi di segnalare comportamenti ritenuti scorretti o contrari alla norma e in un certo senso di incoraggiarli a segnalare con tempestività con la consapevolezza che quanto ricevuto verrà analizzato e valutato dai soggetti preposti.

Questo è uno strumento importante per la Società, in quanto permette di venire a conoscenza del reato e/o dell'irregolarità e, nel caso, agire tempestivamente.

### 2. FONTE NORMATIVA

L'art. 2 della Legge 30 novembre 2017 n. 179 ("Tutela del dipendente o collaboratore che segnala illeciti nel settore privato") ha integrato l'art. 6 del D. Lgs. n. 231/2001 mediante l'introduzione del comma 2-bis che, da un lato, obbliga le Società dotate di un Modello di Organizzazione Gestione e Controllo (in seguito "MOGC") ad introdurre dei canali interni di denuncia delle violazioni del Modello e, dall'altro lato, introduce importanti tutele giuslavoristiche a favore dei segnalatori (anche detti "Whistleblowers").

Con il D. Lgs. n. 24/2023 è stata data attuazione alla Direttiva EU 2019/1937 del Parlamento Europeo e del Consiglio relativamente alla protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e delle disposizioni normative nazionali.

La presente procedura prende poi in considerazione le "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" emesse dall'ANAC con delibera n. 311 del 12 luglio 2023.

### 3. DEFINIZIONI

Società: Marchiol S.p.A., C.F. e P.I. 01176110268, sede legale a Roncade (TV), Strada Treviso Mare, n. 10.

Whistleblower: con l'espressione "whistleblower" si fa dunque riferimento al dipendente, collaboratore, tirocinante o volontario - che rivestendo funzioni di rappresentanza, amministrazione o direzione dell'Ente o di una sua Unità Organizzativa, o essendo sottoposto alla direzione, controllo, rappresentanza o alla vigilanza di tali soggetti apicali -, libero professionista, consulente o azionista che presenta segnalazioni circostanziate

di condotte illecite o violazioni del MOGC, di cui sia venuto a conoscenza nello svolgimento delle proprie funzioni.

Destinatari: sono gli amministratori, i dirigenti, i dipendenti, i soggetti che si trovano solo temporaneamente legati da un rapporto di lavoro con la Società, pur non avendo la qualifica di dipendenti (es. volontari, tirocinanti, retribuiti o meno), gli assunti in periodo di prova, coloro che non hanno un rapporto giuridico con la Società o anche qualora il rapporto sia cessato, se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite durante il processo di selezione o in altre fasi precontrattuali ovvero nel corso del rapporto di lavoro.

Segnalante: è la persona fisica che effettua la segnalazione o la divulgazione pubblica di informazioni relative alle violazioni acquisite nell'ambito del contesto lavorativo.

Segnalato: il soggetto nei cui confronti è diretta la segnalazione di irregolarità.

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.

#### 4. AMBITO DI APPLICAZIONE

La presente Policy è applicabile ai Destinatari ed è introdotta al fine di regolare il processo di invio, ricezione, analisi e trattamento delle Segnalazioni (come di seguito definite) da chiunque provenienti o trasmesse (di seguito, il “Segnalante”), anche in forma confidenziale o anonima, nonché di regolare le forme di tutela che vengono offerte al Segnalante così fuggandone i timori di ritorsioni o di discriminazioni.

#### 5. CANALI DI COMUNICAZIONE

MARCHIOL S.p.A., al fine di agevolare la ricezione delle Segnalazioni, predispone i seguenti canali di comunicazione:

a. Canale di segnalazione Whistleblowing

Consente al Segnalante di trasmettere la propria segnalazione attraverso l'uso di una piattaforma (al seguente link <https://www.iubenda.com/whistleblowing-form/it/b467d3c6-7cee-490a-b7c5-a28fecc5ef78>) che permette di tutelare la riservatezza della segnalazione e del segnalante; è facoltà del segnalante inviare la segnalazione in modo anonimo ovvero indicare i propri dati personali. La gestione di questa piattaforma è stata affidata ai componenti dell'Organismo di Vigilanza di Marchiol S.p.A.

b. Canale esterno ANAC

Qualora il Segnalante non intenda utilizzare il canale di segnalazione Whistleblowing potrà rivolgersi al canale di segnalazione esterna attivato dall'Autorità nazionale anticorruzione (in seguito **ANAC**) al seguente indirizzo <https://www.anticorruzione.it/-/whistleblowing>.

In particolare, in tutti i casi in cui il Segnalante:

- ha già effettuato una segnalazione interna e la stessa non ha avuto seguito o ha avuto un provvedimento finale negativo;
- ha fondati motivi di ritenere che, se effettuasse la segnalazione interna, alla stessa non verrebbe dato seguito ovvero potrebbe comportare un rischio di ritorsione;



- ritiene che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese di pubblico interesse.

c. Canali interni di Marchiol S.p.A.

Il Segnalante potrà utilizzare ulteriori canali interni della Società per chiedere chiarimenti e sollevare criticità:

- mail interna : [marchiol@marchiol.com](mailto:marchiol@marchiol.com);
- indirizzo P.E.C.: [marchiol@pec.marchiol.com](mailto:marchiol@pec.marchiol.com);
- mail dell'Organismo di Vigilanza: [odvmarchiol@odvmarchiol.com](mailto:odvmarchiol@odvmarchiol.com), indirizzo di posta elettronica terzo, accessibile unicamente ai componenti dell'Organismo di Vigilanza. All'interno dell'Informativa Privacy, di cui all'allegato I-9 del Regolamento Privacy, sono indicate le finalità e modalità del trattamento dei dati operati dalla Società;
- indirizzi mail dei collaboratori di Marchiol S.p.A..

d. Canale postale

Qualora il Segnalante non intenda o non possa utilizzare il canale informatico il Segnalante potrà comunque utilizzare il seguente indirizzo postale: [MARCHIOR S.p.A., Roncade \(TV\) – 31057, Strada Treviso Mare, n. 10](mailto:MARCHIOR S.p.A., Roncade (TV) – 31057, Strada Treviso Mare, n. 10), indirizzando la comunicazione esclusivamente all'attenzione dell'Organismo di Vigilanza. In tal caso la relativa corrispondenza sarà consegnata da MARCHIOR S.p.A. all'OdV per essere aperta esclusivamente dai componenti del medesimo OdV.

Chiunque riceva una Segnalazione transitata al di fuori dei canali previsti è tenuta a trasmetterla tempestivamente in originale all'OdV, utilizzando i canali preposti e criteri di massima riservatezza idonei a tutelare l'onorabilità del Segnalante, delle persone segnalate e l'efficacia degli accertamenti. All'OdV deve essere trasmessa, per le valutazioni di competenza, anche l'eventuale documentazione sui fatti segnalati, nonché gli esiti degli accertamenti eventualmente già svolti in merito.

## **6. OGGETTO E CONTENUTO DELLE SEGNALAZIONI**

a. Oggetto della Segnalazione

Ai sensi dell'art. 6, co. 2-bis, del D. Lgs. 231/2001 e dell'art. 1 del D. Lgs. n. 24/2023, le Segnalazioni devono riguardare violazioni di disposizioni normative nazionali o dell'UE che ledono l'interesse pubblico o l'integrità della Società commesse nell'ambito dell'organizzazione della stessa con cui il Segnalante intrattiene i rapporti giuridici qualificati considerati dal legislatore. L'obiettivo del legislatore è quello di incoraggiare le Segnalazioni al fine di far emergere e quindi contrastare i fatti illeciti. Le informazioni sulle violazioni possono riguardare anche violazione non ancora commesse qualora il Segnalante ritenga che ragionevolmente, sulla base di elementi concreti possa esserci una violazione. In particolare, sono state individuate le seguenti fattispecie di violazioni:

- illeciti amministrativi, contabili, civili o penali;
- irregolarità rilevate dal segnalante che potrebbero far ritenere allo stesso che potrebbe essere commessa una violazione;
- condotte illecite o di violazione del MOGC fondate su elementi di fatto precisi e concordanti;
- illeciti che rientrano nell'ambito di applicazione della normativa dell'UE o nazionali (es. in materia di appalti, servizi, salute pubblica, protezione dei consumatori);
- atti od omissioni che ledono interessi finanziari dell'UE di cui all'art. 325 del TFUE (es. frodi, attività illegali);
- atti od omissioni riguardanti il mercato interno che compromettono la libera circolazione delle merci, delle persone, dei servizi e dei capitali di cui all'art. 26, paragrafo 2 del TFUE (es. frodi di bilancio e attività corruttiva);
- atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o le finalità delle disposizioni di cui agli atti precedenti.

Possono essere oggetto di Segnalazione anche le condotte dirette ad occultare le violazioni come, ad esempio, la distruzione di prove relative alla commissione di una violazione.

Di conseguenza, i Destinatari che rilevino o vengano a conoscenza di possibili comportamenti illeciti, consumati o tentati, o di irregolarità poste in essere nello svolgimento dell'attività lavorativa da parte di soggetti che abbiano rapporti con MARCHIOL S.p.A., sono tenuti ad agire in conformità con la presente procedura, segnalando senza indugio i fatti, gli eventi e le circostanze che essi ritengano - in buona fede e sulla base di ragionevoli elementi – che abbiano determinato tali violazioni ovvero condotte non conformi ai contenuti del MOGC.

#### b. Esclusioni

Non possono essere oggetto di Segnalazione:

- le doglianze di carattere personale del Segnalante o rivendicazioni/istanze che rientrano nella disciplina del rapporto individuale di lavoro o rapporti col superiore gerarchico o colleghi, per le quali occorre fare riferimento alla disciplina e alle procedure di competenza della funzione Risorse Umane;
- le doglianze già disciplinate in via obbligatoria dagli atti dell'Unione europea o nazionali che quindi già garantiscono apposite procedure per le Segnalazioni, come in materia di abusi di mercato;
- le violazioni in materia di sicurezza nazionale, nonché appalti relativi agli aspetti di difesa o di sicurezza nazionale, a meno che tali aspetti rientrino nel diritto derivato pertinente dell'Unione Europea.

#### c. Segnalazioni anonime

Le Segnalazioni anonime, vale a dire prive di elementi che consentano di identificare il loro autore, anche se recapitate tramite le modalità previste dal presente documento, non verranno prese in considerazione, ma verranno trattate alla stregua delle altre Segnalazioni anonime per ulteriori verifiche, solo se abbiano un contenuto adeguatamente dettagliato e circostanziato. Resta fermo il requisito della veridicità dei fatti o delle situazioni segnalati a tutela del denunciato.

Non sono da ritenersi comprese le notizie palesemente prive di fondamento, ovvero già di dominio pubblico, nonché le cd. voci di corridoio che si basano quindi su indiscrezioni poco attendibili.



In ogni caso le segnalazioni ricevute saranno registrate e la relativa documentazione sarà conservata in conformità al periodo di conservazione applicabile

d. Elementi della Segnalazione

La Segnalazione, oltre ad essere tempestiva, deve rivestire il grado di completezza ed esaustività più ampio possibile e contenere, preferibilmente, i seguenti elementi:

- i. generalità del soggetto che effettua la Segnalazione, con indicazione della posizione o funzione svolta nell'ambito o nell'interesse della Società;
- ii. una chiara e completa descrizione dei fatti oggetto di Segnalazione;
- iii. se conosciute, le circostanze di tempo e di luogo in cui essi sono stati commessi;
- iv. se conosciute, le generalità od altri elementi (come la qualifica e il servizio in cui svolge l'attività) che consentano di identificare il/i soggetto/i che ha/hanno posto in essere i fatti segnalati;
- v. l'indicazione di eventuali altri soggetti che possano riferire sui fatti oggetto di Segnalazione;
- vi. l'indicazione di eventuali documenti che possano confermare la fondatezza di tali fatti;
- vii. ogni altra informazione che possa fornire un utile riscontro circa la sussistenza dei fatti segnalati.

## **7. ATTIVITA' DI VERIFICA DELLA FONDATEZZA DELLA SEGNALAZIONE**

La gestione e la verifica sulla fondatezza delle circostanze rappresentate nella Segnalazione sono affidate all'OdV, che vi provvede nel rispetto dei principi di imparzialità e riservatezza, effettuando ogni attività ritenuta opportuna, inclusa l'audizione personale del Segnalante e di eventuali altri soggetti che possono riferire sui fatti segnalati. A tal fine, l'Organismo può avvalersi del supporto e della collaborazione delle competenti strutture aziendali. Qualora, all'esito della verifica, la Segnalazione risulti fondata, l'OdV, in relazione alla natura della violazione: a) comunicherà l'esito dell'accertamento al C.d.A. affinché, in accordo con il Datore di Lavoro, il Responsabile della funzione Risorse Umane ed il Responsabile della funzione nella quale il Segnalante è inserito, provveda all'adozione dei provvedimenti gestionali di competenza, incluso, sussistendone i presupposti, l'esercizio dell'azione disciplinare; b) proporrà di presentare denuncia all'Autorità Giudiziaria competente; c) proporrà al C.d.A. di adottare gli eventuali ulteriori provvedimenti e/o azioni nei confronti dei terzi che si rendano necessari a tutela della Società.

L'OdV entro 7 giorni dal ricevimento della Segnalazione comunica al Segnalante il ricevimento della Segnalazione ed entro i successivi 3 mesi dovrà fornire un riscontro alla Segnalazione.

## **8. FORME DI TUTELA DEL SEGNALANTE**

a. Soggetti tutelati dalle misure di protezione:

Le misure di protezione poste a tutela del Segnalante sono estese, oltre alla persona che effettua la Segnalazione, anche a:

- lavoratori, collaboratori, liberi professionisti, consulenti, volontari e tirocinanti (retribuiti e non), la tutela è poi estesa anche durante il periodo di prova e anteriormente e successivamente alla costituzione del rapporto di lavoro o altro rapporto giuridico;



- azionisti, componenti del Consiglio di Amministrazione e persone che rivestono funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza;
- Facilitatori;
- persone nel medesimo contesto lavorativo del Segnalante e a lui legate da uno stabile legame effettivo o di parentela entro il quarto grado;
- colleghi del Segnalante che hanno con la persona un rapporto abituale e corrente;
- enti di proprietà del Segnalante o per i quali lavora ed enti che operano nel medesimo contesto lavorativo.

b. Obblighi di riservatezza sull'identità del Segnalante

L'identità del Segnalante, ma anche della persona coinvolta o menzionata nella Segnalazione e nell'eventuale documentazione, viene protetta in ogni contesto successivo alla Segnalazione, fatta eccezione per i casi in cui sia configurabile una responsabilità a titolo di calunnia e di diffamazione ai sensi delle disposizioni del Codice Penale o dell'art. 2043 del Codice Civile e delle ipotesi in cui l'anonimato non è opponibile per legge (a fini esemplificati e non esaustivi: indagini penali, tributarie o amministrative, ispezioni di organi di controllo).

Sarà facoltà del Segnalato richiedere di conoscere l'identità del Segnalante ove indispensabile per tutelare diritti e interessi della Società e/o di terzi.

Fatte salve le eccezioni di cui sopra, l'identità del Segnalante non può dunque essere rivelata senza il suo espresso consenso. La tutela del Segnalante è estesa anche qualora il rapporto giuridico con il Segnalato non sia ancora iniziato, in quanto le informazioni sulle violazioni sono state acquisite durante la fase precontrattuale ovvero successivamente allo scioglimento del rapporto giuridico.

MARCHIOL S.p.A. garantisce adeguata protezione dell'identità del Segnalante, censurando ogni condotta che violi le misure previste a tutela del Segnalante mediante l'applicazione di quanto previsto in proposito dal Codice Disciplinare adottato dalla Società.

c. Divieto di discriminazione e ritorsioni nei confronti del Segnalante

Nei confronti del Segnalante non è consentita, né è tollerata alcuna forma di ritorsione o misura discriminatoria, diretta od indiretta, avente effetti sulle condizioni di lavoro per motivi collegati direttamente o indirettamente alla Segnalazione.

Resta inteso che la Società potrà intraprendere le più opportune misure disciplinari e/o legali a tutela dei propri diritti, beni e della propria immagine, nei confronti di chiunque, in mala fede, abbia effettuato Segnalazioni false, infondate o opportunistiche e/o al solo scopo di calunniare, diffamare od arrecare pregiudizio al Segnalato o ad altri soggetti citati nella Segnalazione. Costituisce altresì fonte di responsabilità, in sede disciplinare e nelle altre competenti sedi, ogni altra ipotesi di utilizzo improprio o d'intenzionale strumentalizzazione dell'istituto oggetto della presente procedura.

Il dipendente, che ritiene di aver subito una discriminazione per aver effettuato una Segnalazione di illecito, deve darne notizia circostanziata all'OdV che, valutata la sussistenza degli elementi, segnala l'ipotesi di discriminazione al C.d.A., che assumerà ogni più opportuna decisione, previo confronto con: a) il Responsabile della funzione di appartenenza del dipendente autore della presunta discriminazione, il quale valuterà tempestivamente l'opportunità/necessità di adottare atti o provvedimenti per ripristinare la



situazione e/o per rimediare agli effetti negativi della discriminazione in via amministrativa e la sussistenza degli estremi per avviare il procedimento disciplinare nei confronti del dipendente autore della discriminazione; b) al Responsabile della funzione Risorse Umane che, per i procedimenti di propria competenza, valuta la sussistenza degli estremi per avviare il procedimento disciplinare nei confronti del dipendente che ha operato la discriminazione; c) al Responsabile Affari Legali, che valuta la sussistenza degli estremi per esercitare in giudizio l'azione di risarcimento per lesione dell'immagine della Società.

d. Tutela del Segnalato

Il soggetto nei cui confronti è diretta la Segnalazione di irregolarità dovrà essere informato dall'OdV non appena possibile dopo la registrazione dei dati che lo riguardano. In particolare, il Segnalato dovrà essere informato in merito: (i) ai fatti per i quali è accusato; (ii) all'ufficio od ai servizi che potrebbero ricevere la Segnalazione nell'ambito della Società od in altri enti o società del gruppo di cui la Società fa parte e (iii) all'esercizio dei propri diritti di accesso e rettifica dei dati.

Dopo essere stato informato in merito alla Segnalazione, il Segnalato avrà la possibilità di illustrare e documentare la propria versione dei fatti sulla base dei quali è stata formulata la Segnalazione, di cui l'OdV dovrà debitamente dare conto nelle sue determinazioni e nelle relative motivazioni.