



The logo for Maschio Gaspardo, featuring the word "MASCHIO" in a bold, white, sans-serif font inside a red, rounded rectangular frame. Below it, the word "GASPARD" is written in a smaller, red, sans-serif font.	POLICY WHISTLEBLOWING	Rev02_2025
--	----------------------------------	------------

POLICY WHISTLEBLOWING

(Decreto Legislativo n. 24 del 10 marzo 2023)





GASPARDO

Versione	Data di approvazione
V.1. (First release)	26.07.2023
V.2.	23.10.2025

INDICE

PREMESSA	3
1. SCOPO DELLA POLICY.....	4
2. CHI PUÒ EFFETTUARE LE SEGNALAZIONI	5
3. OGGETTO DELLE SEGNALAZIONI	7
4. REQUISITI DELLE SEGNALAZIONI.....	9
5. CANALI INTERNI PER LE SEGNALAZIONI.....	10
6. IL PROCESSO DI SEGNALAZIONE.....	11
6.1 VALUTAZIONE PRELIMINARE DELLA SEGNALAZIONE.....	12
6.2 ISTRUTTORIA E GESTIONE DELLA SEGNALAZIONE.....	13
6.3 ESITO E CHIUSURA DELLA SEGNALAZIONE.....	13
7. TUTELA DEL SEGNALANTE, DEL SEGNALATO e DI ALTRI SOGGETTI	16
8. TRATTAMENTO DEI DATI PERSONALI E CONSERVAZIONE DELLA DOCUMENTAZIONE.....	19
ALLEGATO 1 - PROCEDURA DI INVIO DELLE SEGNALAZIONI	20
ALLEGATO 2 – GLOSSARIO	24

PREMESSA

Per Maschio Gaspardo S.p.A. (di seguito, anche, la “Società” o “Maschio Gaspardo”) il **rispetto dei principi valoriali espressi nel Codice Etico è responsabilità di tutti**: di coloro che lavorano nella Società e di tutti i soggetti che collaborano con la medesima.

Maschio Gaspardo **supporta e incoraggia**, a tutela dei principi espressi nel proprio Codice Etico, **chiunque** intenda segnalare una **violazione di disposizioni normative nazionali o dell'Unione europea** che **ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'ente privato**, di cui il Segnalante sia venuto a conoscenza **nel contesto lavorativo**, così come disposto dal **D.lgs. n. 24 del 10 marzo 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”** (c.d. **“Decreto Whistleblowing”**). In particolare, possono essere oggetto di Segnalazione le violazioni del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.lgs. n. 231/2001, del summenzionato Codice Etico, delle politiche e delle procedure della Società e, in generale, potenziali violazioni di leggi e regolamenti.

Una non adeguata gestione delle segnalazioni può comportare per Maschio Gaspardo il rischio di azioni legali e sanzioni, nonché di impatti negativi sulla sua immagine e reputazione.



Qualora, al momento della **Segnalazione**, si abbia la **certezza** o il **ragionevole sospetto** che una delle condotte sopra menzionate si sia effettivamente verificata, è possibile effettuare una Segnalazione, in forma **anonima o identificata**, utilizzando uno dei canali di Segnalazione messi a disposizione dalla Società.

In aggiunta ai canali di Segnalazione interna menzionati nella presente Policy, il Segnalante può – nei soli casi e con le modalità previste dalla legge – ricorrere ai **canali di Segnalazione esterna** gestiti dalle autorità nazionali competenti (per l’Italia, l’**ANAC** – Autorità Nazionale Anticorruzione).

DOVE POSSO TROVARE QUESTA POLICY?



La presente Policy può essere consultata sulla **Intranet aziendale** e sul **sito web** www.maschiogaspardo.com

Per qualsiasi dubbio e/o necessità di chiarimenti in merito al contenuto della presente Policy, si invita a contattare il **Comitato Whistleblowing (o Comitato) di Maschio Gaspardo S.p.A.**

1. SCOPO DELLA POLICY

La presente Policy è finalizzata a:

– **disciplinare:**

- i **canali di comunicazione, l'oggetto e le modalità di effettuazione** delle segnalazioni, nonché le **tempistiche** ed il processo di **gestione** delle **segnalazioni**;
- le condizioni per garantire la **riservatezza dell'identità della persona Segnalante, della persona coinvolta e della persona comunque menzionata nella Segnalazione**, nonché del **contenuto della Segnalazione** e della **relativa documentazione**, ferme restando le regole che disciplinano l'avvio di indagini o procedimenti giudiziari da parte delle autorità nazionali in relazione ai fatti oggetto della Segnalazione;
- la **tutela** del soggetto Segnalante in buona fede contro **ogni forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione** per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla Segnalazione.



– **contribuire a:**

- creare una **cultura aziendale** basata sulla **trasparenza, sull'integrità e sulla fiducia**;
- **coinvolgere** tutti i **dipendenti ed i collaboratori** della Società in un'attività di contrasto all'illegalità, attraverso una partecipazione attiva e responsabile;
- **rimuovere i fattori che possono ostacolare o disincentivare la Segnalazione**, quali i dubbi e le incertezze circa la procedura da seguire e i timori dei segnalanti di subire ritorsioni o discriminazioni in ragione della Segnalazione.



2. CHI PUÒ EFFETTUARE LE SEGNALAZIONI

Sono legittime a segnalare le persone che operano nel contesto lavorativo di Maschio Gaspardo S.p.A., in qualità di:

- **lavoratori subordinati**, quando il rapporto giuridico è **in corso** ed anche durante il **periodo di prova**;
- **ex dipendenti**, se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite prima dello scioglimento del rapporto stesso;
- **candidati**, se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite durante il **processo di selezione o altre fasi precontrattuali**;
- **lavoratori autonomi** che svolgono la propria attività lavorativa presso Maschio Gaspardo S.p.A.;
- **collaboratori, liberi professionisti e consulenti** che prestano la propria attività presso Maschio Gaspardo S.p.A.;
- **volontari e tirocinanti**, retribuiti e non retribuiti;
- **azionisti e persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza**, anche qualora tali funzioni siano esercitate in via di mero fatto.



È POSSIBILE EFFETTUARE DELLE SEGNALAZIONI ANONIME?

La Società apprezza ed incoraggia una **comunicazione aperta con i segnalanti** e invita a fornire il proprio nome e i propri recapiti, che consentono di impostare un dialogo aperto e trasparente utile a fornire tutte le informazioni necessarie alla valutazione corretta dei fatti in esame.

Il nome del Segnalante e la Segnalazione stessa saranno trattati **in forma riservata** e saranno condivisi con altri soggetti solo se richiesto dalla normativa vigente applicabile.



È comunque garantita la possibilità di **presentare la Segnalazione in forma anonima**, che ha lo **stesso valore** di quella identificata e gode delle medesime **misure di protezione** per il Segnalante. Le stesse vengono assicurate a condizione che il Segnalante sia stato successivamente identificato e abbia subito ritorsioni.

Si specifica che è possibile effettuare le segnalazioni whistleblowing in **forma anonima** attraverso il canale di Segnalazione della **piattaforma digitale “WHISTLEBLOWING”** e che in tal caso, il soggetto che abbia effettuato la Segnalazione in forma anonima può **mantenere le interlocuzioni** sulla piattaforma medesima con il **Comitato Whistleblowing**, responsabile della gestione della Segnalazione.

In qualsiasi momento, il Segnalante potrà liberamente **scegliere se rivelare la propria identità**.



GASPARDO

QUALI POSSONO ESSERE LE PREOCCUPAZIONI NEL SEGNALARE?



Il ricorso ad un sistema di Segnalazione porta spesso con sé **timori e pregiudizi** nei potenziali segnalanti, legati prevalentemente all'instaurazione di un **clima ostile** basato sul **controllo** e sulle **reciproche accuse**.

Tuttavia, il sistema di Segnalazione adottato dalla Società **non vuole essere uno strumento di accusa** nei confronti di altre persone, ma piuttosto un efficace **strumento di tutela di sé stessi, dei collaboratori, dell'ambiente di lavoro e della collettività**.

3. OGGETTO DELLE SEGNALAZIONI



Possono essere oggetto di Segnalazione le **condotte inappropriate o scorrette** e le **presunte violazioni**, conclamate o fondatamente sospette, riferibili a:

- A. condotte illecite rilevanti ai sensi del D.lgs. n. 231/2001 o violazioni del modello di organizzazione e gestione ivi previsto;**
- B. illeciti che rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione Europea relativi ai seguenti settori:**
 - **appalti pubblici;**
 - **servizi, prodotti e mercati finanziari e prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo;**
 - **sicurezza e conformità dei prodotti;**
 - **sicurezza dei trasporti;**
 - **tutela dell'ambiente;**
 - **radioprotezione e sicurezza nucleare;**
 - **sicurezza degli alimenti e dei mangimi e salute e benessere degli animali;**
 - **salute pubblica;**
 - **protezione dei consumatori;**
 - **tutela della vita privata e protezione dei dati personali e sicurezza delle reti e dei sistemi informativi;**
 - **mancato rispetto delle leggi in materia di salute e sicurezza sul lavoro e/o di ambiente;**
 - **abusi verbali o fisici, molestie – anche sessuali –, razzismo o qualsiasi altra condotta illecita;**
 - **discriminazioni fondate su sesso, razza, religione, opinioni politiche, condizioni personali e sociali.**
- C. atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione di cui all'articolo 325 del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea specificati nel diritto derivato pertinente dell'Unione europea;**
- D. atti od omissioni riguardanti il mercato interno, di cui all'articolo 26, paragrafo 2, del Trattato sul funzionamento dell'Unione Europea;**

E. atti o comportamenti che **vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni di cui agli atti dell'Unione** nei settori indicati nei punti precedenti.

Si precisa che:

➤ La Società ha **adottato un Modello 231** e ha **più di cinquanta dipendenti**, pertanto, **può effettuare segnalazioni interne** di cui alle lettere **A, B, C, D, E**, e **segnalazioni esterne** di cui alle lettere **B, C, D, E**;

QUALI CONDOTTE POSSONO ESSERE OGGETTO DI SEGNALAZIONE?

A titolo esemplificativo e non esaustivo:

- A.** *la commissione delle seguenti fattispecie di reato nell'interesse o a vantaggio della società: indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato, frode informatica in danno dello Stato e frode nelle pubbliche forniture, delitti informatici e trattamento illecito di dati, reati tributari; oppure, la violazione delle disposizioni organizzative contenute all'interno del Modello 231 o dei principi espressi all'interno del Codice Etico della Società;*
- B.** *reati ambientali, quali: scarico, emissione o altro tipo di rilascio di materiali pericolosi nell'aria, nel terreno o nell'acqua oppure raccolta, trasporto, recupero o smaltimento illecito di rifiuti pericolosi;*
- C.** *frodi, corruzioni e appropriazioni indebite che aggrediscono gli interessi finanziari dell'UE ai sensi degli articoli 3 e 4 Direttiva PIF;*
- D.** *violazioni delle norme dell'UE in materia di libera circolazione delle merci, di concorrenza e di aiuti di Stato, discriminazioni nell'accesso ai servizi;*
- E.** *il ricorso a pratiche abusive che consistono nell'adozione di prezzi predatori, sconti target, vendite abbinate, contravvenendo alla tutela del principio della libera concorrenza.*

COSA NON PUÒ ESSERE OGGETTO DI SEGNALAZIONE?

Maschio Gaspardo S.p.A. non prenderà in considerazione le segnalazioni che riguardano:

- *contestazioni, rivendicazioni o richieste legate ad un **interesse di carattere personale** della persona Segnalante che attengono esclusivamente ai propri rapporti individuali di lavoro;*
- *segnalazioni di **violazioni** laddove **già disciplinate** in via obbligatoria **dagli atti dell'Unione Europea o nazionali**;*
- *segnalazioni di **violazioni in materia di sicurezza nazionale**.*

4. REQUISITI DELLE SEGNALAZIONI

Al fine di garantire una valutazione della Segnalazione completa e accurata, è importante che le **segnalazioni** rispettino alcuni **requisiti**, quali, a titolo esemplificativo e non esaustivo:

- le informazioni contenute nelle segnalazioni devono essere **consistenti e resistenti alle obiezioni**;
- le informazioni contenute nelle segnalazioni devono risultare **non equivoci, non generiche e non suscettibili di diversa interpretazione** altrettanto verosimile;
- le informazioni contenute nelle segnalazioni **non** devono essere **contrastanti** tra di loro;
- le segnalazioni devono riguardare **fatti riscontrabili** e conosciuti **direttamente** da parte del Segnalante;
- le segnalazioni devono contenere le **informazioni necessarie** ad **individuare l'autore/gli autori della/e condotta/e potenzialmente illecita/e**.

Inoltre, è responsabilità del Segnalante effettuare **segnalazioni in buona fede**, sulla convinzione, basata su **fondati motivi**, che quanto si afferma è vero (indipendentemente dal fatto che quanto riferito trovi poi corrispondenza negli approfondimenti che ne conseguono) e **in linea** con lo spirito della **presente Policy**: segnalazioni **manifestamente infondate, opportunistiche e/o effettuate al solo scopo di danneggiare il segnalato** o soggetti comunque interessati alla Segnalazione, **non verranno prese in considerazione** e saranno **passibili di sanzioni disciplinari e/o azioni avanti all'Autorità Giudiziaria competente**.

COSA INDICARE NELLA SEGNALAZIONE?

Il Segnalante deve riportare in modo **chiaro e completo** tutti gli **elementi utili per effettuare le verifiche e gli accertamenti necessari** a valutarne la **fondatezza e l'oggettività** ed **allegare** tutti i **documenti disponibili** a supporto della Segnalazione. In particolare, la Segnalazione dovrebbe:



- contenere una precisa descrizione del **fatto** oggetto della Segnalazione;
- indicare la/le persona/e ritenuta/e **responsabile/i della/e violazione/i**, nonché eventuali **altri soggetti coinvolti e/o che possono riferire sul fatto**;
- descrivere le **circostanze di tempo** in cui si è verificato il fatto oggetto della Segnalazione;
- indicare il **luogo** (fisico o virtuale) in cui si è verificato il fatto oggetto della Segnalazione;
- indicare, se conosciute, le **motivazioni** alla base della/e presunta/e violazione/i.

5. CANALI INTERNI PER LE SEGNALAZIONI

Il Segnalante può inviare una Segnalazione - in forma identificata o in forma anonima - attraverso i seguenti canali (per maggiori indicazioni sulla procedura di invio delle segnalazioni, si rimanda all'**Allegato 1**):

 **piattaforma digitale “WHISTLEBLOWING”**: piattaforma in cloud attiva 7 giorni su 7, h 24, accessibile via web dal sito www.maschiogaspardo.com da qualsiasi *device*, tramite la quale è possibile anche caricare allegati, file video e audio. Le segnalazioni tramite piattaforma possono essere trmesse in **italiano e inglese**.

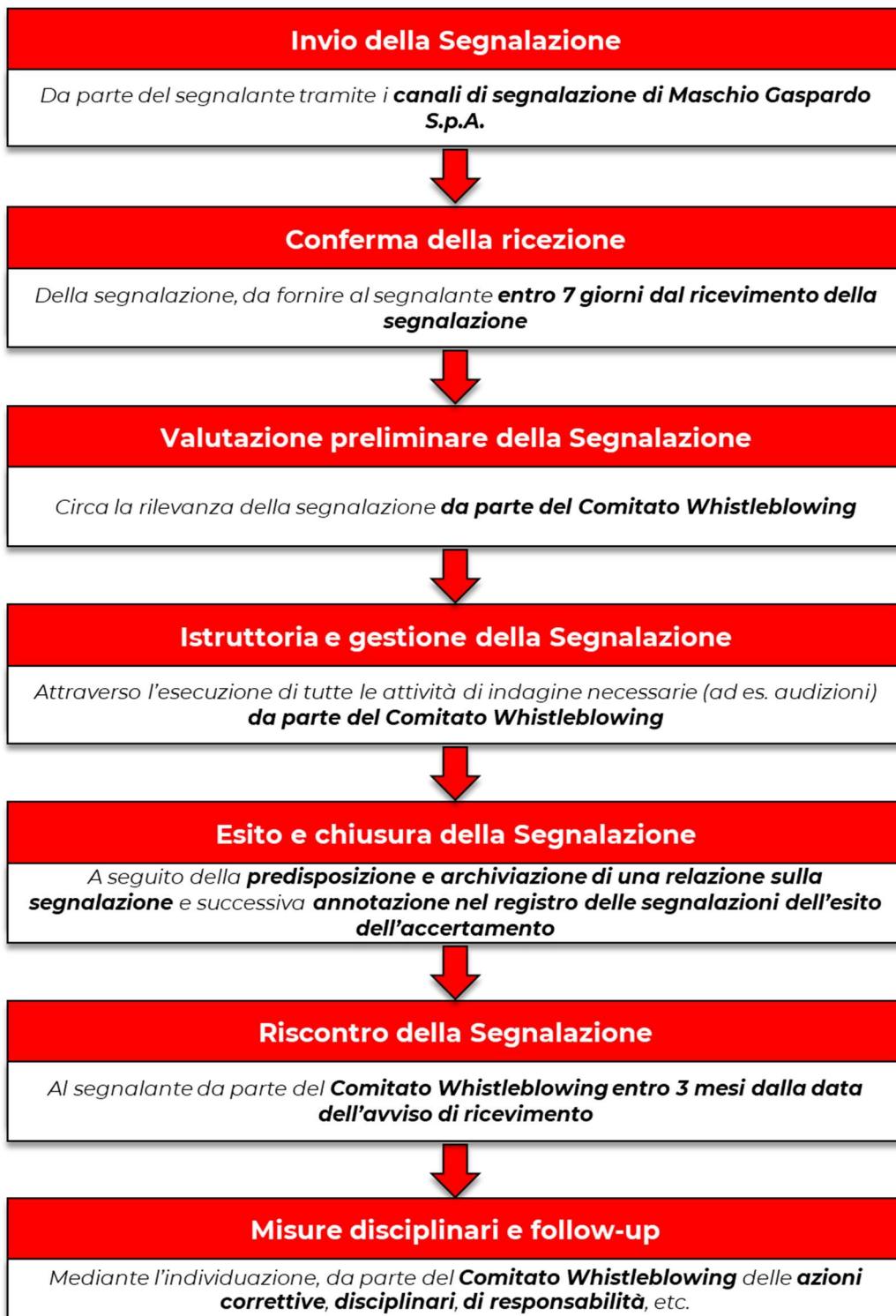


alternativamente, attraverso un **incontro diretto** - da tenersi **in presenza** con il **Comitato Whistleblowing** - fissato entro un **termine ragionevole**. In tal caso si potrà contattare il Comitato telefonicamente ai seguenti numeri 3666180412 o 3346507641.

Si specifica che per una maggiore efficienza e celerità nella procedura di gestione della Segnalazione, è fortemente raccomandato di presentare le segnalazioni attraverso la piattaforma digitale “**WHISTLEBLOWING**”.

6. IL PROCESSO DI SEGNALAZIONE

Si riporta di seguito il processo di Segnalazione predisposto dalla Società dal momento della trasmissione della Segnalazione fino all'esito dell'indagine da parte delle funzioni competenti e al conseguente riscontro della Segnalazione al Segnalante stesso.



6.1 VALUTAZIONE PRELIMINARE DELLA SEGNALAZIONE

Indipendentemente dai canali utilizzati per le segnalazioni interne, il **Comitato Whistleblowing** effettuerà una **preventiva analisi fattuale** nonché una **valutazione** della criticità della Segnalazione e curerà, altresì, la **linea di comunicazione** con il Segnalante, dando **conferma della ricezione** della Segnalazione e della sua presa in carico **entro 7 giorni lavorativi** dal ricevimento della stessa.



La verifica di rilevanza potrà comportare l'eventuale necessità di richiedere **chiarimenti o informazioni aggiuntive** al Segnalante.



In caso di giudizio di **non rilevanza** o **non procedibilità** della Segnalazione (per i casi non sufficientemente supportati da prove, manifestamente infondati o relativi a comportamenti o fatti non rilevanti in relazione alla presente Policy), la stessa verrà **archiviata** a cura del **Comitato Whistleblowing** e ne sarà data **comunicazione al Segnalante**.



La ritenuta **rilevanza della Segnalazione** comporterà invece la presa in carico della stessa da parte del **Comitato Whistleblowing**, il quale provvederà ad **una ulteriore verifica di procedibilità** previo confronto, ove necessario e con la garanzia di massima riservatezza, con le **funzioni aziendali specificamente competenti**.

COME VIENE GESTITO IL CONFLITTO DI INTERESSI?



La procedura garantisce che la gestione delle segnalazioni, in ciascuna fase, venga affidata a soggetti che non si trovano in situazioni di **conflitto di interessi**. Qualora la Segnalazione riguardi una notizia di comportamento scorretto o illecito riferibile ad uno o più dei componenti del Comitato Whistleblowing, ai soggetti interessati viene **inibito l'accesso** alla Segnalazione.

Tale **meccanismo di controllo**, volto ad impedire la gestione scorretta delle segnalazioni, è garantito dal soggetto esterno, che eviterà fin dall'inizio il coinvolgimento di quei soggetti in posizione di conflitto di interessi.

In particolare, la Segnalazione relativa ad uno dei componenti del **Comitato Whistleblowing** verrà indirizzata unicamente all'attenzione della **Direzione Risorse Umane**.

6.2 ISTRUTTORIA E GESTIONE DELLA SEGNALAZIONE

A partire dall'esito della prima attività di valutazione realizzata dal **Comitato Whistleblowing**, la Segnalazione viene annotata in un apposito **Registro delle Segnalazioni**, istituito in formato elettronico, in seguito accessibile solamente allo stesso **Comitato Whistleblowing**. Tutte le fasi della gestione della Segnalazione, nonché tutte le azioni adottate, saranno annotate nel Registro delle Segnalazioni.

Al **Comitato Whistleblowing** spetta il **coordinamento** delle attività di **istruttoria e trattazione** della Segnalazione ritenuta rilevante e fondata a seguito dell'analisi preliminare, **esaminando i fatti riferiti e i documenti ricevuti** dal Segnalante.

Inoltre, ove lo ritenga necessario e/o opportuno ai fini dell'accertamento della fondatezza della Segnalazione, il **Comitato Whistleblowing** può:

- **contattare il Segnalante**, ove possibile, e convocarlo per un **colloquio personale e riservato** al fine di ricevere chiarimenti e/o integrazioni alle informazioni e ai documenti forniti;
- compiere un'**audizione di eventuali altri soggetti** che possono riferire sui fatti segnalati;
- coinvolgere **altri dipendenti, altre funzioni della Società** e/o nominare all'occorrenza **consulenti esterni** al fine di svolgere le **attività investigative** ritenute utili e/o necessarie.

Il **Comitato Whistleblowing** redige e custodisce i verbali degli eventuali incontri relativi alle attività di accertamento condotte.



6.3 ESITO E CHIUSURA DELLA SEGNALAZIONE

Al termine dell'attività istruttoria, il **Comitato Whistleblowing** predisponde una **relazione** sulle attività svolte e sulla valutazione finale del caso e provvederà a riportare nel **Registro delle Segnalazioni** l'**esito dell'accertamento** e l'eventuale irrogazione di **provvedimenti sanzionatori** nei confronti del segnalato, oltre che l'eventuale **apertura di procedimenti giudiziari** a suo carico.



In caso di **segnalazioni infondate**, il **Comitato Whistleblowing** procede alla contestuale **archiviazione** della Segnalazione, con relativa annotazione delle motivazioni nel Registro delle Segnalazioni. Ove possibile, verrà data tempestiva comunicazione al Segnalante dell'avvenuta archiviazione della Segnalazione.



Qualora le **segnalazioni infondate** risultino essere **vessatorie** o in **malafede**, il **Comitato Whistleblowing** effettua una valutazione sui **necessari provvedimenti** ritenuti, di volta in volta, più opportuni nei confronti dell'autore della Segnalazione, con la possibilità, nel caso ricorrono i presupposti, di denunciare tale soggetto all'Autorità Giudiziaria competente.

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



Nel caso in cui la Segnalazione risulti **fondato**, il **Comitato Whistleblowing** prenderà **le necessarie decisioni** e adotterà i **provvedimenti conseguenti alla Segnalazione**.

Al fine di garantire tempestività e effettività, il **Comitato Whistleblowing** comunicherà al **Segnalante la decisione sulla Segnalazione** entro il **termine massimo di tre mesi** dalla conferma della ricezione della Segnalazione, comunicando al Segnalante le misure adottate a seguito delle indagini condotte.

COME È COMPOSTO IL COMITATO WHISTLEBLOWING?

Il Comitato Whistleblowing della società Maschio Gaspardo S.p.A. è composto da risorse selezionate scelte all'interno della Funzione Legale e un componente dell'Organismo di Vigilanza.



GASPARDO

COME VENGONO GESTITE LE SEGNALAZIONI RILEVANTI AI FINI DEL D.LGS. 231/2001?



Qualora la Segnalazione abbia rilievo ai fini del D.lgs. 231/2001, integrando la stessa una violazione del Modello Organizzativo o del Codice Etico o uno dei reati presupposto previsti dal Decreto, ne viene data comunicazione all'**Organismo di Vigilanza** della Società.

L'Organismo di Vigilanza, informato della Segnalazione, nel rispetto dei principi di riservatezza e/o anonimato del Segnalante, **collaborerà all'accertamento e alla gestione della stessa**, prenderà le **necessarie decisioni** e adotterà i **provvedimenti consequenti** alla Segnalazione rilevante ai fini 231, in applicazione della procedura dedicata.

Le segnalazioni 231 possono essere inviate, oltre che tramite i canali tradizionali, attraverso:

- l'**indirizzo mail dell'Organismo di Vigilanza** di Maschio Gaspardo S.p.A.: odv@maschiogaspardo.com;
- **posta ordinaria**, indicando come destinatario l'Organismo di Vigilanza della Società.

7. TUTELA DEL SEGNALANTE, DEL SEGNALATO e DI ALTRI SOGGETTI

TUTELA DELLA RISERVATEZZA DELLA SEGNALAZIONE



Maschio Gaspardo S.p.A. assicura la **riservatezza dell'identità del Segnalante** e la **confidenzialità delle informazioni** contenute nella Segnalazione in tutto il processo di gestione del caso e da parte di tutte le persone coinvolte, entro i limiti in cui le legislazioni locali applicabili tutelano l'anonimato e la riservatezza.

L'inosservanza degli obblighi di riservatezza può comportare **responsabilità disciplinari** nei confronti dell'autore dell'abuso, salve le ulteriori responsabilità previste per legge.

È compito del **Comitato Whistleblowing** di **non rivelare l'identità** del soggetto Segnalante - nonché di qualsiasi altra informazione da cui si possa dedurre direttamente o indirettamente l'identità della persona Segnalante - **a persone diverse** da quelle competenti a **ricevere o a dare seguito alle segnalazioni**, espressamente autorizzate a trattare tali dati, sin dal momento della presa in carico della Segnalazione, anche nelle ipotesi in cui la stessa dovesse rivelarsi successivamente errata o infondata.

È obbligatorio per tutti i soggetti coinvolti nella gestione della Segnalazione tutelarne la riservatezza.

RIVELAZIONE DELL'IDENTITÀ DEL SEGNALANTE



La **rivelazione dell'identità del Segnalante** e di qualsiasi altra informazione è ammessa solo in caso di **consenso espresso** da parte dello stesso o qualora ciò rappresenti un **obbligo necessario e proporzionato** nel contesto di **indagini da parte delle autorità nazionali o di procedimenti giudiziari**. In particolare:

- nell'ambito di un **procedimento penale**, l'identità della persona Segnalante è coperta dal segreto nei modi e nei limiti previsti dall'**art. 329 del codice di procedura penale**;
- nell'ambito di un **procedimento dinanzi alla Corte dei conti**, l'identità della persona Segnalante non può essere rivelata **fino alla chiusura della fase istruttoria**.

In caso di **procedimento disciplinare**, l'identità della persona Segnalante non può essere rivelata, ove la contestazione dell'addebito disciplinare sia fondata su **accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla Segnalazione, anche se conseguenti alla stessa**. Qualora la

contestazione sia fondata, in tutto o in parte, sulla Segnalazione e la conoscenza dell'identità della persona Segnalante sia **indispensabile per la difesa dell'inculpato**, la Segnalazione sarà **utilizzabile** ai fini del procedimento disciplinare **solo in presenza del consenso espresso** della persona Segnalante alla rivelazione della propria identità.

TUTELA DEL SEGNALANTE DA ATTI RITORSIVI



Maschio Gaspardo S.p.A. si impegna a **tutelare il Segnalante** che, al momento della Segnalazione, aveva **fondato motivo di ritenere** che le informazioni sulle violazioni segnalate **fossero fondate** e che si è attenuto ai **principi previsti nella presente Policy**, contro qualsiasi **atto ritorsivo** in conseguenza della Segnalazione.

Per atto ritorsivo si intende qualsiasi **comportamento, atto od omissione**, anche solo **tentato o minacciato**, posto in essere **in ragione della Segnalazione**, che provoca o può provocare alla persona Segnalante o alla persona che ha sporto la denuncia, in via diretta o indiretta, un **danno ingiusto**.

Di seguito talune fattispecie che posso costituire ritorsioni:

- *il licenziamento, la sospensione o misure equivalenti;*
- *l'adozione di misure disciplinari;*
- *la coercizione, l'intimidazione, le molestie o l'ostracismo;*
- *la discriminazione o comunque il trattamento sfavorevole;*
- *la conclusione anticipata o l'annullamento del contratto di fornitura di beni o servizi;*
- *l'annullamento di una licenza o di un permesso.*

A CHI DEVO RIVOLEGERMI IN CASO DI RITORSIONI?

Il Segnalante che ritiene di aver subito un atto ritorsivo e/o discriminatorio quale conseguenza della denuncia effettuata può **darne notizia al suo superiore gerarchico** – nel caso in cui lo stesso non sia coinvolto nella ritorsione – o alla **Direzione Risorse Umane**, affinché valuti la sussistenza degli estremi per avviare un **procedimento disciplinare** nei confronti dell'autore della ritorsione e/o discriminazione.

TUTELA DEL SEGNALATO



La Società adotta le stesse forme di tutela previste a **garanzia della riservatezza** dell'identità del Segnalante anche per il **presunto responsabile della condotta o della violazione**, fatto salvo ogni obbligo di legge che imponga di comunicare il nominativo del segnalato (ad es., se richiesto dall'Autorità giudiziaria).

La Società garantisce al segnalato il **diritto di essere informato** (entro un ragionevole arco di tempo) sulle accuse e su eventuali provvedimenti disciplinari nei suoi confronti, nonché il diritto alla difesa.

TUTELA DI ALTRI SOGGETTI

Le misure di tutela descritte in questa sezione verranno applicate anche a **terze parti eventualmente coinvolte nella Segnalazione**, quali a titolo esemplificativo:



- terzi che abbiano **supportato il Segnalante** nel corso della Segnalazione (c.d. **“facilitatori”**);
- persone del **medesimo contesto lavorativo** del Segnalante e che siano legate ad esso da uno **stabile legame affettivo o di parentela**;
- **colleghi del Segnalante**, che lavorano nel medesimo contesto lavorativo e che hanno con lo stesso un **rapporto abituale e corrente**.

8. TRATTAMENTO DEI DATI PERSONALI E CONSERVAZIONE DELLA DOCUMENTAZIONE

Al fine di garantire la completa tracciabilità delle attività di accertamento effettuate, il **Comitato Whistleblowing** è tenuto a documentare le segnalazioni ricevute nel **Registro delle Segnalazioni**, costituito da un file Excel costantemente aggiornato e archiviato nella cartella condivisa, creata appositamente all'interno del server aziendale, ed accessibile solo da parte dei componenti del Comitato Whistleblowing.

Si specifica che, laddove dovesse configurarsi un conflitto di interessi rispetto alla Segnalazione, avrà accesso a tale cartella anche la Direzione Risorse Umane.

Ogni trattamento dei dati personali viene effettuato nel **rispetto della normativa vigente sulla protezione dei dati personali** di cui al **Regolamento (UE) 2016/679** (c.d. “**GDPR**”), al **D.lgs. 196/2003** e al **D.lgs. 51/2018**.

I dati personali che manifestamente **non sono utili** al trattamento di una specifica Segnalazione **non saranno raccolti e conservati** e, se raccolti accidentalmente, saranno **cancellati** senza indugio.



Le segnalazioni e la relativa documentazione saranno **conservate** per il periodo di tempo **strettamente necessario** alla gestione delle stesse ed alla verifica della loro fondatezza e comunque per un periodo **non superiore a 5 anni dalla Segnalazione**, decorsi i quali saranno **cancellate**.

L'informativa privacy è consultabile sulla **piattaforma digitale “WHISTLEBLOWING”** nella sezione dedicata al Segnalante.

ALLEGATO 1 - PROCEDURA DI INVIO DELLE SEGNALAZIONI

Si riportano di seguito le istruzioni operative utili all'invio delle segnalazioni in relazione ai canali utilizzati.

1. Segnalazioni attraverso la piattaforma digitale “WHISTLEBLOWING” “ACARA”



È possibile accedere alla piattaforma digitale “**WHISTLEBLOWING**” “**ACARA**” attraverso il sito web www.maschiogaspardo.com, nella Sezione Azienda / Corporate Governance, cliccando sul pulsante “**Piattaforma Whistleblowing**”.

La **Piattaforma Whistleblowing** adibita alla gestione delle segnalazioni è costituita da due sezioni:

- **Front Hand**: il canale utilizzato dal Segnalante per effettuare l'invio della Segnalazione;
- **Back Hand**: la seconda sezione della piattaforma utilizzata dal Comitato Whistleblowing per la gestione delle segnalazioni ricevute.

1.1. Invio della Segnalazione – da parte del Segnalante (Front-Hand).

Il processo di Segnalazione avviene con i seguenti passi:

- a. nella pagina introduttiva è presente l'icona “apri una nuova segnalazione”, cliccando sulla quale si ha accesso alla pagina ove si può compilare la Segnalazione;
- b. la procedura prevede la **compilazione di un form**, con presa visione obbligatoria dell’Informativa privacy. In tale form è necessario **descrivere in dettaglio la Segnalazione**. Alcuni campi sono obbligatori (dove e quando è avvenuta la segnalazione, chi sono i soggetti coinvolti) e altri facoltativi (nome e cognome del segnalante). Segue ulteriore **campo a compilazione libera** che permette di descrivere i fatti e le circostanze della Segnalazione. Si possono **caricare allegati, file video e audio** a sostegno della Segnalazione.

Una volta inviata la Segnalazione, il Segnalante riceverà un **codice alfanumerico** a conferma dell’invio della stessa, nonché potrà decidere di inserire un indirizzo email sul quale ricevere gli avvisi di notifica di aggiornamento dello stato della segnalazione. Il codice alfanumerico permetterà di accedere alla sezione “*Esamina segnalazione esistente*” tramite la quale sarà possibile verificare lo stato di avanzamento della segnalazione, integrarla con ulteriori informazioni e **dialogare**

attraverso la piattaforma, in caso di eventuali domande, in modo sicuro e criptato con i soggetti incaricati della gestione della Segnalazione.

LA SEGNALAZIONE NON IDENTIFICATA MI GARANTISCE UN TOTALE ANONIMATO?



Per garantirti un completo anonimato, ti consigliamo di inoltrare la Segnalazione tramite un **device personale non collegato alla rete aziendale**.

Per tutelare il tuo anonimato, fai a particolare attenzione ai **dettagli** presenti negli eventuali documenti da te allegati alla Segnalazione.

1.2. Ricezione della Segnalazione – da parte del Comitato Whistleblowing (Back-Hand).

La seconda sezione della piattaforma **WHISTLEBLOWING "ACARA"** è dedicata alle attività di back-hand eseguite da parte del gestore delle Segnalazioni, il **Comitato Whistleblowing**.

Le attività di back-hand si articolano come di seguito:

- Responsabile account e settings, che accede per la prima volta al sistema di Back-Hand, ricevendo le credenziali di accesso dallo sviluppatore della piattaforma. Il Responsabile account e settings potrà:
 - 1) Tramite la sezione “*Account utenti*”, creare gli account dei **soggetti responsabili** della gestione della Segnalazioni e assegnare loro i rispettivi ruoli all’interno della piattaforma, verificare l’elenco di tutti gli account attivi e i log degli operatori;
- Tramite la sezione “Settings, definire i campi relativi alla segnalazione e modificare l’informativa privacy. Ciascun membro del **Comitato Whistleblowing**, per gestire le singole segnalazioni, accede in piattaforma utilizzando le proprie credenziali personali. Ciascun operatore potrà:
 - Nella sezione “*Home*”, osservare le statistiche relative alle segnalazioni ricevute;
 - nella sezione “*Segnalazioni*”, potrà visualizzare tutte le segnalazioni ricevute con il relativo stato (aperta, chiusa, assegnata). Il Responsabile Segnalazioni potrà assegnare le segnalazioni pervenute ad eventuali ulteriori operatori o gestirle lui stesso. Selezionando il singolo caso che intende **valutare**, il Comitato Whistleblowing può visualizzare le risposte alle domande del form sottoposto e compilato dal Segnalante.

- Successivamente alla valutazione della Segnalazione, il **Comitato Whistleblowing** provvederà a **fornire riscontro della ricezione** al Segnalante attraverso l'apposita chat, nella quale è possibile, altresì, allegare eventuali file multimediali a supporto della Segnalazione.

La piattaforma **WHISTLEBLOWING** prevede che il Segnalante, se lo desidera, possa anche ricevere e-mail di notifica del riscontro alla Segnalazione da parte del **Comitato Whistleblowing**, indicando, in fase di apertura della segnalazione, un indirizzo e-mail. In ogni caso, il Segnalante può controllare l'avvenuto riscontro accedendo alla sezione "Esamina segnalazione esistente" della piattaforma, inserendo il codice alfanumerico rilasciato in fase di invio della segnalazione

2. Segnalazione attraverso incontro in presenza



È possibile richiedere un **incontro diretto** - da tenersi **in presenza** con il **Comitato Whistleblowing** - fissato entro un **termine ragionevole**. In tal caso si potrà contattare il Comitato telefonicamente ai seguenti numeri 3666180412 o 3346507641.

In questo caso, con il consenso del Segnalante sarà possibile **registrare la Segnalazione** e/o includerla in un **verbale dell'incontro**, che dovrà essere debitamente **revisionato dal Segnalante**.

3. Segnalazione esterna all'ANAC



Il Segnalante può effettuare una **Segnalazione esterna** tramite il **canale di Segnalazione dell'ANAC (Autorità Nazionale Anticorruzione)**, unicamente nel caso in cui ricorra una delle seguenti condizioni:

- il Segnalante ha **già effettuato una Segnalazione**, ma la stessa **non ha avuto alcun seguito**;
- il Segnalante ha **fondati motivi** di ritenere che la **Segnalazione non sarebbe trattata correttamente** o potrebbe determinare il **rischio di ritorsione**;
- il Segnalante ha **fondato motivo** di ritenere che la violazione possa costituire **pericolo imminente o palese per il pubblico interesse**.



Si può effettuare una Segnalazione esterna all'ANAC accedendo al seguente link:

[Whistleblowing - www.anticorruzione.it.](#)

ALLEGATO 2 – GLOSSARIO

Al fine di agevolare la comprensione della presente Policy, si fornisce di seguito un elenco con i termini chiave e le relative definizioni:

Amministratore di sistema: l'amministratore di sistema è la figura professionale che si occupa di (i) gestire e manutenere il sistema informatico della Società, ed in particolare, la piattaforma Whistleblowing e di (ii) gestire banche dati, reti informatiche, apparati di sicurezza o software complessi implementati.

Codice Etico: Il Codice Etico della società Maschio Gaspardo S.p.A., come pubblicato sul sito www.maschiogaspardo.com.

Contesto lavorativo: le attività lavorative o professionali, presenti o passate, attraverso le quali, indipendentemente dalla natura di tali attività, una persona acquisisce informazioni sulle violazioni e nel cui ambito potrebbe rischiare di subire ritorsioni in caso di Segnalazione.

Comitato Whistleblowing (o Comitato): Comitato interno di Maschio Gaspardo S.p.A., composto dalle risorse selezionate interne alla Funzione Legale e un componente dell'Organismo di Vigilanza. Il Comitato ha il compito di effettuare il monitoraggio della normativa applicabile alla Società e al suo business. Il Comitato coordina l'implementazione delle misure necessarie per il rispetto della normativa e dei principi e valori che la Società intende perseguire. Costituisce il punto di riferimento per l'applicazione della presente Policy.

Modello Organizzativo D.lgs. 231/2001: Il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo previsto dall'art. 6, comma 1 del D.lgs. 231/2001 con i suoi relativi Allegati.

Normativa Whistleblowing: Si intendono le norme in tema di whistleblowing: Direttiva (UE) 2019/1937 del 23 ottobre 2019 come recepita dal D.lgs. 10 marzo 2023 n. 24 con i suoi relativi allegati.



Organismo di Vigilanza (“OdV”): L’Organismo di Vigilanza nominato ai sensi del D.lgs. n. 231/2001, cui è attribuita l’attività di vigilanza sul funzionamento e sull’osservanza del Modello Organizzativo della Società.

Policy: Si intende la presente Policy Whistleblowing.

Segnalante: La persona fisica che effettua la segnalazione o la divulgazione pubblica di informazioni sulle violazioni acquisite nell’ambito del proprio contesto lavorativo.

Società o Maschio Gaspardo: Maschio Gaspardo S.p.A., Società per azioni di diritto italiano con sede legale in Via Marcello 73, 35011 Campodarsego (PD), Italia (C.F. 03272800289, REA PD 297673).