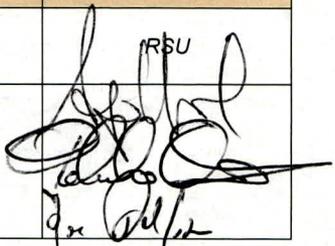


	<b>PROCEDURA</b>	SIGLA:	PW 231
		REVISIONE:	01
	<b>PROCEDURA WHISTLEBLOWING GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI</b>	DATA:	05/12/2023
		PAGINA:	Pagina 1 di 14

## PROCEDURA WHISTLEBLOWING GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI

*Ai sensi del D.LGS 24/2023*

REV	DATA	MODIFICA	REDATTA:	VERIFICATA :	APPROVATA DA	PER PRESA VISIONE
01	05/12/2023	Prima Emissione	Adinolfi Salvatore	A.D. Virno Velleda	Consiglio di Amministrazione	 RSU

### INDICE

1. Premessa
2. Scopo e Ambito oggettivo di applicazione
3. Soggetti/persona che possono segnalare (cd. Whistleblower)
4. Destinatari della Segnalazione - Organo Gestorio
5. Canali di segnalazione interna
6. Gestione della segnalazione
7. Garanzie e Tutele
8. Protezione dei dati e archiviazione dei documenti
9. Modifica della procedura
10. Trasmissione della procedura
11. Glossario

	<b>PROCEDURA</b>	SIGLA:	PW 231
		REVISIONE:	01
	<b>PROCEDURA WHISTLEBLOWING GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI</b>	DATA:	05/12/2023
		PAGINA:	Pagina 2 di 14

## 1. PREMESSA

La presente procedura è finalizzata a dare attuazione al Decreto legislativo 10 marzo 2023 n. 24 (Decreto Whistleblowing).

Dal 31 marzo 2023, con la pubblicazione del D.Lgs 24/2023 vige un nuovo obbligo normativo che impone alle aziende di implementare un canale interno per la gestione delle segnalazioni di illeciti.

La Di Mauro Officine grafiche S.p.A. (di seguito la Società), in quanto azienda con meno di 250 dipendenti, sarà obbligata a partire dal 17/12/2023.

Lo scopo della normativa è disciplinare la **protezione** dei whistleblowers (segnalatori) mediante norme minime di tutela a partire dal principio che "coloro che segnalano minacce o pregiudizi al pubblico interesse di cui sono venuti a sapere nell'ambito delle loro attività professionali esercitano il diritto alla libertà di espressione".

Il decreto legislativo prevede norme specifiche in tema di riservatezza dell'identità delle persone che effettuano segnalazioni (art. 12 e ss. dello schema) e dedica ampio spazio alle misure di protezione.

Nello specifico, l'art. 17 prevede il divieto di ritorsione (con un elenco non esaustivo di casistiche al comma 4), mentre l'art. 18 individua le misure di sostegno in favore della persona segnalante.

La normativa inoltre prevede l'istituzione di canali di segnalazione interni per la trasmissione di Segnalazioni che garantiscano la tutela della riservatezza dell'identità del Segnalante, della Persona coinvolta e/o comunque menzionata nella Segnalazione, del contenuto della Segnalazione e della relativa documentazione.

## 2. SCOPO E AMBITO OGGETTIVO DI APPLICAZIONE

La Procedura Whistleblowing disciplina il processo di trasmissione, ricezione, analisi e gestione delle Segnalazioni, compresa l'archiviazione e la successiva cancellazione sia delle Segnalazioni sia della documentazione ad esse correlata, con le modalità indicate nel presente documento.

Possono essere segnalate violazioni, ovvero comportamenti, atti od omissioni che ledono l'interesse pubblico o l'integrità della Società, tra cui:

- illeciti amministrativi, contabili, civili o penali;

	<b>PROCEDURA</b>	SIGLA:	PW 231
		REVISIONE:	01
	<b>PROCEDURA WHISTLEBLOWING GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI</b>	DATA:	05/12/2023
		PAGINA:	Pagina 3 di 14

- commissione di reati presupposto del D.Lgs. 231/01 oppure mancata osservanza dei presidi di controllo previsti dai Modelli 231;
- atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione, o riguardanti il mercato interno, di cui siano venute a conoscenza in un contesto lavorativo pubblico o privato.

La Procedura prende in considerazione - e quindi possono essere oggetto di Segnalazione - anche le condotte illecite rilevanti ai sensi del Codice Etico della Società che non rientrano negli illeciti di cui al Decreto Whistleblowing sopra indicati (le "Segnalazioni Codice Etico").

Le segnalazioni devono essere effettuate in buona fede, fondate su elementi di fatto precisi e concordanti e circostanziate con informazioni specifiche in modo da risultare facilmente verificabili.

Sono escluse dal perimetro di applicazione della Procedura Whistleblowing le Segnalazioni inerenti a contestazioni, rivendicazioni o richieste legate ad un interesse di carattere personale del Segnalante, che attengono esclusivamente alla disciplina del rapporto di lavoro o ai rapporti con le figure gerarchicamente sovraordinate, ad eccezione del caso in cui esse, essendo collegate o riferibili alla violazione di norme o di regole/procedure interne, possano recare danno all'integrità della Società.

### **3. SOGGETTI/PERSONE CHE POSSONO SEGNALARE (CD. WHISTLEBLOWER)**

Il Whistleblower è la persona che segnala.

Le persone segnalanti beneficiano di protezione a condizione che abbiano avuto fondati motivi di ritenere che le informazioni segnalate fossero vere al momento della segnalazione e che tali informazioni rientrassero nell'ambito oggettivo di applicazione.

Sono legittimati a segnalare, non solo i dipendenti, ma tutte le persone che operano nel contesto lavorativo:

- lavoratori dipendenti della Società;
- lavoratori autonomi, liberi professionisti e consulenti;
- volontari e tirocinanti, retribuiti e non retribuiti;
- azionisti e membri degli organi di amministrazione, direzione o vigilanza della Società;

	<b>PROCEDURA</b>	SIGLA:	PW 231
		REVISIONE:	01
	<b>PROCEDURA WHISTLEBLOWING GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI</b>	DATA:	05/12/2023
		PAGINA:	Pagina 4 di 14

- persone che lavorano sotto la supervisione e la direzione di appaltatori, subappaltatori e fornitori.

La disciplina si applica anche nel caso di segnalazioni che intervengano nell'ambito di un rapporto di lavoro poi terminato, se le informazioni sono state acquisite durante il rapporto di lavoro, nonché a coloro il cui rapporto non sia ancora iniziato, qualora le informazioni sulle violazioni siano state acquisite durante la selezione, o in altre fasi precontrattuali. A rilevare è l'esistenza di una relazione qualificata tra il segnalante e la Società nel quale il primo opera, relazione che riguarda attività lavorative o professionali presenti o anche passate.

#### **4. DESTINATARI DELLA SEGNALAZIONE - ORGANO GESTORIO**

La Società ha designato quale destinatario e Organo Gestorio delle Segnalazioni, formulate ai sensi del Decreto Whistleblowing, l'Organismo di Vigilanza (ODV) costituito ai sensi del DLgs 231/2001.

L'ODV ha la responsabilità di verificare la fondatezza delle segnalazioni, eseguire l'istruttoria e fornire le indicazioni in merito alla gestione delle stesse.

L'ODV deve agire in modo da garantire gli autori delle segnalazioni contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione, penalizzazione o qualsivoglia conseguenza derivante dalle stesse, assicurando loro la riservatezza circa l'identità, fatti comunque salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della Società e delle persone accusate erroneamente e/o in mala fede.

In particolare l'ODV:

- Esegue tutte le attività istruttorie (verifica preliminare dell'esistenza dei presupposti, re-indirizzamento segnalazioni non di pertinenza);
- Valuta le verifiche da compiere, le funzioni da coinvolgere nelle analisi, la richiesta di informazioni aggiuntive o l'eventuale archiviazione della segnalazione;
- Garantisce la confidenzialità delle informazioni ricevute, anche in merito all'identità del segnalante;
- Predispone la reportistica periodica riguardante le segnalazioni ricevute.

#### **5. CANALI DI SEGNALAZIONE INTERNA**

	<b>PROCEDURA</b>	SIGLA:	PW 231
		REVISIONE:	01
	<b>PROCEDURA WHISTLEBLOWING GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI</b>	DATA:	05/12/2023
		PAGINA:	Pagina 5 di 14

I soggetti che vengono a conoscenza di informazioni su violazioni oggetto della presente procedura possono effettuare una Segnalazione tramite canali interni predisposti dalla Società e di seguito descritti.

Al fine di consentire la corretta comprensione dei fatti e/o dei comportamenti segnalati, è opportuno circostanziare il più possibile la segnalazione indicando, se conosciuti, il tempo e il luogo in cui si è verificato il fatto, la descrizione del fatto, le generalità o altri elementi che consentano di identificare il soggetto cui attribuire i fatti segnalati. E' utile anche allegare documenti che possano fornire elementi di fondatezza dei fatti oggetto di segnalazione, nonché l'indicazione di soggetti che possano contribuire a formare un quadro il più completo possibile di quanto segnalato.

### **Piattaforma on-line**

La Società ha attivato in conformità a quanto indicato dal Decreto Whistleblowing un canale di segnalazione interna che, tramite una specifica piattaforma on-line dedicata, consente l'invio in modalità informatica di segnalazioni in forma scritta e che garantisce la riservatezza dell'identità del Segnalante, della Persona coinvolta e di qualunque persona comunque menzionata nella Segnalazione, nonché del contenuto della stessa Segnalazione e della relativa documentazione.

La Piattaforma on-line è accessibile attraverso il sito della Società:

[WWW.DIMAUROFLEXIBLEPACKAGING.IT](http://WWW.DIMAUROFLEXIBLEPACKAGING.IT)

Oppure collegandosi al seguente link:

<https://app.infomEDIATEK.it/DiMauroSegnalazioni/>

Non dichiarando le proprie generalità la segnalazione sarà trattata come effettuata in forma anonima.

In tale caso le tutele previste dalla Legge verranno applicate nei limiti in cui queste siano concretamente compatibili con la condizione di anonimato del segnalante.

Si informa che le segnalazioni effettuate in forma anonima saranno esaminate solo

	<b>PROCEDURA</b>	SIGLA:	PW 231
		REVISIONE:	01
	<b>PROCEDURA WHISTLEBLOWING GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI</b>	DATA:	05/12/2023
		PAGINA:	Pagina 6 di 14

se adeguatamente circostanziate con tutti gli elementi informativi utili per verificarle. Le segnalazioni, anche se inviate in forma anonima in prima istanza, potranno essere successivamente integrate con le generalità del segnalante ai fini di acquisire l'eventuale tutela legale, oltre alla priorità di gestione. Per le istruzioni sull'inserimento di una segnalazione tramite la piattaforma on-line si rimanda alla Guida informativa allegata alla presente procedura.

### **Posta Raccomandata**

Inviando all'Organismo di Vigilanza una lettera raccomandata indirizzata a:  
 ODV Di Mauro Officine Grafiche SpA  
 Via Giovanni Cesareo 1/a  
 84013 – Cava de' Tirreni

### **Segnalazione orale**

La segnalazione potrà essere resa anche in forma orale mediante dichiarazione rilasciata dal Segnalante, in apposito incontro, direttamente all'Organismo di Vigilanza.

Il Segnalante potrà contattare allo scopo direttamente il membro dell'O.d.V. inviando una mail al seguente indirizzo: [Whistleblowing@dimauroog.it](mailto:Whistleblowing@dimauroog.it) o al nr. telefonico +393333130434.

## **6. GESTIONE DELLA SEGNALAZIONE**

L'ODV analizza e classifica le Segnalazioni per definire quelle potenzialmente rientranti nel campo di applicazione della presente procedura e del dlgs n. 24/2023. Nell'ambito di tale attività l'ODV fornisce al Segnalante tramite la Piattaforma on-line ed in caso di segnalazione orale per il tramite di e-mail:

- Entro 7 giorni dalla data di ricezione della Segnalazione, un avviso di ricevimento della stessa;
- Entro 3 mesi dall'avviso di ricevimento della Segnalazione o, in mancanza di tale avviso, entro 3 mesi dalla scadenza del termine di 7 giorni dalla presentazione della stessa, un riscontro circa il seguito che viene dato o si intende dare alla

	<b>PROCEDURA</b>	SIGLA:	PW 231
		REVISIONE:	01
	<b>PROCEDURA WHISTLEBLOWING GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI</b>	DATA:	05/12/2023
		PAGINA:	Pagina 7 di 14

segnalazione, specificando se la segnalazione rientra o meno nell'ambito di applicazione del Dlgs n. 24/2023.

L'ODV, in via preliminare valuta, anche tramite eventuali analisi documentali, la sussistenza dei presupposti necessari per l'avvio della successiva fase istruttoria, dando priorità alle segnalazioni adeguatamente circostanziate.

Nel caso di Segnalazioni relative a fatti rilevanti, l'ODV informa tempestivamente l'Amministratore delegato della Società e il Presidente del Collegio Sindacale per le autonome valutazioni.

L'ODV determina la chiusura della Segnalazione, quando questa risulta essere:

- generica o non adeguatamente circostanziata;
- palesemente infondata;
- riferita a fatti e/o circostanze oggetto in passato di specifiche attività istruttorie già concluse, ove dalle preliminari verifiche svolte non emergano nuove informazioni tali da rendere necessari ulteriori approfondimenti;
- "circostanziata verificabile", per le quali, alla luce degli esiti delle preliminari verifiche svolte, non emergono elementi tali da supportare l'avvio della successiva fase di istruttoria;
- "circostanziata non verificabile", per le quali, alla luce degli esiti delle preliminari verifiche svolte, non risulta possibile, sulla base degli strumenti di analisi a disposizione, svolgere ulteriori approfondimenti per verificare la fondatezza della Segnalazione

L'ODV nello svolgimento della successiva fase di gestione della segnalazione:

- Svolge l'istruttoria necessaria a dare seguito alla segnalazione, anche mediante audizioni e acquisizioni di documenti;
- Mantiene le interlocuzioni con il segnalante e richiede a quest'ultimo, se necessario integrazioni;
- Redige la relazione finale da trasmettere all'Amministratore Delegato della Società, in cui sono indicate le attività istruttorie svolte, i relativi esiti e la valutazione dei fatti segnalati alla luce delle procedure vigenti ed eventuali suggerimenti per impedire il reiterarsi dei comportamenti oggetto di segnalazione.
- Inoltre, se all'esito dell'istruttoria emergono possibili fattispecie di rilevanza penale o

	<b>PROCEDURA</b>	SIGLA:	PW 231
		REVISIONE:	01
	<b>PROCEDURA WHISTLEBLOWING GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI</b>	DATA:	05/12/2023
		PAGINA:	Pagina 8 di 14

di grave responsabilità civile, l'ODV lo esplicita specificatamente nel report in oggetto e informa prontamente l'Amministratore Delegato della Società e il Collegio Sindacale per le valutazioni ed attività di competenza di quest'ultimo.

Qualora l'Amministratore Delegato della Società rilevi la fondatezza di quanto emerso, si procede alla condivisione, in base agli esiti, con le Funzioni aziendali di volta in volta competenti al fine di definire gli eventuali piani di intervento da implementare e le azioni da avviare a tutela della Società. Diversamente, qualora a conclusione delle analisi l'Organismo di Vigilanza dovesse rilevare l'assenza di elementi sufficientemente circostanziati o, comunque, l'infondatezza dei fatti richiamati nella segnalazione, quest'ultima sarà archiviata, unitamente alle relative motivazioni, dall'ODV.

La Società potrà intraprendere le più opportune misure disciplinari e/o legali a tutela dei propri diritti, beni e della propria immagine, nei confronti del dipendente che abbia commesso o sia stato coinvolto in una violazione; eventuali misure disciplinari saranno intraprese nel rispetto del CCNL vigente.

## **7. GARANZIE E TUTELE**

### La tutela dell'identità del Segnalante

Le Segnalazioni non possono essere utilizzate oltre quanto necessario per dare adeguato seguito alle stesse.

Fatti salvi gli obblighi di legge, l'identità del Segnalante e qualsiasi altra informazione da cui può evincersi, direttamente o indirettamente, tale identità non possono essere rivelate, senza il consenso espresso dello stesso, a persone diverse da quelle competenti a ricevere o a dare seguito alle Segnalazioni, espressamente autorizzate a trattare tali dati ai sensi degli artt. 29 e 32, par. 4, del Regolamento (UE) 2016/679 (Regolamento Generale sulla Protezione dei Dati - GDPR) e dell'art. 2 -quaterdecies del decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196 (Codice in materia di protezione dei dati personali).

In particolare, l'identità del Segnalante e qualsiasi altra informazione da cui può evincersi, direttamente o indirettamente, tale identità possono essere rivelate solo previo consenso espresso dello stesso:

	<b>PROCEDURA</b>	SIGLA:	PW 231
		REVISIONE:	01
	<b>PROCEDURA WHISTLEBLOWING GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI</b>	DATA:	05/12/2023
		PAGINA:	Pagina 9 di 14

- nell'ambito del procedimento disciplinare, qualora 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;
- nell'ambito del procedimento instaurato in seguito a Segnalazioni interne o esterne, se la rivelazione dell'identità del Segnalante o di qualsiasi altra informazione da cui può evincersi, direttamente o indirettamente, tale identità è indispensabile anche ai fini della difesa della Persona coinvolta.

A tal fine, in tali casi è data preventiva comunicazione scritta al Segnalante delle ragioni della rivelazione dei dati riservati.

Il management aziendale coinvolto nella gestione delle Segnalazioni è tenuto alla riservatezza dell'identità del Segnalante, delle Persone coinvolte e/o comunque menzionate nella Segnalazione, del contenuto della Segnalazione e della relativa documentazione.

La riservatezza è garantita anche a chi segnala prima dell'inizio o successivamente alla cessazione del rapporto di lavoro, ovvero nel periodo di prova, qualora dette informazioni siano state acquisite nell'ambito del contesto lavorativo oppure nella fase selettiva o precontrattuale.

È altresì garantita la riservatezza sull'identità delle Persone coinvolte e/o menzionate nella Segnalazione, nonché sull'identità e sull'assistenza prestata dai Facilitatori, con le medesime garanzie previste per il Segnalante.

La violazione dell'obbligo di riservatezza, fatte salve le eccezioni di cui sopra, può comportare nei confronti dell'interessato l'irrogazione di sanzioni amministrative pecuniarie da parte di ANAC nonché l'adozione di provvedimenti disciplinari.

#### Misure di protezione

Nei confronti del Segnalante è vietato il compimento di atti ritorsivi, intesi come qualsiasi comportamento, atto od omissione, anche solo tentato o minacciato, posto in essere in ragione della Segnalazione interna o esterna/Divulgazione pubblica/denuncia, che provoca o può provocare al Segnalante, in via diretta o indiretta, un danno ingiusto.

La protezione è garantita anche al Segnalante anonimo, che ritiene di aver subito

	<b>PROCEDURA</b>	SIGLA:	PW 231
		REVISIONE:	01
	<b>PROCEDURA WHISTLEBLOWING GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI</b>	DATA:	05/12/2023
		PAGINA:	Pagina 10 di 14

ritorsioni ed è stato successivamente identificato.

Le misure di protezione si applicano nei limiti e alle condizioni previste dal capo III del d.lgs. n. 24/2023. Esse in particolare sono estese anche a:

- i Facilitatori, le persone del medesimo contesto lavorativo del Segnalante che sono legate ad esso da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado, i colleghi di lavoro del Segnalante che lavorano nel medesimo contesto lavorativo e che hanno con esso un rapporto abituale e corrente;
- gli enti di proprietà del Segnalante o per i quali lo stesso lavora nonché gli enti che operano nel medesimo contesto lavorativo del Segnalante.

Chi ritiene di aver subito una ritorsione in ragione della Segnalazione può comunicarlo ad ANAC.

Gli atti ritorsivi eventualmente assunti in ragione della Segnalazione sono nulli e le persone che sono state licenziate a causa della Segnalazione hanno diritto a essere reintegrate nel posto di lavoro

## **8. PROTEZIONE DEI DATI E ARCHIVIAZIONE DEI DOCUMENTI**

Le informazioni ed ogni altro dato personale acquisiti sono trattati – anche nel contesto della Piattaforma On-line – nel rispetto del GDPR e del decreto legislativo n. 196/2003 (Codice in materia di protezione dei dati personali) e ss.mm.ii., nonché nel rispetto delle pronunce delle autorità garanti in materia di protezione dei dati personali comunitarie e nazionali.

Al fine di garantire la riservatezza del Segnalante, il soggetto che gestisce le segnalazioni ha l’obbligo di usare le stesse solo per darvi seguito, nonché il divieto di rivelare l’identità del Segnalante o informazioni da cui la si possa evincere, senza il suo consenso espresso, a persone diverse da quelle competenti e autorizzate dalla legge.

La documentazione relativa alle segnalazioni deve essere archiviata in maniera sicura e nel rispetto delle norme vigenti all’interno della Società sulla classificazione e trattamento delle informazioni.

## **9. MODIFICA DELLA PROCEDURA**

	<b>PROCEDURA</b>	SIGLA:	PW 231
		REVISIONE:	01
	<b>PROCEDURA WHISTLEBLOWING GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI</b>	DATA:	05/12/2023
		PAGINA:	Pagina 11 di 14

La Procedura Whistleblowing è modificata su richiesta dell'Amministratore Delegato e/o su richiesta dell'ODV per intervenute modifiche organizzative e/o per adeguarla ad intervenute modifiche legislative e/o alle linee guida ANAC nella misura in cui esse trovino applicazione nel settore privato. La modifica della Procedura Whistleblowing è approvata dall'Amministratore Delegato previa consultazione dell'ODV.

## 10. TRASMISSIONE PROCEDURA

La Procedura sarà pubblicata sul sito della Società e trasmessa ai dipendenti attraverso i normali canali di comunicazione (intranet aziendale).

## 11. GLOSSARIO

Ai fini della presente procedura si intende per:

- **Consigliere Delegato:** il componente del Consiglio di Amministrazione di Di Mauro Officine Grafiche SpA che ha ricevuto la delega per adottare le misure necessarie a far sì che la Società si conformi al Decreto Whistleblowing.
- **Contesto lavorativo:** le attività lavorative o professionali, presenti o passate, svolte dal Personale o dal Terzo nell'ambito dei rapporti giuridici da questi instaurati con la Società;
- **Divulgazione pubblica:** 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. Ai sensi dell'art. 15, comma 1, del d.lgs. n. 24/2023, il Segnalante può effettuare una divulgazione pubblica qualora ricorra una delle seguenti condizioni: i) ha già effettuato una Segnalazione sia interna sia esterna, ovvero ha effettuato direttamente una Segnalazione esterna e non è stato dato riscontro nei termini previsti in merito alle misure previste o adottate per dare seguito alle Segnalazioni; ii) ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse; iii) 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;

	<b>PROCEDURA</b>	SIGLA:	PW 231
		REVISIONE:	01
	<b>PROCEDURA WHISTLEBLOWING GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI</b>	DATA:	05/12/2023
		PAGINA:	Pagina 12 di 14

- **Facilitatore:** la persona fisica che assiste il Segnalante nel processo di Segnalazione e che opera nel medesimo contesto lavorativo e la cui assistenza deve essere mantenuta riservata;
- **Informazioni sulle violazioni:** informazioni, adeguatamente circostanziate, compresi i fondati sospetti, riguardanti violazioni conseguenti a comportamenti, atti od omissioni commessi o che, sulla base di elementi concreti, potrebbero essere commessi nonché elementi riguardanti condotte, anche omissive, volte ad occultare tali violazioni. Rientrano anche le informazioni su violazioni acquisite nell'ambito di un rapporto giuridico non ancora iniziato o nel frattempo terminato, qualora dette informazioni siano state acquisite nell'ambito del contesto lavorativo, compreso il periodo di prova, oppure nella fase selettiva o precontrattuale;
- **Modello Organizzativo 231:** il modello di organizzazione, gestione e controllo adottato dalla Società nella sua versione di volta in volta vigente;
- **Organo Gestorio:** l'organo individuato dalla Società cui è affidata la gestione del canale di segnalazione interno nonché la gestione delle attività previste dall'art. 5 del Decreto Whistleblowing e dalla presente procedura.
- **Persona coinvolta:** la persona fisica o giuridica menzionata nella Segnalazione effettuata tramite il canale interno o esterno, denuncia, Divulgazione pubblica, come soggetto a cui la violazione è attribuita o comunque riferibile;
- **Personale:** coloro che sono legati alla Società da un rapporto di lavoro subordinato o di prestazione occasionale nonché i Vertici aziendali e i componenti degli organi sociali;
- **Segnalante:** la persona che effettua una Segnalazione tramite il canale di Segnalazione interno o esterno, denuncia, Divulgazione pubblica;
- **Segnalazione:** la comunicazione, scritta o orale, di informazioni riferibili al Personale della Società e/o a Terzi su violazioni di leggi e regolamenti, del Codice Etico, del Modello Organizzativo 231, nonché del sistema di regole e procedure vigenti in Di Mauro Officine Grafiche SpA.
- **Segnalazione anonima:** Segnalazione in cui le generalità del Segnalante non sono esplicitate né risultano identificabili in maniera univoca;
- **Segnalazione circostanziata:** Segnalazione in cui le informazioni/asserzioni sono caratterizzate da un grado di dettaglio sufficiente, almeno astrattamente, a far

	<b>PROCEDURA</b>	SIGLA:	PW 231
		REVISIONE:	01
	<b>PROCEDURA WHISTLEBLOWING GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI</b>	DATA:	05/12/2023
		PAGINA:	Pagina 13 di 14

emergere circostanze e fatti precisi e concordanti e relazionate a contesti determinati, nonché a consentire di identificare elementi utili ai fini della verifica della fondatezza della Segnalazione stessa (ad esempio, elementi che consentono di identificare il soggetto che ha posto in essere i fatti segnalati, il contesto, il luogo e il periodo temporale delle circostanze segnalate, valore, cause e finalità delle condotte, anomalie relative al sistema di controllo interno, documentazione a supporto, ecc.). Nell'ambito delle Segnalazioni circostanziate si distinguono le informazioni/asserzioni: i) "verificabili", qualora in base ai contenuti della Segnalazione sia possibile in concreto svolgere verifiche in ambito aziendale sulla fondatezza, nei limiti delle attività e con gli strumenti di analisi a disposizione; ii) "non verificabili", qualora sulla base degli strumenti di analisi a disposizione, non risulta possibile svolgere verifiche sulla fondatezza della Segnalazione. Le verifiche su circostanze e valutazioni riconducibili ad elementi intenzionali e/o soggettivi risentono dei limiti propri delle attività di Audit e dei relativi strumenti a disposizione;

- **Segnalazione esterna:** la comunicazione, scritta od orale, di Informazioni sulle violazioni effettuata dal Segnalante tramite il canale di segnalazione esterno attivato dall'Autorità Nazionale Anticorruzione ("ANAC"). Ai sensi dell'art. 6, comma 1, del d.lgs. n. 24/2023, il Segnalante può effettuare una Segnalazione esterna qualora ricorra una delle seguenti condizioni: i) non è prevista, nell'ambito del suo contesto lavorativo, l'attivazione obbligatoria del canale di segnalazione interna ovvero questo, anche se obbligatorio, non è attivo o, anche se attivato, non è conforme; ii) ha già effettuato una Segnalazione interna e la stessa non ha avuto seguito; iii) ha fondati motivi di ritenere che, se effettuasse una Segnalazione interna, alla stessa non sarebbe dato efficace seguito ovvero determinerebbe condotte ritorsive; iv) ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse;
- **Segnalazione interna:** la comunicazione, scritta od orale, di Informazioni sulle violazioni effettuata dal segnalante tramite il canale interno;
- **Segnalazione relativa a fatti rilevanti:** i) Segnalazione che riguarda i Vertici aziendali; ii) Segnalazione per la quale, anche dalle preliminari analisi, siano configurabili gravi violazioni al Modello Organizzativo 231, tali da esporre la Società al rischio di responsabilità penale-amministrativa ai sensi del d.lgs. n. 231/2021; iii)

	PROCEDURA	SIGLA:	PW 231
		REVISIONE:	01
	PROCEDURA WHISTLEBLOWING GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI	DATA:	05/12/2023
		PAGINA:	Pagina 14 di 14

Segnalazione su anomalie operative aziendali e/o illeciti e/o frodi e/o abusi per le quali, all'esito delle verifiche preliminari, sia stimabile per la Società un impatto quali-quantitativo significativo sul bilancio (in termini di tematiche di contabilità, revisione legale dei conti, controlli interni sull'informativa finanziaria). L'impatto è "significativo" sotto l'aspetto qualitativo se le anomalie operative e/o frodi e/o abusi sono in grado di influenzare le decisioni economiche e di investimento dei potenziali destinatari dell'informativa finanziaria. La significatività dell'impatto sotto l'aspetto quantitativo viene valutata dall'Organismo di Vigilanza d'intesa con l'Amministratore delegato della Società;

- **Terzi:** le persone fisiche o giuridiche, diverse dal Personale dipendente, che intrattengono, a vario titolo, rapporti di lavoro, di collaborazione o d'affari con Di Mauro Officine Grafiche SpA, ivi compresi - a titolo non esaustivo - i clienti, i partner, i fornitori (anche in regime di appalto/subappalto), i lavoratori autonomi o titolari di rapporti di collaborazione, i liberi professionisti, i consulenti, gli agenti e intermediari, i volontari e tirocinanti (retribuiti o non retribuiti), ovvero chiunque sia legittimo portatore di interesse nei confronti dell'attività aziendale di Di Mauro Officine Grafiche SpA.

- **Vertici aziendali:** componenti degli Organi Sociali, Dirigenti e Responsabili di funzione.