

MAESTRI GELATIERI ITALIANI Srl

Sede Legale in Milano, Piazza Belgioioso 2 - 20121

PROCEDURA WHISTLEBLOWING

	Data	Oggetto	Verificata ai fini della corrispondenza al Modello 231	Approvata da	Emanata da
01	10.06.2020	Prima emissione	Organismo di Vigilanza	CDA	CDA
02	19.05.2023	Revisione	Organismo di Vigilanza	CFO	CFO

Indice

1.	<i>Scopo e contenuto della procedura</i>	3
2.	<i>Riferimenti normativi e Definizioni</i>	3
3.	<i>Campo di applicazione</i>	4
3.1	<i>Chi può segnalare?</i>	4
3.2	<i>Nei confronti di quali soggetti?</i>	5
3.3	<i>Cosa è possibile segnalare?</i>	5
4.	<i>Principi operativi</i>	6
5.	<i>Descrizione delle attività</i>	6
5.1	<i>I Canali di Segnalazione</i>	6
5.2	<i>Il Contenuto della Segnalazione</i>	7
5.3	<i>Destinatario delle segnalazioni</i>	7
5.4	<i>Le Segnalazioni Anonime</i>	7
5.5	<i>La Gestione delle Segnalazioni</i>	8
5.6	<i>Il canale di segnalazione esterna</i>	9
5.7	<i>La divulgazione pubblica</i>	9
7.	<i>Le tutele per il segnalante</i>	10
8.	<i>Le tutele per il segnalato</i>	11
9.	<i>Il sistema sanzionatorio</i>	11
11.	<i>Comunicazioni</i>	12
12.	<i>Controllo e revisione</i>	12

1. *Scopo e contenuto della procedura*

La presente procedura, parte integrante del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs. 231/01 di Maestri Gelatieri Italiani Srl. (di seguito “**Società**”), in ossequio a quanto previsto dall’art. 6, comma 2 bis, del D.Lgs. n. 231/01 e dal D.lgs. n. 24 del 10.03.2023, entrato in vigore il 30.03.2023, che ha recepito in via definitiva la Direttiva (UE) 2019/1937, in materia di **whistleblowing**, ha lo scopo di definire canali di segnalazione interni adottati dalla Società, indicando i principali criteri che devono essere seguiti nel processo di segnalazione in termini di attività di ricezione, analisi, flussi informativi ed operativi, per garantire un’adeguata gestione delle segnalazioni.

2. *Riferimenti normativi e Definizioni*

Riferimenti normativi:

- Modello 231 della Società;
- Codice Etico della Società;
- Antibribery and corruption della Società;
- D.Lgs. 231/01.
- La Legge n. 179 del 30 novembre 2017 recante “*Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell’ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato*” (pubblicata in G.U. al n. 291 il 14 dicembre 2017, entrata in vigore il 29 dicembre 2017);
- D. lgs. n. 24 del 10 marzo 2023 recante “*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?*” (pubblicato in G.U. al n. 63 il 15 marzo 2023, entrato in vigore il 30 marzo 2023).

Definizioni:

- Con il termine “**violazioni?**” si intendono comportamenti, atti od omissioni che ledono l’interesse o l’integrità dell’ente privato e che consistono in:
 - (i) illeciti amministrativi, contabili, civili o penali;
 - (ii) condotte illecite rilevanti ai sensi del D.lgs. 231/2001 o violazioni del Modello 231 della Società;
 - (iii) violazioni della compliance aziendale quale Codice Etico, Antibribery e Privacy;
 - (iii) illeciti che rientrano nell’ambito di applicazione degli atti dell’Unione europea o nazionali ovvero degli atti nazionali che costituiscono attuazione 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;
 - (iv) 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;
 - (v) atti od omissioni riguardanti il mercato interno, di cui all’articolo 26, paragrafo 2, del Trattato sul funzionamento dell’Unione europea, comprese le violazioni delle norme dell’Unione europea in materia di concorrenza e di aiuti di Stato, nonché le violazioni riguardanti il mercato interno connesse ad atti che violano le norme in materia di imposta sulle società o i meccanismi il cui fine è ottenere un vantaggio fiscale che vanifica l’oggetto o la finalità della normativa applicabile in materia di imposta sulle società.

- Con il termine “**whistleblowing**” si intendono i canali di segnalazione istituiti dalla Società per consentire al proprio personale dipendente, collaboratori, consulenti, soggetti che operano per fornitori di beni e/o servizi, professionisti, volontari e tirocinanti, sia retribuiti che non, azionisti e soggetti con poteri di rappresentanza, amministrazione o controllo di effettuare segnalazioni di illeciti o violazioni di cui siano venuti a conoscenza nell’ambito del proprio contesto lavorativo.
- Con il termine “**contesto lavorativo**” si intendono le attività lavorative, presenti o passate, nell’ambito delle quali un soggetto acquisisce informazioni in merito ad una violazione e nel cui ambito potrebbe essere soggetto a ritorsioni in caso di segnalazioni, divulgazioni pubbliche o denuncia alle autorità competenti. Il contesto lavorativo ricomprende il periodo antecedente all’inizio del rapporto giuridico, nel caso in cui le informazioni sulle violazioni siano state acquisite durante il processo di selezione o in una fase precontrattuale, il periodo successivo allo scioglimento del rapporto giuridico, nel caso in cui le informazioni sulle violazioni siano state acquisite nel corso del rapporto giuridico e il periodo di prova.
- Con il termine “**whistleblower**” o “**segnalante**” si intende la **persona** fisica che, a fronte di attività illecite o fraudolente di cui viene a conoscenza sul posto di lavoro, effettua la segnalazione di violazione al proprio **dirigente** o ai **canali di segnalazione** o alle autorità competenti.
- Con il termine “**facilitatore**” si intende una 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.
- Con il termine “**ritorsione**” si intende qualsiasi comportamento, atto od omissione, anche solo tentato o minacciato, posto in essere in ragione della segnalazione e che provoca o può provocare alla persona segnalante, in via diretta o indiretta, un danno ingiusto.

3. Campo di applicazione

3.1 Chi può segnalare?

La presente procedura, come previsto dalla normativa sopra richiamata, è rivolta ai seguenti soggetti:

- **lavoratori subordinati;**
- **lavoratori autonomi;**
- **liberi professionisti e consulenti;**
- **volontari;**
- **tirocinanti;**
- **azionisti;**
- **soggetti con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza e rappresentanza (c.d. Soggetti “Apicali”);**
- **candidati;**
- **lavoratori in prova;**
- **ex dipendenti.**

Inoltre, sono ammesse segnalazioni provenienti, oltre che dai soggetti sopra indicati, anche dagli **agenti**, dai **fornitori**, **consulenti**, **collaboratori**, e altri soggetti terzi, al fine di garantire la più ampia diffusione della cultura dell'etica e della trasparenza.

3.2 Nei confronti di quali soggetti?

Le segnalazioni possono riguardare fatti e comportamenti attinenti tutti i dipendenti, membri degli organi sociali (Consiglio di Amministrazione, Collegio Sindacale), Organismo di Vigilanza e Società di Revisione della Società come pure altri soggetti terzi (clienti, fornitori, consulenti, collaboratori, agenti, ecc...) in relazione con la Società.

3.3 Cosa è possibile segnalare?

Le segnalazioni possono avere ad oggetto condotte illecite o fraudolente – in violazione del diritto dell'Unione Europea e/o del diritto nazionale – poste in essere all'interno di un'organizzazione privata, di cui il soggetto segnalante sia venuto a conoscenza nel proprio contesto lavorativo, ovvero:

- illeciti amministrativi, contabili, civili o penali;
- condotte illecite rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/01;
- violazioni del Codice Etico e del Modello di Organizzazione Gestione e Controllo (di seguito il "Modello") di Maestri Gelatieri Italiani Srl;
- violazione della policy Antibribery and Corruption dal gruppo societario Casa Optima di cui Maestri Gelatieri Italiani Srl fa parte;
- condotte illecite rilevanti ai sensi del GDPR - Reg. UE 20196/679;
- illeciti che rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione europea o nazionali ovvero degli atti nazionali che costituiscono attuazione 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;
- 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;
- atti od omissioni riguardanti il mercato interno, di cui all'articolo 26, paragrafo 2, del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea, comprese le violazioni delle norme dell'Unione europea in materia di concorrenza e di aiuti di Stato, nonché le violazioni riguardanti il mercato interno connesse ad atti che violano le norme in materia di imposta sulle società o i meccanismi il cui fine è ottenere un vantaggio fiscale che vanifica l'oggetto o la finalità della normativa applicabile in materia di imposta sulle società.

Ad ogni modo, ai fini dell'accettazione e presa in esame della segnalazione, non prevedendo la normativa in materia, come requisito un'esatta conoscenza penalistica – e non solo - delle fattispecie di reato richiamate dalla stessa normativa da parte del segnalante, in via del tutto esemplificativa, sono da ritenersi, altresì, rilevanti ai fini della segnalazione:

- i fatti che possono essere ritenuti dal segnalante integrare fattispecie di reato, illeciti, o più in generale, irregolarità;
- i comportamenti a danno dell'interesse della Società;

- le azioni suscettibili di arrecare un pregiudizio patrimoniale o di immagine alla Società;
- le azioni suscettibili di arrecare un danno alla salute o sicurezza dei dipendenti o di arrecare un danno all'ambiente.

Non saranno prese in considerazione in quanto estranee all'oggetto della segnalazione:

- fatti o informazioni ottenute per “sentito dire” o “de relato” (cioè, riferite da altro soggetto e non apprese direttamente);
- fatti attinenti alla sfera privata del segnalato;
- le doglianze, rivendicazioni o richieste legate ad un interesse di carattere personale del segnalante o sue rivendicazioni/istanze, che attengono esclusivamente ai propri rapporti individuali di lavoro con le figure gerarchicamente sovraordinate; ivi comprese quelle concernenti la remunerazione o, più in generale, il trattamento di lavoro;
- le segnalazioni di violazioni già disciplinate in via obbligatoria dagli atti dell'Unione Europea o nazionali;
- le segnalazioni di violazioni in materia di sicurezza nazionale, nonché di appalti relativi ad aspetti di difesa o di sicurezza nazionale, a meno che tali aspetti rientrino nel diritto derivato pertinente dell'Unione europea.

4. Principi operativi

La Società, in attuazione delle intervenute normative in materia, ha attivato dei canali di segnalazione interni a beneficio dei whistleblowers, per consentire di inviare segnalazioni sia per **iscritto** (attraverso una piattaforma online, un indirizzo e-mail o per posta) sia **orale** (tramite una hotline telefonica), in modo tale da consentire a costoro di poter usufruire di canali anche alternativi all'ordinario riporto gerarchico.

I whistleblower sono tenuti a usufruire dei canali di segnalazione con correttezza e buona fede. Non saranno tollerati comportamenti volti a strumentalizzare tale strumento con segnalazioni effettuate in mala fede o fondate su fatti non veri.

5. Descrizione delle attività

5.1 I Canali di Segnalazione

La Società ha istituito i seguenti “**canali interni**” di segnalazione:

- A) canale di tipo informatico costituito dalla seguente casella di posta elettronica dedicata all'Organismo di Vigilanza: odv@pernigottigelatieri.it;
- B) cassetta per le lettere inviare segnalazioni (lettere) via posta indirizzate a: Organismo di Vigilanza c/o Maestri Gelatieri Italiani Srl. Via Gaggio, n. 72, 47832 - San Clemente (RN);

La cassetta delle lettere è aperta da persone autorizzate e le segnalazioni ivi contenute vengono consegnate ai vari soggetti competenti alla gestione delle segnalazioni.

- C) Numero verde gratuito dedicato **00 800 72332255** (c.d. Servizio “Safecall”), ove poter lasciare segnalazioni via telefono da fisso o mobile, che garantisce la facoltà di mantenere il pieno anonimato. Il servizio di Safecall è fornito da società esterna ed autonoma da Maestri Gelatieri Italiani Srl., che garantisce il tale servizio 24 ore al giorno, 7 giorni su 7, oltre ad offrire la possibilità di parlare nella

propria lingua madre poiché il servizio di risposta è garantito in modalità multi-lingue (il servizio è disponibile in ben 170 lingue).

Tale servizio di “Safecall” prevede anche la possibilità, in alternativa al sopra indicato numero telefonico, di accedere facilmente ad una piattaforma web dedicata a ricevere dette segnalazioni, collegandosi direttamente al sito: www.safecall.co.uk/report, seguendo il percorso ivi indicato.

5.2 Il Contenuto della Segnalazione

Le segnalazioni, in linea generale, devono contenere elementi di fatto precisi e concordanti al fine di permettere di effettuare le dovute ed appropriate verifiche ed accertamenti a riscontro della fondatezza dei fatti oggetto di segnalazione.

A tal fine, la segnalazione, per essere presa in considerazione, deve contenere i seguenti elementi:

- una chiara e completa descrizione dei fatti oggetto di segnalazione;
- le circostanze di tempo e, se conosciute, di luogo in cui sono stati commessi i fatti segnalati;
- le generalità, se conosciute, o altri elementi che consentano di identificare il soggetto che ha posto in essere i fatti segnalati (ad esempio la qualifica o il settore in cui svolge l'attività);
- l'indicazione di eventuali altri soggetti che possono riferire sui fatti oggetto di segnalazione;
- eventuali documenti che possono confermare la fondatezza di fatti riportati;
- ogni altra informazione che possa fornire un utile riscontro circa la sussistenza dei fatti segnalati.

Anche in caso di segnalazioni anonime, vale a dire prive di elementi che consentano di identificare il loro autore, verranno applicate le misure volte a tutelare il soggetto segnalante dell'illecito, qualora lo stesso venga in seguito identificato.

5.3 Destinatario delle segnalazioni

Le segnalazioni oggetto della presente procedura sono indirizzate a professionisti esterni ed indipendenti dalla Società e dotati delle necessarie qualifiche e competenze per la corretta gestione della segnalazione, ovvero i professionisti che compongono l'Organismo di Vigilanza e quelli incaricati per il Servizio di Safecall.

Tali professionisti esterni sono soggetti ad un obbligo di riservatezza e ad un espresso divieto di comunicare i fatti e le informazioni oggetto di segnalazione, ferma restando la possibilità di coinvolgere altri Organi della Società o terzi al solo fine di verificare la fondatezza della segnalazione.

5.4 Le Segnalazioni Anonime

La normativa whistleblowing persegue la finalità di rafforzare i principi di trasparenza e responsabilità degli enti privati, attraverso tale sistema di segnalazioni che cerca di favorire, quanto più possibile, l'emersione di comportamenti illeciti, prevedendo e considerando anche le segnalazioni anonime, purché adeguatamente circostanziate.

In ogni caso le segnalazioni anonime saranno trattate con le stesse modalità indicate nel successivo § 5.5.

Ad ogni modo, si evidenzia che anche in caso di segnalazioni anonime, vale a dire prive di elementi che consentano di identificare il loro autore, verranno applicate le misure volte a tutelare il soggetto segnalante dell'illecito, qualora lo stesso venga in seguito identificato.

5.5 *La Gestione delle Segnalazioni*

I professionisti competenti (ODV, SAFECALL) (di seguito “**Destinatari della Segnalazione**”), una volta ricevuta la segnalazione (scritta, orale o anonima) devono, in primis:

- inviare al segnalante un avviso di ricevimento della segnalazione entro 7 giorni dal ricevimento della stessa,
- effettuare uno screening di ammissibilità della stessa, verificando i requisiti dei paragrafi 3 e 6.2 della presente procedura.

A tal punto, questi gli scenari possibili:

a) qualora i Destinatari della segnalazione ritengano la segnalazione a seguito della verifica di ammissibilità priva di tali requisiti procede all’archiviazione della segnalazione, informandone il segnalante – entro massimo 3 mesi dall’avviso di ricevimento - e dandone atto nel “**Registro delle segnalazioni**” all’uopo istituito e tenuto a cura dei Destinatari stessi;

b) qualora i Destinatari della segnalazione ritengano la segnalazione eccessivamente generica, possono richiedere al segnalante ulteriori elementi utili all’indagine, e procedere come al punto sopra a) se non siano stati forniti elementi ulteriori o siano comunque stati forniti elementi ritenuti insufficienti;

c) qualora i Destinatari della segnalazione ritengano necessaria la verifica, si procede ad un’indagine approfondita sui fatti oggetto della segnalazione al fine di appurarne la fondatezza.

I Destinatari della segnalazione, per le attività di indagine, potranno avvalersi di consulenti esterni indipendenti, ai quali si estendono gli obblighi di riservatezza dell’identità del segnalante e dei fatti descritti, indicati nella presente procedura, che vengono altresì richiamati all’interno dell’incarico all’uopo conferito.

I Destinatari della segnalazione devono dare riscontro al segnalante – in caso di segnalazione – entro 3 mesi dall’avviso di ricevimento della segnalazione, si precisa che, in nessun caso, il riscontro al segnalante deve comprendere l’indicazione dell’eventuale provvedimento disciplinare erogato nei confronti del segnalato.

L’indagine si conclude con un report che i Destinatari della segnalazione inviano alla Società, nella persona del CFO, per l’adozione dei conseguenti provvedimenti.

La Società, nel caso in cui dall’indagine svolta dai Destinatari della segnalazione emerga la responsabilità dei fatti da parte della persona segnalata o da parte di identificata persona, promuoverà un procedimento disciplinare nei confronti di quest’ultima, oltre ad ogni altra eventuale azione giudiziaria necessaria a tutelare un legittimo interesse della Società stessa.

Il procedimento di contestazione ed irrogazione della sanzione disciplinare seguirà l’ordinario percorso così come previsto all’interno del documento “Sistema Disciplinare”, allegato n. 6 al Modello della Società (vedi successivo § 6.8).

Allo stesso modo, saranno promossi procedimenti disciplinari nei confronti di chi viola le misure di tutela del segnalante, nonché di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate.

Se la segnalazione dovesse pervenire ad un soggetto diverso da quello preposto a riceverla, il soggetto che l’ha ricevuta deve trasmetterla entro sette giorni dal ricevimento al soggetto competente, dando comunicazione al soggetto segnalante dell’avvenuta trasmissione

Conservazione delle segnalazioni

Tutta la documentazione inerente alle segnalazioni è conservata per il tempo strettamente necessario al trattamento della segnalazione e comunque non oltre cinque anni a decorrere dalla data di comunicazione dell'esito finale della procedura di segnalazione, nel rispetto degli obblighi di riservatezza e del principio di limitazione della conservazione di cui Reg. UE 679/2016 - GDPR.

5.6 *Il canale di segnalazione esterna*

Il segnalante può presentare una segnalazione tramite il canale di segnalazione esterna istituito dall'ANAC, nei seguenti casi:

- Il segnalante ha effettuato una segnalazione tramite il canale di segnalazione interna, ma la segnalazione non ha avuto seguito o si è conclusa con un provvedimento negativo;
- Il segnalante ha fondati motivi di ritenere che la segnalazione interna non avrebbe seguito, o che potrebbe comportare un elevato rischio di ritorsione;
- Il segnalante ritiene che la violazione potrebbe costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

5.7 *La divulgazione pubblica*

Il segnalante può procedere con una divulgazione pubblica nei seguenti casi:

- Il segnalante ha già presentato una segnalazione interna ed esterna o direttamente una segnalazione esterna e non c'è stato riscontro;
- Il segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire pericolo imminente o palese per il pubblico interesse;
- Il segnalante ha fondato motivo di ritenere che la segnalazione esterna possa determinare rischio di ritorsioni o non avere seguito.

6. *Obbligo di riservatezza*

Nell'ambito del procedimento disciplinare viene garantita la riservatezza del segnalante nel caso in cui la contestazione dell'addebito disciplinare sia fondata su accertamenti distinti ed ulteriori rispetto alla segnalazione anche se conseguenti alla stessa.

L'identità del segnalante potrà invece essere rivelata all'autorità disciplinare e all'incolpato solo nei casi in cui:

- vi sia il consenso espresso del segnalante;
- la contestazione dell'addebito disciplinare risulti fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione e la conoscenza dell'identità del segnalante risulti assolutamente indispensabile alla difesa dell'incolpato, sempre che tale circostanza venga da quest'ultimo dedotta e comprovata in sede di audizione o mediante la presentazione di documentazione prodotta a scopo difensivo. In tal caso deve essere data comunicazione al segnalante dell'avvenuta rivelazione e delle ragioni che hanno portato alla rivelazione.

Nell'ambito del procedimento penale l'identità del segnalante è coperta dal segreto nei modi e nei limiti previsti dall'art. 329 c.p.p.

Nell'ambito dei procedimenti dinanzi alla Corte dei Conti l'identità del segnalante non può essere rivelata fino alla conclusione della fase istruttoria.

Pertanto, fatte salve le eccezioni di cui sopra, l'identità del segnalante non può essere rivelata senza il suo espresso consenso e tutti coloro che ricevono o sono coinvolti nella gestione della segnalazione sono tenuti a tutelare la riservatezza di tale informazione.

La violazione dell'obbligo di riservatezza è fonte di responsabilità disciplinare, fatte salve ulteriori forme di responsabilità previste dall'ordinamento.

La segnalazione è sottratta all'accesso previsto dagli artt. 22 e ss. di cui alla L.n. 241/1990 nonché dagli artt. 5 e ss. del D.Lgs. 33/2013.

7. *Le tutele per il segnalante*

La Società e i Destinatari della segnalazione agiscono in modo da garantire a favore del whistleblower/segналante, le seguenti misure di protezione:

- garantire la riservatezza dell'identità del segnalante e dei fatti descritti, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della Società o delle persone comunque interessate e/o coinvolte, adottando tutte le misure necessarie al fine di garantire la riservatezza del segnalante. Ogni informazione contenuta nelle segnalazioni viene gestita in modo riservato;
- garantire l'impossibilità di accesso alla segnalazione e all'identità stessa del segnalante da parte del segnalato, di terzi e di qualsiasi soggetto estraneo a quelli specificatamente designati dalla presente procedura;
- è vietato ogni atto di ritorsione e discriminazione da parte del datore di lavoro¹.

Le suddette misure di protezione si applicano anche:

- ai cosiddetti "**facilitatori**" che hanno assistito il segnalante nel processo di segnalazione;
- alle persone del medesimo contesto lavorativo della persona segnalante o di colui che ha sporto una denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o di colui che ha effettuato una divulgazione pubblica e che sono legate ad essi da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado;
- ai colleghi di lavoro della persona segnalante o della persona che ha sporto una denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o effettuato una divulgazione pubblica, che lavorano nel medesimo contesto lavorativo della stessa e che hanno con detta persona un rapporto abituale e corrente;
- agli enti di proprietà della persona segnalante o della persona che ha sporto una denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o che ha effettuato una divulgazione pubblica o per i quali le stesse persone lavorano, nonché gli enti che operano nel medesimo contesto lavorativo delle predette persone.

¹ **Le ritorsioni** di cui può essere vittima il segnalante possono consistere, ad esempio, nel:

- a) il licenziamento, la sospensione o misure equivalenti;
- b) la retrocessione di grado o la mancata promozione;
- c) il mutamento di funzioni, il cambiamento del luogo di lavoro, la riduzione dello stipendio, la modifica dell'orario di lavoro;
- d) la sospensione della formazione o qualsiasi restrizione dell'accesso alla stessa;
- e) le note di merito negative o le referenze negative;
- f) l'adozione di misure disciplinari o di altra sanzione, anche pecuniaria;
- g) la coercizione, l'intimidazione, le molestie o l'ostracismo;
- h) la discriminazione o comunque il trattamento sfavorevole;
- i) la mancata conversione di un contratto di lavoro a termine in un contratto di lavoro a tempo indeterminato, laddove il lavoratore avesse una legittima aspettativa a detta conversione;
- l) il mancato rinnovo o la risoluzione anticipata di un contratto di lavoro a termine;
- m) i danni, anche alla reputazione della persona, in particolare sui social media, o i pregiudizi economici o finanziari, comprese la perdita di opportunità economiche e la perdita di redditi;
- n) l'inserimento in elenchi impropri sulla base di un accordo settoriale o industriale formale o informale, che può comportare l'impossibilità per la persona di trovare un'occupazione nel settore o nell'industria in futuro;
- o) la conclusione anticipata o l'annullamento del contratto di fornitura di beni o servizi;
- p) l'annullamento di una licenza o di un permesso;
- q) la richiesta di sottoposizione ad accertamenti psichiatrici o medici.

A coloro che si renderanno responsabili delle violazioni alle tutele previste per il segnalante saranno applicate le sanzioni disciplinari previste dal “Sistema Disciplinare” allegato al Modello della Società, altresì le sanzioni pecuniarie previste dal D.lgs. 24/2023, riportate al successivo § 5.8.

Qualora un soggetto dovesse ritenere di essere stato oggetto di atto ritorsivo potrà darne comunicazione all'ANAC, la quale informa immediatamente l'Ispettorato nazionale per il lavoro per i procedimenti di propria competenza.

8. Le tutele per il segnalato

La Società prevede strumenti di tutela anche nei confronti del segnalato nelle more dell'accertamento della sua eventuale responsabilità, allo scopo di evitare che il sistema di Whistleblowing possa essere utilizzato abusivamente da segnalanti in malafede. Il segnalante potrebbe, infatti, abusare dello strumento della segnalazione, a titolo esemplificativo nel caso di:

- segnalante che riporti falsamente un fatto solamente al fine di danneggiare il segnalato;
- segnalante che abbia partecipato al comportamento irregolare unitamente ad altri soggetti e attraverso la segnalazione cerchi di assicurarsi una sorta di “immunità” dalle future azioni disciplinari;
- segnalante che voglia utilizzare la problematica riportata come possibile strumento di scambio per ottenere la riduzione, o l'esclusione, di una precedente sanzione disciplinare o per ottenere benefici all'interno della Società quali, ad esempio, bonus o promozioni.

Impregiudicata la responsabilità penale e civile del segnalante, nell'ipotesi di segnalazione calunniosa o diffamatoria, le segnalazioni manifestamente false, opportunistiche e/o effettuate al solo scopo di danneggiare il segnalato nonché ogni altra ipotesi di abuso o strumentalizzazione intenzionale della presente procedura sono passibili di sanzioni disciplinari secondo quanto previsto al successivo § 9; oltre che alla sanzione pecuniaria per le false segnalazioni che variano da euro 500,00 a 2.500,00, prevista dal D.lgs. 24/2023.

Al fine di evitare eventuali abusi, non è previsto, in nessun caso, che venga sanzionato disciplinarmente il soggetto segnalato sulla base di quanto affermato dal segnalante, senza che vi siano riscontri oggettivi e senza che si sia proceduto ad indagare i fatti oggetto di segnalazione.

9. Il sistema sanzionatorio

La Società ha previsto l'applicazione dei provvedimenti sanzionatori previsti dal **Sistema Disciplinare** della Società stessa (allegato n. 6 al Modello di Organizzazione), per le seguenti condotte:

- le violazioni delle misure di tutela del segnalante con riferimento al diritto di riservatezza;
- i comportamenti ritorsivi o discriminatori, diretti o indiretti, da parte di chiunque (membri degli organi sociali, dirigenti e subordinati) nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione;
- le condotte di chi pone in essere con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate;
- i soggetti segnalati che siano ritenuti responsabili dei fatti oggetto della segnalazione.

In aggiunta al Sistema Disciplinare suddetto, la normativa di riferimento – art. 21 del D.lgs. n. 24 del 10.03.2023 – prevede sanzioni amministrative pecuniarie a carico della Società, che possono variare, a seconda della gravità della violazione, da un minimo di euro 10.000,00 ad un massimo di euro 50.000,00, in caso di:

- atti di ritorsione nei confronti dei segnalanti;
- la segnalazione è stata ostacolata o si è tentato di ostacolarla;

- non sono stati istituiti canali e procedure di whistleblowing o le procedure adottate non sono conformi al decreto;
- è stato violato un obbligo di riservatezza;
- non sono state analizzate le segnalazioni ricevute.

Altresì, lo stesso D.lgs. 24/2023 prevede sanzioni per le false segnalazioni che variano da euro 500,00 a 2.500,00

10. Trattamento dei dati

La Società è tenuta a trattare i dati a norma del regolamento (UE) 2016/679, del decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196 e del decreto legislativo 18 maggio 2018, n. 51. La comunicazione di dati personali da parte delle istituzioni, degli organi o degli organismi dell'Unione europea è effettuata in conformità del regolamento (UE) 2018/1725

I dati personali manifestamente non utili al trattamento di una segnalazione specifica non verranno raccolti, o se raccolti accidentalmente verranno cancellati immediatamente.

I diritti di cui agli artt. Da 15 a 22 del regolamento (UE) 2016/679 potranno essere esercitati nei limiti di quanto previsto dall'art. 2-undecies del D.Lgs. 196/2003.

Il trattamento dei dati personali relativi al ricevimento e alla gestione delle segnalazioni verrà effettuato dai soggetti individuati come destinatari della segnalazione, in qualità di titolari del trattamento, nel rispetto dei principi di cui agli artt. 5 e 25 del regolamento (UE) 2016/679 o agli artt. 3 e 16 del D.Lgs. 51/2018, fornendo idonee informazioni alle persone segnalanti e alle persone coinvolte ai sensi degli artt. 13 e 14 del medesimo regolamento (UE) 2016/679 o dell'art. 11 del citato decreto legislativo n. 51 del 2018, nonché adottando misure appropriate a tutela dei diritti e delle libertà degli interessati.

Nell'ambito di un eventuale procedimento disciplinare aperto nei confronti del soggetto segnalato, il quale faccia richiesta di accesso agli atti, il trattamento dei dati personali relativi all'identità del segnalante - e di altri soggetti eventualmente coinvolti nella segnalazione stessa - non potrà essere rivelata ove la contestazione dell'illecito disciplinare si fondi su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla segnalazione, se non previo espresso consenso da parte del soggetto segnalante. Ad ogni modo, anche nel caso in cui il procedimento disciplinare si basi solo sugli accertamenti connessi alla segnalazione, il trattamento dei dati personali del soggetto segnalante, in assenza del suo consenso espresso, avverrà nel rispetto dell'obbligo di riservatezza dell'identità ovvero oscurando ogni dato personale (e non) che possa anche solo ricondurre all'identità di tale soggetto e di altri soggetti eventualmente coinvolti nella segnalazione stessa.

11. Comunicazioni

La presente procedura è resa disponibile a tutti i dipendenti, agenti, collaboratori e dirigenti tramite i canali di comunicazione interna di Maestri Gelatieri Italiani Srl. (piattaforma "share point" aziendale) ed è fatto obbligo a tutti i destinatari di prenderne visione ed adeguata conoscenza.

Inoltre, in ottemperanza a quanto previsto dal D.lgs. 24 del 10.03.2023, la società Maestri Gelatieri Italiani Srl. informa e sensibilizza il proprio personale dipendente tramite apposite sessioni di formazione su tale tematica e procedura.

12. Controllo e revisione

La presente Procedura è soggetta a revisione ed aggiornamento su proposta dell'OdV ovvero in caso di modifiche normative.

WHISTLEBLOWING PROCEDURE

MAESTRI GELATIERI ITALIANI SRL – ANNEX no.7

	Date	Subject	Verified for the purposes of correspondence to Model 231 and Decree Law 24/2023 (implementing the Whistleblowing Directive EU 2019/1937)	Approved by	Issued by
01	10.06.2020	1 st issue	Supervisory Body	Board of Directors	CFO
02	19.05.2023	Review	Supervisory Body	Board of Directors	CFO

Contents

1.	Purpose and contents of the procedure	3
2.	Regulatory references and definitions	3
3.	Scope Of Application.....	5
3.1	Who can report?	5
3.2	Regarding which subjects?.....	5
3.3	What is it possible to report?	5
4.	Operating principles	7
5.	Description of activities	7
5.1	Reporting Channels	7
5.2	The Content of the Reporting	8
5.3	Recipient of the reports	8
5.4	Anonymous Reports	9
5.5	Reporting Management.....	9
5.6	The external signalling channel.....	10
5.7	Public Disclosure	11
7.	Protection for the whistleblower	12
8.	Protection for those reported on	13
9.	The sanctioning system.....	13
11.	Communications	15
12.	Control and review.....	15

1. Purpose and content of the procedure

This procedure is an integral part of the Organisation, Management and Control Model pursuant to Decree Law 231/01 of MAESTRI GELATIERI ITALIANI SRL (hereinafter "**the Company**"), in compliance with the provisions of art. 6, paragraph 2 bis, of Decree Law no. 231/01 and Decree Law no. 24 of 10.03.2023, which entered into force on 30.03.2023, which definitively transposed Directive (EU) 2019/1937, on **whistleblowing**, it has the purpose of defining internal reporting channels adopted by the Company, indicating the main criteria that must be followed in the reporting process in terms of reception, analysis, information and operational flows, to ensure adequate management of reports.

2. Regulatory references and Definitions

Regulatory references:

- Model 231 of the Company
- Company Code of Ethics
- Antibribery and corruption of the Company;
- Decree Law 231/01.
- Law no. 179 of 30 November 2017 on Provisions for the protection of perpetrators of reports of offences or irregularities that have come to light in the context of a public or private employment relationship" (published in Official Gazette No. 291 on December 14 2017, which came into force on 29 December 2017);
- Decree Law no. 24 of 10 March 2023 containing "*Implementation of Directive (EU) 2019/1937 of the European Parliament and of the Council of 23 October 2019 on the protection of persons reporting breaches of Union law and laying down provisions on the protection of persons reporting breaches of national legal provisions*" (published in OJ no. 63 on 15 March 2023, which entered into force on 30 March 2023).

Definitions:

- The term "**violations**" means conduct, acts or omissions that harm the interest or integrity of the private entity and which consist of:
 - (i) administrative, accounting, civil or criminal offences;
 - (ii) unlawful conduct, relevant pursuant to Decree Law no. 231/2001 or violations of the Company's Model 231;
 - (iii) violations of company compliance such as Code of Ethics, Antibribery and Privacy;
 - (iii) Offences that fall within the scope of legislation enacted by the European Union or nation states, or domestic legislation that implements acts passed by the European Union in relation to the following: public procurement; financial services, products and markets, and the prevention of money laundering and the financing of terrorism; product safety and compliance; transport safety; environmental protection; protection from radiation and nuclear safety; food and animal feed safety and the health and welfare of animals; public health; consumer protection; protection of privacy, and the protection of personal data and the security of information networks and systems;

consumer protection; protection of privacy and protection of personal data and security of networks and information systems;

(iv) acts or omissions affecting the financial interests of the Union as referred to in Article 325 of the Treaty on the Functioning of the European Union specified in the relevant secondary legislation of the European Union;

(v) acts or omissions concerning the internal market, as referred to in Article 26 (2) of the Treaty on the Functioning of the European Union, including infringements of European Union competition and State aid rules, as well as infringements concerning the internal market related to acts infringing corporate tax rules or mechanisms aimed at obtaining a tax advantage that undermines the object or purpose of the applicable corporate tax legislation.

- The term "**whistleblowing**" refers to the reporting channels established by the Company to allow its employees, collaborators, consultants, persons who work for suppliers of goods and/or services, professionals, volunteers and trainees, both paid and unpaid, shareholders and subjects with powers of representation, administration or control to make reports of offences or violations of which they have become aware within their working context.
- The term "**work context**" refers to the work activities, present or past, in which a person acquires information about a violation and in which they could be subject to retaliation in the event of reports, public disclosures or complaints to the competent authorities. The employment context includes the period prior to the commencement of the legal relationship, in the event that information on infringements has been acquired during the selection process or at a pre-contractual stage, the period following the dissolution of the legal relationship, in the event that the information on infringements has been acquired during the legal relationship and the probationary period.
- The term "**whistleblower**" or "**reporter**" means the natural person who, in the face of illegal or fraudulent activities of which he/she becomes aware in the workplace, reports the violation to his/her **manager** or to the reporting channels or to the competent authorities.
- The term "**facilitator**" means a natural person who assists the reporting person in the reporting process, operating within the same working context and whose assistance must be kept confidential.
- The term "**retaliation**" means any behaviour, act or omission, even if only attempted or threatened, carried out by reason of the report and that causes or may cause the reporting person, directly or indirectly, unfair damage.

3. Scope of application

3.1 Who can report?

This procedure, as foreseen by the legislation referred to above, is aimed at the following parties:

- *employees*;
- self-employed;
- free professionals and consultants;
- volunteers;
- trainees;
- shareholders;
- persons performing administration, management, control, oversight and their representatives (so-called Senior Figures);
- candidates;
- workers on trial periods;
- ex-employees;

In addition, reporting is accepted, as well as from the parties indicated above, from **agents**, from **suppliers**, **consultants**, **collaborators**, and other third-party persons, to ensure the widest possible diffusion of the culture and ethics of transparency.

3.2 On what persons ?

Reporting can concern facts and behaviour affecting all employees, members of Company bodies, Directors, Statutory Auditors, Bodies of Oversight and Audit bodies and other third-party persons (customers, suppliers, consultants, agents.) concerning the Company.

3.3 How is reporting performed ?

The purpose of reporting illicit or fraudulent behaviours - in violation of the law of the European organisation and/or national law present in a private organisation of which the party reporting has come to know of in its working context, or:

- administrative, accounting, civil or criminal offences;
- illicit conduct pursuant to Decree Law 231/01;

- violations of the Code of Ethics and the Organisation and Control Model (hereinafter the “Model”) of Maestri Gelatieri Italiani Srl.;
- violation of the Antibribery and Corruption policy of Maestri Gelatieri Italiani Srl.;
- illicit conduct pursuant to GDPR - Reg. EU 2016/679;
- offences that fall under the application of the actions of the European Union or national legislation that constitute implementation of the documents of the European Union concerning the following sectors: public contracts; services and financial markets and prevention of recycling of loans to terrorism; security and conformity of products, transport security, protection of the environment, radiation protection and nuclear security, security of food and feedstuffs and health and well-being of animals, public health and protection of consumers, protection of private life and protection of personal data and security of networks and information systems;
- acts or omissions affecting the financial interests of the Union as referred to in Article 325 of the Treaty on the Functioning of the European Union specified in the relevant secondary legislation of the European Union;
- acts or omissions concerning the internal market, as referred to in Article 26 (2) of the Treaty on the Functioning of the European Union, including infringements of European Union competition and State aid rules, as well as infringements concerning the internal market related to acts infringing corporate tax rules or mechanisms aimed at obtaining a tax advantage that undermines the object or purpose of the applicable corporate tax legislation.

In any case, for the purposes of accepting and considering the report, since an exact knowledge of the criminal offences referred to in the Decree by the reporting party is not required, the following are to be considered relevant for the purposes of reporting:

- facts which the reporting party may consider as including cases of crime, offences, or more generally, irregularities;
- conduct to the detriment of the Company's interests;
- actions likely to cause damage to company assets or image;
- actions likely to cause damage to the health or safety of employees or to cause damage to the environment.

The following will not be considered in that they are outside the scope of the report:

- facts or information obtained by "hearsay" or "de relato" (i.e. reported by another person and not learned directly);
- facts related to the private sphere of the reported party;
- complaints, claims or requests related to a personal interest of the whistleblower or his/her claims/requests, which relate exclusively to his/her own relationships with hierarchically superordinate figures; including those concerning remuneration or, more generally, the treatment of work;
- reports of breaches already compulsorily regulated by the acts of the European Union or national legislation;
- reports of breaches of national security, as well as of procurement relating to defence or national security aspects, unless those aspects fall under the relevant secondary law of the European Union.

4. Operating principles

The Company, in implementation of the relevant regulations, has activated internal reporting channels for the benefit of whistleblowers, to allow them to send reports both **in writing** (through an online platform, an e-mail address or by mail) and **orally** (through a telephone hotline), in such a way as to allow them to use channels that are also alternative to the ordinary reporting hierarchy.

Whistleblowers are required to use the reporting channels correctly and in good faith. No conduct aimed at exploiting this mechanism will be tolerated, i.e. via reports made in bad faith or based on untrue facts.

5. Description of activities

5.1 Reporting Channels

The Company has established the following “**internal channels**” of reporting:

- A) one of an IT type consisting of the following e-mail address dedicated to the Supervisory Body: odv@pernigottigelatieri.it;
- B) [letter box](#) send reports (letters) by mail addressed to: Supervisory Body c/o Maestri Gelatieri Italiani Srl. Via Gaggio, n. 72, 47832 - San Clemente (RN-Italy);

The mailbox is opened by authorized persons and the reports contained therein are delivered to the various parties responsible for managing the reports.

- C) Dedicated toll-free number **00 800 72332255** (so-called “Safecall” service), where you can leave reports by phone from landline or mobile, which guarantees the right to maintain full anonymity.

The Safecall service is provided by an external and independent company of Optima S.p.a., which guarantees this service 24 hours a day, 7 days a week, as well as offering the possibility of speaking in your native language since the response service is guaranteed in multi-lingual mode (the service is available in 170 languages).

This "Safecall" service also provides the possibility, as an alternative to the above telephone number, to easily access a web platform dedicated to receiving such reports, by connecting directly to the website: www.safecall.co.uk/report, following the path indicated therein.

5.2 The Content of the Reporting

The reports, in general, must contain precise and concordant factual elements in order to allow the necessary and appropriate checks and assessments to be carried out to ascertain the validity of the facts that are the subject of the report.

To this end, the report, to be taken into consideration, must contain the following elements:

- a clear and complete description of the facts subject to reporting;
- the circumstances of time and, if known, of the place where the reported facts were committed;

- the details, if known, or other elements that make it possible to identify the person who has put in place the reported facts (for example the qualification or the sector in which he/she carries out the activity);
- the indication of any other persons who can report on the facts subject to reporting;
- any documents that can confirm the validity of reported facts;
- any other information that can provide useful feedback on the existence of the facts reported.

Including in the case of anonymous reports, that is, without factors that allow someone to identify their author, the measures aimed at protecting the person reporting the offence will be applied, if the same is later identified.

5.3 Recipient of the reports

The reports covered by this procedure are addressed to professionals external and independent of the Company and equipped with the necessary qualifications and skills for the correct management of the report, i.e. the professionals who make up the Supervisory Body and those appointed for the Safecall Service.

The members of the Supervisory Body are subject to an obligation of confidentiality and to an express prohibition on communicating facts and information to be reported, without prejudice to the possibility of involving other corporate bodies or third parties for the sole purpose of verifying the validity of the reporting.

5.4 Anonymous Reports

Whistleblowing legislation aims to strengthen the principles of transparency and responsibility of private entities, through this reporting system that seeks to encourage, as much as possible, the emergence of illegal conduct, also providing for and considering anonymous reports, provided they are adequately substantiated.

Anonymous reports will be processed in the same manner as indicated as § 5.5 below.

Including in the case of anonymous reports, that is, without elements that allow someone to identify their author, the measures aimed at protecting the person reporting the offence will be applied, if the same is later identified.

5.5 Reporting Management

The competent professionals (SB, SAFECALL) (hereinafter "***Recipients of the Report***"), once they have received the report (written, oral or anonymous) must, first of all:

- send the notifier a notification of receipt of the report within 7 days of receipt of the same,
- carry out an eligibility screening of the same, verifying the requirements of paragraph 3 and 6.2 of this procedure.

At this point, these are the possible scenarios:

- a) if the Recipients of the report consider the report a result of the eligibility check without these requirements, it files the report, informing the reporter – within a maximum of 3 months from the receipt notice - and acknowledging it in the "**Register of reports**" established for this purpose and kept by the Recipients themselves;
- b) if the Recipients of the report consider the report to be excessively generic, they may request additional elements useful for the investigation from the reporter, and proceed as in point above a) if no additional elements have been provided or in any case elements deemed insufficient have been provided;
- c) if the Recipients of the report deem verification necessary, an in-depth investigation of the facts covered by the report shall be carried out in order to ascertain their validity.

The Recipients of the report, for their investigation of activities, may use independent external consultants, to whom the obligations of confidentiality of the identity of the reporter and the facts described, indicated in this procedure, are extended, which are also referred to within the assignment conferred for the purpose.

The Recipients of the report must give feedback to the reporter – in case of a report – within 3 months of the notification of receipt of the report, it is specified that, in no case must the feedback to the reporter include the indication of the possible disciplinary measure provided against the reported person.

The investigation ends with a report that the Recipients of the report send to the Company, in the person of the CFO, for the adoption of the consequent measures.

The Company, in the event that the investigation carried out by the Recipients of the report reveals responsibility of the facts by the person reported or by the identified person, will promote a disciplinary procedure against the latter, in addition to any other possible judicial action necessary to protect a legitimate interest of the Company itself.

The procedure for contesting and imposing the sanction will follow the ordinary path as envisaged in the document "Disciplinary System", attachment no. 6 to the Company Model (see following § 5.8).

Likewise, disciplinary proceedings will be instituted against those who violate the protection measures of the reporting party, as well as those who carry out fraudulent reports with malice or gross negligence.

If the report is received by a person other than the person responsible for receiving it, the person who received it must transmit it within seven days of receipt to the competent person, notifying the person of the transmission of the same.

Retention of alerts

All documentation relating to reports is kept for the time strictly necessary for the processing of the report and in any case no later than five years from the date of communication of the final outcome of the reporting procedure, in compliance with the confidentiality obligations and the principle of limitation of conservation referred to in Reg. EU 679/2016 - GDPR.

5.6 The external signalling channel

The whistleblower may submit a report via the external reporting channel established by ANAC in the following cases:

- The whistleblower has made a report through the internal reporting channel, but the report was not followed up or ended with a negative measure;
- The whistleblower has reasonable grounds to believe that the internal report would not have been followed up, or that it could entail a high risk of retaliation;
- The whistleblower has reasons for believing that the contravention may constitute an imminent or clear threat to the public interest.

5.7 Public disclosure

The whistleblower may proceed with public disclosure in the following cases:

- The whistleblower has already submitted an internal and external report or an external report Directly external report and there was no response;
- The whistleblower has reasons for believing that the contravention may constitute a clear danger or imminent threat to the public interest;
- The whistleblower has reason to believe that the external report may lead to a risk of retaliation or not being followed up.

6. Confidentiality obligation

As part of the disciplinary procedure, the confidentiality of the report is guaranteed in the event that dispute of the disciplinary charge is based on separate and additional investigations with respect to the report even if resulting from it.

The identity of the whistleblower may instead be revealed to the disciplinary authority and to the accused only in cases where:

- the whistleblower gives their express consent
- dispute of the disciplinary charge is based, in whole or in part, on the Reporting and knowledge of the identity of the Reporting Party and is absolutely indispensable to the defence of the accused (provided that this circumstance is deduced and proven by the latter at the hearing or through the presentation of defensive pleadings). In this case, the whistleblower must be notified of the disclosure and the reasons that led to the disclosure.

In criminal proceedings, the identity of the whistleblower is covered by secrecy in the manner and within the limits provided for by art. 329 of the Penal Procedure Code

In proceedings before the Court of Auditors, the identity of the reporting person may not be revealed until the conclusion of the investigation phase.

Therefore, without prejudice to the exceptions above, the identity of the Reporting Person may never be disclosed by the Recipients of the Report without their express consent, and all those who receive or are involved in the management of the Report are required to protect the confidentiality of such information.

The breach of the obligation of confidentiality is a source of disciplinary procedure, subject to further forms of liability provided for by law.

The report is removed from access to articles 22 et seq. of the Legislation 241/1990 and articles 5 et seq. of Decree Law 33/2013.

7. Protection for the whistleblower

The Company and the Recipients of the report act in such a way as to guarantee the following protection measures in favour of the whistleblower/whistleblower:

- guaranteeing the confidentiality of the identity of the whistleblower and the facts described, without prejudice to legal obligations and the protection of the rights of the Company or of the persons in any case interested and/or involved, taking all necessary measures to guarantee the confidentiality of the whistleblower. All information contained in the reports is handled in a confidential manner;
- guaranteeing the impossibility of access to the report and to the identity of the reporter by the reported party, third parties and any person unrelated to those specifically designated by this procedure;
- any act of retaliation and discrimination by the employer shall be prohibited¹.

The above shall also apply:

- to the so called **facilitators** who have assisted the reporter in making the report;
- to persons in the same working context as the reporting person or those persons who lodged a complaint with the judicial or accounting authority or the person who made a public disclosure and who are linked to them by a stable emotional bond or kinship up to the fourth degree;
- to colleagues of the reporting person or of the person who have lodged a complaint with the judicial or accounting authority or made a public disclosure, who work in the same working context as the reporting person and who have a habitual and current relationship with that person;
- to entities owned by the reporting person or the person who filed a complaint to the judicial or accounting authority or who have made a public disclosure or for whom

¹ **retaliation** of which they may be victim the reporter, e.g. in

- a) dismissal, suspension or equivalent measures;
- b) downgrading or non-promotion;
- c) change of functions, change of the workplace, the reduction of salary, the change of working hours;
- d) suspension of training or restriction of access to it;
- e) negative merit notes or negative references;
- f) the adoption of disciplinary measures or other sanctions, including pecuniary sanctions;
- g) coercion, intimidation, harassment or ostracism;
- h) discrimination or otherwise unfavourable treatment;
- i) failure to convert a fixed-term employment contract into an open-ended employment contract, where the worker has a legitimate expectation of such conversion;
- l) the non-renewal or early termination of a fixed-term employment contract;
- m) damage, including to the person's reputation, in particular on social media, or economic or financial prejudice, including loss of economic opportunities and loss of income;
- n) inclusion in improper lists on the basis of a formal or informal sectoral or industrial agreement, which may make it impossible for the person to find employment in the sector or industry in the future;
- o) early termination or cancellation of the contract the supply of goods or services;
- p) the cancellation of a licence or permit;
- q) the request for psychiatric or medical examinations.



PROCEDURA WHISTLEBLOWING

Allegato 7 - modello 231 MGI Srl

the same people work, as well as the entities that operate in the same work context as the aforementioned people.

For those responsible for violations of the protections provided for the whistleblower will be applied the disciplinary sanctions provided for by the "Disciplinary System" attached to the Company Model, as well as the pecuniary sanctions provided for by Decree Law 24/2023, reported in the following section § 5.8.

If a person considers that he/she has been subject to a retaliatory act, he may notify ANAC (Anti-Corruption Authority), which immediately informs the National Labour Inspectorate for the proceedings under its competence.

8. Protection for those reported on

The Company provides protection tools also for the party reported on where it is ascertained to have a possible liability, in order to prevent the Whistleblowing system from being used abusively by bad faith reporting. The reporting party could, in fact, abuse the reporting tool, by way of example in the case of:

- falsely reporting a fact only in order to damage the reported party;
- reporting party who participated in unlawful behaviour together with other subjects and through the reporting seeking to ensure a sort of "immunity" from future disciplinary actions;
- a reporting party who wants to use the problem reported as a possible exchange tool to obtain the reduction, or exclusion, of a previous disciplinary sanction or to obtain benefits within the Company such as, for example, bonuses or promotions.

Without prejudice to the criminal and civil liability of the reporting person, in the hypothesis of libellous or defamatory reporting, manifestly false, opportunistic and/or reports made for the sole purpose of damaging the reported party and any other case of intentional abuse or manipulation of the Guidelines are punishable by disciplinary sanctions according to the provisions of the following section § 5.8. As well as the pecuniary penalties for false reporting which vary from 500 to 2,500 euros under Decree Law 24/2023.

In order to avoid any abuses, it is not foreseen, under any circumstances, that the reported party is sanctioned on the basis of what was affirmed by the reporting party, without any objective evidence and without having proceeded to investigate the facts to be reported.

9. The system of sanctions

The Company has provided for the application of the sanctioning measures provided for by the



PROCEDURA WHISTLEBLOWING

Allegato 7 - modello 231 MGI Srl

Disciplinary System of the Company itself (Annex no. 5 to the Organisation Model), for the following conduct:

- violations of the reporting party's protection measures with reference to the right of privacy;
- retaliation or discriminatory behaviour, direct or indirect, by anyone (members of the corporate bodies, managers and subordinates) in relation to the reporting party for reasons connected directly or indirectly to the report;
- the conduct of those who submit unjustified reports with fraud or gross negligence;
- the persons reported to be held responsible for the facts the object of the report.

In addition to the aforementioned Disciplinary System, the legislation referenced – art. 21 of Decree Law no. 24 of 10.03.2023 – provides for pecuniary administrative sanctions against the Company, which may vary, depending on the severity of the violation, from a minimum of €10,000.00 to a maximum of €50,000.00, in the case of:

- acts of retaliation against whistleblowers;
- where reporting has been obstructed or attempted to be obstructed;
- whistleblowing channels and procedures have not been established or the procedures adopted do not comply with the decree;
- an obligation of confidentiality has been breached;
- reports received were not analysed.

Decree Law 24/2023 also provides for sanctions for false reports ranging from €500.00 to €2,500.00.

10. Processing of personal data

The Company is required to process data pursuant to Regulation (EU) 2016/679, Decree Law 196 of 30 June 2003 and Decree Law 51 of 18 May 2018. The provision of personal data by the institutions, bodies, offices or agencies of the European Union is carried out in accordance with Regulation (EU) 2018/1725.

Any personal data that is clearly not relevant to the processing of a particular report will not be gathered or, if gathered accidentally, will be immediately deleted.

The rights referred to in Articles From 15 to 22 of Regulation (EU) 2016/679 may be exercised within the limits of the provisions of art. 2-undesdecies of Decree Law 196/2003.

The processing of personal data relating to the receipt and management of reports will be carried out by persons identified as recipients of the report, as data controllers, in compliance with the principles set out in Articles 5 and 25 of Regulation (EU) 2016/679 or Articles 3 and 16 of Decree Law 51/2018, providing suitable information to the reporting persons and to the persons involved pursuant to Articles 13 and 14 of the same Regulation (EU) 2016/679 or Article 11 of Decree Law 51 of 2018, as well as adopting appropriate measures to protect the rights and freedoms of



PROCEDURA WHISTLEBLOWING

Allegato 7 - modello 231 MGI Srl

data subjects.

In the context of any disciplinary proceedings opened against the reported party, who requests access to the documents, the processing of personal data relating to the identity of the reporting party - and of other parties possibly involved in the report itself – cannot be disclosed where dispute of the disciplinary offence is based on separate and further investigations with respect to the report, unless with the express consent of the reporting party. In any case, even if the disciplinary procedure is based only on the findings related to the report, the processing of the personal data of the reporting party, in the absence of his/her express consent, will take place in compliance with the obligation of confidentiality of the identity or by obscuring any personal data (and not) that can also only lead to the identity of the person concerned and of other subjects possibly involved in the report itself.

11. Communications

This procedure is made available to all employees, agents, collaborators and executives through the internal communication channels of MAESTRI GELATIERI ITALIANI SRL (corporate "share point" platform) and it is mandatory for all recipients to read it and have adequate knowledge of it.

In compliance with the provisions of Decree Law of 10.03.23 Law 24 of 10.3.2023, the Company MAESTRI GELATIERI ITALIANI SRL informs and sensitises its employees via appropriate training sessions on this theme and procedure.

12. Control and review

This Procedure is subject to revision and updating on the proposal of the Supervisory Body or in case of regulatory changes.