

MADE EVENTI S.R.L - PROCEDURA GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI - WHISTLEBLOWING



PROCESSO DI RIFERIMENTO

Gestione delle segnalazioni di violazioni



STRUTTURA ORGANIZZATIVA RESPONSABILE/LEGAL ENTITY

MADE Eventi S.r.l.



PRINCIPALI DESTINATARI

Tutto il personale di MADE Eventi S.r.l. inclusi i collaboratori; lavoratori o collaboratori che forniscano beni o servizi o realizzano opere in favore di terzi; liberi professionisti; consulenti; volontari e tirocinanti; soci e persone con funzione di amministrazione, direzione, controllo vigilanza o rappresentanza.



OBIETTIVI

MADE Eventi S.r.l., si impegna a tutelare da eventuali intimidazioni e ritorsioni coloro che abbiano effettuato, in buona fede, una segnalazione di condotte illecite rilevanti per il D.lgs 231, o violazioni del Modello 231, di cui siano venute a conoscenza nel proprio contesto lavorativo, nonché quei soggetti diversi dal segnalante che, potrebbero essere destinatari di ritorsioni, intraprese anche indirettamente, in ragione del ruolo assunto nel processo di segnalazione e/o del particolare rapporto che lega a segnalante. Rispetto a Segnalazioni effettuate da soggetti che abbiano dichiarato le proprie generalità e che siano in malafede e/o che si dimostri abbiano contenuto calunnioso/diffamatorio, saranno attivate nei confronti del Segnalante identificatosi le misure previste nel sistema disciplinare aziendale nonché valutate appropriate azioni di tutela legale.



PRINCIPALI CONTENUTI

- Illustrazione dei meccanismi di tutela del segnalante, del segnalato e della riservatezza;
- Modalità di trasmissione e del contenuto della segnalazione;
- Illustrazione del processo di gestione delle segnalazioni, con indicazione dei soggetti preposti e/o Organi di controllo responsabili di ogni attività;
- Descrizione delle attività di monitoraggio delle azioni correttive e della gestione dei provvedimenti disciplinari.



PRINCIPALI NOVITÀ

La presente procedura recepisce le seguenti novità:

- **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;
- **D.Lgs. 24/2023** (cd. "Decreto Whistleblowing"), di recepimento della Direttiva (UE) 2019/1937. Il D.Lgs. 24/2023, nel solco della Direttiva, persegue l'obiettivo di rafforzare la tutela giuridica delle persone che segnalano violazioni di disposizioni normative nazionali o europee, che ledono gli interessi e/o l'integrità dell'ente pubblico o privato di appartenenza, e di cui siano venute a conoscenza nello svolgimento dell'attività lavorativa. Più in generale, il decreto mira a promuovere la cultura della legalità e della compliance nei contesti organizzativi, tramite l'armonizzazione della disciplina del whistleblowing alle indicazioni delle Istituzioni euro-unitarie e alle best practices internazionali.

Data di decorrenza: 15/12/2023
Procedura - Documento ad uso esterno

MADE EVENTI S.R.L - PROCEDURA GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI - WHISTLEBLOWING



LIVELLI APPROVATIVI

Approvata dal Consiglio di Amministrazione di MADE Eventi s.r.l. in data 15 dicembre 2023



PERIMETRO DI APPLICABILITÀ

Il presente documento si applica alla Società MADE Eventi s.r.l.

INDICE

1.PRINCIPI DI RIFERIMENTO.....	3
1.1 NORMATIVA.....	3
2. RIFERIMENTI.....	4
3. DEFINIZIONI E ABBREVIAZIONI.....	4
4.DESCRIZIONE DEL PROCESSO.....	5
4.1 SEGNALAZIONI OGGETTO DELLA PRESENTE PROCEDURA	5
4.2 DESTINATARI	5
4.3 CANALI DI SEGNALAZIONE INTERNA ED ESTERNA	6
4.4 CONTENUTO DELLA SEGNALAZIONE	7
4.5 TUTELA DELLA RISERVATEZZA E TRATTAMENTO DATI PERSONALI	7
4.6 MISURE DI PROTEZIONE PER IL SEGNALANTE	8
5. GESTIONE DEL CANALE DI SEGNALAZIONE INTERNA	10
5.1 Organo Gestorio	10
5.2 Verifica Preliminare	11
5.3 Istruttoria	11
5.4 Casi particolari	12
5.5 Reporting	13
5.6 Archiviazione, protocollazione e custodia	13
6. MONITORAGGIO DELLE AZIONI CORRETTIVE	14
7. SISTEMA SANZIONATORIO.....	15
8.REGISTRAZIONE, DIFFUSIONE E ARCHIVIAZIONE.....	16
9.ALLEGATI.....	16
TRATTAMENTO DEI DATI AI FINI PRIVACY.....	16

1. PRINCIPI DI RIFERIMENTO

1.1 NORMATIVA

Il Legislatore ha approvato la **Legge 30 novembre 2017, n. 179**, 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» (c.d. "**Legge sul Whistleblowing**") la quale ha definito:

- gli aspetti di tutela del dipendente che effettua una segnalazione;
- gli obblighi degli Enti e delle Società in termini di non discriminazione dei segnalanti e tutela della riservatezza degli stessi;
- la necessità della presenza di uno o più canali (con modalità informatiche) che consentano ai soggetti segnalanti di presentare le segnalazioni garantendo la riservatezza dell'identità del segnalante;
- il divieto di atti di ritorsione o discriminatori nei confronti del segnalante per motivi collegati alla segnalazione;
- la necessità di prevedere nel sistema disciplinare sanzioni 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.

Nella legge si ribadisce inoltre che la segnalazione di condotte illecite rilevanti ai sensi del decreto 231/2001 o di violazioni del modello di organizzazione e gestione della Società, di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte effettuata dal dipendente-segnalante debba essere circostanziata e fondata su elementi di fatto precisi e concordanti, di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte.

Inoltre, la **Direttiva Europea sul Whistleblowing (2019/1937)** prevede che tutti gli Stati Membri debbano adottare specifiche previsioni normative riguardanti la protezione degli individui che riportino infrazioni e/o violazioni di norme dell'Unione Europea (regolamenti, e direttive comunitaria attuate negli Stati Membri). Inoltre, la suddetta Direttiva prevede l'adozione di nuovi standard di protezione a favore dei soggetti che segnalano illeciti di cui siano venuti a conoscenza, mediante (i) introduzione di canali di segnalazione efficaci, riservati e sicuri, (ii) protezione efficace dei segnalanti.

La legge mira, tra l'altro, a incentivare la collaborazione dei lavoratori per favorire l'emersione di fenomeni corruttivi all'interno di enti pubblici e privati, anche con la previsione di sistemi che consentono ai lavoratori di segnalare in condizioni di sicurezza gli eventuali illeciti di cui vengono a conoscenza.

Infine, il **D. Lgs. 24/2023** recante l'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 (cd. "**Decreto Whistleblowing**") disciplina la protezione delle persone che segnalano violazioni di disposizioni normative nazionali o dell'Unione europea che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato, con il principale obiettivo di trasporre in un unico testo normativo la disciplina relativa alla tutela del segnalante mediante coordinamento (e abrogazione) delle norme vigenti adeguandosi alla Direttiva. Il Decreto, con particolare riferimento al settore privato, prevede, tra l'altro:

- l'ampliamento delle segnalazioni che devono essere ricomprese nel perimetro in oggetto (precedentemente limitate a violazioni di interesse del Decreto Legislativo 231/2001);
- l'ampliamento dei soggetti, di diritto privato, tenuti all'attivazione di un sistema di gestione delle segnalazioni (tra i quali: soggetti privati che, nell'anno precedente, hanno impiegato in media almeno 50 lavoratori subordinati; soggetti privati rientranti in particolari settori e

soggetti che rientrano nel perimetro del D. Lgs. 231/2001, anche se non raggiungono la media di almeno 50 lavoratori);

- la possibilità per i segnalanti di ricorrere a canali di segnalazione esterna qualora ricorrano particolari condizioni;
- la possibilità per il segnalante di divulgare pubblicamente (tramite la stampa o mezzi elettronici o altri mezzi divulgativi) la segnalazione al ricorrere di particolari circostanze;
- l'applicazione di sanzioni nel caso di mancato rispetto delle previsioni del Decreto.

2. RIFERIMENTI

- Codice Etico;
- Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D.Lgs. 231/01;
- Organigramma, Funzionigramma e Ordini di Servizio;
- **L. 179/2017** - 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;
- **Direttiva UE 1937/2019** - Protezione degli informatori che segnalano violazioni del diritto dell'Unione;
- **D.Lgs. 231/2001** - Responsabilità amministrativa delle Società e degli Enti;
- Regolamento UE 679/16 – GDPR ed il D.Lgs. 196/03 – Codice Protezione Dati Personali, così come modificato dal D.Lgs. 101/2018;
- **D.Lgs. 24/2023** - Attuazione della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2019, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali;
- **Linee Guida ANAC**, Linee guida in materia di protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali. Procedure per la presentazione e gestione delle segnalazioni esterne.

3. DEFINIZIONI E ABBREVIAZIONI

MADE Eventi S.r.l.: Società con sede legale in S.S. del Sempione, 28, 20017 - Rho (Milano)

Modello 231: Modello di Organizzazione Gestione e Controllo ai sensi del D.Lgs. 231/01.

Comitato Segnalazioni: organismo inter-funzionale formato dai seguenti responsabili della controllante Fiera Milano S.p.A.: (i) Direttore Group Internal Audit, (ii) Direttore Group Security (iii) Direttore Legal (iv) Responsabile Compliance.

FM o Fiera Milano: Fiera Milano S.p.A

OdV: Organismo di Vigilanza di MADE Eventi s.r.l. dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo avente il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello 231 e di curarne l'aggiornamento. Ai fini del rispetto del Codice Etico, l'Organismo di Vigilanza è denominato "Garante dell'Applicazione del Codice".

Personale: dipendenti a tempo indeterminato e non (stagisti, impiegati, quadri e dirigenti), membri degli organi sociali e i collaboratori stabilmente inseriti presso MADE Eventi s.r.l.

Terzi: soggetti esterni in relazione d'interesse con MADE Eventi S.r.l. (fornitori, clienti, consulenti, società di revisione legale, partner commerciali, soci, collaboratori esterni, etc.).

Whistleblowing/Segnalazione: si intende qualsiasi comunicazione effettuata, tramite i canali individuati, presentata a tutela dell'integrità della Società, di condotte illecite rilevanti

per il D.lgs 231 o dei principi del Codice Etico, del Modello Organizzativo 231 e delle procedure interne adottate dalla società, fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, di cui i destinatari siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte.

4. DESCRIZIONE DEL PROCESSO

4.1 SEGNALAZIONI OGGETTO DELLA PRESENTE PROCEDURA

La presente Procedura riguarda le Segnalazioni (di seguito anche "whistleblowing") di condotte illecite, rilevanti ai sensi del Decreto Legislativo 231/01 e violazioni o sospette violazioni del Modello, del Codice Etico o di Protocolli preventivi da cui possa derivare un rischio sanzionatorio per la Società.

I comportamenti oggetto di Segnalazione:

- possono qualificarsi come **commissivi** di una specifica violazione o anche come semplicemente **omissivi** rispetto ai comportamenti attesi;
- possono riguardare una **richiesta di violazione** o l'**induzione** a commettere una violazione;
- sono **idonei a recare un danno** o un pregiudizio economico, patrimoniale o anche solo reputazionale alla Società.

Non possono essere oggetto di segnalazione:

- a) le contestazioni, rivendicazioni o richieste legate ad un interesse di carattere personale della persona segnalante o della persona che ha sporto una denuncia all'autorità giudiziaria o contabile che attengono esclusivamente ai propri rapporti individuali di lavoro o di impiego pubblico, ovvero inerenti ai propri rapporti di lavoro o di impiego pubblico con le figure gerarchicamente sovraordinate;
- b) le 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.

4.2 DESTINATARI

La presente procedura è valida per tutto il personale di MADE Eventi s.r.l., inclusi i collaboratori; lavoratori o collaboratori che forniscano beni o servizi o realizzano opere in favore di terzi; liberi professionisti; consulenti; volontari e tirocinanti; soci e persone con funzione di amministrazione, direzione, controllo vigilanza o rappresentanza.

In particolare, i soggetti destinatari del presente documento sono:

- i vertici aziendali e i componenti degli organi sociali di MADE Eventi S.r.l.;
- persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso;
- persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui sopra (c.d. sottoposti);
- i lavoratori subordinati di MADE Eventi S.r.l.;
- i partner, i clienti, i fornitori, i consulenti, i collaboratori, tirocinanti, i soci e, più in generale, chiunque sia in relazione d'interessi con MADE Eventi S.r.l. (i "Terzi"), retribuiti e non retribuiti.

4.3 CANALI DI SEGNALAZIONE INTERNA ED ESTERNA

Le segnalazioni possono essere effettuate attraverso diversi canali:

- **in forma scritta:**
 - (i) con modalità informatiche attraverso software di segnalazione dedicato e idoneo a garantire con strumenti di crittografia la riservatezza dell'identità del segnalante, del segnalato e della/e persona/e eventualmente menzionata/e nella segnalazione, nonché del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione. La piattaforma è accessibile attraverso *link* dedicato sul sito www.madeexpo.it. L'accesso al Software è opportunamente profilato per gli utenti utilizzatori della società;
 - (ii) tramite posta ordinaria, e solo in caso di indisponibilità del predetto portale, all'indirizzo: Comitato Segnalazioni c/o Fiera Milano S.p.A. Strada Statale Sempione, 28, 20017 Rho, (MI).
- **in forma orale:** su richiesta della persona segnalante, mediante un incontro diretto con il Comitato Segnalazioni fissato entro un termine ragionevole.

La gestione del canale di segnalazione è affidata alla Direzione Group Security di FM, per il tramite della Funzione Security Intelligence di FM. Lo stesso monitora il corretto funzionamento informatico delle procedure di gestione e archiviazione delle Segnalazioni ricevute sul Software dedicato, al fine di garantire la tracciabilità di tutte le Segnalazioni ricevute e dei documenti allegati in relazione alla valutazione e verifica delle stesse.

Quando, su richiesta della persona segnalante, la segnalazione è effettuata oralmente nel corso di un incontro con il personale addetto, essa, previo consenso della persona segnalante, è documentata a cura del personale addetto mediante registrazione su un dispositivo idoneo alla conservazione e all'ascolto oppure mediante verbale. In caso di verbale, la persona segnalante può verificare, rettificare e confermare il verbale dell'incontro mediante la propria sottoscrizione.

Il Comitato Segnalazioni, per il tramite della Funzione Security Intelligence, nell'ambito della gestione del canale di segnalazione interna, svolge le seguenti attività:

- rilascia alla persona segnalante avviso di ricevimento della segnalazione **entro sette giorni** dalla data di ricezione;
- mantiene le interlocuzioni con la persona segnalante e può richiedere a quest'ultima, se necessario, integrazioni;
- dà "**diligente seguito**" alle segnalazioni ricevute (è l'azione intrapresa dal soggetto cui è affidata la gestione della segnalazione per valutare la sussistenza dei fatti segnalati, l'esito delle indagini e le eventuali misure adottate. Nell'adempimento delle obbligazioni inerenti all'esercizio di un'attività professionale, la diligenza deve valutarsi con riguardo alla natura dell'attività esercitata);
- fornisce riscontro alla segnalazione **entro tre mesi** dalla data dell'avviso di ricevimento o, in mancanza di tale avviso, entro tre mesi dalla scadenza del termine di sette giorni dalla presentazione della segnalazione;
- mette a disposizione informazioni chiare sul canale, sulle procedure e sui presupposti per effettuare le segnalazioni interne, nonché sul canale, sulle procedure e sui presupposti per effettuare le segnalazioni esterne. Le suddette informazioni sono esposte e rese facilmente visibili nei luoghi di lavoro, nonché facilmente accessibili sul sito internet aziendale.

La segnalazione interna presentata erroneamente ad un soggetto diverso da quelli indicati è trasmessa con immediatezza, e comunque entro sette giorni dal suo ricevimento, al soggetto competente, dando contestuale notizia della trasmissione alla persona segnalante. Al soggetto che ha ricevuto erroneamente la segnalazione è fatto divieto di trattenerne copia.

La segnalazione anonima è una segnalazione sprovvista di elementi che rendano possibile l'identificazione di colui/colei che ha inviato il messaggio.

Ciò posto, ai fini della presente procedura, si rappresenta che le segnalazioni anonime verranno prese in considerazione solo se circostanziate e adeguatamente documentate.

In particolare, dovranno contenere un'esposizione dettagliata degli elementi essenziali del fatto e, quando è possibile, le generalità della persona al quale il fatto è attribuito, di coloro che sono in grado di riferire su circostanze rilevanti per la ricostruzione dei fatti, nonché indicare o, qualora sia possibile, allegare della documentazione di supporto a quanto dedotto. Verranno escluse dal processo di segnalazione tutte quelle che non rispondono ai criteri di cui sopra e affette da mera genericità, approssimazione, o che si traducano in mere doglianze.

4.4 CONTENUTO DELLA SEGNALAZIONE

Le segnalazioni devono essere circostanziate e avere un grado di completezza ed esaustività più ampia possibile.

Il segnalante, ove possibile, è tenuto a fornire tutti gli elementi disponibili e utili a consentire ai soggetti competenti di procedere alle dovute ed appropriate verifiche e accertamenti a riscontro della fondatezza dei fatti oggetto di segnalazione, quali:

- una chiara e completa descrizione dei fatti oggetto della segnalazione;
- le circostanze di tempo e di luogo in cui sono stati commessi i fatti oggetto della segnalazione;
- le generalità o altri elementi che consentano di identificare il/i soggetto/i che ha/hanno posto in essere i fatti segnalati (ad es. qualifica, sede di servizio in cui svolge l'attività);
- gli eventuali documenti a supporto della segnalazione;
- l'indicazione di eventuali altri soggetti che possano riferire sui fatti oggetto di segnalazione;
- ogni altra informazione che possa fornire utile riscontro circa la sussistenza dei fatti segnalati;
- eventuali interessi privati collegati alla segnalazione.

Affinché una segnalazione sia circostanziata, tali requisiti non devono necessariamente essere rispettati contemporaneamente, in considerazione del fatto che il segnalante può non essere nella piena disponibilità di tutte le informazioni richieste.

Nella fattispecie, attraverso il canale informatico e quindi tramite il software il segnalante è guidato in ogni fase della segnalazione e ha modo di compilare, al fine di circostanziare al meglio la stessa, una serie di campi obbligatori rispettando i requisiti richiesti.

È indispensabile che gli elementi indicati siano conosciuti direttamente dal segnalante e non riportati o riferiti da altri soggetti.

4.5 TUTELA DELLA RISERVATEZZA E TRATTAMENTO DATI PERSONALI

L'identità della persona segnalante e qualsiasi altra informazione da cui possa evincersi, direttamente o indirettamente, tale identità non possono essere rivelate, senza il consenso espresso della stessa persona segnalante, a persone diverse da quelle competenti a ricevere o a dare seguito alle segnalazioni, espressamente autorizzate a trattare tali dati.

Il Personale della società che riceve una segnalazione e/o che sia coinvolto, a qualsivoglia titolo, nella gestione della stessa, è tenuto a garantire la massima riservatezza sui soggetti (segnalanti e segnalati) e sui fatti segnalati, a meno dei casi di seguito indicati:

- il Segnalante incorra nella responsabilità penale a titolo di calunnia o diffamazione ai sensi delle disposizioni del Codice Penale;

- il Segnalante incorra in responsabilità civile extracontrattuale ai sensi dell'art. 2043 d.el Codice Civile;
- la conoscenza dell'identità del Segnalante sia indispensabile per la valutazione della Segnalazione;
- alla presenza di eventuali indagini o procedimenti avviati dall'Autorità Giudiziaria.

Nell'ambito del procedimento penale, l'identità della persona segnalante è coperta dal segreto nei modi e nei limiti previsti dall'articolo 329 del codice di procedura penale.

Nell'ambito del procedimento dinanzi alla Corte dei Conti, l'identità della persona segnalante non può essere rivelata fino alla chiusura della fase istruttoria.

Nell'ambito del procedimento disciplinare, l'identità della persona segnalante non può essere rivelata, ove la contestazione dell'addebito disciplinare sia fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla segnalazione, anche se conseguenti alla stessa. Qualora la contestazione sia fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione e la conoscenza dell'identità della persona segnalante sia indispensabile per la difesa dell'incolpato, la segnalazione sarà utilizzabile ai fini del procedimento disciplinare solo in presenza del consenso espresso della persona segnalante alla rivelazione della propria identità. È dato avviso alla persona segnalante mediante comunicazione scritta delle ragioni della rivelazione dei dati riservati, quando la rivelazione della identità della persona segnalante e delle informazioni sia indispensabile anche ai fini della difesa della persona coinvolta.

La violazione dell'obbligo di riservatezza, fatta eccezione per i casi di deroga elencati, è fonte di responsabilità disciplinare, fatta salva ogni ulteriore forma di responsabilità prevista dalla legge.

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

Le segnalazioni e la relativa documentazione sono conservate per il tempo necessario al trattamento della segnalazione e comunque non oltre cinque anni a decorrere dalla data della comunicazione dell'esito finale della procedura di segnalazione, nel rispetto degli obblighi di riservatezza.

Il Titolare del trattamento dei dati personali nella gestione delle Segnalazioni è individuato nella persona giuridica, MADE Eventi s.r.l in relazione alla quale insiste la titolarità del/i rapporto/i cui afferiscono ai dati stessi.

Nell'allegato presente al par. 11 della presente Procedura è riportato il testo di informativa per il trattamento dei dati personali connessi alle Segnalazioni.

4.6 MISURE DI PROTEZIONE PER IL SEGNALANTE

MADE Eventi s.r.l. garantisce i segnalanti in buona fede contro qualsiasi azione ritorsiva o comportamenti diretti o indiretti in ragione della segnalazione, che provochi o possa provocare alla persona segnalante, in via diretta o indiretta, un danno ingiusto.

La tutela contro gli atti di ritorsione è estesa a tutti i soggetti collegati in senso ampio all'organizzazione e/o alla persona del segnalante:

- lavoratori autonomi, titolari di rapporti di collaborazione, liberi professionisti e consulenti;
- volontari e tirocinanti, retribuiti e non retribuiti;

- azionisti e persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza, anche qualora tali funzioni siano esercitate in via di mero fatto;
- ai ccdd. **facilitatori** (coloro che prestano assistenza al lavoratore nel processo di segnalazione operanti all'interno del medesimo contesto lavorativo e la cui assistenza deve essere mantenuta riservata);
- alle persone del medesimo contesto lavorativo della persona segnalante 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 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, nonché agli enti che operano nel medesimo contesto lavorativo delle suddette persone.

La tutela delle persone segnalanti si applica anche qualora la segnalazione, avvenga nei seguenti casi: i) quando il rapporto giuridico non è ancora iniziato, se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite durante il processo di selezione o in altre fasi precontrattuali; ii) durante il periodo di prova; iii) successivamente allo scioglimento del rapporto giuridico se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite nel corso del rapporto stesso.

I segnalanti in buona fede sono altresì garantiti nell'ipotesi in cui essi, al momento della segnalazione, avessero il ragionevole motivo di ritenere che le informazioni sulle violazioni fossero vere e che rientrassero nell'ambito di applicazione della Procedura.

La protezione si applica anche nel caso in cui, dopo la segnalazione anonima, il segnalante venga identificato e subisca ritorsioni.

I motivi che hanno indotto la persona a segnalare sono irrilevanti ai fini della sua protezione.

Le misure di protezione consistono in:

- **Divieto di ritorsione e protezione dalle ritorsioni**: colui che effettua una segnalazione non può subire ritorsioni. I segnalanti possono comunicare all'ANAC le ritorsioni¹ che ritengono di avere subito e l'Autorità è tenuta ad informare l'Ispettorato nazionale del lavoro, per i provvedimenti di propria competenza. L'autorità giudiziaria adotta tutte le misure, anche provvisorie, necessarie ad assicurare la tutela alla situazione giuridica soggettiva azionata quali: il risarcimento del danno, la reintegrazione nel posto di lavoro, l'ordine di cessazione della condotta ritorsiva posta in essere, la dichiarazione di nullità degli atti adottati come atto di ritorsione¹.
- **Misure di sostegno**: sono previste misure di sostegno nei confronti dei soggetti segnalanti, fornite dalle società quali: informazioni, assistenza, consulenze a titolo gratuito sulle modalità di segnalazione e sulla protezione dalle ritorsioni sui diritti della persona coinvolta, nonché sulle modalità e condizioni di accesso al patrocinio a spese dello Stato. È istituito presso l'ANAC l'elenco degli enti del Terzo settore che forniscono

¹ L'art. 17 del Decreto individua alcune fattispecie: "a) il licenziamento, la sospensione; 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; e) le note di merito 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".

alle persone segnalanti misure di sostegno. L'elenco, pubblicato dall'ANAC sul proprio sito, contiene gli enti del Terzo settore che hanno stipulato una convenzione con ANAC.

- **Limitazioni dalle responsabilità:** non è punibile colui che attraverso la sua segnalazione: (i) riveli o diffonda informazioni sulle violazioni coperte dall'obbligo di segreto, relative alla tutela del diritto d'autore o alla protezione dei dati personali; (ii) riveli informazioni sulle violazioni che offendono la reputazione della persona segnalata; (iii) se sussistono fondati motivi per ritenere che la rivelazione o diffusione delle stesse informazioni fosse necessaria per svelare la violazione. La responsabilità non è tuttavia esclusa per i comportamenti, gli atti o le omissioni non collegati alla segnalazione o che non sono strettamente necessari a rivelare la violazione.

Non sono garantite le tutele, qualora sia accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale della persona segnalante per i reati di diffamazione o di calunnia ovvero la sua responsabilità civile, nei casi di dolo o colpa grave (si applica anche la sanzione disciplinare al segnalante).

5. GESTIONE DEL CANALE DI SEGNALAZIONE INTERNA

5.1 Organo Gestorio

Il Comitato Segnalazioni di FM è l'organo deputato alla ricezione, esame e valutazione delle segnalazioni.

Il Comitato Segnalazioni, nell'ambito della gestione del canale di segnalazione interna, svolge le seguenti attività:

- rilascia alla persona segnalante avviso di ricevimento della segnalazione **entro sette giorni** dalla data di ricezione;
- mantiene le interlocuzioni con la persona segnalante e può richiedere a quest'ultima, se necessario, integrazioni;
- dà "**diligente seguito**" alle segnalazioni ricevute (è l'azione intrapresa dal soggetto cui è affidata la gestione della segnalazione per valutare la sussistenza dei fatti segnalati, l'esito delle indagini e le eventuali misure adottate. Nell'adempimento delle obbligazioni inerenti all'esercizio di un'attività professionale, la diligenza deve valutarsi con riguardo alla natura dell'attività esercitata);
- fornisce riscontro alla segnalazione **entro tre mesi** dalla data dell'avviso di ricevimento o in mancanza di tale avviso, entro tre mesi dalla scadenza del termine di sette giorni dalla presentazione della segnalazione;
- mette a disposizione informazioni chiare sul canale, sulle procedure e sui presupposti per effettuare le segnalazioni interne, nonché sul canale, sulle procedure e sui presupposti per effettuare le segnalazioni esterne. Le suddette informazioni sono esposte e rese facilmente visibili nei luoghi di lavoro, nonché facilmente accessibili sul sito internet aziendale.

Inoltre, per tutte le Segnalazioni ricevute, è responsabile di:

- informare l'ODV di Made Eventi S.r.l., laddove la segnalazione presenti dei profili di rilevanza ex Dlgs. 231/2001
- valutare le Segnalazioni ricevute, attivando le attività di accertamento e di audit ritenute necessarie, con il supporto della Direzione Group Internal Audit di Fiera Milano S.p.a ed eventualmente di società esterne specializzate;

- formalizzare le valutazioni e le decisioni prese, in apposite relazioni intermedie o finali a completamento delle indagini svolte;
- archiviare, per il tramite degli utenti utilizzatori, le proprie relazioni e i documenti di supporto;
- aggiornare, per il tramite degli utenti utilizzatori, lo status delle segnalazioni nella piattaforma web dedicata.

5.2 Verifica Preliminare

Il Comitato Segnalazioni si riunisce ogni qual volta sia pervenuta una segnalazione, in qualunque forma e ha il compito di verificare, l'ammissibilità della segnalazione pervenuta.

Tutte le Segnalazioni interne ricevute sono oggetto di una verifica preliminare da parte del Comitato Segnalazioni, il quale analizza la comunicazione e l'eventuale documentazione ricevuta dal Segnalante ed effettua una disamina preliminare circa la sussistenza dei presupposti, necessaria per avviare gli ulteriori approfondimenti. In particolare, la valutazione iniziale tiene conto della presenza di un ragionevole presupposto di fondatezza/attendibilità, quanto meno rispetto alla possibilità di poter pervenire a concrete verifiche circa i fatti segnalati, con esclusione di tutti i casi in cui la completa genericità delle segnalazioni non consente neppure di avviare una verifica indirizzandola verso prospettive concrete, nel qual caso si determinano, implicitamente, i presupposti per l'archiviazione.

Nelle attività di verifica preliminare, il Comitato Segnalazioni potrà avvalersi del supporto della Direzione Internal audit di Fiera Milano o di consulenti specializzati, in base alle specifiche competenze richieste in relazione al contenuto della Segnalazione oggetto di verifica.

Al termine della verifica preliminare, il Comitato Segnalazioni, archivia le Segnalazioni interne non circostanziate ovvero quelle che, in base alla descrizione dei fatti e alle informazioni fornite dal Segnalante, non consentano di ottenere un quadro sufficientemente dettagliato da poter avviare ulteriori approfondimenti per accertarne la fondatezza nonché quelle manifestamente infondate.

5.3 Istruttoria

Qualora la verifica preliminare abbia stabilito che la Segnalazione interna risulti adeguatamente circostanziata e corredata da evidenze di cui è stato possibile verificare l'autenticità, il Comitato Segnalazioni provvede a svolgere le seguenti attività:

- classifica la tipologia di segnalazione e in caso di segnalazione afferente la potenziale commissione di illeciti rilevanti ai fini del D.Lgs. 231/01, ne dà informativa all'OdV dando altresì evidenza delle decisioni assunte;
- nel caso in cui emerga l'esistenza di elementi sufficientemente circostanziati o – comunque – la non infondatezza dei fatti segnalati, informa con cadenza mensile il Presidente e l'Amministratore Delegato della Società;
- informa il Collegio Sindacale nei casi di presunte irregolarità contabili e/o carenze del sistema di controllo contabile della società;
- informa le funzioni competenti, in tutti gli altri casi;
- valuta le ulteriori opportune azioni istruttorie da compiere (es. richiedere approfondimenti gestionali, avviare un intervento di audit o di fraud investigation),

- avvalendosi eventualmente della direzione Internal Audit di FM in base alle specifiche competenze, oppure di consulenti esterni, laddove necessario;
- nel caso in cui non ritenga necessario richiedere alla Direzione Group Internal Audit di FM, oppure eventualmente a società specializzate di effettuare accertamenti/audit, decide se e quali raccomandazioni formulare per iscritto nei confronti del management delle aree/processi interessati e se sussistono elementi per sanzionare comportamenti illeciti o irregolari del Personale di MADE Eventi s.r.l. o dei terzi, archiviando così la Segnalazione;
 - interrompe le attività di approfondimento qualora, a seguito delle stesse, emerga l'infondatezza della Segnalazione;
 - suggerisce eventuali iniziative da intraprendere a tutela degli interessi della società (ad es. azioni giudiziarie, sospensione/cancellazione di fornitori dall'Albo Fornitori del Gruppo Fiera Milano, recesso contrattuale).

In tutte le fasi del processo il Comitato Segnalazioni:

- garantisce l'imparzialità, autonomia, e indipendenza di giudizio nell'analisi e valutazione della segnalazione interna;
- assicura la confidenzialità delle informazioni raccolte e la riservatezza del nominativo del Segnalante, ove fornito;
- si impegna a non utilizzare le segnalazioni interne oltre quanto necessario per dare adeguato seguito alle stesse.

All'esito della fase istruttoria da parte del Comitato Segnalazioni, le decisioni possono concretarsi in:

- raccomandazioni di azioni correttive;
- proposte di provvedimenti disciplinari per i soggetti coinvolti dai fatti oggetto di segnalazione (sia interni sia terzi);
- informazione tempestiva del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale per l'adozione delle opportune azioni di denuncia all'Autorità Giudiziaria nei casi previsti dalle leggi di riferimento;
- archiviazione, qualora le segnalazioni risultino (i) non rientranti nella definizione di cui alla presente Procedura inoltrando le stesse, se necessario, ad altre Direzioni/Funzioni aziendali; (ii) palesemente infondate o in malafede o di contenuto talmente generico da non permettere alcuna verifica in merito alla stessa o relative a fatti già noti e oggetto di opportune azioni di valutazione e disciplinari previste dalla presente Procedura e dalle normative e disposizioni esterne di riferimento.

Le motivazioni della decisione di archiviazione sono formalizzate per iscritto e comunicate al Segnalante.

Tutti i soggetti coinvolti non potranno rivelare l'identità del Segnalante e qualsiasi altra informazione da cui possa evincersi, direttamente o indirettamente, tale identità, senza il consenso espresso del Segnalante, a persone diverse da quelle competenti a ricevere o a dare seguito alle segnalazioni, espressamente autorizzate a trattare tali dati ai sensi degli articoli 29 e 32, paragrafo 4, del Regolamento (UE) 2016/679 e dell'articolo 2-quaterdecies del codice in materia di protezione dei dati personali di cui al decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 19.

5.4 Casi particolari

Al fine di garantire l'indipendenza e l'imparzialità di giudizio dell'organo deputato alla ricezione, esame e valutazione, nonché la piena collegialità del Comitato Segnalazioni, qualora la

Segnalazione riguardi uno o più membri del Comitato Segnalazioni, lo stesso Comitato procede a escludere il/i membro/i segnalato/i dalle specifiche attività di indagine.

Gli stessi possono essere informati - per iscritto - che è pervenuta una segnalazione, rispetto alla quale si trovano in conflitto di interessi. Per tale ragione, non saranno in un primo momento informati del contenuto e non sarà loro richiesto di svolgere alcuna attività. Nel prosieguo dell'attività investigativa, si potrà invece rendere utile - ed anzi, necessario - coinvolgere i segnalati nell'indagine, ad esempio tramite una loro audizione. In tale circostanza, e al fine di garantire la collegialità del Comitato, interviene un sostituto, individuato nella persona del Direttore Risk & Compliance.

Qualora la Segnalazione interna contenente elementi gravi, precisi e concordanti abbia ad oggetto l'unico eventuale componente esterno, come in caso di Organismo di vigilanza monocratico, la stessa dovrà essere trasmessa al Consiglio di Amministrazione, tramite consegna al Presidente del CdA del fascicolo documentale.

Il Consiglio di Amministrazione, sentito il Collegio Sindacale, dopo aver valutato collegialmente se la Segnalazione interna sia corredata dalle informazioni necessarie per verificarne preliminarmente la fondatezza e poter avviare le successive attività di approfondimento, esegue l'istruttoria avvalendosi delle competenze aziendali e, se del caso, di consulenti specializzati.

L'istruttoria segue l'iter descritto nella presente Procedura.

La decisione del Consiglio di Amministrazione è formalizzata attraverso delibera scritta.

Qualora la segnalazione riguardi un membro del Consiglio di Amministrazione o un membro del Collegio Sindacale la segnalazione verrà gestita dai rimanenti membri dei due organi sociali.

Il Comitato Segnalazioni, dopo aver valutato collegialmente che la Segnalazione interna sia corredata dalle informazioni necessarie per verificarne preliminarmente la fondatezza e poter avviare le successive attività di approfondimento, avvierà l'istruttoria avvalendosi delle strutture aziendali competenti oppure di consulenti esterni specializzati.

La decisione finale è formalizzata in apposita delibera scritta.

5.5 Reporting

Mensilmente, la Funzione Security Intelligence, in nome e per conto del Comitato Segnalazioni, invia comunicazione di eventuali segnalazioni ricevute all'Organismo di Vigilanza, al Comitato Controllo e Rischi di FM, al Collegio Sindacale e al CdA.

Il Comitato Segnalazioni rende conto semestralmente del corretto funzionamento dei sistemi interni di Segnalazione, riportando in una relazione le informazioni aggregate sulle risultanze dell'attività svolta e sul seguito dato alle Segnalazioni ricevute; nella redazione di tale rendiconto, il Comitato è tenuto a rispettare quanto previsto dalla disciplina sulla protezione dei dati personali.

5.6 Archiviazione, protocollazione e custodia

Il Comitato Segnalazioni assegna alla segnalazione uno specifico ID alfanumerico e procede a protocollare su un registro informatico gli estremi della segnalazione, in particolare:

- giorno e ora;
- soggetto segnalante;
- oggetto della segnalazione;
- note;

- stato della segnalazione (da compilare ad ogni fase del processo, ad es. istruttoria preliminare, istruttoria e comunicazione delle evidenze emerse, archiviazione).

Qualora la segnalazione pervenga su piattaforma elettronica, il software stesso prevede una protocollazione completa e riservata in conformità con la normativa di riferimento-

Laddove la segnalazione sia pervenuta tramite canale differente, viene eseguita la medesima procedura di protocollazione.

Le Segnalazioni interne che non superano la fase preliminare vengono archiviate e delle stesse viene dato conto nel reporting periodico.

In ogni caso la Direzione Group Security, per il tramite della Funzione Security Intelligence, è tenuta ad annotare la Segnalazione interna e le attività effettuate a seguito della sua ricezione nel registro delle segnalazioni e istruttorie e a darne conto nel reporting annuale al Consiglio di Amministrazione, garantendo la riservatezza dell'identità del Segnalante e dei soggetti segnalati.

Le valutazioni e le decisioni del Comitato Segnalazioni, l'informativa resa nel caso di segnalazioni relative a fatti rilevanti e le (eventuali) raccomandazioni e proposte di applicazione di provvedimenti disciplinari sono in tutti i casi formalizzate per iscritto dal Comitato Segnalazioni in un'apposita relazione e sono archiviate in cartelle di rete protette, al fine di garantire la tracciabilità, la riservatezza, la conservazione e la reperibilità dei dati durante tutto il procedimento.

Le segnalazioni interne ricevute sono conservate per il tempo necessario al trattamento della segnalazione e comunque non oltre cinque anni a decorrere dalla data della comunicazione dell'esito finale della procedura di segnalazione nel rispetto degli obblighi di riservatezza di cui all'articolo 12 del d.lgs. 24/2023 e del principio di cui agli articoli 5, paragrafo 1, lettera e), del Regolamento (UE) 2016/679 e 3, comma 1, lettera e), del decreto legislativo n. 51 del 2018. Tale termine, in caso di investigazioni difensive da parte della società (titolare del trattamento) o di indagini ed attività ispettive da parte dell'Autorità Giudiziaria o di Polizia Giudiziaria, nonché in caso di contenziosi o giudizi, può prolungarsi sino alla conclusione di tali attività o procedimenti.

6. MONITORAGGIO DELLE AZIONI CORRETTIVE

È responsabilità del management delle aree/processi interessati l'attuazione delle raccomandazioni ricevute dal Comitato Segnalazioni in base alla presente Procedura e delle azioni correttive (action plan) eventualmente indicate nei report redatti a conclusione degli audit condotti dalla Direzione Group Internal Audit/Direzione Group Security di FM, con l'eventuale supporto di società specializzate.

Il Comitato Segnalazioni, con il supporto della Direzione Group Security/Direzione Group Internal Audit di FM, monitora l'attuazione delle raccomandazioni e degli action plan informando, per le segnalazioni su fatti rilevanti, il Comitato Controllo e Rischi di FM, il Collegio Sindacale, i soggetti apicali e l'OdV (per le tematiche di competenza).

Il Comitato Segnalazioni, per il tramite degli utenti abilitati, archivia le informazioni ricevute in merito alle azioni correttive nel database dedicato in corrispondenza della segnalazione di riferimento.

7. SISTEMA SANZIONATORIO

Il Comitato Segnalazioni, a seconda del profilo del soggetto a cui si riferisce la Segnalazione interna (soggetto segnalato), individua la funzione aziendale competente a procedere con gli eventuali provvedimenti/interventi necessari, informando l'OdV e il Consiglio di Amministrazione, mantenendo comunque segreta l'identità del Segnalante, salvo casi di legge o autorizzazione alla *disclosure* del Segnalante stesso.

In particolare, il Comitato Segnalazioni, nel rispetto della normativa in materia, segnala la necessità di provvedimenti:

- alla Direzione Human Resources & Organization di FM, nel caso di sanzioni disciplinari da applicare nei confronti dei lavoratori dipendenti e dei dirigenti;
- al Consiglio di Amministrazione e al Collegio Sindacale, nel caso di provvedimenti da adottare nei confronti di membri del Consiglio di Amministrazione o del Collegio Sindacale, o dell'OdV;
- al Responsabile della Funzione Organizzativa che gestisce il rapporto contrattuale;
- all'Amministratore Delegato, per conoscenza.

Ferme restando le prerogative proprie dell'OdV di MADE Eventi s.r.l per le violazioni del Modello 231 e del Codice Etico, il Comitato Segnalazioni, nel corso di tutto l'iter di gestione della segnalazione propone l'applicazione dei provvedimenti ritenuti più opportuni, nel rispetto della normativa vigente, dei singoli Contratti Collettivi Nazionali del Lavoro e delle norme interne qualora emergano segnalazioni in malafede o comportamenti illeciti o irregolari.

Nel caso di comportamenti penalmente rilevanti per i quali MADE Eventi s.r.l sia obbligata a presentare denuncia o rispetto ai quali potrebbero proporre querela, nel rispetto di quanto previsto dalle leggi di riferimento, il Comitato Segnalazioni informa tempestivamente il Consiglio di Amministrazione e il Collegio Sindacale della società per l'adozione delle opportune azioni.

Nei casi di provvedimenti per fatti rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/01, il Comitato Segnalazioni effettua una proposta di provvedimenti in accordo con l'OdV e nel rispetto del Modello 231, fermo restando le competenze e responsabilità dell'OdV in tale ambito.

L'organo preposto all'attivazione del Sistema sanzionatorio decide quale tipologia di sanzione comminare ai soggetti che hanno commesso violazioni accertate a seguito della segnalazione interna.

La sanzione, che deve essere in linea con quanto previsto dalla disciplina giuslavoristica applicabile, potrà essere graduata in funzione della gravità del fatto.

Nel caso in cui il Segnalante sia corresponsabile delle violazioni, è previsto un trattamento privilegiato per quest'ultimo rispetto agli altri corresponsabili, compatibilmente con la violazione commessa e con la disciplina applicabile.

Nell'ambito del procedimento disciplinare, l'identità della persona segnalante non può essere rivelata, ove la contestazione dell'addebito disciplinare sia fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla segnalazione, anche se conseguenti alla stessa. Qualora la contestazione sia fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione e la conoscenza dell'identità della persona segnalante sia indispensabile per la difesa dell'incolpato, la Segnalazione interna sarà utilizzabile ai fini del procedimento disciplinare solo in presenza del consenso espresso della persona segnalante alla rivelazione della propria identità. In caso di diniego da parte del Segnalante, il Comitato Segnalazioni archiverà la Segnalazione interna senza darvi seguito.

In tale ultima ipotesi è dato avviso alla persona segnalante mediante comunicazione scritta delle ragioni della rivelazione dei dati riservati. È dato altresì avviso della rivelazione della identità della persona segnalante e delle informazioni quando la stessa è indispensabile anche ai fini della difesa della persona coinvolta.

La persona coinvolta può essere sentita, ovvero, su sua richiesta, è sentita, anche mediante procedimento cartolare attraverso l'acquisizione di osservazioni scritte e documenti.

La presente procedura lascia impregiudicata la responsabilità penale e disciplinare del Segnalante nell'ipotesi di segnalazione calunniosa o diffamatoria ai sensi del codice penale e dell'art. 2043 del codice civile.

È altresì sanzionato il comportamento di chi effettua con dolo o colpa grave Segnalazioni che si rivelano infondate.

Sono fonte di responsabilità, in sede disciplinare e nelle altre competenti sedi, eventuali forme di abuso della presente procedura, quali le Segnalazioni interne manifestamente opportunistiche e/o effettuate al solo scopo di danneggiare il denunciato o altri soggetti e ogni altra ipotesi di utilizzo improprio o di intenzionale strumentalizzazione dell'istituto oggetto della presente procedura.

Pertanto, quando è accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale della persona segnalante per i reati di diffamazione o di calunnia o comunque per i medesimi reati commessi con la denuncia all'autorità giudiziaria o contabile ovvero la sua responsabilità civile, per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave, le tutele previste nella presente procedura non sono garantite e alla persona segnalante o denunciante è irrogata una sanzione disciplinare (anche nei casi di segnalazione o denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o divulgazione pubblica anonima, se la persona segnalante è stata successivamente identificata e ha subito ritorsioni).

8.REGISTRAZIONE, DIFFUSIONE E ARCHIVIAZIONE

La presente Procedura è pubblicata su:

- il sito internet www.madeexpo.it
- la intranet del Gruppo Fiera Milano.

Le segnalazioni interne ricevute sono conservate per il tempo necessario al trattamento della segnalazione e comunque non oltre cinque anni a decorrere dalla data della comunicazione dell'esito finale della procedura di segnalazione nel rispetto degli obblighi di riservatezza di cui all'articolo 12 del d.lgs. 24/2023 e del principio di cui agli articoli 5, paragrafo 1, lettera e), del Regolamento (UE) 2016/679 e 3, comma 1, lettera e), del decreto legislativo n. 51 del 2018.

9.ALLEGATI

TRATTAMENTO DEI DATI AI FINI PRIVACY

Informativa sul trattamento dei dati personali connesso al funzionamento del sistema di segnalazione di condotte illecite (whistleblowing)

Ai sensi degli artt. 13 e 14 del Regolamento Europeo n. 679/2016 (di seguito, anche, il "GDPR") la società intende fornire alcune informazioni riguardo al trattamento dei dati personali connesso alla gestione delle segnalazioni di condotte illecite (cd. whistleblowing).

IL TITOLARE DEL TRATTAMENTO

Titolare del trattamento è MADE Eventi S.r.l., P.IVA n. 05656450961, REA Milano n. 1837832, con sede legale e amministrativa in S.S. del Sempione, 28, 20017 - Rho (Milano), in persona del suo legale rappresentante *pro tempore*, contattabile all'indirizzo sopra riportato o all'indirizzo e-mail privacy@madeexpo.it.

LUOGO DEL TRATTAMENTO DEI DATI

I dati personali oggetto di trattamento non vengono trasferiti in Paesi al di fuori dell'UE né vengono diffusi.

TIPI DI DATI TRATTATI E FINALITÀ DEL TRATTAMENTO

Tramite i canali di segnalazione indicati nella Procedura di Gestione delle Segnalazioni adottata dalla Società, possono essere raccolte le seguenti categorie di dati personali:

- dati anagrafici e di contatto del segnalante, ove questo decida di comunicarli e a meno che la segnalazione non sia inviata in forma anonima;
- dati personali riferiti anche a soggetti diversi dal segnalante (come la persona segnalata, il facilitatore e le altre persone eventualmente coinvolte nella segnalazione), contenuti nella segnalazione o comunque in possesso della Società ed attinenti principalmente al rapporto con la medesima Società (ad es. qualifica, area/ufficio di appartenenza, ecc.), e alle potenziali violazioni oggetto di segnalazione (che potrebbero riguardare anche condotte rilevanti sul piano penale o configuranti gli estremi di possibili reati).

I suddetti dati personali sono trattati dal Titolare per finalità connesse alla ricezione e gestione della segnalazione, allo svolgimento delle necessarie attività istruttorie per verificarne la fondatezza e all'adozione degli eventuali conseguenti provvedimenti previsti dalle norme di riferimento e descritti dalla Procedura di gestione delle segnalazioni adottata dalla Società.

Ove presenti nella segnalazione e necessari per la relativa istruttoria, potranno essere eventualmente acquisiti e trattati anche dati personali appartenenti a categorie particolari (quali, ad es., l'origine razziale ed etnica, le convinzioni religiose e filosofiche, le opinioni politiche, l'adesione a partiti politici o sindacati, nonché i dati personali idonei a rivelare lo stato di salute e l'orientamento sessuale).

Resta fermo che, in base a quanto previsto dalle norme di riferimento, i dati personali che manifestamente non sono utili al trattamento di una specifica segnalazione non sono raccolti o, se raccolti accidentalmente, sono cancellati immediatamente.

BASE GIURIDICA DEL TRATTAMENTO

Per le finalità sopra evidenziate, il trattamento dei dati personali è necessario per l'adempimento degli obblighi previsti dalle richiamate norme in materia di Whistleblowing (d.lgs. 24/2023 e art. 6 del D.Lgs. 231/2001, come modificato dalla legge 179/2017), a cui il Titolare è soggetto (artt. 6 par.1 lett. c) GDPR) e per il perseguimento di legittimi interessi (art. 6 par. 1 lett. f) GDPR) connessi alla gestione tecnica e alla sicurezza dei canali di segnalazione, nonché al contrasto di eventuali condotte illecite (ad esempio in violazione del Codice Etico della Società) e all'eventuale accertamento, esercizio e difesa dei diritti in sede giudiziaria. L'eventuale trattamento di dati personali relativi a potenziali reati oggetto di segnalazione è effettuato sulla base di quanto previsto dall'art. 10 GDPR in quanto autorizzato dalle normative specifiche di settore come sopra, oltre che per la tutela o difesa di diritti in sede giudiziaria (v. art. 2-octies, comma 2, lett. e) del D.Lgs. 196/2003 - "Codice privacy"), mentre il trattamento di dati particolari è effettuato solo laddove sia necessario per la gestione della segnalazione in base alle suddette normative e al fine di accertare, esercitare o difendere un diritto in sede giudiziaria (ai sensi dell'art. 9, par. 2, lettere b), f) e g) del GDPR).

TEMPI DI CONSERVAZIONE

Per il perseguimento delle finalità sopra indicate i dati oggetto di Trattamento vengono conservati per un periodo non inferiore a cinque anni decorrenti dalla data di chiusura delle attività di gestione delle segnalazioni, in modalità tali da garantire la riservatezza e la protezione dei dati personali, nonché di poter ricostruire l'intero fascicolo nel caso sia richiesto. Termine che, in caso di investigazioni difensive da parte della società (titolare del trattamento) o di indagini ed attività ispettive da parte dell'Autorità giudiziaria o di polizia giudiziaria, nonché

in caso di contenziosi o giudizi, può prolungarsi sino alla conclusione di tali attività o procedimenti. Nel caso in cui, all'esito delle suddette valutazioni, la segnalazione non avesse seguito, i dati saranno conservati per 1 anno decorrente dalla loro raccolta.

DESTINATARI DEI DATI

I dati personali sono trattati dal personale della Società a ciò autorizzato e istruito e, se del caso, da altri organi societari (es. Organismo di Vigilanza), ovvero da soggetti esterni, operanti quali responsabili del trattamento, che supportano la Società nello svolgimento di alcune attività tecniche, organizzative e consulenziali. Inoltre, ove necessario, i dati personali possono essere comunicati all'Autorità Giudiziaria alle forze dell'ordine, ovvero ad altri soggetti pubblici e/o privati, legittimati a riceverli in funzione della normativa vigente.

MODALITA' DEL TRATTAMENTO

I dati personali sono trattati con modalità prevalentemente automatizzate e con logiche di organizzazione ed elaborazione strettamente correlate alle finalità sopra indicate e comunque in modo da garantire la sicurezza, l'integrità e la riservatezza dei dati stessi nel rispetto delle misure organizzative, fisiche e logiche previste dalle disposizioni vigenti.

DIRITTI DEGLI INTERESSATI

Ciascun interessato (segnalante, segnalato, etc.) ha il diritto di ottenere dalla Società, nei casi previsti, l'accesso ai dati che lo riguardano e di ottenerne copia, di rettificarli od integrarli se inesatti o incompleti, di cancellarli od ottenere la limitazione del loro trattamento se ne ricorrono i presupposti, di opporsi al loro trattamento per motivi legati alla propria situazione particolare. Per quanto riguarda gli interessati diversi dal segnalante si fa presente che l'esercizio dei diritti sopra indicati può essere limitato ai sensi dell'art. 2-undecies, comma 1, lett. f), Codice privacy, qualora dall'esercizio di tali diritti possa derivare un pregiudizio effettivo e concreto alla riservatezza dell'identità del segnalante medesimo.

Gli interessati possono rivolgersi al Garante Privacy, anche tramite un reclamo ove ritenuto necessario, per la tutela dei propri dati personali e diritti.

CONTATTI

Per l'esercizio dei citati diritti e per qualsiasi ulteriore informazione riguardo al trattamento dei dati personali, gli interessati possono rivolgersi al Titolare agli indirizzi di cui al primo paragrafo del presente documento.