

## Premessa

M.PAVANI SEGNALAMENTO FERROVIARIO S.r.l. valorizza e salvaguarda i profili etici e sociali della propria attività d'Impresa, avendo individuato quali valori fondanti della propria cultura e dei propri comportamenti la legalità, l'integrità, il valore delle persone e la tutela della dignità umana. Il Codice Etico aziendale predisposto in occasione dell'adozione del Modello di organizzazione, gestione e controllo definito ai sensi del D.Lgs. 231 del 2001, esplicita, in modo chiaro ed esaustivo, i valori e i principi fondanti che costituiscono il presupposto irrinunciabile per il corretto svolgimento delle attività aziendali, nonché l'insieme dei doveri e delle responsabilità che esse assumono nei confronti dei portatori di interesse. Tutti i destinatari del Codice Etico, senza eccezioni o distinzioni, sono tenuti a conoscerlo e a conformare le proprie azioni e i propri comportamenti ai principi ed alle regole ivi contenute, nell'ambito dei rapporti interni ed esterni e secondo i rispettivi ruoli, contribuendo alla sua attuazione e segnalando eventuali omissioni, carenze e violazioni. Il complesso di valori e principi contenuti nel Codice Etico e tradotti nell'operatività aziendale e nei comportamenti delle persone di M.PAVANI SEGNALAMENTO FERROVIARIO S.r.l., improntati alla massima correttezza e trasparenza, assicurano la salvaguardia degli interessi degli stakeholder, e preservano l'immagine e la reputazione delle Società. Nell'ottica degli impegni assunti, anche in relazione ad una comunicazione aperta e trasparente, la presente Politica vuole favorire la creazione di un contesto in cui i portatori di interesse possono segnalare presunti illeciti o non conformità, offrendo un percorso facilitato e garantendo loro l'immunità da ritorsioni o vittimizzazioni per segnalazioni fatte in buona fede. Il processo di gestione delle segnalazioni è parte integrante del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.lgs. n. 231/2001 di M.PAVANI SEGNALAMENTO FERROVIARIO S.r.l..

## Applicazione

La presente Politica si applica agli amministratori, ai dipendenti, Clienti e Fornitori di M.PAVANI SEGNALAMENTO FERROVIARIO S.r.l., in generale ai portatori di interesse, per segnalare presunti illeciti o non conformità afferenti alle attività aziendali, pratiche commerciali o alla condotta di coloro che a diverso titolo ed in ambiti specifici rappresentano la Società.

## Ambito

La presente Politica intende affrontare condotte improprie gravi che potrebbero avere ricadute su M.PAVANI SEGNALAMENTO FERROVIARIO S.r.l., ovvero comportamenti non in linea con le Politiche e il Codice Etico della Società che potrebbero dar luogo a:

- illeciti amministrativi, contabili, civili e penali;
- condotte illecite rilevanti ex D.Lgs. 231/2001;
- condotte elusive ed illecite in violazione nei settori di tutela dell'ambiente, tutela della vita privata, dei dati personali, della sicurezza delle reti e dei sistemi informativi;
- condotte che violano le regole del mercato interno, concorrenza, aiuti di Stato, sistema fiscale;
- violazione dei diritti umani.

Il Segnalante è consapevole delle responsabilità e delle conseguenze civili e penali previste in caso di dichiarazioni mendaci e/o formazione o uso di atti falsi, anche ai sensi e per gli effetti dell'Art. 76 del D.P.R. 445/2000.

## Riservatezza

La piattaforma informatica di cui M.PAVANI SEGNALAMENTO FERROVIARIO S.r.l. si è dotato per accogliere il processo di whistleblowing, GlobalLeaks®, permette di inviare segnalazioni anche in forma anonima e costituisce strumento preferenziale per l'invio e la gestione delle segnalazioni, in quanto maggiormente idoneo a tutelare la riservatezza dell'identità del segnalante e assicurare adeguate misure di sicurezza delle informazioni. Il ricevente delle segnalazioni è tenuto alla riservatezza sull'identità del whistleblower e sulle informazioni trasmesse ed è l'unico soggetto in grado di visualizzare i contenuti della segnalazione e l'eventuale identità dei segnalanti. Qualora esigenze istruttorie richiedano che altri soggetti, all'interno delle Società del Gruppo, debbano essere messi a conoscenza del contenuto della segnalazione o della documentazione ad essa allegata, se nota e salvo espressa autorizzazione da parte dell'interessato, non sarà mai rivelata l'identità del segnalante, né saranno rivelati elementi che possano, anche indirettamente, consentire l'identificazione dello stesso.

## Segnalazioni anonime

I whistleblower sono incoraggiati a fornire la propria identità e i riferimenti di contatto per i dovuti approfondimenti, in quanto sarebbe estremamente complesso procedere con inchieste e indagini appropriate senza conoscere la fonte delle segnalazioni. Qualora il whistleblower volesse procedere in forma anonima, la segnalazione sarà presa in considerazione esclusivamente laddove adeguatamente circostanziata, resa con dovizia di particolari e dunque in grado di far emergere fatti e situazioni relazionandoli a contesti determinati.

## Tutela del whistleblower

M.PAVANI SEGNALAMENTO FERROVIARIO S.r.l. non tollera vessazioni né vittimizzazione di chiunque, in buona fede, segnali irregolarità rientranti nella politica di whistleblowing, avendone il sospetto o la certezza, e vietano qualsiasi atto di ritorsione o discriminazione, diretto o indiretto, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione. Tali atteggiamenti potranno dar luogo ad azioni disciplinari compreso il licenziamento. Il che significa anche che i dipendenti non devono temere che siano compromesse la continuità del rapporto di lavoro, o le loro opportunità di carriera futura, o di formazione per il solo fatto di avere segnalato una legittima preoccupazione, anche se la segnalazione si rivela non fondata.

## Denunce caluniose e autodenunce

Non è ammesso l'utilizzo improprio dei canali informativi, ad esempio per discredito dell'organizzazione o delle persone che ne fanno parte, per false segnalazioni, rimostranze di carattere personale del segnalante, o richieste che attengono alla disciplina del rapporto di lavoro, o ai rapporti col superiore gerarchico, o colleghi, per le quali occorre fare riferimento all'Ufficio Personale, o ai rappresentanti sindacali; in tali casi si darà luogo ad azioni disciplinari nei confronti del segnalante. La presente Politica, inoltre, non protegge dalle conseguenze dei propri comportamenti illeciti, nel valutare i quali si terrà conto dell'eventuale autodenuncia presentata prima che l'illecito sia scoperto autonomamente dalle indagini interne.

## Attivazione del canale informativo per la segnalazione

Per procedere ad una segnalazione è sufficiente accedere alla piattaforma informatica sviluppata su GlobalLeaks® attraverso il sito internet di M.PAVANI SEGNALAMENTO FERROVIARIO S.r.l., nella sezione “Whistleblowing”, e seguire gli step proposti. Come detto in precedenza la piattaforma garantisce la riservatezza riguardo all’identità del segnalante e ai contenuti della segnalazione, nonché l’eventuale anonimato. In alternativa, le segnalazioni possono essere inviate:

- a) per posta ordinaria, all’indirizzo **M.PAVANI SEGNALAMENTO FERROVIARIO S.r.l., via per Mirandola n. 24, 41033 Concordia sulla Secchia (MO)**, all’attenzione dell’organismo di Vigilanza;
- b) per posta elettronica, all’indirizzo [OdV@mpavani.com](mailto:OdV@mpavani.com) o [odv.mpavani@gmail.com](mailto:odv.mpavani@gmail.com)
- c) verbalmente, mediante dichiarazione rilasciata dal segnalante, in apposita audizione con l’Organismo di Vigilanza, riportata a verbale e sottoscritta dal segnalante.

### Evidenze oggettive

Benché non si richieda ai dipendenti di fornire prove incontrovertibili relative alle segnalazioni inoltrate, si richiede tuttavia di circostanziare con dovizia di particolari i fatti, relazionandoli a contesti determinati, così da dimostrare l’esistenza di ragioni sufficienti per procedere con gli approfondimenti dovuti.

### Gestione delle segnalazioni

Il destinatario del canale informativo è l’Organismo di Vigilanza, il quale ha il compito di esaminare e gestire le segnalazioni in arrivo, interfacciandosi con il whistleblower attraverso la piattaforma informatica e procedendo ai necessari approfondimenti. Il tipo di azione intrapresa sarà commisurata alla natura e alla gravità dei fatti segnalati e potrà comportare il coinvolgimento di altri uffici/funzioni e l’applicazione del sistema disciplinare adottato dall’organizzazione e delineato dai Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro applicati. Tutte le segnalazioni ricevute tramite i canali alternativi sono inoltrate all’Organismo di Vigilanza. Attraverso la piattaforma informatica, o il riferimento di contratto indicato dal segnalante, entro i termini stabiliti, il whistleblower è informato sugli esiti della segnalazione e sui risultati a cui gli approfondimenti condotti hanno portato; a titolo esemplificativo riceverà le seguenti informazioni:

- avviso di ricevuta della segnalazione;
- indicazione del trattamento che sarà attuato in materia;
- una stima del tempo necessario per la risposta finale;
- stato dell’indagine.

### Revisione della Politica

L’adeguatezza, l’attualità e l’aggiornamento della presente Politica è assicurata dalla Direzione aziendale.

Concordia sulla Secchia, 11 dicembre 2023

**Il Presidente**

---