PROCEDURA PER LA GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI INTERNE (C.D. "WHISTLEBLOWING")

Rev. 01 del 5.04.2025

Sommario

1. INTRODUZIONE 2
2. CHI PUO' FARE UNA SEGNALAZIONE E COSA PUO' ESSERE SEGNALATO 2
3. COME SI EFFETTUA UNA SEGNALAZIONE – CANALE INTERNO 4
4. GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI 6
5. TUTELA DEL SEGNALANTE E DEI SOGGETTI A ESSO ASSIMILATI 6
6. PROCEDURA E MOGC 9

PROCEDURA PER LA GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI INTERNE (C.D. "WHISTLEBLOWING")

Rev. 01 del 5.04.2025

1. INTRODUZIONE

1.1. Normativa e obiettivi

Con la direttiva UE 2019/1937 è stata rafforzata la normativa europea in materia di protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione, c.d. "*Whistelblowing*" ("**Direttiva**"). L'Italia ha recepito la direttiva con il Decreto legislativo 10/03/2023, n. 24 (il "**Decreto**"). A ottobre 2023, Confindustria ha inoltre diffuso un *paper* contenente una "*Guida Operativa per gli Enti Privati*" in materia di *Whistelblowing*.
Il Decreto introduce obblighi a carico di soggetti pubblici e privati ("**Enti**") per la gestione delle segnalazioni di illeciti provenienti da dipendenti, lavoratori subordinati, lavoratori autonomi, liberi professionisti, volontari, tirocinanti, azionisti e persone con funzione di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza e rappresentanza. In particolare, il Decreto obbliga gli Enti ad adottare un canale interno di segnalazione nel cui ambito sia tutelata l'identità di chi segnala ("**Segnalante**") e la cui gestione sia affidata ad un soggetto autonomo, dotato di specifiche competenze.
L'obiettivo della disciplina è incentivare l'emersione e la repressione di condotte illecite attraverso la protezione delle persone Segnalanti da ritorsioni e altre conseguenze negative a cui potrebbero essere esposte nel contesto lavorativo.
Latteria Noem ("**LN**") è un Ente soggetto alla nuova disciplina in quanto ha adottato un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D.lgs. 231/2001 ("**MOGC**").
Lo scopo della presente procedura ("**Procedura**") è fornire tutte le informazioni e le indicazioni per effettuare una segnalazione in modo corretto, nel rispetto di quanto previsto dal Decreto ("**Segnalazione**").

2. CHI PUO' FARE UNA SEGNALAZIONE E COSA PUO' ESSERE SEGNALATO

2.1. Segnalanti e persone equiparate.

Il Segnalante è la persona fisica che può fare una Segnalazione godendo delle tutele previste dal Decreto.
Ai sensi dell'art. 3 co. 3 del Decreto, possono essere Segnalanti le seguenti categorie di persone:

a) i lavoratori subordinati dell'Ente, ivi compresi i lavoratori il cui rapporto di lavoro è disciplinato dal decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, o dall'articolo 54-bis del decreto-legge 24 aprile 2017, n. 50, convertito, con modificazioni, dalla legge 21 giugno 2017, n. 96;

b) i lavoratori autonomi dell'Ente, ivi compresi quelli indicati al capo I della legge 22 maggio 2017, n. 81, nonché' i titolari di un rapporto di collaborazione di cui all'articolo 409 del codice di procedura civile e all'articolo 2 del decreto legislativo n. 81 del 2015, che svolgono la propria attività lavorativa presso soggetti del settore privato;

c) i lavoratori o i collaboratori dell'Ente che svolgono la propria attività lavorativa presso soggetti del settore privato che forniscono beni o servizi o che realizzano opere in favore di terzi;

d) i liberi professionisti e i consulenti in rapporto con l'Ente;

e) i volontari e i tirocinanti, retribuiti e non retribuiti, che prestano la propria attività presso soggetti del settore pubblico o del settore privato;

f) gli azionisti e le persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza dell'Ente, anche qualora tali funzioni siano esercitate in via di mero fatto;

Inoltre, ai sensi dell'art. 3 co. 4 del Decreto, la tutela prevista per i Segnalanti si applica anche se la Segnalazione, la denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o la divulgazione pubblica di informazioni avvenga nei seguenti casi:

a) quando il rapporto con l'Ente non è ancora iniziato, se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite durante il processo di selezione o in altre fasi precontrattuali;

b) durante il periodo di prova;

c) successivamente allo scioglimento del rapporto giuridico se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite nel corso del rapporto stesso;

L'art. 3, co. 5 del Decreto prevede poi che la tutela si applica anche alle seguenti persone:

- al facilitatore, cioè la 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;

- alle persone del medesimo contesto lavorativo del Segnalante, 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 del 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' agli enti che operano nel medesimo contesto lavorativo delle predette persone.

2.2. Che cosa può essere segnalato.

PROCEDURA PER LA GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI INTERNE (C.D. "WHISTLEBLOWING")

Rev. 01 del 5.04.2025

Con riferimento ad LN, in base all'art. 3 co. 2 l. b) del Decreto, la Segnalazione può riguardare **solo** informazioni sulle violazioni di cui all'articolo 2, comma 1, lettera a), numero 2, ovvero: comportamenti, atti od omissioni che ledono l'interesse o l'integrità dell'Ente privato e che consistono in:

- condotte illecite rilevanti ai sensi del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, o violazioni del MOGC.

Secondo l'art. 1 del Decreto, la Segnalazione può riguardare soltanto fatti e notizie che siano state apprese dal Segnalante nel "contesto lavorativo", cioè il contesto riguardante le attività lavorative o professionali, presenti o passate, svolte nell'ambito dei rapporti di cui all'articolo 3, commi 3 o 4, attraverso le quali, indipendentemente dalla natura di tali attività, una persona acquisisce informazioni sulle violazioni e nel cui ambito potrebbe rischiare di subire ritorsioni in caso di segnalazione o di divulgazione pubblica o di denuncia all'autorità giudiziaria o contabile ("**Contesto Lavorativo**").

Sempre secondo l'art. 1 del Decreto, **non sono considerate segnalazioni** e quindi non sono soggette alle tutele del Decreto, le seguenti ipotesi:

- **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**, ovvero inerenti ai propri rapporti di lavoro o di impiego con le figure gerarchicamente sovraordinate;

- **segnalazioni di violazioni laddove già disciplinate in via obbligatoria dagli atti dell'Unione europea o nazionali indicati nella parte II dell'allegato al Decreto** ovvero da quelli nazionali che costituiscono **attuazione degli atti dell'Unione europea indicati nella parte II dell'allegato alla direttiva (UE) 2019/1937,** seppur non indicati nella parte II dell'allegato al Decreto;

- **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.

3. COME SI EFFETTUA UNA SEGNALAZIONE – CANALE INTERNO

3.1. Requisiti e contenuto della Segnalazione

Per poter essere una considerata una Segnalazione in base al Decreto, questa deve avere certi **requisiti e contenuti**:

i. deve consistere in informazioni, compresi i fondati sospetti, su **violazioni già commesse o non ancora commesse** (ma che, sulla base di elementi concreti, potrebbero esserlo), nonché su **condotte volte ad occultarle** (es. occultamento o distruzione di prove);

ii. deve trattare di comportamenti, atti od omissioni di cui il segnalante o il denunciante sia venuto a conoscenza nel Contesto Lavorativo;

iii. deve avere un contenuto, preciso e circostanziato per consentire la valutazione dei fatti da parte dei soggetti competenti a ricevere e gestire le segnalazioni; in particolare, è necessario che risultino **chiari i seguenti elementi essenziali della segnalazione**, anche ai fini del vaglio di ammissibilità:

a) dati identificativi della persona segnalante (nome, cognome, luogo e data di nascita), nonché un recapito a cui comunicare i successivi aggiornamenti;

b) le circostanze di tempo e di luogo in cui si è verificato il fatto oggetto della segnalazione e, quindi, una **descrizione dei fatti oggetto della Segnalazione**, specificando i dettagli relativi alle notizie circostanziali e ove presenti anche le modalità con cui si è venuto a conoscenza dei fatti oggetto della segnalazione;

c) le **generalità o altri elementi che consentano di identificare il soggetto cui attribuire i fatti segnalati**.

Per agevolare la corretta compilazione di una Segnalazione, è possibile utilizzare un apposito formulario, disponibile **qui.**

3.1.1. Modalità di invio delle Segnalazioni

LN ha istituito un canale interno di segnalazione. Ogni segnalazione dovrà essere trasmessa al gestore della Segnalazione ("**Gestore**"), coincidente con l'Organismo di Vigilanza monocratico nominato a seguito dell'adozione del MOGC ("**ODV**").

Ogni Segnalazione può essere effettuata in due modalità:

1) **forma orale**, richiedendo un incontro diretto con il Gestore che dovrà fissarlo entro 15 giorni di calendario dalla richiesta, salvo che, secondo ragionevolezza, in considerazione del contenuto della Segnalazione, non debba essere fissato prima;

2) **in forma scritta**: tramite l'invio di una raccomandata A/R al Gestore, con le seguenti modalità: la Segnalazione dovrà essere formata con due buste chiuse, includendo, nella prima, i dati identificativi del segnalante, unitamente a un documento di identità; nella seconda, l'oggetto della segnalazione; entrambe le buste dovranno poi essere inserite in una terza busta riportando, all'esterno, la dicitura "riservata al gestore della segnalazione".

.
Come previsto nel MOGC, l'ODV è stato designato nell'avv.to Fabio Pasquale Antonio Salvatore iscritto presso l'Ordine degli Avvocati di Bolzano, C.F. SLVFPS85E26G942P, avente i seguenti recapiti:

- telefono fisso: 0471-971197;

- indirizzo: 39100- Bolzano, Piazza della Mostra n. 2, presso Hager & Partners

4. GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI

4.1.1. Ricezione

Il Gestore rilascia al Segnalante l'avviso di ricevimento entro **sette giorni dalla presentazione della Segnalazione**, al recapito fornito dal Segnalante.
Eventuali **segnalazioni anonime** potranno essere prese in considerazione solo se puntuali, circostanziate e supportate da idonea documentazione.
Il Gestore **verifica la sussistenza dei requisiti di validità della Segnalazione** (cfr. precedente par. 3.1), se il Segnalante sia un soggetto legittimato a effettuare la Segnalazione e se la Segnalazione riguarda un fatto rientrante nel campo di applicazione del Decreto (cfr. precedente par. 2).

Successivamente, il Gestore verifica il contenuto della Segnalazione. Se la Segnalazione è valida ed ha i requisiti previsti dal Decreto, il Gestore avvia l'istruttoria interna sui fatti e sulle condotte segnalate al fine di valutarne la fondatezza.

Una volta completata l'attività di accertamento, il Gestore può:

● archiviare la segnalazione perché infondata, motivandone le ragioni;

● dichiarare fondata la segnalazione e rivolgersi agli organi/funzioni interne competenti per i relativi seguiti (es. il management aziendale, Direttore Generale, ufficio legale o risorse umane).

4.1.2. Riscontro al segnalante

Il Decreto dispone che il Gestore debba fornire un riscontro al segnalante **entro tre mesi dalla data di avviso di ricevimento o - in mancanza di tale avviso - entro tre mesi dalla data di scadenza del termine di sette giorni per tale avviso**.

Pertanto, alla scadenza dei tre mesi, il Gestore può comunicare al segnalante:

- l'avvenuta archiviazione della segnalazione, motivandone le ragioni;
- l'avvenuto accertamento della fondatezza della segnalazione e la sua trasmissione agli
- organi interni competenti;
- l'attività svolta fino a questo momento e/o l'attività che intende svolgere.

5. TUTELA DEL SEGNALANTE E DEI SOGGETTI A ESSO ASSIMILATI

5.1.1. Riservatezza dell'identità del Segnalante

La Procedura garantisce la riservatezza dell'identità del Segnalante e di ogni altra informazione, inclusa l'eventuale documentazione allegata, dalla quale possa direttamente o indirettamente risalire

all'identità del *whistleblower*. La medesima garanzia è prevista in favore delle persone coinvolte e/o menzionate nella segnalazione (cfr. precedente par. 2.1)

L'obbligo di riservatezza riguarda il Gestore e chiunque sia coinvolto dal Gestore in fase di istruttoria sulla Segnalazione.

Nell'ambito del procedimento disciplinare attivato dall'ente contro il presunto autore della condotta segnalata, **l'identità del 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 invece la contestazione sia fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione e l'identità del Segnalante risulti indispensabile alla difesa del soggetto cui è stato contestato l'addebito disciplinare o della persona comunque coinvolta nella segnalazione, **quest'ultima sarà utilizzabile ai fini del procedimento disciplinare solo previo consenso espresso della persona Segnalante alla rivelazione della propria identità**.

Qualora il soggetto Segnalante neghi il proprio consenso, la Segnalazione non potrà essere utilizzata nel procedimento disciplinare che, quindi, non potrà essere avviato o proseguito in assenza di elementi ulteriori sui quali fondare la contestazione.

5.1.2. Il divieto e la protezione contro le ritorsioni

È vietata ogni forma di ritorsione nei confronti del Segnalante, intesa come qualsiasi comportamento, atto od omissione, anche solo tentato o minacciato, che si verifichi nel contesto lavorativo e che determini – in via diretta o indiretta – un danno ingiusto ai soggetti tutelati.
Per esempio, sono considerati atti di ritorsione:

- il licenziamento, la sospensione o misure equivalenti;
- la retrocessione di grado o la mancata promozione;
- il mutamento di funzioni, il cambiamento del luogo di lavoro, la riduzione dello stipendio, la
- modifica dell'orario di lavoro;
- la sospensione della formazione o qualsiasi restrizione dell'accesso alla stessa;
- le note di merito negative o le referenze negative;
- l'adozione di misure disciplinari o di altra sanzione, anche pecuniaria;
- la coercizione, l'intimidazione, le molestie o l'ostracismo;
- la discriminazione o comunque il trattamento sfavorevole;
- 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;
- il mancato rinnovo o la risoluzione anticipata di un contratto di lavoro a termine;
- 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;
- 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;

- la conclusione anticipata o l'annullamento del contratto di fornitura di beni o servizi;
- l'annullamento di una licenza o di un permesso;
- la richiesta di sottoposizione ad accertamenti psichiatrici o medici.

Gli atti ritorsivi adottati in violazione di tale divieto sono nulli.

La stessa tutela si applica anche nei confronti dei facilitatori e degli altri soggetti assimilati al Segnalante.

Come illustrato anche ai precedenti paragrafi, la tutela si applica alla seguenti condizioni:

- che il segnalante/denunciante al momento della segnalazione o della denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o della divulgazione pubblica avesse "fondato motivo" di ritenere le informazioni veritiere e rientranti nel perimetro applicativo della disciplina;

- che la segnalazione, denuncia o divulgazione sia stata effettuata secondo la disciplina prevista dal Decreto.

In sintesi, il Segnalante è tenuto a valutare correttamente, prima di effettuare una Segnalazione, i fatti che potrebbero comportare violazioni o condotte illecite, nonché a considerare se tali fatti si basano su **elementi concreti o meno**.

Il Segnalante perde la protezione:

- qualora sia accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale del Segnalante per i **reati di diffamazione o di calunnia o nel caso in cui tali reati siano commessi con la denuncia all'autorità** giudiziaria o contabile;

- in caso di responsabilità civile per lo stesso titolo per dolo o colpa grave.

In entrambe le ipotesi alla persona Segnalante o denunciante verrà irrogata una **sanzione disciplinare**.

Infine, si ricorda che, come già detto, di fronte a una **segnalazione anonima**, il Decreto prevede che la **tutela è assicurata qualora la persona segnalante sia stata successivamente identificata o la sua identità si sia palesata soltanto in un secondo momento**.

5.1.3. Limitazioni di responsabilità per il segnalante

Il Segnalante non sarà chiamato a rispondere né penalmente, né in sede civile e amministrativa:

• di rivelazione e utilizzazione del segreto d'ufficio (art. 326 c.p.);
• di rivelazione del segreto professionale (art. 622 c.p.);
• di rivelazione dei segreti scientifici e industriali (art. 623 c.p.);
• di violazione del dovere di fedeltà e di lealtà (art. 2105 c.c.);
• di violazione delle disposizioni relative alla tutela del diritto d'autore;

• di violazione delle disposizioni relative alla protezione dei dati personali;
• di rivelazione o diffusione di informazioni sulle violazioni che offendono la reputazione della persona coinvolta.

Le citate limitazioni di responsabilità operano a due condizioni:

1- Al momento della rivelazione o della diffusione vi siano **fondati motivi** per ritenere che le informazioni siano necessarie per svelare la violazione oggetto di segnalazione;

2- La Segnalazione sia effettuata nel **rispetto delle condizioni previste dal Decreto** per beneficiare della tutela contro le ritorsioni (fondati motivi per ritenere veritieri i fatti segnalati, la violazione sia tra quelle segnalabili e siano rispettate le modalità e le condizioni di accesso alla segnalazione).

5.1.4. Rinunce e transazioni

Il Decreto vieta, in generale, rinunce e transazioni dei diritti e dei mezzi di tutela dallo stesso previsti, a meno che non avvengano in particolari condizioni.
Tuttavia, è consentito al Segnalante e agli altri soggetti tutelati, di poter rinunciare ai propri diritti e mezzi di tutela o farne oggetto di transazione, solo se ciò avviene nelle sedi protette e, quindi, dinanzi ad un giudice, a seguito di tentativo obbligatorio di conciliazione, o di accordi di mediazione e conciliazione predisposti in sede sindacale o davanti agli organi di certificazione.

6. PROCEDURA E MOGC

La presente Procedura costituisce parte integrante e sostanziale del MOGC adottato da LN.