

 <b>Cantina Sociale Ormelle</b> Società Agricola per Azioni <b>1958</b>	231.P.01	<h1>WHISTLEBLOWING</h1>	REV. 01
	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS. 231/2001		

Tabella delle revisioni/aggiornamenti del presente documento		
Rev.	Data	Descrizione modifiche ed aggiornamenti
00	28/01/2021	Prima emissione
01	07/02/2024	revisione

## 1. Normativa di riferimento

Il Whistleblowing è un istituto pensato per tutelare i soggetti che segnalano illeciti, reati o irregolarità, verificate nel contesto lavorativo e che pregiudichino l'interesse e/o l'integrità dell'Organizzazione. Sono, quindi, ricomprese "tutte quelle situazioni in cui si vanifica l'oggetto o le finalità delle attività poste in essere nel privato per la piena realizzazione delle finalità pubbliche, che ne devino gli scopi o che ne minino il corretto agire". Le segnalazioni aventi altro oggetto e per quali non viene richiesta la tutela di riservatezza accordata dalla normativa Whistleblowing saranno trattate come segnalazioni ordinarie.

Nel settore privato, il primo testo normativo di riferimento si rinviene nella Legge 179/2017 che ha imposto alle società del settore privato provviste di modelli organizzativi ex D.lgs. 231/2001 di dotarsi di appositi canali di segnalazione di condotte illecite.

Col Decreto Legislativo 24/2023, l'Italia ha poi recepito la Direttiva europea 2019/1937, riguardante la protezione degli informatori (cd. Whistleblower/Segnalante).

Nella redazione del presente atto si è, inoltre, tenuto conto:

- delle Linee Guida ANAC, approvate con delibera n. 311 del 12.7.23;
- della Guida operativa per gli enti privati, emessa da Confindustria, ottobre 2023.

## 2. Scopo della procedura

Il presente documento si propone di disciplinare il **processo di inoltro, ricezione, analisi e trattamento delle Segnalazioni**, da chiunque inviate o trasmesse, anche in forma anonima.

Tali Segnalazioni riguardano, in particolare, comunicazioni di condotte illecite rilevanti ai sensi del D. Lgs. 231/2001 e/o violazioni del Modello adottato da Cantina Sociale Ormelle sia pure non costituenti reato, delle relative procedure e di prescrizioni del Codice del Codice Etico.

## 3. Ambito di applicazione soggettivo

Destinatari della presente procedura sono

- i lavoratori subordinati
- i lavoratori autonomi (con contratto disciplinato dal Titolo III, del Libro V, del Codice civile)
- i titolari di un rapporto di collaborazione di cui all'art. 409 del codice di procedura civile
- titolari di un rapporto di collaborazione di cui all'art. 2 del d.lgs. n. 81/2015
- collaboratori, liberi professionisti e consulenti

- volontari e tirocinanti, retribuiti e non retribuiti
- soci/presidente/consiglieri e persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza rappresentanza, anche quando le funzioni siano esercitate in via di mero fatto

I segnalanti possono effettuare la segnalazione non solo quando il rapporto giuridico con la Società è in corso, ma anche quando il rapporto non è ancora iniziato - e siano, ad esempio, venuti a conoscenza delle informazioni sulle violazioni durante il processo di selezione o la fase precontrattuale - oppure durante lo svolgimento del periodo di prova o ancora successivamente allo scioglimento del rapporto lavorativo, per quanto attiene alle informazioni acquisite nel corso del rapporto.

## 4. Oggetto della segnalazione

Oggetto della segnalazione sono i comportamenti - attivi od omissivi - che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'Ente, quali

- condotte illecite rilevanti ai fini del MOG231;
- violazioni del MOG231 dei relativi protocolli e del Codice etico.

Sono escluse dall'ambito di applicazione della disciplina le segnalazioni

- legate ad un interesse personale del segnalante. Sono quindi escluse, ad esempio, le segnalazioni riguardanti vertenze di lavoro, discriminazioni tra colleghi, conflitti interpersonali tra la persona segnalante ed un altro lavoratore o con i superiori gerarchici, segnalazioni relative a trattamenti di dati effettuati nel contesto del rapporto individuale di lavoro
- in materia di sicurezza e difesa nazionale
- relative a violazioni già regolamentate in via obbligatoria in alcuni settori speciali (servizi finanziari, prevenzione riciclaggio, terrorismo, sicurezza nei trasporti, tutela dell'ambiente)

Quanto al contenuto delle segnalazioni, le stesse devono essere adeguatamente dettagliate e circostanziate.

In particolare, ai fini dell'ammissibilità, le segnalazioni, devono contenere i seguenti elementi essenziali:

- i dati identificativi del segnalante (nome, cognome, luogo e data di nascita)
- la descrizione del fatto oggetto di segnalazione
- le circostanze di tempo e luogo in cui si è verificato il fatto oggetto di segnalazione
- le generalità del soggetto cui si riferisce la segnalazione
- eventualmente, le modalità con cui si è venuto a conoscenza del fatto oggetto di segnalazione

## 5. Obbligo di riservatezza e forme di tutela

### 5.1. Obbligo di riservatezza

L'obbligo di riservatezza riguarda

qualsiasi informazione dalla quale possa evincersi, direttamente o indirettamente, l'identità del Segnalante, del facilitatore, della/e persona/e coinvolta/e nonché dei soggetti menzionati nella segnalazione;

il contenuto della segnalazione nonché  
la relativa documentazione.

Il concetto di riservatezza dell'identità del segnalante deve essere ben distinto dall'anonimato. Le segnalazioni anonime non sono considerate whistleblowing, fatte salve le tutele previste, in caso di rivelazione dell'identità del Segnalante.

L'obbligo di tutelare la riservatezza impone che un eventuale disvelamento dell'identità della persona segnalante a persone diverse da quelle competenti a ricevere o a dare seguito alle segnalazioni avvenga sempre con il consenso espresso della stessa.

### 5.2. Obblighi di riservatezza sull'identità del whistleblower e sottrazione al diritto di accesso della segnalazione

L'identità della persona segnalante e qualsiasi altra informazione da cui possa evincersi, direttamente o indirettamente, tale identità non potranno essere rivelate senza il consenso espresso della stessa persona segnalante a persone diverse da quelle competenti a ricevere o a dare seguito alle segnalazioni. Nell'ambito del procedimento penale, l'identità del segnalante è tutelata nelle modalità stabilite dal codice di procedura penale.

Nell'ambito del procedimento disciplinare l'identità del segnalante non potrà essere rivelata, ove la contestazione dell'addebito disciplinare sia fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla segnalazione, anche se conseguenti alla stessa.

Può accadere che la rivelazione dell'identità del segnalante sia indispensabile ai fini della difesa dell'incolpato; questo si verifica quando la contestazione in sede disciplinare sia fondata esclusivamente sulle informazioni contenute nella segnalazione. In questo caso, la segnalazione sarà utilizzabile solo in presenza del consenso libero ed esplicito del segnalante a rivelare la sua identità, consenso reso o acquisito in forma scritta (senza, comunque, nessuna conseguenza in capo al segnalante per la scelta effettuata, anche nel caso di rifiuto a rivelare la propria identità).

### 5.3 Divieto di atti discriminatori o di ritorsione

È severamente vietata l'adozione di qualsivoglia forma di ritorsione, coercizione o discriminazione, diretta o indiretta, avente effetti sulle condizioni di lavoro e sulla persona del lavoratore, in particolare per motivi collegati direttamente o indirettamente alla denuncia.

Nell'ipotesi di adozione di misure ritenute ritorsive, anche solo tentate o minacciate, il Segnalante potrà segnalarlo esclusivamente all'ANAC a cui è affidato il compito di accertare se esse siano conseguenti alla segnalazione effettuata. Gli atti discriminatori o ritorsivi adottati sono nulli.

### 5.4. Rivelazione di notizie coperte dall'obbligo di segreto d'ufficio, aziendale, professionale, scientifico e industriale da parte del whistleblower

La segnalazione/denuncia del Whistleblower costituisce giusta causa di rivelazione di notizie coperte dall'obbligo di segreto di cui agli articoli 326 (Rivelazione ed utilizzazione di segreti di

ufficio), 622 (Rivelazione di segreto professionale) e 623 (Rivelazione di segreti scientifici o industriali) del codice penale e all'articolo 2105 del codice civile (Obbligo di fedeltà).

Sono fatti salvi gli obblighi del professionista in tema di rispetto del segreto professionale.

### 5.5. Responsabilità del Whistleblower

I segnalati godono dei diritti di difesa normativamente o contrattualmente previsti in ogni procedimento disciplinare o giudiziale che consegue alla segnalazione. In particolare, possono far valere la responsabilità penale del segnalante per i reati di calunnia o diffamazione o comunque per reati commessi con la segnalazione e/o la sua responsabilità civile, per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave. Le tutele del segnalante non sono garantite nei casi in cui sia accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale o civile di cui sopra. In tal caso alla persona segnalante o denunciante è irrogata una sanzione disciplinare.

## 6. Modalità di segnalazione

La gestione delle Segnalazioni è attribuita

- ad un componente dell'Organismo di Vigilanza collegiale/all' Organismo di Vigilanza monocratico
- al presidente del Collegio sindacale, nel caso in cui il componente interno dell'Organismo di Vigilanza/l'Organismo di Vigilanza monocratico sia in conflitto di interessi, poiché coinvolto o interessato della segnalazione.

Le segnalazioni debbono essere adeguatamente dettagliate e circostanziate; a tal fine, la Segnalazione deve contenere i seguenti elementi:

- generalità del soggetto che effettua la segnalazione, con indicazione della posizione o funzione svolta nell'ambito dell'azienda
- chiara e completa descrizione dei fatti oggetto di segnalazione
- circostanze di tempo e di luogo in cui sono stati commessi
- generalità o altri elementi (come la qualifica e il servizio in cui svolge l'attività) che consentano di identificare il soggetto/i che ha/hanno posto/i in essere i fatti segnalati
- indicazione di eventuali altri soggetti che possono riferire sui fatti oggetto di segnalazione
- indicazione di eventuali documenti che possono confermare la fondatezza di tali fatti
- ogni altra informazione utile alla verifica dei fatti segnalati.

Le segnalazioni possono essere effettuate, eventualmente utilizzando l'apposito modello 231.M.01:

- a) attraverso la piattaforma on line raggiungibile attraverso il link [www.cantinaormelle/whistleblowing.it](http://www.cantinaormelle/whistleblowing.it);

oppure

- b) a mezzo lettera raccomandata all'indirizzo

**Organismo di Vigilanza**

c/o Cantina Sociale Ormelle s.c.a.

Via Roma, 2

31024 Ormelle (TV)

oppure

- c) richiedendo un incontro diretto col Gestore all'indirizzo email [odv@cantinaormelle.it](mailto:odv@cantinaormelle.it) (o all'indirizzo [ettcont@tin.it](mailto:ettcont@tin.it) in caso di conflitto di interessi del primo).

Il sito della società non rileva in alcun modo, diretto o indiretto, informazioni sul segnalante e sulla modalità di accesso (ad esempio, server, indirizzo IP), garantendo la riservatezza del segnalante.

## 7. Modalità di gestione della segnalazione

### Acquisizione della segnalazione

Entro massimo sette giorni dall'acquisizione della segnalazione, il Gestore avvisa il segnalante dell'avvenuta ricezione della segnalazione.

### Procedibilità della segnalazione

Il Gestore della segnalazione verifica la sussistenza dei presupposti soggettivi ed oggettivi, ossia la legittimazione del Segnalante a presentare la segnalazione nonché la corrispondenza della segnalazione all'ambito di applicazione della disciplina.

Il Gestore della segnalazione darà opportuno e motivato riscontro circa la "non procedibilità" della segnalazione, richiedendo, se opportuno e necessario, ulteriori elementi ed approfondimenti, per poi procedere all'archiviazione della stessa nel caso in cui si dovesse confermare la non procedibilità.

### Ammissibilità della segnalazione

Ai fini dell'ammissibilità, il Gestore della segnalazione verifica la sussistenza dei requisiti essenziali, quindi, le circostanze di tempo e luogo, le generalità o altri elementi che consentano di identificare il soggetto cui attribuire i fatti segnalati (per una puntuale indicazione dei requisiti si rinvia al paragrafo 6).

Qualora, a conclusione della fase di analisi preliminare, emergesse:

- la mancanza di dati che costituiscono gli elementi essenziali della segnalazione;
- la manifesta infondatezza, per l'assenza di elementi di fatto riconducibili alle violazioni tipizzate dal legislatore;
- un contenuto generico della segnalazione tale da non consentire la comprensione dei fatti segnalati;
- la trasmissione di documentazione non appropriata o inconferente o che non sia accompagnata da una segnalazione vera e propria

la segnalazione verrà ritenuta inammissibile.

Il Gestore della segnalazione darà opportuno e motivato riscontro circa l'"inammissibilità" della segnalazione, richiedendo, se opportuno e necessario, ulteriori elementi ed approfondimenti, per poi procedere all'archiviazione.

Qualora la segnalazione fosse palesemente infondata oppure effettuata per scopi diversi da quelli indicati dalla presente procedura, con dolo o colpa grave, l'Organizzazione assume gli opportuni provvedimenti.

### Istruttoria

Una volta valutata l'ammissibilità della segnalazione, si dà avvio all'istruttoria interna sui fatti e sulle condotte segnalate per valutare la sussistenza degli stessi.

Si procederà con verifiche, analisi e valutazioni specifiche circa la fondatezza dei fatti segnalati, al fine di formulare eventuali raccomandazioni in merito all'adozione delle necessarie azioni correttive sulle aree e processi aziendali interessati, nell'ottica di rafforzare il sistema di controllo interno.

Si potrà:

- a) chiedere chiarimenti, elementi integrativi, documenti e informazioni al Segnalante, tramite il canale interno a ciò dedicato;
- b) avviare analisi specifiche, eventualmente coinvolgendo le funzioni aziendali interessate alla segnalazione, mediante audit, interviste, analisi documentale, sopralluoghi, consulenze tecniche, ricerche su database pubblici, verifiche sulle dotazioni aziendali, etc...
- c) avvalersi, se necessario, di esperti o periti esterni alla Società.

Esperita l'attività istruttoria, in presenza di elementi di manifesta infondatezza della segnalazione, ne sarà disposta l'archiviazione con adeguata motivazione.

Laddove, invece, si ravvisi la fondatezza della segnalazione è opportuno rivolgersi immediatamente agli organi preposti interni o enti/istituzioni esterni, secondo le relative competenze.

Il coinvolgimento dei primi potrà essere volto a:

- a) relazionare il management responsabile della funzione interessata dalla segnalazione circa l'eventuale "action plan" necessario per l'attuazione delle procedure di controllo del caso, garantendo, altresì, il monitoraggio dell'attuazione delle relative attività di implementazione poste in essere;
- b) concordare con le Funzioni interessate eventuali iniziative da intraprendere a tutela degli interessi della Società (ad es. azioni giudiziarie, sospensione/cancellazione di fornitori),
- c) richiedere l'avvio di un procedimento disciplinare nei confronti del Segnalante, nel caso di segnalazioni in relazione alle quali siano accertate la malafede e/o l'intento meramente diffamatorio

## Conclusione del processo

Il Gestore della segnalazione fornirà riscontro al Segnalante entro massimo tre mesi dalla data di avviso di ricevimento o, in mancanza, dalla data di scadenza del termine di sette giorni per tale avviso.

Tale termine può essere prorogato in presenza di fattispecie che richiedano un tempo maggiore per lo svolgimento delle opportune verifiche.

Il riscontro al Segnalante potrà consistere:

- nella comunicazione dell'archiviazione, con relativa motivazione;
- nell'avvenuto accertamento della fondatezza della segnalazione e la sua trasmissione agli organi competenti (es. management aziendale);
- nel report delle attività svolte fino a quel momento e/o delle attività che intende svolgere ulteriormente.

In tal caso si comunicherà che verrà dato successivo avviso circa l'esito finale.

Si precisa che il Gestore delle segnalazioni redigerà un aggiornamento periodico (annuale) sull'attività complessiva effettuata, da inoltrare all'organo direttivo, avendo cura di depurare ogni dato personale trattato.

## 8. Eventuale procedimento disciplinare nei confronti del segnalato: ricadute sulla riservatezza circa l'identità del segnalante

Nell'eventualità di un procedimento disciplinare a carico del segnalato, l'identità del segnalante potrà essere rivelata al responsabile della funzione aziendale titolare dei procedimenti disciplinari e/o al segnalato solo nei casi in cui:

- vi sia il consenso espresso del segnalante;

oppure

- la contestazione dell'addebito disciplinare risulti fondata unicamente sulla segnalazione, e la conoscenza dell'identità del segnalante risulti assolutamente indispensabile alla difesa dell'incolpato, come da quest'ultimo richiesto e motivato per iscritto.

In tale ultima circostanza, e cioè quando la contestazione dell'addebito disciplinare risulti fondata unicamente sulla Segnalazione, sono posti in capo al responsabile della funzione aziendale titolare dei procedimenti disciplinari:

1) l'obbligo di valutare la richiesta dell'interessato/segnalato e se ricorra la condizione di assoluta indispensabilità della conoscenza del nominativo del Segnalante ai fini della difesa;

2) l'obbligo, nel caso in cui ritenga fondata la richiesta dell'interessato, di avanzare richiesta motivata al Gestore contenente un'esposizione chiara e precisa delle ragioni per le quali risulti indispensabile la conoscenza dell'identità del segnalante;

3) lo stesso dovere di riservatezza, circa l'identità del segnalante, cui è tenuto il Gestore.

## 9. Altre ipotesi di rivelazione dell'identità del Segnalante

Ad eccezione di quanto sopra specificato per il caso di procedimento disciplinare nei confronti del segnalato e dei casi in cui si configuri una responsabilità del Segnalante (a titolo di calunnia o di diffamazione ai sensi delle disposizioni del codice penale o dell'art. 2043 c.c.) nonché delle ipotesi in cui la riservatezza non sia opponibile per legge (come per es. indagini penali, tributarie o amministrative, ispezioni di organi di controllo), l'identità del Segnalante verrà protetta in ogni fase successiva alla segnalazione: pertanto, fatte salve le eccezioni di cui sopra, è vietata la rivelazione dell'identità del segnalante 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.

## 10. Divieto di discriminazione nei confronti del whistleblower

Nei confronti del dipendente che effettua una Segnalazione ai sensi della presente procedura non è consentita né tollerata alcuna forma di ritorsione o misura discriminatoria, diretta o indiretta, avente effetti sulle condizioni di lavoro per motivi collegati direttamente o indirettamente alla denuncia.

Per misure discriminatorie si intendono le azioni disciplinari ingiustificate, le molestie sul luogo di lavoro ed ogni altra forma di ritorsione che determini condizioni di lavoro intollerabili.

## 11. Responsabilità del whistleblower

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

## 12. Informativa privacy ai sensi dell'art. 13 D. Lgs. 196/2003 e del D. Lgs. 101/2018 – REG. EU. 2016/679

Cantina Sociale Ormelle, titolare del trattamento dei dati personali, ai sensi dell'art. 13 del D.lgs. 196/2003 rende noto che i dati personali acquisiti contestualmente alle segnalazioni pervenute al Gestore saranno trattati esclusivamente per le seguenti finalità

- per finalità connesse al rispetto degli obblighi derivanti dalla normativa in materia Whistleblowing di cui al D. Lgs. 24/2023
- finalità basata sull'esplicito consenso per la trattazione integrale della segnalazione orale non registrata, in caso di incontro diretto

Ai sensi dell'art. 7 del D. Lgs. 196/2003, il Segnalante potrà esercitare i seguenti diritti:

- ottenere indicazione dell'origine dei propri dati nonché delle finalità e modalità del trattamento, della logica applicata in caso di trattamento effettuato con l'ausilio di strumenti elettronici, degli estremi identificativi del titolare e dei responsabili nonché dei soggetti o delle categorie di soggetti ai quali i dati personali potranno essere comunicati;
- ottenere l'aggiornamento, la rettificazione ovvero, quando ne ha interesse, l'integrazione dei dati; la cancellazione, la trasformazione in forma anonima o il blocco dei dati trattati in violazione di legge, compresi quelli di cui non è necessaria la conservazione in relazione agli scopi per i quali i dati sono stati raccolti o successivamente trattati; l'attestazione delle operazioni che sono state portate a conoscenza di terzi, anche per quanto riguarda il loro contenuto; di coloro ai quali i dati sono stati comunicati o diffusi, eccettuato il caso in cui tale adempimento si riveli impossibile o comporti un impiego di mezzi manifestamente sproporzionato rispetto al diritto tutelato;
- opporsi, in tutto o in parte, per motivi legittimi al trattamento dei dati personali che lo riguardano, ancorché pertinenti allo scopo della raccolta.

Per l'esercizio dei suddetti diritti, il Segnalante potrà rivolgersi direttamente al Gestore, responsabile del trattamento a ciò designato dal Titolare ai sensi dell'art. 28 del GDPR 2016/679 con le modalità descritte al paragrafo 6.

## 13. Archiviazione della documentazione

Il Gestore è tenuto a documentare, mediante la conservazione di documenti informatici e/o cartacei, la gestione delle segnalazioni ricevute, al fine di garantire la completa tracciabilità degli interventi intrapresi per l'adempimento delle sue funzioni istituzionali.

I documenti in formato elettronico sono conservati in una directory protetta da credenziali di autenticazione conosciute dal gestore ovvero dai soggetti espressamente autorizzati.

I documenti cartacei sono archiviati presso un luogo identificato il cui accesso è consentito al gestore ovvero ai soggetti espressamente autorizzati.

La documentazione verrà conservata 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.



## 14. Formazione ed informazione

Cantina di Ormelle adempie all'obbligo informativo nei confronti del potenziale Segnalante mediante:

- circolare informativa sull'adozione del canale interno di segnalazione e suo utilizzo, con rinvio alla procedura Whistleblowing
- inserimento di specifiche clausole all'interno dei contratti destinati a collaboratori, liberi professionisti, consulenti, lavoratori autonomi, titolari di un rapporto di collaborazione di cui all'art. 409 codice di procedura civile, titolari di un rapporto di collaborazione di cui all'art. 2 del d.lgs. n. 81/2015
- esposizione della circolare informativa e della procedura Whistleblowing nelle bacheche aziendali
- pubblicazione della procedura Whistleblowing sul sito web aziendale

Il Gestore della segnalazione nominato garantisce di adempiere agli obblighi formativi, previsti dalla normativa, condizione necessaria per lo svolgimento di detto incarico.