

INFORMATIVA WHISTLEBLOWING

1) COSA PREVEDE IL D. LGS. 24/2023 (C.D. NORMATIVA SUL WHISTLEBLOWING)?

Il D. Lgs 24/2023, nel recepire le indicazioni della Direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2019, intende garantire la protezione dei soggetti che effettuano segnalazioni di comportamenti illeciti (cd. violazioni) - sia in termini di riservatezza che di tutela da ritorsioni - in quanto, con la segnalazione delle violazioni, tali soggetti contribuiscono all'emersione di situazioni pregiudizievoli per l'Amministrazione o Ente di appartenenza e, di riflesso, per l'interesse pubblico o privato.

2) CHI PUO' EFFETTUARE LA SEGNALAZIONE?

Il segnalante (cd. whistleblower) è la persona fisica che effettua la segnalazione di informazioni sulle violazioni, acquisite nell'ambito del proprio contesto lavorativo: si intendono, pertanto, oltre ai dipendenti, anche i lavoratori autonomi, liberi professionisti e consulenti, i collaboratori esterni, i tirocinanti retribuiti e non, i membri degli organi di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza.

In virtù di quanto sopra, per effettuare una segnalazione è necessario che vi sia una relazione qualificata tra il segnalante e l'ente, nel quale il primo opera in virtù di attività lavorative o professionali, presenti o anche passate, in quanto già cessate.

3) QUALE CONTENUTO DEVE AVERE LA SEGNALAZIONE?

La **segnalazione** deve avere ad oggetto la descrizione di comportamenti illeciti che comportino la violazione di normative nazionali e dell'Unione europea che ledono

l'interesse pubblico o privato, commesse nell'ambito dell'ente con cui il segnalante o denunciante intrattiene uno di rapporti giuridici qualificati considerati dal legislatore.

La tipologia di comportamenti illeciti, atti, comportamenti o omissioni, che possono essere oggetto della stessa, sono normativamente indicati all'art. 2 lett. a) del D.Lgs. 24/2023.

È indispensabile che la segnalazione sia il più possibile circostanziata al fine di consentire la corretta analisi da parte dei soggetti competenti a ricevere e gestire le segnalazioni ("**Gestore della segnalazione**"); pertanto, la segnalazione deve contenere:

- le circostanze di tempo e di luogo in cui si è verificato il fatto oggetto della segnalazione;
- la descrizione del fatto;
- le generalità o altri elementi che consentano di identificare il soggetto cui attribuire i fatti segnalati.

In assenza degli elementi sopra indicati, la segnalazione viene archiviata dal Gestore della segnalazione per mancanza dei dati che costituiscono gli elementi essenziali della segnalazione stessa.

4) COME SI EFFETTUA LA SEGNALAZIONE?

La segnalazione può essere effettuata:

- tramite il "**canale interno**" attivato presso l'ente (art. 4 D.Lgs. 24/2023);
- attraverso il "canale esterno" di segnalazione attivato presso ANAC che può essere utilizzato solo laddove si verificano particolari condizioni, specificamente previste dal legislatore (art. 7 D.Lgs. 24/2023);
- nelle forme della "divulgazione pubblica" al ricorrere di determinate condizioni (art. 15 del D.Lgs. 24/2023 ed alle Linee Guida ANAC di cui alla delibera n. 311 del 12 luglio 2023).

5) IL SISTEMA DI WHISTLEBOWING IN D'UVA S.R.L.

D'Uva S.r.l. ha istituito un **canale di segnalazione interna** (piattaforma informatica presente sul sito internet aziendale nell'apposita pagina denominata "Whistleblowing", di seguito la "**Piattaforma**") ad uso dei dipendenti e dei soggetti esterni, che consente la gestione delle segnalazioni, garantendo la riservatezza e la tutela del whistleblower e degli altri soggetti coinvolti nella segnalazione.

Per la trasmissione delle segnalazioni interne, il whistleblower dovrà avvalersi della **Piattaforma**, mediante la quale potrà effettuare una **segnalazione scritta** (anche in forma anonima) ovvero una **segnalazione in forma orale** (registrazione di messaggio vocale, mediante camuffamento della voce, al fine di impedire l'identificazione del segnalante) nonché richiedere, fornendo adeguata motivazione, un **incontro diretto** con il Gestore della segnalazione, laddove necessario per approfondire gli elementi della segnalazione.

Per effettuare una segnalazione, il whistleblower deve provvedere alla registrazione sulla Piattaforma, al fine di ottenere le proprie credenziali (username e password) da inserire per l'utilizzo della Piattaforma. Tali modalità:

- consentono al whistleblower di consultare lo stato della segnalazione;
- di dialogare con il Gestore della segnalazione anche mediante invio di messaggi ed eventuali documenti;
- garantiscono al whistleblower la completa riservatezza, ai sensi delle previsioni normative vigenti.

Le segnalazioni "anonime", effettuate senza identificazione del whistleblower, verranno prese in considerazione purché **adeguatamente circostanziate e rese con dovizia di particolari**, ove cioè siano in grado di far emergere fatti e situazioni relazionandoli a contesti determinati. Sono considerate anonime le segnalazioni che

sono trasmesse a mezzo della Piattaforma, utilizzando la modalità “Invia segnalazione anonima”.

6) QUALI SONO LE TUTELE E LE MISURE DI SOSTEGNO PER IL WHISTLEBLOWER?

Il sistema attivato da D’Uva S.r.l. prevede misure a garanzia della figura del whistleblower, tutelandone l’identità in termini di riservatezza e contrastando eventuali misure discriminatorie.

(A) Tutela della riservatezza

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

L’identità del whistleblower è protetta dagli organi destinatari della segnalazione in ogni contesto successivo alla segnalazione, ivi compreso l’eventuale trasferimento delle segnalazioni ad altre Autorità competenti, in linea con quanto previsto dal d.lgs. 24/2023, salvo i casi in cui, in seguito a disposizioni di legge speciale, l’anonimato non possa essere opposto (ad es. in caso di indagini penali, tributarie o amministrative, ispezioni, ecc). La tutela della riservatezza va, infatti, assicurata anche in ambito giurisdizionale e disciplinare.

L’identità del whistleblower può essere rivelata solo previa: (i) comunicazione scritta delle ragioni alla base della rivelazione dei dati relativi alla sua identità e (ii) consenso espresso del whistleblower:

- nel procedimento disciplinare laddove il disvelamento dell’identità del whistleblower sia indispensabile per la difesa del soggetto a cui viene contestato l’addebito disciplinare;

- nei procedimenti instaurati in seguito a segnalazioni laddove tale rivelazione sia indispensabile anche ai fini della difesa della persona coinvolta.

La riservatezza viene garantita anche a soggetti diversi dal whistleblower, quali:

- il segnalato, vale a dire la persona fisica oggetto della segnalazione;
- il facilitatore, sia per quanto riguarda l'identità, sia con riferimento all'attività in cui l'assistenza si concretizza;
- le persone diverse dal segnalato, ma comunque implicate in quanto menzionate nella segnalazione (es. testimoni).

Il segnalato non ha il diritto di essere informato della segnalazione che lo riguarda; tale diritto, infatti, è garantito unicamente nell'ambito del procedimento eventualmente avviato nei suoi confronti (i) a seguito della conclusione dell'attività di verifica e di analisi della segnalazione e(ii) nel caso in cui tale procedimento sia fondato in tutto o in parte sulla segnalazione.

(B) Tutela dalle ritorsioni

Fuori dei casi di responsabilità a titolo di calunnia o diffamazione, ovvero per lo stesso titolo ai sensi dell'articolo 2043 del codice civile, **il soggetto tutelato (whistleblower)**, che, nell'interesse dell'integrità della Società, effettua una segnalazione interna o esterna di condotte illecite di cui sia venuto a conoscenza in ragione del proprio rapporto di lavoro o denuncia le suddette condotte all'Autorità giudiziaria, **non può subire comportamenti ritorsivi**, dovendosi intendere, ai sensi dell'art. 2, comma 1, del d.lgs. 24/2023, per ritorsione *“qualsiasi comportamento, atto od omissione, anche solo tentato o minacciato, posto in essere in ragione della segnalazione, della denuncia all'autorità giudiziaria o della divulgazione pubblica e che provoca o può provocare alla persona segnalante o alla persona che ha sporto la denuncia, in via diretta o indiretta, un danno ingiusto”*.



Gli atti discriminatori o ritorsivi eventualmente adottati dalla Società sono nulli. In particolare, il licenziamento ritorsivo o discriminatorio del whistleblower è nullo e sono altresì nulli il mutamento di mansioni ai sensi dell'articolo 2103 del codice civile, nonché qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti del whistleblower.

7) TRATTAMENTO E CONSERVAZIONE DEI DATI

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

I dati e i documenti oggetto della segnalazione vengono trattati nel rispetto della normativa in materia di protezione dei dati personali ed in base alle disposizioni contenute nel Sistema privacy di D'Uva S.r.l.

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.