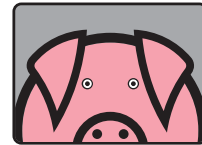


**Fratelli Riva**

---

**PROCEDURA PER LA SEGNALAZIONI DI  
ILLECITI ED IRREGOLARITÀ  
- WHISTLEBLOWING -**

ai sensi del Decreto Legislativo 10 marzo 2023 n. 24

e dell'art. 6 del D. Lgs 231/2001 s.m.i.

---

**ELENCO DELLE MODIFICHE**

Rev	§§ MODIFICATI	DESCRIZIONE MODIFICHE



## SOMMARIO

PROCEDURA DI WHISTLEBLOWING .....	3
1. PREMESSA.....	3
2. PRINCIPALI FONTI NORMATIVE E PRASSI.....	3
3. SCOPO E FINALITÀ DELLA PROCEDURA .....	3
4. DEFINIZIONI .....	4
5. DESTINATARI .....	6
6. LE SEGNALAZIONI OGGETTO DELLA PRESENTE PROCEDURA .....	6
6.1 <i>CANALI DI SEGNALAZIONE</i> .....	7
6.1.2 Segnalazione interna.....	8
6.1.3 Gestione della segnalazione interna .....	9
6.1.4 Segnalazione che non supera la verifica preliminare .....	10
6.1.5 Segnalazioni che superano la verifica preliminare .....	11
6.1.6 Segnalazione esterna .....	12
6.1.7 Divulgazione pubblica.....	12
6.2 <i>CASI PARTICOLARI</i> .....	13
6.2.1 Segnalazioni rivolte a membri dell'Organismo di Vigilanza .....	13
7. SISTEMA SANZIONATORIO E DISCIPLINARE.....	13
8. TUTELE DELLA PERSONA SEGNALANTE E APPLICAZIONE DELLE MISURE DI PROTEZIONE	14
8.1 <i>DIVIETO DI RITORSIONE</i> .....	15
8.2 <i>CONDIZIONI PER L'APPLICAZIONE DELLA TUTELA DALLE RITORSIONI</i> .....	15
8.3 <i>LIMITAZIONI DELLA RESPONSABILITÀ EX ART. 20 DEL D.LGS. 24/2023</i> .....	16
9. CONSERVAZIONE E ARCHIVIAZIONE.....	16
10. RELAZIONE ANNUALE.....	17
11. TRATTAMENTO DATI PERSONALI .....	17
12. ENTRATA IN VIGORE E TRASMISSIONE DELLA PROCEDURA .....	18
ALLEGATO 1 – MODULO DI SEGNALAZIONE .....	19

	<b>PROCEDURA SEGNALAZIONI - WHISTLEBLOWING</b>	Edizione 1
		Page 3 of 19

## **PROCEDURA DI WHISTLEBLOWING**

### **1. PREMESSA**

La Legge n. 179 del 30 novembre 2017 sul Whistleblowing (segnalazione di illeciti e irregolarità) ha esteso al settore privato la tutela del dipendente o del collaboratore che segnala illeciti rilevanti ai sensi del Decreto Legislativo 231 del 2001 sulla responsabilità amministrativa delle imprese, introducendo modifiche sostanziali al Decreto Legislativo 231/2001 e l'obbligo per le imprese, nell'ambito della propria struttura organizzativa, di adottare misure che, grazie alla collaborazione dei propri dipendenti, portino alla luce eventuali atti potenzialmente criminosi o con risvolti illeciti che avvengono nel corso dell'attività aziendale.

Ai sensi del Decreto Legislativo 24/2023 (attuativo 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) è stato poi ulteriormente ampliato, sia per gli Enti del settore pubblico, sia per quelli del settore privato, l'ambito di applicazione dell'obbligo dell'attivazione di un canale di segnalazione interna.

Il Decreto abroga e modifica la disciplina nazionale previgente, racchiudendo in un unico testo normativo - per il settore pubblico e per il settore privato - il regime di protezione dei soggetti che segnalano condotte illecite poste in essere in violazione non solo di disposizioni europee, ma anche nazionali, purché basate su fondati motivi e lesive dell'interesse pubblico o dell'integrità dell'ente.

### **2. PRINCIPALI FONTI NORMATIVE E PRASSI**

- Direttiva UE n. 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2019;
- Modello Organizzativo e di Gestione ai sensi del D. Lgs 231/2001;
- Decreto Legislativo n. 24/2023, del 10 marzo 2023;
- Regolamento ANAC per la gestione delle segnalazioni esterne e per l'esercizio del potere sanzionatorio dell'ANAC in attuazione del Decreto Legislativo n. 24/2023, del 10 marzo 2023, adottato con delibera n. 301 del 12 luglio 2023;
- Linee Guida ANAC in materia di protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali, adottato con Delibera n. 311 del 12 luglio 2023;
- Guida operativa per gli enti privati di Confindustria di Ottobre 2023

### **3. SCOPO E FINALITÀ DELLA PROCEDURA**

L'obiettivo perseguito dalla presente procedura è quello di:

- promuovere all'interno della Società la cultura della legalità, intendendo il processo di segnalazione quale forma di collaborazione tra la Società ed i suoi collaboratori;
- incentivare le segnalazioni relative a condotte o comportamenti illeciti, dei quali i Segnalanti siano venuti a conoscenza in ragione della propria attività lavorativa;
- fornire istruzioni semplici, chiare ed efficaci circa il contenuto, i destinatari e le modalità di trasmissione delle segnalazioni;
- fornire ai soggetti che compiono segnalazioni idonee tutele rispetto a misure discriminatorie, dirette od indirette, aventi effetti sulle condizioni di lavoro per motivi collegati alla segnalazione.



Lo scopo di questo documento, quindi, è quello di rimuovere i fattori che potrebbero ostacolare o scoraggiare il ricorso all'istituto del whistleblowing, dubbi e incertezze sulla procedura da seguire e timori di ritorsioni o discriminazioni.

La presente procedura ha, altresì, lo scopo di disciplinare le modalità di accertamento della validità e fondatezza delle segnalazioni e, conseguentemente, di intraprendere le azioni correttive e disciplinari opportune a tutela della Società.

#### 4. DEFINIZIONI

Nella presente procedura le seguenti espressioni hanno il significato di seguito indicato:

- **“ANAC”**: Autorità Nazionale Anti Corruzione, autorità amministrativa indipendente italiana con compiti di tutela dell'integrità della pubblica amministrazione, contrasto dell'illegalità, lotta alla corruzione, attuazione della trasparenza e di controllo sui contratti pubblici;
- **“CCNL”**: i Contratti collettivi nazionali di lavoro (CCNL) applicati ai dipendenti e i Contratti collettivi nazionali di lavoro (CCNL) applicati ai dirigenti - ciascuno per quanto applicato al singolo rapporto di lavoro;
- **“Contesto lavorativo”**: le attività lavorative o professionali, presenti o passate, in ragione delle quali, indipendentemente dalla loro natura, un soggetto 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. Deve, comunque, trattarsi di attività svolte dai soggetti che hanno instaurato con l'ente del settore pubblico o privato uno di quei rapporti di natura lavorativa o professionale espressamente indicati dal legislatore nel D.Lgs. n. 24/2023;
- **“Divulgazione pubblica”**: rendere di pubblico dominio informazioni sulle violazioni tramite la stampa o mezzi elettronici o comunque tramite mezzi di diffusione in grado di raggiungere un numero elevato di persone;
- **“Facilitatore”**: persona fisica che assiste la Persona segnalante nel processo di segnalazione, operante all'interno del medesimo contesto lavorativo e la cui assistenza deve essere mantenuta riservata;
- **“Informazioni sulle violazioni”**: informazioni, compresi i fondati sospetti, riguardanti violazioni commesse o che, sulla base di elementi concreti, potrebbero essere commesse nell'organizzazione con cui la Persona segnalante o colui che sporge denuncia all'autorità giudiziaria o contabile intrattiene un rapporto giuridico ai sensi dell'articolo 3, comma 1 o 2, del D.Lgs. 24/2023, nonché gli elementi riguardanti condotte volte ad occultare tali violazioni;
- **“Organi Sociali”**: il Consiglio di Amministrazione e/o il Collegio Sindacale della Società Salumificio Fratelli Riva S.p.A. in funzione del senso della frase di riferimento;
- **“Persona segnalante”** o **“Segnalante”**: la persona fisica che effettua la segnalazione o la divulgazione pubblica di informazioni sulle violazioni acquisite nell'ambito del proprio contesto lavorativo;
- **“Persona coinvolta”**: la persona fisica o giuridica menzionata nella segnalazione interna o esterna ovvero nella divulgazione pubblica come persona alla quale la Violazione è attribuita o come persona comunque implicata nella Violazione segnalata o divulgata pubblicamente;
- **“Riscontro”**: comunicazione alla Persona segnalante di informazioni relative al seguito che viene dato o che si intende dare alla segnalazione;
- **“Ritorsione”**: qualsiasi comportamento, atto od omissione, anche solo tentato o minacciato, posto in essere in ragione della segnalazione, della denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o della

 	<b>PROCEDURA SEGNALAZIONI - WHISTLEBLOWING</b>	Edizione 1
		Page 5 of 19

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. A titolo esemplificativo costituiscono ritorsioni le fattispecie di cui all'art. 17 D.Lgs. 24/2023<sup>1</sup>;

- **“Segnalazione”** o **“Segnalare”**: la comunicazione scritta od orale di informazioni sulle Violazioni di cui al D.Lgs. 24/2023;
- **“Segnalazione esterna”**: la comunicazione, scritta od orale, delle informazioni sulle Violazioni di cui al D.Lgs. 24/2023, presentata tramite il canale di segnalazione esterna;
- **“Segnalazione interna”**: la comunicazione, scritta od orale, delle informazioni sulle Violazioni di cui al D.Lgs. 24/23, presentata tramite il canale di segnalazione interna;
- **“Seguito”**: l'azione intrapresa dall'organo titolare dell'onere di gestione delle Segnalazioni per valutare la sussistenza dei fatti segnalati, l'esito delle indagini e le eventuali misure adottate;
- **“Sistema Disciplinare”**: l'insieme delle misure sanzionatorie applicabili in caso di fondatezza della Violazione oggetto di Segnalazione;
- **“Violazioni”**: comportamenti, atti od omissioni che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'ente privato e che consistono in:
  1. Violazioni delle disposizioni normative nazionali: in tale categoria vi rientrano gli illeciti penali, civili, amministrativi o contabili diversi rispetto a quelli specificamente individuati nelle categorie successive<sup>2</sup>.
  2. I reati presupposto per l'applicazione del D.Lgs. n. 231/2001 nonché le violazioni dei modelli di organizzazione e gestione previsti nel citato D.Lgs. n. 231/2001, non riconducibili alle violazioni del diritto dell'UE come sotto definite. Si precisa che tali violazioni non integrano fattispecie di reato presupposto per l'applicazione del D.Lgs. n. 231/2001 e attengono ad aspetti organizzativi dell'ente che li adotta.
  3. Violazioni della normativa europea. Si tratta di:
    - Illeciti commessi in violazione della normativa dell'UE indicata nell'Allegato 1 al D.Lgs. n. 24/2023 e di tutte le disposizioni nazionali che ne danno attuazione (anche se queste ultime non sono espressamente elencate nel citato allegato: illeciti relativi a contratti pubblici; servizi, prodotti e mercati finanziari e prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo; sicurezza e conformità dei prodotti; sicurezza dei trasporti; tutela dell'ambiente; radioprotezione e sicurezza nucleare; sicurezza degli alimenti e dei mangimi e salute e benessere degli animali; salute pubblica; protezione dei consumatori; tutela della vita privata e protezione dei dati personali e sicurezza delle reti e dei sistemi informativi (a titolo esemplificativo, si pensi ai cd. “reati ambientali” quali, scarico,

<sup>1</sup> a) il licenziamento, la sospensione o misure equivalenti; 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 o qualsiasi restrizione dell'accesso alla stessa; e) le note di merito negative o le referenze 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.

<sup>2</sup> Tale categoria di illeciti rileva esclusivamente per i soggetti del settore pubblico come definiti dall'art. 2 comma 1 lettera p) D. Lgs. 24/2023.



- emissione o altro tipo di rilascio di materiali pericolosi nell'aria, nel terreno o nell'acqua oppure raccolta, trasporto, recupero o smaltimento illecito di rifiuti pericolosi);
- Atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione Europea (art. 325 del TFUE lotta contro la frode e le attività illegali che ledono gli interessi finanziari dell'UE) come individuati nei regolamenti, direttive, decisioni, raccomandazioni e pareri dell'UE (a titolo esemplificativo si pensi a frodi, corruzione e qualsiasi altra attività illegale connessa alle spese dell'Unione Europea);
  - Atti od omissioni riguardanti il mercato interno, che compromettono la libera circolazione delle merci, delle persone, dei servizi e dei capitali (art. 26, paragrafo 2, del TFUE). Sono ricomprese le violazioni delle norme dell'UE in materia di concorrenza e di aiuti di Stato, di imposta sulle società e i meccanismi il cui fine è ottenere un vantaggio fiscale che vanifica l'oggetto o la finalità della normativa applicabile in materia di imposta sulle società;
  - Atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni dell'Unione Europea nei settori indicati ai punti precedenti. In tale ambito vanno ricondotte, ad esempio, le pratiche abusive quali definite dalla giurisprudenza della Corte di Giustizia dell'Unione europea (a titolo esemplificativo, si pensi a un'impresa che opera sul mercato in posizione dominante).

## 5. DESTINATARI

**Destinatari** della presente procedura sono:

- i vertici aziendali;
- i dipendenti;
- coloro che, pur non rientrando nella categoria dei dipendenti, operano, a qualunque titolo, per Salumificio F.lli Riva S.p.A.
- i partner, i clienti, i fornitori, i consulenti con contratto libero professionale, i collaboratori, i soci;
- chiunque, a qualunque titolo, sia in relazione d'interessi con la Società, anche in assenza di un rapporto di lavoro o di qualsiasi altro rapporto giuridico con Salumificio F.lli Riva S.p.A. ("Terzi").

## 6. LE SEGNALAZIONI OGGETTO DELLA PRESENTE PROCEDURA

La presente procedura riguarda le Segnalazioni delle Violazioni, che possono avere ad oggetto:

- informazioni, compresi i fondati sospetti, riguardanti Violazioni commesse, di cui il Segnalante sia venuto a conoscenza nel Contesto Lavorativo;
- informazioni, compresi i fondati sospetti, riguardanti Violazioni che, sulla base di elementi concreti, potrebbero essere commesse e di cui il Segnalante sia venuto a conoscenza nel Contesto Lavorativo;
- elementi riguardanti condotte volte a occultare tali violazioni.

Le condotte illecite segnalate devono riguardare situazioni di cui il soggetto sia venuto direttamente a conoscenza "**in ragione del rapporto di lavoro**", dunque non soltanto quanto si è appreso in virtù delle proprie specifiche funzioni, ma anche notizie che siano state acquisite in occasione e/o a causa dello svolgimento delle proprie attività aziendali, seppure in modo casuale. Ad ogni modo, il segnalante deve avere fondati motivi di ritenere che le informazioni segnalate siano veritiere al momento della

	<b>PROCEDURA SEGNALAZIONI - WHISTLEBLOWING</b>	Edizione 1
		Page 7 of 19

presentazione della segnalazione, la quale deve effettuarsi tempestivamente rispetto alla conoscenza dei fatti, così da agevolare le verifiche.

Non sono invece ricomprese tra le informazioni sulle violazioni segnalabili o denunciabili le notizie palesemente prive di fondamento, le informazioni che sono già totalmente di dominio pubblico, nonché le informazioni acquisite solo sulla base di indiscrezioni o vociferazioni scarsamente attendibili (cd. “voci di corridoio”, come definite dalle Linee Guide ANAC approvate con Delibera n. 311 del 12 luglio 2023).

Il processo di gestione della Segnalazione illustrato nel presente documento non fa riferimento a:

- comunicazioni di carattere commerciale;
- informazioni di carattere meramente delatorio che non afferiscono alle Violazioni di cui al D. Lgs. 24/2023;
- contestazioni, rivendicazioni o richieste legate a 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, ovvero inerenti ai propri rapporti di lavoro con le figure gerarchicamente sovraordinate<sup>3</sup>.

In linea generale, la Società esorta i propri dipendenti a risolvere eventuali controversie lavorative, ove possibile, attraverso il dialogo, anche informale, con i propri colleghi e/o con il proprio responsabile diretto.

Resta ferma l'applicazione delle disposizioni in materia di esercizio del diritto dei dipendenti di consultare i propri rappresentanti o i sindacati, nonché di protezione contro le condotte o gli atti illeciti posti in essere in ragione di tali consultazioni.

## **6.1 CANALI DI SEGNALAZIONE<sup>4</sup>**

### **6.1.1 Contenuto della segnalazione**

La segnalazione deve essere il più possibile chiara, esaustiva e circostanziata e deve fornire tutti gli elementi utili a consentire le dovute verifiche ed accertamenti a riscontro della fondatezza di quanto segnalato.

A tal fine, la segnalazione deve contenere, preferibilmente, le seguenti informazioni:

- a) le generalità del soggetto segnalante, con indicazione della qualifica o posizione professionale;
- b) una chiara e dettagliata descrizione dei fatti, precisi e concordanti, oggetto di segnalazione e delle modalità con le quali se ne è avuta conoscenza;
- c) le circostanze di tempo e di luogo in cui si sono verificati i fatti oggetto della segnalazione;
- d) le generalità, il ruolo (qualifica, posizione professionale o servizio in cui svolge l’attività) o altri elementi che consentono di identificare il soggetto o i soggetti cui attribuire i fatti segnalati;
- e) l’indicazione di eventuali altri soggetti che possono riferire sui fatti oggetto di segnalazione;

<sup>3</sup> La presente procedura non si applica altresì alle segnalazioni: (i) di violazioni laddove già disciplinate in via obbligatoria dagli atti dell’Unione europea o nazionali indicati nella parte II dell’allegato al D. Lgs 24/2023 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 del sopra richiamato allegato; e (ii) 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.

<sup>4</sup> Il D.Lgs 24/2023 oltre ai canali di segnalazione o divulgazione indicati dalla presente procedura prevede in ogni caso la possibilità per la Persona coinvolta di effettuare una denuncia all’Autorità giudiziaria o contabile.

	<b>PROCEDURA SEGNALAZIONI - WHISTLEBLOWING</b>	Edizione 1
		Page 8 of 19

- f) l'indicazione di eventuali documenti che possono confermare la fondatezza dei fatti riportati;
- g) ogni altra informazione che possa fornire utile riscontro circa la sussistenza dei fatti segnalati.

Sebbene siano preferibili le segnalazioni trasmesse in forma non anonima, **sono ammesse anche le segnalazioni anonime** e cioè prive di elementi che consentano di identificarne l'autore, purché siano adeguatamente dettagliate e circostanziate ed in grado di far emergere situazioni e fatti determinati. Esse sono prese in considerazione solo qualora risultino puntuali, circostanziate e supportate da idonea documentazione e non appaiano irrilevanti, destituite di fondamento o di contenuto palesemente diffamatorio. Resta fermo il requisito della veridicità dei fatti o situazioni segnalati, a tutela del denunciato.

### 6.1.2 Segnalazione interna

La Società - sentite le RSU - ha attivato un proprio canale di Segnalazione interna di cui al D. Lgs. 24/2023, che garantisce la riservatezza dell'identità della Persona segnalante, della Persona coinvolta e della persona comunque menzionata nella Segnalazione, nonché del contenuto della Segnalazione e della relativa documentazione<sup>5</sup>.

La gestione di tale canale è affidata all'Organismo di Vigilanza ("OdV") istituito ai sensi del D.Lgs 231/2001, alla data odierna composto dal Dott. Luigi Corbella, Studio Corbella - Dottori Commercialisti Associati.

L'OdV è stato debitamente formato in materia e autorizzato dalla Società al trattamento dei dati personali contenuti nelle Segnalazioni interne.

Nel caso in cui la Segnalazione riguardi l'OdV si rimanda al punto 6.2 "Casi particolari".

Le Segnalazioni possono essere effettuate attraverso le seguenti modalità<sup>6</sup>:

- attraverso apposita piattaforma informatica denominata "Sibilus"<sup>7</sup> implementata dalla società Testudo S.r.l. e adottata da Salumificio F.lli Riva S.p.A., la quale consente l'invio in modalità informatica di segnalazioni ed è raggiungibile tramite il sito internet della Società al seguente link:

<https://fratelliriva.sibilus.io/>

La presentazione di segnalazioni può avvenire secondo le seguenti modalità:

- a) **in forma scritta**, scegliendo se fornire i dati personali o se inviare la segnalazione in forma anonima, mediante compilazione di apposito formulario reso disponibile al Segnalante tramite accesso alla piattaforma. In questa ipotesi, è consentito altresì l'inserimento di file all'interno della "Sezione allegati";

<sup>5</sup> La riservatezza, oltre che all'identità del segnalante, viene garantita anche a qualsiasi altra informazione o elemento della segnalazione dal cui disvelamento si possa dedurre direttamente o indirettamente l'identità del segnalante.

<sup>6</sup> **Le Segnalazioni interne presentate a soggetti diversi rispetto a quelli di cui alla presente procedura verranno trasmesse, entro 7 giorni, al soggetto competente, dandone contestuale notizia della trasmissione alla Persona segnalante.**

<sup>7</sup> Si dichiara che è stata effettuata apposita valutazione di impatto relativa ai rischi per i diritti e le libertà dei Segnalanti con riferimento al trattamento dei loro dati personali e che gli strumenti logico-giuridici e tecnici descritti nella presente Procedura per la presentazione, gestione e conservazione delle Segnalazioni sono risultati idonei a garantire la riservatezza dei soggetti coinvolti nonché il corretto e legittimo trattamento dei dati personali effettuato nell'ambito delle Segnalazioni. I rapporti con la Società Testudo S.r.l. fornitrice della piattaforma informatica sono regolati da un contratto ai sensi dell'art. 28 del Reg. UE 2016/679.



	<b>PROCEDURA SEGNALAZIONI - WHISTLEBLOWING</b>	Edizione 1
		Page 9 of 19

b) **in forma orale**, scegliendo se fornire i dati personali o se inviare la segnalazione in forma anonima, mediante il sistema di messaggistica vocale con registrazione e trascrizione disponibile tramite accesso alla piattaforma, previo necessario consenso del segnalante. Completata la registrazione vocale, è visibile la trascrizione originale del contenuto dell'audio, la quale dovrà essere dichiarata conforme e sottoscritta dal segnalante, oppure, ove difforme, rettificata nell'apposita sezione. In questa ultima ipotesi, Salumificio F.lli Riva S.p.A. considera come segnalazione soltanto la trascrizione rettificata.

Ove il segnalante scelga di inviare la segnalazione in forma anonima, l'audio è omesso; il canale trasmette al Gestore esclusivamente la trascrizione della voce del segnalante, garantendo la non riconoscibilità.

c) **in presenza**, mediante incontro diretto con il Gestore delle segnalazioni (Organismo di Vigilanza). La richiesta di incontro può essere presentata accedendo alla Piattaforma e compilando apposito questionario. In questa ipotesi, il segnalante si impegna a fornire un proprio recapito affinché l'OdV possa comunicare la data e l'orario dell'incontro. In ogni caso, l'OdV si impegna a fissare l'incontro entro un termine ragionevole, contattando il soggetto interessato all'indirizzo fornito.

Nel corso dell'incontro, la Persona segnalante descrive dettagliatamente il fatto oggetto della segnalazione, con indicazione chiara degli elementi di cui al par. 6.1.1 che precede. Il Gestore stila un verbale, mediante compilazione del modulo Allegato 1, il quale è sottoscritto anche dal segnalante, cui è consegnata una copia. Il medesimo verbale è poi caricato anche sulla Piattaforma.

Al termine della procedura di segnalazione, al segnalante viene rilasciato automaticamente un codice di sedici cifre, denominato **Codice della segnalazione**, che identifica la sua comunicazione e che deve essere utilizzato per visionare all'interno della Piattaforma lo stato di avanzamento della segnalazione presentata. È quindi importante conservare questo codice, indispensabile per seguire la segnalazione e mantenere le interlocuzioni con l'OdV tramite la sezione della piattaforma "Trova segnalazione", consentendo così un'efficace gestione del processo.

Il canale informatico permette di instaurare un colloquio virtuale tra segnalante e Gestore. Tale modulo fornisce alla Persona Segnalante un percorso guidato, strutturato attraverso una serie di domande e di richieste di elementi a supporto, volte a descrivere in maniera chiara, precisa e circostanziata la situazione oggetto della Segnalazione.

### **6.1.3 Gestione della segnalazione interna**

La Società ha individuato nell'Organismo di Vigilanza istituito ai sensi del D. Lgs 231/2001, nella persona del Dott. Luigi Corbella, la figura deputata a ricevere e gestire le segnalazioni ("Gestore") idonea a ricoprire il ruolo in ragione delle sue competenze professionali e delle funzioni ricoperte. In qualità di soggetto esterno, possiede, infatti, i requisiti di autonomia, richiesti dalla normativa, intesi come imparzialità e indipendenza, e si considera soggetto idoneo a garantire un livello adeguato di tutela della riservatezza ex D.lgs. 24/2023.

Egli gestisce in autonomia le segnalazioni ricevute, nel rispetto dei principi di imparzialità e riservatezza, effettuando ogni attività ritenuta opportuna per la valutazione della segnalazione, inclusa l'eventuale audizione del Segnalante o dei soggetti che possono riferire sui fatti segnalati. Nello specifico, al ricevimento della segnalazione, il Gestore si impegna al fine di assicurare un'efficiente e tempestiva gestione della segnalazione stessa e la tutela delle persone segnalanti.

Più precisamente, il Gestore è tenuto a:

 	<b>PROCEDURA SEGNALAZIONI - WHISTLEBLOWING</b>	Edizione 1
		Page 10 of 19

- rilasciare al segnalante un avviso di ricevimento della segnalazione **entro 7 giorni** dalla data di ricezione;
- **mantenere le interlocuzioni con il Segnalante** e, ove necessario, richiedere integrazioni;
- **dare corretto seguito alle segnalazioni** ricevute;
- fornire **riscontro** alla Persona Segnalante **entro 3 mesi dall'avviso di ricevimento** o, in mancanza di tale avviso, entro 3 mesi dalla scadenza del termine di 7 giorni dalla presentazione della segnalazione;
- in caso di richiesta di incontro da parte del soggetto segnalante, ad incontrare, nel minor tempo possibile ed entro i limiti dell'organizzazione aziendale, il soggetto medesimo.

In primo luogo, il Gestore effettua una valutazione sulla sussistenza dei requisiti essenziali della segnalazione, al fine di valutarne l'ammissibilità e poter quindi accordare al Segnalante le tutele previste.

Il Gestore dà diligente seguito alle Segnalazioni ricevute, mantenendo interlocuzioni con la Persona segnalante, a cui richiede, se necessario, informazioni/integrazioni.

Ferma restando la riservatezza delle informazioni ricevute, nelle attività di verifica preliminare l'OdV potrà avvalersi del supporto di altre strutture della Società o di consulenti specializzati, istruiti e autorizzati al trattamento dei dati personali, in base alle specifiche competenze richieste in relazione al contenuto della Segnalazione oggetto di verifica (previo rispetto della riservatezza e delle disposizioni di cui al D.Lgs. 24/2023).

#### **6.1.4 Segnalazione che non supero la verifica preliminare**

Al termine della verifica preliminare, l'OdV può archiviare le Segnalazioni interne:

- non circostanziate;
- che non consentano di ottenere un quadro sufficientemente dettagliato da poter avviare ulteriori approfondimenti per accertarne la fondatezza;
- manifestamente infondate.

Nella fase di istruttoria e verifica, l'OdV:

- garantisce l'imparzialità, l'equità e l'accuratezza dell'analisi e valutazione della Segnalazione interna;
- assicura la confidenzialità delle informazioni raccolte e la riservatezza del nominativo della Persona segnalante, ove fornito e di tutte le persone coinvolte nella segnalazione oltreché del contenuto della segnalazione nonché
- si impegna a non utilizzare le Segnalazioni interne oltre quanto necessario per dare adeguato seguito alle stesse.

**Le Segnalazioni interne che non superano la fase preliminare vengono archiviate a cura dell'OdV nella piattaforma "Sibilus"** che garantisce la riservatezza dell'identità della Persona segnalante e di tutte le persone coinvolte nella segnalazione ed è accessibile solo all'OdV stesso.

Di tali Segnalazioni si garantisce la riservatezza attraverso le seguenti previsioni:

- non tracciabilità del Segnalante nel momento in cui viene stabilita la connessione ai canali interni di segnalazione (sulla piattaforma informatica o negli apparati di rete - quali ad esempio pc aziendale, connessione internet ecc.);
- tracciamento dell'attività dell'OdV, al fine di evitare l'uso improprio di dati relativi alla Segnalazione;

	<b>PROCEDURA SEGNALAZIONI - WHISTLEBLOWING</b>	Edizione 1
		Page 11 of 19

In ogni caso, **delle Segnalazioni interne che non superano la fase preliminare viene dato conto nel report periodico** successivamente descritto.

La Società fornisce riscontro alla Persona segnalante in tempi ragionevoli (e, comunque, entro 3 mesi dalla data dell'avviso di ricevimento della Segnalazione) circa il mancato superamento della fase preliminare. Ciò, senza pregiudizio di qualsivoglia ulteriore successiva azione da parte della Società in merito ai motivi di mancato superamento.

Resta salvo quanto previsto dal successivo punto 7 in riferimento a (i) Segnalazioni che si rivelano infondate effettuate con dolo o colpa grave; (ii) Segnalazioni interne manifestamente opportunistiche e/o infondate e/o effettuate al solo scopo di danneggiare il denunciato o altri soggetti e ogni altra ipotesi di utilizzo improprio o di intenzionale strumentalizzazione della Società oggetto della presente procedura, che possono essere fonte di responsabilità, in sede disciplinare e nelle altre competenti sedi. Pertanto, quando è accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale della Persona segnalante per i reati di diffamazione o di calunnia, ovvero la responsabilità civile, nei casi di dolo o colpa grave, le tutele previste nella presente procedura non sono garantite e alla Persona segnalante è irrogata una sanzione disciplinare (ove applicabile ai sensi delle norme di legge).

### 6.1.5 Segnalazioni che superano la verifica preliminare

Qualora la verifica preliminare eseguita dall'OdV abbia stabilito che **la Segnalazione interna**, adeguatamente circostanziata e corredata da evidenze da cui è stato possibile dedurre la fondatezza, **integra una condotta perseguibile** anche solo disciplinarmente, lo stesso provvede a:

a) **dare immediata e motivata informativa** (tramite un report anonimizzato) **alle funzioni/organi preposti all'applicazione del sistema sanzionatorio e disciplinare**, di cui al punto 7 "Sistema sanzionatorio e disciplinare", affinché questi possano autodeterminarsi in merito all'azione disciplinare da intraprendere anche nel rispetto dei principi di specificità, immediatezza e immutabilità della contestazione qualora le Persone coinvolte siano lavoratori subordinati della Società. Nell'ambito della propria autodeterminazione tali funzioni/organi possono svolgere ulteriori indagini e verifiche richiedendo il supporto dell'OdV che permane l'unico interlocutore della Persona segnalante e ne garantisce la riservatezza.

Laddove, a seguito di ulteriori indagini e verifiche tali funzioni/organi:

i. **ritengono la condotta non contestabile**, ne danno **immediata comunicazione all'OdV** affinché quest'ultimo possa archiviare la Segnalazione nella piattaforma Sibilus (con puntuale registrazione altresì di tutte le attività svolte in merito) sempre garantendo la riservatezza dell'identità della Persona segnalante e delle Persone coinvolte;

ii. **ritengono la condotta rilevante**, procedono con le dovute azioni nonché, in caso di lavoratori subordinati, con la **relativa contestazione disciplinare** nel rispetto delle procedure di cui all'art. 7, L. 300/1970 e del CCNL.

b) **Informare l'organo di gestione per le valutazioni di rispettiva competenza** evidenziando l'oggetto della Segnalazione, l'esito dell'istruttoria, l'eventuale attivazione del sistema sanzionatorio, nonché le eventuali azioni correttive finalizzate a evitare in futuro situazioni analoghe.

Al Gestore non compete alcuna valutazione in ordine alle responsabilità individuali e agli eventuali successivi provvedimenti o procedimenti conseguenti; infatti, qualora le indagini portino a ritenere necessaria una sanzione disciplinare nei confronti del segnalato, il Gestore informa la funzione

	<b>PROCEDURA SEGNALAZIONI - WHISTLEBLOWING</b>	Edizione 1
		Page 12 of 19

competente affinché valuti il provvedimento più adeguato, da applicare nel rispetto della disciplina sul diritto del lavoro e dei contratti collettivi di lavoro adottati dalla Società.

L'OdV si impegna a processare le Segnalazioni interne ricevute entro un tempo ragionevole e a fornire un riscontro in merito alla Persona segnalante 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 decorrenti dalla presentazione della Segnalazione.

### **6.1.6 Segnalazione esterna**

La Persona segnalante può effettuare una Segnalazione esterna all'Autorità nazionale anticorruzione (ANAC) seppur solo in via residuale e, specificamente, solo al ricorrere delle seguenti condizioni:

- il canale di segnalazione interna adottato dalla Società non sia attivo ovvero sia attivo ma non conforme a quanto previsto dal D.lgs. 24/2023;
- la Segnalazione interna presentata secondo i termini previsti dalla presente procedura non ha avuto alcun seguito;
- la Persona segnalante ha fondati e comprovati motivi per ritenere che, se effettuasse una Segnalazione interna, alla stessa non sarebbe dato efficace seguito, ovvero la stessa possa determinare il rischio di Ritorsione;
- la Persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse;
- qualora la fattispecie del conflitto non sia stata disciplinata nella procedura interna, se il gestore della segnalazione versi in un'ipotesi di conflitto di interessi rispetto a una specifica segnalazione (in quanto, ad esempio, segnalato o Segnalante).

Il canale di segnalazione esterno istituito dall'ANAC garantisce la riservatezza dell'identità della Persona segnalante, del contenuto della segnalazione, della Persona coinvolta e di persone eventualmente coinvolte nella Segnalazione<sup>8</sup>.

Le Segnalazioni esterne sono effettuate in forma scritta tramite la piattaforma informatica messa a disposizione da ANAC sul proprio sito web nella sezione dedicata al "Whistleblowing". La Segnalazione potrà essere realizzata anche in forma orale attraverso linee telefoniche o sistemi di messaggistica vocale, ovvero su richiesta della Persona segnalante, mediante un incontro diretto fissato entro un termine ragionevole; le modalità di accesso a tali canali e le relative istruzioni sono specificate dall'ANAC sul proprio sito web.

### **6.1.7 Divulgazione pubblica**

Alla Persona segnalante è altresì garantita la possibilità di effettuare una Divulgazione pubblica, beneficiando delle tutele previste dalla normativa in materia, in presenza di una delle seguenti condizioni:

- la Persona segnalante ha previamente effettuato una Segnalazione interna e/o esterna e non ha ricevuto riscontro nei termini previsti dalla presente procedura in merito alle misure previste o adottate per dare seguito alla Segnalazione;

<sup>8</sup> La riservatezza viene garantita anche quando la Segnalazione viene effettuata attraverso canali diversi rispetto a quelli previsti dal D.Lgs 24/2023 o perviene a personale diverso da quello addetto al trattamento delle Segnalazioni, al quale viene in ogni caso trasmessa senza ritardo. La Segnalazione esterna presentata a un soggetto diverso dall'ANAC è trasmessa a quest'ultima, entro 7 giorni dalla data del suo ricevimento, dandone contestuale notizia della trasmissione alla Persona segnalante.

 	<b>PROCEDURA SEGNALAZIONI - WHISTLEBLOWING</b>	Edizione 1
		Page 13 of 19

- la Persona segnalante ha fondato motivo per ritenere che la Violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse;
- la Persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che la Segnalazione esterna possa comportare il rischio di Ritorsioni o possa non avere efficace seguito in ragione delle specifiche circostanze del caso concreto, come quelle in cui possano essere occultate o distrutte prove oppure in cui vi sia fondato timore che chi ha ricevuto la Segnalazione possa essere colluso con l'autore della Violazione o coinvolto nella violazione stessa.

## **6.2 CASI PARTICOLARI**

### **6.2.1 Segnalazioni rivolte a membri dell'Organismo di Vigilanza**

Qualora la Segnalazione interna contenente elementi gravi, precisi e concordanti abbia ad oggetto un componente dell'OdV, la stessa deve essere trasmessa al Consiglio di Amministrazione, tramite consegna a mano all'Amministratore Delegato dell'eventuale documentazione a supporto o tramite invio di raccomandata A/R o corriere espresso indirizzato alla sede della Società, con la seguente dicitura: "Riservata Personale all'attenzione dell'Amministratore Delegato".

Il Consiglio di Amministrazione, 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, dà seguito alla stessa eseguendo l'istruttoria anche avvalendosi delle competenze aziendali e, se del caso, di consulenti specializzati, sempre nel rispetto della riservatezza normativamente prevista in materia nonché delle disposizioni contenute nel presente documento.

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

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

## **7. SISTEMA SANZIONATORIO E DISCIPLINARE**

Nei casi in cui, dalle indagini realizzate le Violazioni oggetto della Segnalazione interna siano risultate fondate, l'organo/funzione preposto all'attivazione del Sistema sanzionatorio decide quale tipologia di sanzione comminare ai soggetti che hanno commesso la violazione.

A seconda della qualificazione della Persona coinvolta e dell'inquadramento legale e contrattuale dei Dipendenti il Sistema Disciplinare è attivato da:

- HR Manager qualora sia un dipendente;
- Consiglio di Amministrazione qualora sia un dirigente o in riferimento allo scioglimento o revoca di un rapporto di collaborazione, tra un top manager e la Società;
- Assemblea dei Soci, qualora sia un Sindaco;
- Assemblea dei Soci, qualora sia un Amministratore;
- Consiglio di Amministrazione, qualora sia un membro dell'OdV;
- Amministratore Delegato, qualora sia un soggetto terzo.

La sanzione deve essere proporzionata e graduata in funzione della gravità del fatto, nel rispetto delle normative di volta in volta applicabili.

Nel caso in cui la Persona segnalante sia corresponsabile delle Violazioni, è previsto un trattamento privilegiato per quest'ultima rispetto agli altri corresponsabili, compatibilmente con la Violazione commessa e con la disciplina applicabile. In ogni caso, la tutela garantita dal D. Lgs. 24/2023 salvaguarda il lavoratore da reazioni ritorsive dirette e indirette provocate dalla sua denuncia e

 	<b>PROCEDURA SEGNALAZIONI - WHISTLEBLOWING</b>	Edizione 1
		Page 14 of 19

dall'applicazione di sanzioni disciplinari a essa conseguenti, ma non istituisce un'esimente generalizzata per tutte le violazioni disciplinari che il dipendente, da solo o in concorso con altri, abbia commesso, al più potendosi valorizzare - ai fini della scelta della sanzione da irrogare - il suo ravvedimento operoso e l'attività collaborativa svolta nella fase di accertamento dei fatti.

L'identità della Persona segnalante e qualsiasi altra informazione da cui può evincersi, direttamente o indirettamente, tale identità non può essere rivelata senza il suo consenso espresso<sup>9</sup>. Il consenso libero, specifico, inequivocabile e informato della Persona segnalante sarà raccolto in forma scritta e conservato a cura dell'OdV nella documentazione relativa alla Segnalazione.

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: l'OdV, laddove non l'abbia già fatto, raccoglie dunque il consenso dalla Persona segnalante, informando quest'ultima, mediante comunicazione scritta, delle ragioni su cui si fonda la necessità di rivelare la sua identità o altre informazioni dalle quali possa potenzialmente evincersi, al fine di dare completo seguito alla gestione della Segnalazione, ovvero ai fini del procedimento disciplinare, anche ai fini della difesa della Persona coinvolta.

In caso di diniego del consenso da parte della Persona segnalante alla comunicazione della sua identità, l'OdV archivia la Segnalazione interna senza darvi ulteriore seguito.

La presente procedura lascia impregiudicata la responsabilità penale e disciplinare della Persona 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 infondate e/o effettuate al solo scopo di danneggiare il denunciato o altri soggetti e ogni altra ipotesi di utilizzo improprio o di intenzionale strumentalizzazione della Società 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, ovvero la responsabilità civile, nei casi di dolo o colpa grave, le tutele previste nella presente procedura non sono garantite e alla Persona segnalante è irrogata una sanzione disciplinare (ove applicabile ai sensi delle norme di legge)<sup>10</sup>.

## **8. TUTELE DELLA PERSONA SEGNALANTE E APPLICAZIONE DELLE MISURE DI PROTEZIONE**

<sup>9</sup> La presente procedura tutela anche l'identità della Persona coinvolta e delle persone menzionate nella Segnalazione fino alla conclusione dei procedimenti avviati in ragione della Segnalazione, nel rispetto delle medesime garanzie previste in favore della Persona segnalante.

<sup>10</sup> Per ulteriori dettagli in merito si rimanda a quanto previsto dall'art. 16 "Condizioni per la protezione della persona segnalante" del D.Lgs 24/2023.

 	<b>PROCEDURA SEGNALAZIONI - WHISTLEBLOWING</b>	Edizione 1
		Page 15 of 19

### **8.1 DIVIETO DI RITORSIONE**

Nei confronti del segnalante **non è consentita, né tollerata alcuna forma di ritorsione o misura discriminatoria, diretta o indiretta, per motivi collegati direttamente o indirettamente alla segnalazione.** Per misure discriminatorie o ritorsive s'intendono, a titolo esemplificativo, le azioni disciplinari ingiustificate, i demansionamenti senza giustificato motivo, le molestie sul luogo di lavoro e ogni altra forma di ritorsione che determini condizioni di lavoro disagiati o intollerabili.

**Tali forme di tutele operano nei confronti:**

- **del segnalante**, anche qualora la segnalazione avvenga
  - a) quando il rapporto di lavoro 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 di lavoro se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite nel corso del rapporto stesso.
- **della persona che assiste il segnalante nel processo di segnalazione**, operante all'interno del medesimo contesto lavorativo e la cui assistenza deve essere mantenuta riservata (c.d. facilitatore);
- **delle persone del medesimo contesto lavorativo del segnalante**, denunciante o di chi effettua una divulgazione pubblica e che sono legate ad essi da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado;
- **dei colleghi di lavoro del segnalante**, denunciante o di chi effettua una divulgazione pubblica, che lavorano all'interno del suo medesimo contesto lavorativo e hanno un rapporto abituale e corrente con questa persona;
- **di enti di proprietà del segnalante**, denunciante o di chi effettua una divulgazione pubblica;
- **di enti presso i quali il segnalante**, denunciante o chi effettua una divulgazione pubblica **lavorano**;
- **di enti che operano nel medesimo contesto lavorativo del segnalante**, denunciante o di chi effettua una divulgazione pubblica;

Il soggetto che ritenga di aver subito una discriminazione per il fatto di aver segnalato un illecito o irregolarità deve informare, in modo circostanziato, l'OdV che, nel caso di riscontro positivo, segnala l'ipotesi di discriminazione alle strutture, funzioni o organi competenti.

Salumificio F.lli Riva S.p.A. si riserva il diritto di adottare gli opportuni provvedimenti e/o azioni nei confronti di chiunque ponga in essere atti ritorsivi o discriminazioni, dirette o indirette, nei confronti del segnalante per motivi collegati alla segnalazione.

È, inoltre, istituito presso l'ANAC l'elenco degli enti del Terzo settore che forniscono alle persone segnalanti misure di sostegno. Le tutele non sono garantite nei casi in cui sia accertata la responsabilità del segnalante per i reati di calunnia o diffamazione nei casi di dolo o colpa grave. In tali ipotesi, la Società potrà procedere nei confronti del segnalante comminando al medesimo le sanzioni disciplinari, o le misure sanzionatorie, ritenute opportune. Inoltre, nel caso in cui il segnalante sia corresponsabile del fatto oggetto della segnalazione se ne terrà conto ai fini della valutazione della proporzionalità e della sanzione da applicare nel caso specifico.

### **8.2 CONDIZIONI PER L'APPLICAZIONE DELLA TUTELA DALLE RITORSIONI**

Conformemente a quanto previsto dalla Linee Guide ANAC approvate con Delibera n. 311 del 12 luglio 2023, l'applicazione del regime di protezione contro le ritorsioni prevista dal Decreto è subordinata alle seguenti condizioni e ai seguenti requisiti:

 	<b>PROCEDURA SEGNALAZIONI - WHISTLEBLOWING</b>	Edizione 1
		Page 16 of 19

- il Segnalante ha segnalato, denunciato o ha effettuato la divulgazione pubblica in base a una convinzione ragionevole che le informazioni sulle violazioni segnalate, divulgate o denunciate, siano veritiere e rientranti nell'ambito oggettivo di applicazione del decreto;
- la Segnalazione o divulgazione pubblica è stata effettuata nel rispetto della disciplina prevista dal D.Lgs 24/2023;
- è necessario un rapporto di consequenzialità tra segnalazione, divulgazione e denuncia effettuata e le misure ritorsive subite.

### **8.3 LIMITAZIONI DELLA RESPONSABILITÀ EX ART. 20 DEL D.LGS. 24/2023**

Ai sensi di legge, non è punibile la Persona segnalante che riveli o diffonda informazioni sulle Violazioni coperte dall'obbligo di segreto, diverso da quello di cui all'articolo 1, comma 3 del D.Lgs. 24/2023<sup>11</sup>, o relative alla tutela del diritto d'autore o alla protezione dei dati personali ovvero riveli o diffonda informazioni sulle Violazioni che offendono la reputazione della Persona coinvolta o denunciata, quando, al momento della rivelazione o diffusione, vi fossero fondati motivi per ritenere che la rivelazione o diffusione delle stesse informazioni fosse necessaria per svelare la Violazione, e la Segnalazione (interna e/o esterna), la Divulgazione pubblica o la denuncia all'autorità giudiziaria o contabile sia stata effettuata nel rispetto di quanto previsto dal D.Lgs. 24/2023. In tali casi, è esclusa altresì ogni ulteriore responsabilità, anche di natura civile o amministrativa.

Salvo che il fatto costituisca reato, la Società o la Persona segnalante non incorrono in alcuna responsabilità, anche di natura civile o amministrativa, per l'acquisizione delle Informazioni sulle Violazioni o per l'accesso alle stesse.

In ogni caso, la responsabilità penale e ogni altra responsabilità, anche di natura civile o amministrativa, non è esclusa per i comportamenti, gli atti o le omissioni non collegati alla Segnalazione (interna e/o esterna), alla denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o alla Divulgazione pubblica o che non sono strettamente necessari a rivelare la Violazione.

## **9. CONSERVAZIONE E ARCHIVIAZIONE**

L'OdV è informato delle eventuali sanzioni irrogate a fronte delle Segnalazioni interne ed esterne. La funzione aziendale competente archivia la documentazione inerente al processo sanzionatorio e disciplinare.

L'OdV provvede ad archiviare la documentazione relativa alla Segnalazione interna, ricevuta tramite canale informatico, e alla sua istruttoria, garantendone la riservatezza dell'identità della Persona segnalante, accessibile solo all'OdV.

L'eventuale documentazione cartacea viene digitalizzata e caricata nella piattaforma Sibilus. La copia cartacea viene distrutta mediante distruggi-documenti.

Le Segnalazioni interne ricevute sono conservate per il tempo necessario al trattamento delle stesse 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).

<sup>11</sup> L'articolo 1, comma 3 del D.lgs 24/2023 prevede: "Resta ferma l'applicazione delle disposizioni nazionali o dell'Unione europea in materia di: a) informazioni classificate; b) segreto professionale forense e medico; c) segretezza delle deliberazioni degli organi giurisdizionali."



	<b>PROCEDURA SEGNALAZIONI - WHISTLEBLOWING</b>	Edizione 1
		Page 17 of 19

## 10. RELAZIONE ANNUALE

L'OdV rende conto annualmente del corretto funzionamento dei sistemi interni di Segnalazione al Consiglio di Amministrazione, riportando nella propria relazione le informazioni aggregate sulle risultanze dell'attività svolta e sul seguito dato alle Segnalazioni interne ricevute.

Nella redazione di tale rendiconto, l'OdV è tenuto a rispettare quanto previsto dalla disciplina sulla tutela dell'identità della Persona segnalante e dalla normativa applicabile in materia di protezione dei dati personali.

## 11. TRATTAMENTO DATI PERSONALI

L'identità del Segnalante, delle presone interessate e dei terzi citati nella segnalazione e qualsiasi altra informazione da cui può evincersi direttamente o indirettamente tale identità sarà mantenuta riservata, a meno che non sia stato dato il consenso e salvo nei casi previsti dalla legge che prevedono la comunicazione all'Autorità giudiziaria. Anche l'identità della persona coinvolta ed i fatti contestati saranno mantenuti riservati fino a quando l'indagine interna non si concluderà con un procedimento disciplinare e/o legale qualora necessario.

Il trattamento dei dati personali nella gestione del canale di segnalazione interno e delle Segnalazioni ricevute è effettuato nel rispetto di quanto previsto dal Regolamento UE 2016/679 (GDPR) e dal Codice Privacy (D. Lgs 196/2003 s.m.i.).

La Società ha definito il proprio sistema di gestione delle Segnalazioni interne, individuando misure tecniche e organizzative idonee a garantire un livello di sicurezza adeguato agli specifici rischi derivanti dai trattamenti effettuati.

In particolare, Salumificio F.lli Riva, quale Titolare del trattamento dei dati personali, garantisce che il medesimo è effettuato al solo fine di dare attuazione alla presente procedura e, quindi, per la corretta gestione della segnalazione, nel rispetto dei diritti e delle libertà fondamentali, nonché della dignità degli interessati con particolare riferimento alla riservatezza ed alla sicurezza dei dati.

Il trattamento dei dati, pertanto, avverrà:

- informando adeguatamente e preventivamente gli interessati, per il tramite

- dell'informativa privacy (art. 13 e art. 14 GDPR) resa disponibile sul sito web della Società, nella sezione dedicata al Whistleblowing e nella piattaforma informatica "Sibilus" che costituisce inoltre parte integrante e sostanziale della presente Procedura e nella quale sono indicate, tra l'altro: finalità e modalità del trattamento dei dati personali, Titolare del trattamento dei dati personali, destinatari e categorie di destinatari ai quali i dati segnalati possono essere trasmessi nell'ambito della gestione della segnalazione, tempi e modi di conservazione dei dati, nonché diritti esercitabili dal segnalante con riferimento ai propri dati personali;
- coinvolgendo i soli dati personali strettamente necessari e pertinenti alle finalità per le quali sono raccolti. Pertanto, tutti i dati personali (di qualunque persona fisica) contenuti nella segnalazione o altrimenti raccolti in fase di istruttoria che non risultassero necessari saranno cancellati o resi anonimi;
- adottando misure tecniche ed organizzative adeguate a garantire la sicurezza dei dati personali, in conformità con la normativa vigente.

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

	<b>PROCEDURA SEGNALAZIONI - WHISTLEBLOWING</b>	Edizione 1
		Page 18 of 19



## **12. ENTRATA IN VIGORE E TRASMISSIONE DELLA PROCEDURA**

La presente procedura è resa nota ai Destinatari nelle seguenti modalità:

- via e-mail;
- pubblicata sulla piattaforma informatica “Sibilus”, nella sezione dedicata;
- pubblicata sul sito internet aziendale [www.fratelliriva.it](http://www.fratelliriva.it) nella sezione dedicata all’Azienda;
- affisa nelle bacheche aziendali, in luogo facilmente accessibile.

L’attuazione della Procedura nei confronti dei consulenti esterni e dei fornitori può essere garantita, ove necessario, attraverso la previsione di specifiche clausole contrattuali.

Per quanto non previsto nella presente procedura, si rinvia al D.Lgs 24/2023.

 	<b>PROCEDURA SEGNALAZIONI - WHISTLEBLOWING</b>	Edizione 1
	<b>Allegato1 Modulo di segnalazione</b>	Page 19 of 19

### ALLEGATO 1 - MODULO DI SEGNALAZIONE

<b>NOME E COGNOME DEL SEGNALANTE</b>	
<b>STRUTTURA DI APPARTENZA E QUALIFICA</b>	
<b>CANALE DI CONTATTO PER RICEVERE RISCONTRO ALLA SEGNALAZIONE</b> <i>(indirizzo mail privato, numero di telefono, PEC, etc)</i>	
<b>DATA / PERIODO IN CUI SI È VERIFICATO IL FATTO</b>	
<b>LUOGO IN CUI SI È VERIFICATO IL FATTO</b>	
<b>DESCRIZIONE DEL FATTO</b>	
<b>AUTORE / I DEL FATTO</b> <i>(dati anagrafici o ogni altro elemento idoneo all'identificazione)</i>	
<b>EVENTUALI DOCUMENTI A SUPPORTO DELLA SEGNALAZIONE</b>	
<b>EVENTUALI SOGGETTI CHE POSSONO RIFERIRE SUI FATTI OGGETTO DELLA SEGNALAZIONE</b> <i>(dati anagrafici o ogni altro elemento idoneo all'identificazione)</i>	
<b>ALTRI SOGGETTI AI QUALI È STATA INOLTRATA LA SEGNALAZIONE DEL FATTO</b> <i>(specificare quali soggetti e quando)</i>	

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.

Il Segnalante dichiara di aver preso visione dell'Informativa sulla Protezione dei dati personali (ai sensi dell'art. 13 del Regolamento Europeo 2016/679 -GDPR-) presente sul sito web di Salumificio F.lli Riva.

Luogo e data, .....

Firma \_\_\_\_\_