

PROCEDURA WHISTLEBLOWING

Tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro.

1. Che cos'è il Wistleblowing	1
2. La normativa	2
2.1. Il D.Lgs 24/2023 – Ambito soggettivo	3
2.2. Il D.Lgs 24/2023 – Termini	3
2.3. Il D.Lgs 24/2023 – Definizioni	4
3. Scopo del documento	5
4. Analisi del contesto	6
5. Ambito di applicazione della segnalazione	6
6. Processo di segnalazione di illeciti	7
6.1. Contenuto della segnalazione	7
6.2. Oggetto della segnalazione	7
6.3. Modalità operative e canali di segnalazione	7
6.4. Gestione della segnalazione	10
6.5. Le segnalazioni anonime	10
6.6. Verifica della fondatezza della segnalazione	11
6.7. Tutela del whistleblower	11
6.8. Tutela della privacy	12
6.9. Responsabilità del/della whistleblower e di altri soggetti	13
7. Altri canali	13
8. Informative, istruzioni e comunicazioni	13
9. Flussi nei confronti dell'O.d.V.	13
10. Sanzioni	14

1. Che cos'è il Wistleblowing

Con l'espressione "whistleblower" si fa riferimento al/la lavoratore/trice, dipendente o collaboratore/trice di un'amministrazione o di un'Azienda o anche ad altri soggetti (ad es. dipendente di un/a fornitore/trice, azionisti/e, soci/e, etc.), che segnala violazioni di disposizioni normative nazionali o dell'Unione Europea che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato, di cui siano venute a conoscenza in un contesto lavorativo.

La segnalazione ("whistleblowing"), nelle intenzioni del/della legislatore/trice è manifestazione di senso civico attraverso cui il whistleblower contribuisce all'emersione ed alla prevenzione dei rischi e di situazioni pregiudizievoli per l'organismo a cui appartiene.

Le rivelazioni o denunce possono essere di varia natura: violazione di una legge o regolamento, minaccia di un interesse pubblico come in caso di corruzione e frode, gravi e specifiche situazioni di pericolo per la salute e la sicurezza pubblica, etc.

La finalità primaria della segnalazione è quindi quella di portare all'attenzione dei soggetti individuati i possibili rischi di irregolarità di cui si è venuti a conoscenza.

La segnalazione, pertanto, si pone come un rilevante strumento di prevenzione.

La giustificazione del whistleblowing, quindi, può essere reperita in linea generale nel possibile maggiore controllo della corruzione e dell'abuso di potere e può contribuire a promuovere la responsabilità e l'etica nelle organizzazioni e nella società o degli enti.

Nell'ambito di tale quadro si pone innanzi tutto il tema della tutela del/della segnalante, da un lato, e della verifica delle verità delle informazioni, dall'altro lato.

Pertanto, è necessario un bilanciamento tra protezione dei whistleblower e la salvaguardia delle Imprese o degli Enti da utilizzi distorti dello strumento, per minimizzare il rischio di danni reputazionali.

Ad ogni modo è necessario che venga garantita al/alla segnalante e ad eventuali altri soggetti coinvolti a vario titolo, in attesa della gestione della pratica, la massima riservatezza e la tutela dei dati personali.

Ugualmente è indispensabile che la Struttura si doti di un sistema organizzativo e di procedure, che possano garantire il rispetto di quanto previsto dalla normativa, oppure aggiorni quelle esistenti.

2. La normativa

La materia, che sin dal 2012 già era disciplinata in ambito pubblico per le amministrazioni ed enti equiparati (art. 54 bis del D.Lgs. 165/2001 sul pubblico impiego), è stata ulteriormente disciplinata, anche per il settore privato, dalla Legge 179/2017, in vigore dal 29 dicembre 2017.

Peraltro, per il settore privato la tutela del whistleblowing veniva limitata ai soggetti che avessero adottato il Modello Organizzativo ex D.Lgs. 231/2001.

Con una modifica dell'art. 6 del D.Lgs. 231/2001, infatti, si stabiliva che i Modelli di Organizzazione avrebbero dovuto prevedere in capo ai soggetti apicali (i soggetti che "rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale", o che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso) e ai sottoposti (soggetti sottoposti alla direzione o alla vigilanza degli apicali) l'obbligo di presentare, a tutela dell'integrità dell'ente, "segnalazioni circostanziate di condotte illecite" rilevanti ai sensi della normativa di cui al D.Lgs. 231/2001 citata, "fondate su elementi di fatto precisi e concordanti", o "di violazioni del Modello di Organizzazione e Gestione dell'ente" di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte.

Inoltre, i modelli dovevano prevedere i canali di segnalazione interna, il divieto di ritorsione e il sistema disciplinare.

Facendo riferimento la normativa citata esclusivamente alle condotte illecite rilevanti ai fini dei reati presupposto rimanevano esclusi dalla disciplina i reati che invece non erano previsti nell'ambito delle disposizioni del D.Lgs. 231/2001.

Il D.Lgs. 10 marzo 2023, n. 24 recepisce in Italia la Direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento Europeo e del Consiglio del 23/10/2019, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione Europea.

La normativa prevede molte novità nella previsione dei soggetti tenuti, nella definizione di/delle segnalanti, nelle tutele e nelle modalità di segnalazione.

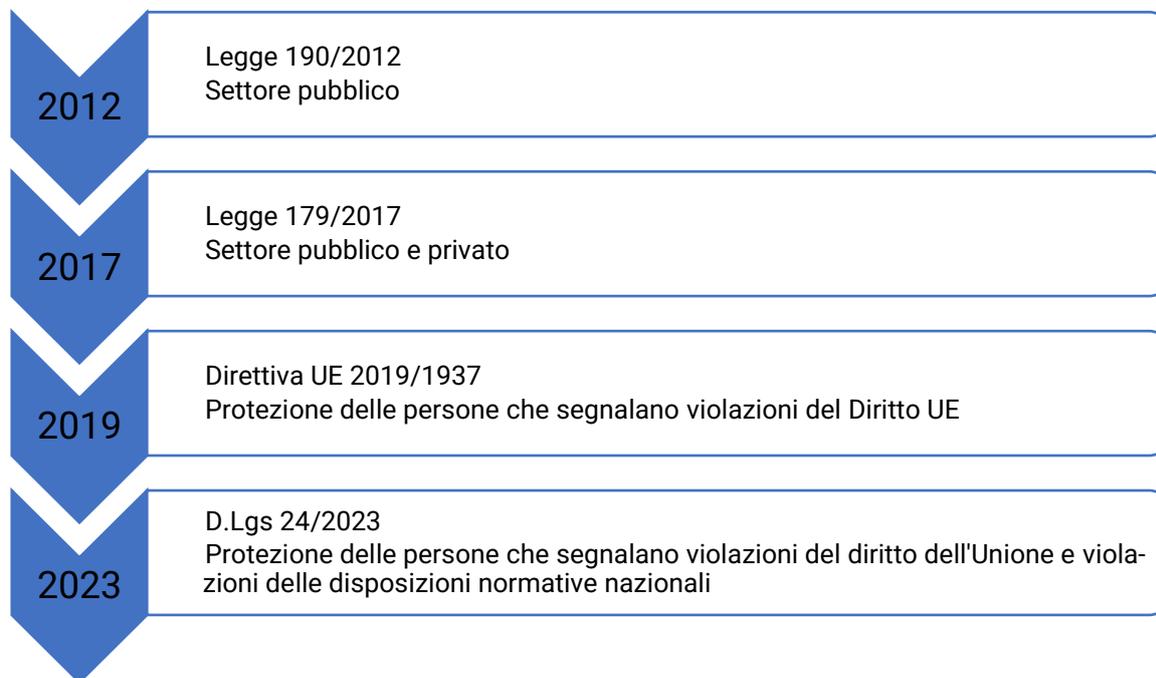
È stato ampliato il campo dei soggetti (anche per imprese ed enti con almeno 50 dipendenti e non solo per enti pubblici ed enti che abbiano adottato il Modello Organizzativo ex D.Lgs. 231/2001).

Chi adotta un Modello Organizzativo è tenuto a rispettare la procedura anche se ha meno di 50 dipendenti, integrando il modello.

Principali novità, come detto:

- l'estensione della platea dei destinatari degli obblighi;

- l'estensione dei soggetti che possono segnalare gli illeciti (oltre ai/alle dipendenti, anche i/le collaboratori/trici, tirocinanti, volontari/e, i/le lavoratori/trici autonomi/e, lavoratori/trici indipendenti, i/le contraenti, gli/le appaltatori/trici e i/le fornitori/trici);
- l'estensione delle condotte potenzialmente illecite ritenute meritevoli di segnalazione;
- l'integrazione del classico canale di segnalazione (interno agli enti) con un canale di segnalazione esterno affidato all'Autorità Anticorruzione (A.N.A.C.) (Doc: MOG_05);



- il rafforzamento della tutela dei whistleblower con norme e garanzie volte ad evitare che siano scoraggiati dal segnalare per paura delle conseguenze o che, qualora abbiano segnalato violazioni, siano penalizzati.

Figura 1 - Schema delle disposizioni di legge succedutesi

2.1. Il D.Lgs 24/2023 – Ambito soggettivo

Settore Pubblico

Le Amministrazioni pubbliche, le Autorità amministrative indipendenti, gli Enti pubblici economici, i Concessionari di pubblico servizio, le Società a controllo pubblico e le Società in house.

Settore Privato

Soggetti che hanno impiegato, nell'ultimo anno, la media di almeno 50 lavoratori/trici subordinati/e con contratti di lavoro a tempo indeterminato o determinato;

Soggetti che rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione Europea di cui alle parti I.B e II dell'Allegato, anche se nell'ultimo anno non hanno raggiunto la media di 50 lavoratori/trici subordinati (servizi finanziari, prevenzione riciclaggio, terrorismo, sicurezza nei trasporti, tutela dell'ambiente).

Soggetti diversi dotati di un Modello di Organizzazione e Gestione ex D.Lgs. 231/01, anche se nell'ultimo anno non hanno raggiunto la media di 50 lavoratori/trici subordinati (in tal caso, se hanno meno di 50 dipendenti, l'oggetto delle segnalazioni è limitato).

2.2. Il D.Lgs 24/2023 – Termini

Sono previsti termini di adeguamento e di istituzione del canale di segnalazione a seconda della tipologia di ente e del numero di dipendenti:

Per chi era tenuto in precedenza all'adozione della procedura continuano ad applicarsi le norme precedenti (art. 54 bis del D.Lgs. 165/2001 e art. 6 del D.Lgs. 231/2001) sino all'adozione della nuova procedura e comunque:

- sino al 15 luglio 2023 per il settore pubblico e i soggetti privati con più di almeno 250 dipendenti;
- sino al 17 dicembre 2023 per le imprese sino a 249 dipendenti.

2.3. Il D.Lgs 24/2023 – Definizioni

Per comodità di seguito si riporta una tabella con le principali definizioni derivanti dal provvedimento in vigore (art. 2 del D.Lgs. 24/2023).

Destinatari della nuova normativa privatistica	v. paragrafo D.Lgs. 24/2003 - "Ambito Soggettivo"
Violazioni	<ul style="list-style-type: none">• illeciti amministrativi, contabili, civili o penali;• illeciti riguardanti violazioni della normativa europea in materia di appalti pubblici, 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, sicurezza delle reti e dei sistemi informativi; violazioni della normativa in materia di concorrenza e Aiuti di Stato;• atti od omissioni che riguardano il mercato interno (ad es. concorrenza, Aiuti di Stato);• condotte illecite rilevanti ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001 ("Reati Presupposto") e violazioni dei relativi Modelli di Organizzazione e Gestione;• atti/comportamenti discriminatori, molestie fisiche, verbali e digitali rilevati ai sensi della UNI/PdR 125:2022.
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/colei che sporge denuncia all'autorità giudiziaria o contabile intrattiene un rapporto giuridico nel contesto lavorativo, nonché gli elementi riguardanti condotte volte ad occultare tali violazioni.
Segnalazione	La comunicazione scritta od orale di informazioni sulle violazioni
Segnalazione interna	La comunicazione, scritta od orale, delle informazioni sulle violazioni, presentata tramite il canale di segnalazione interna.
Segnalazione esterna	La comunicazione, scritta od orale, delle informazioni sulle violazioni, presentata tramite il canale di segnalazione esterna (A.N.A.C.).
Divulgazione pubblica o divulgare pubblicamente	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.
Segnalante o persona segnalante	La persona fisica che effettua la segnalazione o la divulgazione pubblica di informazioni sulle violazioni acquisite nell'ambito del proprio contesto lavorativo.
Facilitatore	Una persona fisica che assiste una persona segnalante nel processo di segnalazione, operante all'interno del medesimo contesto lavorativo e la cui assistenza deve essere mantenuta riservata.

Contesto lavorativo	Le attività lavorative o professionali, presenti o passate, svolte nell'ambito dei rapporti di cui all'articolo 3, commi 3 o 4 del D.Lgs. 24/2023 [<i>dipendenti, collaboratori/trici, soci/e, azionisti, tirocinanti, volontari/e, liberi/e professionisti, anche durante il periodo di prova e anche se il rapporto si è concluso</i>], 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.
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.
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 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.
Seguito	L'azione intrapresa dal soggetto cui è affidata la gestione del canale di segnalazione per valutare la sussistenza dei fatti segnalati, l'esito delle indagini e le eventuali misure adottate.
Riscontro	Comunicazione alla persona segnalante di informazioni relative al seguito che viene dato o che si intende dare alla segnalazione.

3. Scopo del documento

Scopo della presente sezione del modello è quello tutelare soggetto (segnalante o whistleblower) che, venuto a conoscenza di condotte illecite in ragione del contesto lavorativo, permettendogli di esercitare il proprio diritto riconosciuto dalle disposizioni europee e interne, garantendogli nel contempo la riservatezza dell'identità e la tutela dei dati personali forniti.

L'obiettivo perseguito è quello di fornire a tali soggetti gli strumenti affinché gli stessi siano messi nelle condizioni di procedere in autonomia alla segnalazione di illeciti di cui siano venuti a conoscenza in ragione del loro rapporto con l'ente e comunque nel citato contesto lavorativo.

Inoltre, come richiesto dal D.Lgs. 24/2023 vanno previste specifiche sanzioni per il presidio di una corretta attuazione della procedura, nell'ambito del modello.

Pertanto, la sezione fornisce, sempre in relazione a quanto disposto dal D.Lgs. 24/2023 citato, indicazioni operative in merito alle modalità con le quali individuare il canale interno, procedere alla segnalazione, quindi informazioni su oggetto, contenuti, destinatari, modalità e documenti da utilizzare per la trasmissione delle segnalazioni nonché le forme di tutela riconosciute al segnalante e ad altri soggetti dal nostro ordinamento.

L'adozione della presente integrazione al modello intende:

- chiarire i principi che stanno alla base dell'istituto del whistleblowing;
- definire l'ambito del contesto;
- definire il canale interno di segnalazione;
- precisare le modalità di gestione delle segnalazioni, attraverso un iter procedurale ben definito;

- provvedere ad autorizzare uno o più soggetti alla gestione delle segnalazioni, nel rispetto degli obblighi di riservatezza e tutela dei dati personali;
- definire un percorso formativo per tali soggetti;
- rappresentare le modalità adottate dalla società/ente per tutelare la riservatezza dell'identità del soggetto che effettua la segnalazione, del contenuto della segnalazione e dell'identità di eventuali ulteriori soggetti che intervengono in tale processo;
- definire gli adempimenti per la tutela dei dati personali forniti nell'ambito della procedura;
- definire le modalità di informazione generale sulla procedura adottata;
- disciplinare le eventuali sanzioni applicabili in caso di violazione delle disposizioni.

La presente procedura tiene conto delle Linee Guida di A.N.A.C., emanate ai sensi dell'art. 10 del D.Lgs. 24/2023.

4. Analisi del contesto

Il presente documento si applica alla segnalazione di violazioni, come sopra definite, nell'ambito del contesto lavorativo.

La Società MEADLIGHT DRINKS SRL ha meno di 50 dipendenti¹ ma ha adottato il Modello Organizzativo ex D.Lgs. 231/2001.

In tal caso le segnalazioni di illeciti devono intendersi limitate alle violazioni relative al predetto modello e soltanto mediante il canale interno.

5. Ambito di applicazione della segnalazione

Come previsto dalla normativa le procedure si applicheranno innanzi tutto alle segnalazioni di illeciti rientranti tra i reati presupposto del D.Lgs. 231/2001.

Inoltre, riguarda ogni ulteriore violazione, qualora non esclusa, prevista dalla normativa citata (v. precedente paragrafo 2.3: Definizioni).

La procedura non si applica, tra l'altro, alle contestazioni o segnalazioni che riguardano rapporti individuali di lavoro, o che riguardano i rapporti con propri superiori (art. 1 del D.Lgs. 24/2023), pertanto a puro titolo esemplificativo non riguarda le questioni concernenti l'operatività dei rapporti lavorativi, ad esempio mancati pagamenti, riconoscimenti di livello, organizzazione aziendale, orario, etc.

Restano ferme le norme penali, nonché le tutele in ambito sindacale.

Sono altresì escluse le segnalazioni delle violazioni:

- che non ledono l'interesse pubblico;
- fuori dal contesto lavorativo, come sopra definito.

In sostanza non sono più ricomprese tra le violazioni segnalabili le irregolarità nella gestione o organizzazione dell'attività (fatta salva l'attuazione del Modello Organizzativo ex D.Lgs. 231/2001).

¹ Ai fini del calcolo della media dei lavoratori impiegati si è fatto riferimento al valore medio degli addetti (Elaborazione dati I.N.P.S.) al 31/12 dell'anno solare precedente a quello in corso, contenuto nelle Visure Camerali (v. Linee Guida A.N.A.C.)

6. Processo di segnalazione di illeciti

6.1. Contenuto della segnalazione

Il/la whistleblower deve fornire tutti gli elementi utili affinché il o i soggetti destinatari possano procedere alle verifiche ed agli accertamenti a riscontro della fondatezza dei fatti oggetto della segnalazione.

A puro titolo esemplificativo e di orientamento, senza alcun obbligo di utilizzo, viene messo a disposizione un modulo, che riporta le informazioni necessarie (Doc. MOG_01.1 - **Allegato 1** VADEMECUM ISTRUZIONI PER LA GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI WHISTLEBLOWING: sono riepilogate le istruzioni per la gestione delle segnalazioni).

In particolare, le informazioni richieste sono le seguenti:

- identità del soggetto che effettua la segnalazione, con indicazione di qualifica/funzione/ruolo svolto;
- descrizione della condotta illecita;
- chiara e completa descrizione dei fatti oggetto di segnalazione;
- qualora conosciute, le circostanze di tempo e di luogo in cui i fatti sono stati commessi;
- qualora conosciute, le generalità o altri elementi che consentano di identificare il soggetto che ha effettuato la segnalazione;
- eventuali ulteriori soggetti che possono riferire sui fatti oggetto di segnalazione;
- eventuali ulteriori documenti che possono confermare la fondatezza di tali fatti;
- ogni ulteriore informazione che possa fornire un utile riscontro circa la sussistenza dei fatti segnalati.

Qualora venga presentata segnalazione in forma scritta e non informatica è opportuno che l'interessato/a indichi chiaramente nell'oggetto della segnalazione che si tratta di una segnalazione rientrante nella disciplina in commento (ad es. indicando sulla busta o nell'oggetto "SEGNALAZIONE ILLECITI" oppure "WHISTLEBLOWING").

6.2. Oggetto della segnalazione

Oggetto della segnalazione sono le condotte illecite di cui il whistleblower sia venuto a conoscenza nell'ambito del contesto lavorativo, come precisato nel precedente paragrafo 2.3: Definizioni.

Si deve trattare, dunque, di fatti comunque risultanti da elementi in qualche modo verificabili. Non sono prese in considerazione le segnalazioni fondate su meri sospetti o voci.

Le condotte illecite oggetto delle segnalazioni meritevoli di tutela comprendono non solo l'intera gamma dei reati presupposto di cui al D.Lgs. 231/2001, bensì anche di comportamenti illeciti che possono avere riflessi sulla attività, a prescindere dalla rilevanza penale, e pertanto venga in evidenza un mal funzionamento delle attività aziendali nell'ambito del Modello Organizzativo ex D.Lgs. 231/2001.

6.3. Modalità operative e canali di segnalazione

MEADLIGHT DRINKS SRL ha individuato n. 2 canali per le segnalazioni, così riassunti ed identificati:

- **Canale n. 1:** utilizzo dell'apposita piattaforma online "*GlobalLeaks*" raggiungibile dal sito internet aziendale, in fondo tramite il link "*Whistleblowing*" (<https://www.bubblebev.com/it/whistleblowing>) (v. Figura 2), oppure anche inquadrando dal proprio Smartphone il "QR-Code" nel modulo cartaceo posto nell'area break al primo piano (v. Figura 3). Tale piattaforma consente, una volta compilati i vari campi con le informazioni richieste, di inviare la segnalazione all'O.d.V., garantendo la riservatezza dell'identità del segnalante e dei dati inseriti.

Le segnalazioni/comunicazioni inviate tramite tale piattaforma vengono automaticamente indirizzate all'O.d.V. senza possibilità alcuna da parte di MEADLIGHT DRINKS SRL di visualizzare e/o gestire la segnalazione.

- **Canale n. 2:** invio della segnalazione per posta ordinaria (eventualmente utilizzando il modulo di cui in **Allegato 3** (Doc. MOG_01.3) alla presente procedura, direttamente al Presidente dell'O.d.V. al seguente indirizzo:

AVV. PIETRO BARRASSO
Via Gustavo di Valdengo 5, 13900, Biella (BI)

Tali canali di segnalazione risultano idonei a garantire, anche con adeguate modalità informatiche, la riservatezza dell'identità del/della segnalante.



Figura 2 - Screen Sito Web - Link Whistleblowing per accesso alla piattaforma "GlobalLeaks"

SEGNALAZIONI WHISTLEBLOWING

Hai visto o saputo qualcosa che ritieni scorretto, illecito o pericoloso per l'Azienda o le persone?
Hai il diritto di fare una segnalazione riservata e protetta, anche in forma anonima

Accedi in modo sicuro alla piattaforma di segnalazione

Scansiona il QR Code qui sotto con la fotocamera del tuo smartphone



Oppure vai su: <https://www.bubblebev.com/it/whistleblowing>

Le tue segnalazioni sono:

- Confidenziali
- Protette dalla legge
- Gestite in modo indipendente



A brand of MEADLIGHT DRINKS SRL
P.IVA / C.F. 02672560022 T +39 015 4193206 / meadlight@pec.it
Sede legale: Via Vittorio Veneto, 44, 13040 Buronzo (VC)
Uffici e stabilimento produttivo: Piazza Valerio Grosso, 1, 13853 Lessona (BI)



Modulo con QR-Code per accesso alla piattaforma "GlobalLeaks"

Segnalazioni Whistleblowing BUBBLE Bev. / Meadlight Drinks srl

Invia una segnalazione

Hai già effettuato una segnalazione? Inserisci la tua ricevuta.

Accedi

Powered by **GlobaLeaks**

Figura 3 - Home Page piattaforma "GlobalLeaks"

Segnalazioni Whistleblowing BUBBLE Bev. / Meadlight Drinks srl

1 Selezione Del Ricevente 2 DISCLAIMER 3 **SEGNALAZIONE**

Oggetto della segnalazione *

Un titolo che sintetizzi l'oggetto e la natura della segnalazione

Tipologia di problema *

Il tipo di violazione che intendi segnalare

Anonimato *

Sei disposto a fornire, con la garanzia del pieno rispetto del principio di riservatezza, i tuoi dati identificativi o preferisci inoltrare la segnalazione in modo completamente anonimo?

Posizione o funzione del segnalante in azienda

Data o periodo del fatto oggetto della segnalazione

Luogo in cui si è verificato il fatto

Autore/i del fatto

Terzi a conoscenza del fatto e/o in grado di riferire sul medesimo

Allegati

Seleziona un file o trascinalo qui

Descrizione *

Powered by **GlobaLeaks**

Figura 4 - Questionario della piattaforma "GlobalLeaks"

Segnalazioni Whistleblowing BUBBLE Bev. / Meadlight Drinks srl

Grazie. La tua segnalazione è andata a buon fine. Cercheremo di risponderti quanto prima.

Memorizza la tua ricevuta per la segnalazione.

1346 5119 7871 4256

Usa la ricevuta di 16 cifre per ritornare e vedere eventuali messaggi che ti avremo inviato o se pensi che ci sia altro che avresti dovuto allegare.

Vedi la tua segnalazione

Powered by GlobalLeaks

Figura 5 - Esito invio segnalazione e codice ricevuta piattaforma "GlobalLeaks"

6.4. Gestione della segnalazione

Si ritiene che il soggetto che meglio possa assumere le funzioni di destinatario delle segnalazioni sia in prima battuta l'Organismo di Vigilanza.

I soggetti incaricati della gestione sono espressamente formati sui contenuti della normativa e sulle modalità richieste per la gestione e le comunicazioni relative.

L'organizzazione, qualora necessario, provvederà a fornire informazione generalizzata sul canale attivato e sulle modalità relative.

La segnalazione interna presentata ad un soggetto diverso da quello indicato è trasmessa, entro 7 giorni dal suo ricevimento, al soggetto competente, dando contestuale notizia della trasmissione alla persona segnalante.

Nell'ambito della gestione del canale di segnalazione interna, la persona o il soggetto esterno, ai quali è affidata la gestione del canale dovranno svolgere le seguenti attività:

- rilasciano alla persona segnalante avviso di ricevimento della **segnalazione entro 7 giorni dalla data di ricezione**. Tale comunicazione avverrà preferibilmente all'indirizzo indicato dal segnalante nella segnalazione;
- mantengono le interlocuzioni con la persona segnalante e possono richiedere a quest'ultima, se necessario, integrazioni;
- danno diligente seguito alle segnalazioni ricevute;
- forniscono riscontro alla segnalazione entro 3 mesi dalla data dell'avviso di ricevimento o, in mancanza di tale avviso, entro 3 mesi dalla scadenza del termine di 7 giorni dalla presentazione della segnalazione; è necessario fornire riscontro anche in caso di mancato seguito della segnalazione o di archiviazione della stessa;
- mettono a disposizione informazioni chiare sul canale, sulle procedure e sui presupposti per effettuare le segnalazioni interne, nonché sul canale, sulle procedure e sui presupposti per effettuare le segnalazioni esterne.

Le informazioni sono espone e rese facilmente visibili nei luoghi di lavoro, nonché accessibili alle persone che, pur non frequentando i luoghi di lavoro, intrattengono un rapporto giuridico rilevante ai fine della normativa (ad esempio comunicazioni e-mail).

Le informazioni sul canale e sulla gestione vengono inserite anche in una sezione dedicata del sito internet.

6.5. Le segnalazioni anonime

Le segnalazioni da cui non è possibile ricavare l'identità del segnalante sono considerate anonime.

In caso di ricezione di segnalazioni anonime tramite canali interni le stesse verranno considerate alla stregua di segnalazioni ordinarie da trattare secondo i criteri stabiliti dalla presente procedura, per quanto applicabile, purché le segnalazioni risultino circostanziate.

Nei casi di segnalazione, denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o divulgazione pubblica anonime, se la persona segnalante è stata successivamente identificata e ha subito ritorsioni si applicano le misure di protezione per le ritorsioni.

6.6. Verifica della fondatezza della segnalazione

Il/la gestore/trice (l'O.d.V. nel caso di MEADLIGHT DRINKS SRL) ha il compito di effettuare una valutazione completa circa la fondatezza delle circostanze rappresentate dal whistleblower nella segnalazione nel rispetto dei principi di imparzialità e riservatezza.

Una volta valutata l'ammissibilità della segnalazione, come di whistleblowing, i soggetti cui è affidata la gestione del canale di segnalazione avviano l'istruttoria interna sui fatti o sulle condotte segnalate per valutare la sussistenza degli stessi.

La persona coinvolta può essere, oppure su sua richiesta, deve essere sentita, eventualmente anche attraverso la presentazione di osservazioni scritte e documenti.

All'esito dell'istruttoria, forniscono nei termini previsti un riscontro alla segnalazione, dando conto delle misure previste o adottate o da adottare per dare seguito alla segnalazione e dei motivi della scelta effettuata.

Dovrà essere ugualmente fornito riscontro anche nei seguenti casi:

- inesistenza dei presupposti;
- manifesta infondatezza per l'assenza di elementi di fatto idonei a giustificare accertamenti;
- accertato contenuto generico della segnalazione di illecito tale da non consentire la comprensione dei fatti ovvero segnalazione di illeciti corredata da documentazione non appropriata o inconferente.

Ove quanto segnalato non sia adeguatamente circostanziato, chi gestisce può chiedere elementi integrativi al/alla segnalante tramite il canale a ciò dedicato, o anche di persona, ove il segnalante abbia richiesto un incontro diretto. La richiesta di integrazioni sospende i termini per il riscontro sino alla produzione o comunicazione di quanto richiesto o sino alla decorrenza del termine fissato.

6.7. Tutela del whistleblower

L'identità del/della whistleblower viene protetta sia in fase di acquisizione della segnalazione che in ogni contesto successivo alla stessa, ad eccezione dei casi in cui l'identità debba essere rilevata per legge (es. indagini penali, tributarie o amministrative, ispezioni di organi di controllo, ecc.).

Se la contestazione è fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione e la conoscenza dell'identità del/della segnalante è indispensabile per la difesa dell'incolpato la segnalazione è utilizzabile solo in presenza del consenso espresso del segnalante alla rivelazione della sua identità. In tal caso verrà richiesto ed acquisito il necessario consenso.

Tutti i soggetti che ricevono o sono coinvolti nella gestione della segnalazione sono tenuti a tutelare la riservatezza dell'identità del/della segnalante.

L'identità delle persone coinvolte e delle persone menzionate nella segnalazione è tutelata fino alla conclusione dei procedimenti avviati in ragione della segnalazione nel rispetto delle medesime garanzie previste in favore del segnalante. Per il principio di minimizzazione i dati di persone non inerenti alla segnalazione verranno cancellati.

Nei confronti del soggetto che effettua una segnalazione (o degli altri soggetti tutelati: ad es. facilitatore, familiari, etc.) non è consentita, né tollerata alcuna forma di ritorsione o misura discriminatoria e si applicano le misure di tutela di cui agli artt. 16/20 del D.Lgs. 24/2023.

Le tutele sono concesse se il/la segnalante, al momento della segnalazione, della denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o della divulgazione pubblica, aveva il fondato motivo di ritenere che le informazioni sulle violazioni fossero vere e rientrassero nell'ambito di applicazione oggettivo della normativa. Inoltre, le segnalazioni e divulgazioni devono essere state effettuate nel rispetto della procedura di utilizzo dei diversi canali. Le misure di protezione consistono nel:

- divieto di atti ritorsivi, tra i quali rientrano, a titolo esemplificativo, il licenziamento, il demansionamento, il trasferimento di sede e ogni altra azione che comporti effetti negativi sui contratti di lavoro, nonché una serie di altre condotte "punitive", come la richiesta di sottoposizione ad accertamenti medici o psichiatrici;
- divieto di azioni discriminatorie dalle quali conseguono pregiudizi economici o finanziari, anche in termini di perdita reddituale o di opportunità.

Come precisato dalle Linee Guida A.N.A.C. deve esserci uno stretto collegamento tra la segnalazione, la divulgazione pubblica e la denuncia e il comportamento/atto/omissione sfavorevole subito direttamente o indirettamente, dalla persona segnalante o denunciate, affinché questi siano considerati una ritorsione e, di conseguenza, il soggetto possa beneficiare di protezione.

Le misure di protezione non trovano applicazione 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 sua responsabilità civile, per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave. In tali casi è irrogata una sanzione disciplinare.

6.8. Tutela della privacy

I dati personali raccolti nel procedimento di segnalazione verranno trattati nel rispetto della normativa vigente in materia (Regolamento U.E. 679/2016 e D.Lgs. 196/2003).

In particolare, i principi a cui si attiene la società o l'ente e che formano oggetto di specifica formazione per i soggetti autorizzati sono i seguenti:

- a. trattare i dati in modo lecito, corretto e trasparente nei confronti dei soggetti interessati ("liceità, correttezza e trasparenza").
- b. raccogliere i dati solo al fine di gestire e dare seguito alle segnalazioni, divulgazioni pubbliche o denunce effettuate da parte dei soggetti tutelati dal D.Lgs. 24/2023 ("limitazione della finalità").
- c. garantire che i dati siano adeguati, pertinenti e limitati a quanto necessario rispetto alle finalità per le quali sono trattati ("minimizzazione 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 senza indugio.
- d. assicurare che i dati siano esatti e, se necessario, aggiornati; devono essere adottate tutte le misure ragionevoli per cancellare o rettificare tempestivamente i dati inesatti relativi alla specifica segnalazione, divulgazione pubblica o denuncia che viene gestita ("esattezza").
- e. conservare i dati in una forma che consenta l'identificazione degli interessati per il tempo necessario al trattamento della specifica segnalazione e comunque non oltre 5 anni a decorrere dalla data della comunicazione dell'esito finale della procedura di segnalazione ("limitazione della conservazione").
- f. effettuare il trattamento in maniera da garantire un'adeguata sicurezza dei dati personali, compresa la protezione, mediante misure tecniche e organizzative adeguate, da trattamenti non autorizzati o illeciti e dalla perdita, dalla distruzione o dal danno accidentali ("integrità e riservatezza"). Nel contesto in esame, caratterizzato da elevati rischi per i diritti e le libertà degli interessati, il ricorso a strumenti di crittografia nell'ambito dei canali interni, è di regola da ritenersi una misura adeguata a dare attuazione, fin dalla progettazione e per impostazione predefinita, al predetto principio di integrità e riservatezza. Le misure di sicurezza adottate devono, comunque, essere periodicamente riesaminate e aggiornate.

- g. definire un modello di gestione delle segnalazioni in conformità ai principi di protezione dei dati personali. In particolare, tali misure devono fare in modo che non siano resi accessibili, in via automatica senza il tramite del/della titolare del trattamento o soggetto autorizzato, dati personali a un numero indefinito di soggetti.
- h. effettuare, nella fase di progettazione del canale di segnalazione e dunque prima dell'inizio del trattamento, una valutazione d'impatto sulla protezione dei dati nei casi in cui il trattamento delle segnalazioni può comportare un rischio elevato per i diritti e le libertà delle persone.

In relazione a quanto sopra il Titolare del trattamento, in riferimento alla presente procedura:

- ha verificato che i dati relativi alle segnalazioni siano accessibili esclusivamente ai soggetti autorizzati;
- ha specificamente autorizzato e formato il/i soggetti incaricato/i della gestione delle segnalazioni;
- al momento della segnalazione verrà quindi resa disponibile al/alla segnalante un'apposita informativa (eventualmente in forma sintetica con rinvio ad altre modalità di consultazione per gli approfondimenti), riguardante il trattamento dei dati personali

6.9. Responsabilità del/della whistleblower e di altri soggetti

La presente procedura non tutela il/la whistleblower in caso di segnalazione calunniosa o diffamatoria e sono previste sanzioni specifiche irrogate dall'A.N.A.C.

7. Altri canali

Sono previsti dalla normativa altri canali a cui il/la segnalante, in caso di ben precisi presupposti, potrà rivolgersi (canale esterno e divulgazione pubblica) peraltro non applicabili al caso di specie in cui è utilizzabile il solo canale interno.

8. Informative, istruzioni e comunicazioni

I canali e le modalità e i riferimenti per le segnalazioni, le modalità di contatto per le comunicazioni orali e per la richiesta di un colloquio diretto verranno rese note mediante sistemi di comunicazione diretta (e-mail, intranet, affissioni, etc.) a dipendenti e collaboratori, nonché con altri sistemi raggiungibili da tutti i soggetti interessati, quali cartellonistica oppure inserimento in apposita sezione del sito internet).

Ai soggetti autorizzati verranno comunicate apposite istruzioni operative sui vari aspetti della procedura, ferma restando la formazione prevista.

Ogni variazione verrà adeguatamente comunicata con i medesimi sistemi:

- Doc. MOG_01.1 – **Allegato 1** VADEMECUM ISTRUZIONI PER LA GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI WHISTLEBLOWING: sono riepilogate le istruzioni per la gestione delle segnalazioni;
- Doc. MOG_01.2 – **Allegato 2** VADEMECUM INFORMAZIONI DIPENDENTI: è disponibile un vademecum informativo per i dipendenti e terzi relativamente alle segnalazioni.

9. Flussi nei confronti dell'O.d.V.

In caso di segnalazione di illeciti riguardanti reati presupposto o il modello organizzativo dovrà essere effettuata comunicazione riservata all'O.d.V. (qualora non si tratti del soggetto gestore delle segnalazioni), il/la quale potrà svolgere, nel rispetto della normativa e della riservatezza, eventuali accertamenti in merito ad azioni migliorative del modello.

10. Sanzioni

In relazione a quanto previsto dal D.Lgs. 24/2023 sono sanzionabili i soggetti che, comunque interessati al procedimento, non rispettano le prescrizioni fornite e la presente procedura.

I soggetti responsabili degli illeciti, fermo restando le eventuali responsabilità civili o penali, saranno assoggettati, secondo la gravità dei fatti, alle sanzioni previste dal Modello Organizzativo.

La disciplina sanzionatoria e il relativo procedimento è quella già individuata per le violazioni del modello, nell'apposita sezione della presente Parte Generale, a cui si rinvia, in riferimento ai vari soggetti interessati.

Ai fini dell'applicazione delle sanzioni, valgono altresì le regole generali e il procedimento ivi descritto.

Biella, 11 Giugno 2025

LUCA ROSA

CEO MEADLIGHT DRINKS SRL

BUBBLE
bev.

un brand di Meadlight Drinks Srl

P.IVA & C.F. 02672560022 | NUMERO REA: VC-204410

Sede Legale: Via Vittorio Veneto 44, 13040 Buronzo (VC)

Stabilimento: Piazza Valerio Grosso, 1, 13853 Lessona (BI)

meadlight@pec.it

Luca Rosa