

Allegato 1 - Whistleblowing

VADEMECUM ISTRUZIONI PER LA GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI WHISTLEBLOWING

Il/la gestore/gestrice delle segnalazioni di illeciti è tenuto/a al trattamento delle informazioni e delle segnalazioni ricevute secondo la formazione ricevuta dall'organizzazione sulla piattaforma "GlobalLeaks".

In caso di malfunzionamenti o anomalie dei sistemi il/la gestore/gestrice dovrà provvedere tempestivamente ad avvisare i soggetti addetti agli interventi (informatici o di altro tipo).

Il/la gestore/gestrice provvederà a verbalizzare la ricezione della segnalazione e a tenerne documentazione riservata, omettendo preferibilmente i nominativi degli/delle interessati/e.

In caso di specifica richiesta (orale/scritta) della persona segnalante, dovrà essere fissato un incontro diretto, entro un termine ragionevole (in genere massimo entro 5 giorni, salve deroghe motivate). È preferibile che l'incontro venga tenuto in sedi esterne al contesto lavorativo e dello stesso verrà redatto verbale.

Acquisita la segnalazione il/la gestore/gestrice dovrà:

- dare avviso alla persona segnalante del ricevimento della **segnalazione entro 7 giorni dalla data del suo ricevimento**, salvo esplicita richiesta contraria della persona segnalante.
L'avviso verrà comunicato all'indirizzo indicato nella segnalazione;
- mantenere le interlocuzioni con la persona segnalante e richiedere a quest'ultima, se necessario, integrazioni;
- dare diligente seguito alle segnalazioni ricevute;
- svolgere l'istruttoria necessaria a dare seguito alla segnalazione, anche mediante audizioni e acquisizione di documenti;
- dare riscontro alla persona segnalante entro 3 mesi o, se ricorrono giustificate e motivate ragioni, 6 mesi dalla data di avviso di ricevimento della segnalazione esterna o, in mancanza di detto avviso, dalla scadenza dei 7 giorni dal ricevimento;
- comunicare alla persona segnalante l'esito finale della segnalazione.

Il rispetto dei termini è importante e deve essere scrupolosamente rispettata in quanto il mancato riscontro consente all'interessato, in linea generale (salvo che per le violazioni relative al Modello Organizzativo ex D.Lgs. 231/2001) di rivolgersi agli altri canali di segnalazione previsti:

- esterno (segnalazione all'A.N.A.C.)
- divulgazione pubblica.

Nell'ambito dell'attività istruttoria, secondo le informazioni e la formazione ricevuta, potrà richiedere eventuali consulenze specifiche secondo le seguenti modalità, indicando che si tratta di indagini coperte da riservatezza e non rivelando il nominativo dei soggetti interessati.

Nella valutazione della segnalazione occorrerà tenere conto se la segnalazione riguarda una violazione prevista dalla normativa¹ e precisamente:

-
- ¹ - 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

- **Contenuto:** valutazione se la segnalazione risulta circostanziata e fornita di riscontri verificabili². Il gestore potrà avvalersi, quale traccia per una prima valutazione, del modulo posto a disposizione del whistleblower (Doc. MOG_01.3 – **Allegato 3** MODULO SEGNALAZIONI CONDOTTE ILLECITE);
- **Contesto lavorativo:** valutazione se i fatti segnalati sono avvenuti in un contesto lavorativo³

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 dovranno venire cancellati.

Qualora necessario potrà essere richiesta una integrazione o informazioni supplementari al segnalante. In tale ipotesi i termini di cui sopra vengono interrotti sino a quando non vengono forniti i dati richiesti o non è decorso il termine per fornirli.

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

In caso di ricezione di segnalazioni anonime tramite i canali interni le stesse verranno comunque considerate alla stregua di segnalazioni ordinarie da trattare secondo i criteri di cui sopra, per quanto applicabile, purché le segnalazioni risultino circostanziate e/o documentate.

La persona coinvolta può essere, oppure su sua richiesta, deve essere sentita, eventualmente anche attraverso la presentazione di osservazioni scritte e documenti. Anche la persona coinvolta beneficia delle medesime garanzie di riservatezza del segnalante.

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, etc.).

Se la contestazione è fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione e la conoscenza dell'identità del 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 dovrà venire fornita informativa e richiesto ed acquisito il necessario consenso.

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. 231/2001 ("Reati Presupposto") e violazioni dei relativi Modelli di Organizzazione e Gestione

² In particolare, le informazioni richieste sono le seguenti:

- descrizione della condotta illecita
- identità del soggetto che effettua la segnalazione, con indicazione di qualifica/funzione/ruolo svolto
- 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 posto in essere i fatti segnalati
- 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

³ La definizione di contesto lavorativo è la seguente:

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 [dipendenti, collaboratori, soci, azionisti, tirocinanti, volontari, liberi professionisti, anche durante il periodo di prova e anche se il rapporto si è concluso], 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.

È fatto divieto di comunicare i dati relativi alla segnalazione, ed in particolare i dati concernenti le identità degli interessati se non a soggetti espressamente autorizzati oppure nei casi previsti dalla legge (ad esempio attività giudiziale).

I dati dovranno essere trattati nel rispetto delle misure di sicurezza adottate e di cui il/la gestore/gestrice ha ricevuto adeguate informazioni.

L'esito finale del procedimento dovrà essere obbligatoriamente comunicato al/alla segnalante.

Dovrà essere ugualmente fornito riscontro anche nei seguenti casi:

- inesistenza dei presupposti⁴
- 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 inconfidente.

Dalla conclusione del procedimento i dati raccolti potranno essere conservati per un massimo di 5 anni. Successivamente dovranno essere eliminati in modo definitivo.

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, 13853 Lessona (BI)

meadlight@pec.it

Luca Rosa

⁴ Si rammenta, in particolare che 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, controversie con superiori, etc.