

Casearia di Sant'Anna soc. coop. agricola	PROCEDURA WHISTLEBLOWING			
	ESTRATTO INFORMATIVO			
	Rev. 00	Data:	Pagina 1 di 8	

PROCEDURA WHISTLEBLOWING

Estratto informativo

1. Premessa, normativa, scopo

La Casearia di Sant'Anna promuove da sempre il pieno rispetto delle leggi e regolamenti all'interno dell'azienda e nei rapporti con i terzi, e pertanto ha da tempo adottato un Modello 231 che definisce procedure e controlli per ridurre il rischio di commissione di reati all'interno della società.

Al fine di favorire l'emersione di eventuali condotte illecite ed in ottemperanza al D.Lgs 24/2023, Casearia di Sant'Anna si è dotata di una procedura (c.d. "procedura whistleblowing") per permettere ai soggetti che intendono segnalare violazioni apprese nel contesto lavorativo, di poterlo fare senza timore di subire ritorsioni, e nel pieno rispetto del principio di riservatezza e delle tutele previste dalla legge.

2. Soggetti legittimati a presentare segnalazioni

I soggetti legittimati a presentare segnalazioni e che beneficiano delle tutele previste dal D.Lgs 24/2023 sono:

- **Lavoratori subordinati**, ivi compresi i soggetti titolari di rapporti di lavoro a tempo parziale, intermittente, a tempo determinato, di somministrazione, di apprendistato, di lavoro accessorio, lavoratori che svolgono prestazioni occasionali presso Casearia di Sant'Anna;
- **Lavoratori autonomi** che svolgono la propria attività lavorativa presso Casearia di Sant'Anna (contratti d'opera, agenzia, rappresentanza commerciale ecc)
- **Liberi professionisti e consulenti** che prestano la propria attività per Casearia di Sant'Anna;
- **Volontari e tirocinanti**, retribuiti e non retribuiti, che prestano la propria attività presso Casearia di Sant'Anna

Per tutti i suddetti soggetti, le misure di protezione del Dlgs 24/2023 si applicano anche durante il periodo di prova e anteriormente o successivamente alla costituzione del rapporto di lavoro o altro rapporto giuridico, ed anche successivamente allo scioglimento del rapporto giuridico se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite nel corso del rapporto stesso.

- **Persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza**, anche qualora tali funzioni siano esercitate in via di mero fatto, presso Casearia di Sant'Anna.

3. Altri soggetti tutelati

Le tutele previste dal D.Lgs 24/2023 si applicano anche a:

- **il Facilitatore**, persona fisica che assiste il segnalante nel processo di segnalazione, operante all'interno del medesimo contesto lavorativo e la cui assistenza deve essere mantenuta riservata;
- **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**
- **Colleghi di lavoro** del segnalante, denunciante o di chi effettua una divulgazione pubblica, che lavorano nel **medesimo contesto lavorativo** della stessa e che hanno con detta persona un **rapporto abituale e corrente**
- Enti di proprietà - in via esclusiva o in compartecipazione maggioritaria di terzi - del segnalante, denunciante o di chi effettua una divulgazione pubblica;
- Enti presso i quali il segnalante, denunciante o chi effettua una divulgazione pubblica lavorano;
- Enti che operano nel medesimo contesto lavorativo del segnalante, denunciante o di chi effettua una divulgazione pubblica.

4. Cosa si intende per "segnalazione" e quali violazioni che possono essere segnalate

La "segnalazione" è "la comunicazione scritta o orale di informazioni sulle violazioni (art. 3 co. 1 c Dlgs 24/2023 come), cioè su "comportamenti, atti od omissioni che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'ente

Casearia di Sant'Anna soc. coop. agricola	PROCEDURA WHISTLEBLOWING ESTRATTO INFORMATIVO			
	Rev. 00	Data:	Pagina 2 di 8	

privato”(art. 2 co.1 lett. A del d.lgs 23/2024) di cui il segnalante sia venuto a conoscenza nel **contesto lavorativo**.

Negli enti privati con le caratteristiche dimensionali di Casearia di Sant'Anna che hanno adottato il Modello 231, **le segnalazioni**, ai sensi dell'art. 3 co. 2 lett. b) D.Lgs 24/2023, **possono riguardare unicamente:**

- **condotte illecite rilevanti ai sensi del D.lgs 231/2001**
- **violazioni del Modello 231**

apprese nel contesto lavorativo, e devono essere effettuate esclusivamente attraverso il **canale di segnalazione interno**.

5. Requisiti e contenuto della segnalazione

Le segnalazioni devono essere il più possibile **circostanziate**.

In particolare, è necessario indicare:

- **i dati identificativi** della persona segnalante (nome, cognome, luogo e data di nascita, copia di un documento di riconoscimento), nonché un recapito, non aziendale, per le comunicazioni successive (richieste di chiarimenti, riscontro alla segnalazione ecc), a meno che non voglia avvalersi dell'anonimato (v. paragrafo 6.4).
- le **circostanze di tempo e di luogo** in cui si è verificato il fatto oggetto della segnalazione e, quindi, una descrizione dettagliata dei fatti oggetto della segnalazione, e le modalità con cui si è venuti a conoscenza degli stessi;
- le **generalità** o altri elementi (ad esempio, l'indicazione della funzione aziendale) che consentano di identificare il soggetto a cui vengono attribuiti fatti segnalati.

È opportuno allegare alla segnalazione **i documenti** che possano fornire elementi di fondatezza dei fatti oggetto di segnalazione, nonché l'indicazione di altri soggetti che potrebbero essere a conoscenza dei fatti.

Possono essere oggetto di segnalazione anche le violazioni non ancora commesse, che il segnalante ragionevolmente ritiene potrebbero esserlo sulla base di elementi concreti, nonché le condotte volte a occultarle.

Per beneficiare delle tutele previste dalla normativa (v. più avanti), il segnalante deve essere in **buona fede**, ovvero deve aver effettuato la segnalazione sulla base di **fondati motivi, basati su elementi di fatto e circostanziati**.

6. Come effettuare una segnalazione: Canali di segnalazione

Il Dlgs 23/2024 disciplina i canali e le modalità per effettuare una segnalazione differenziati a seconda del soggetto giuridico (enti pubblici, enti privati), delle sue dimensioni e caratteristiche (numero dei lavoratori, presenza del modello 231), e dell'oggetto della segnalazione (violazioni del diritto nazionale, violazioni di normative UE ecc).

In particolare, quanto ai canali, si distinguono **tre fattispecie**:

- la segnalazione attraverso un **canale interno** all'Ente (v. paragrafo successivo);
- la segnalazione mediante un **canale esterno** all'Ente, istituito e gestito dall'ANAC, utilizzabile solo nelle ipotesi indicate nel Dlgs 23/2024 (nei casi in cui, pur essendo obbligatorio, non è stato attivato il canale interno per le segnalazioni, o non è conforme alla legge, oppure la segnalazione non ha avuto seguito nei termini previsti, oppure nei casi in cui il segnalante ha fondati motivi di ritenere che se effettuasse la segnalazione interna questa non avrebbe seguito o che andrebbe incontro a ritorsioni, ha fondati motivi di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse) Le informazioni sulle modalità e procedure per le segnalazioni whistleblowing sono presenti sul sito internet istituzionale di Anac.;
- la **divulgazione pubblica**, utilizzabile solo in casi particolari indicati nel dlgs 23/2024 (nel caso in cui si sia previamente utilizzato il canale interno e/o esterno, ma non vi sia stato riscontro o non vi sia stato dato seguito entro i termini previsti dal decreto; oppure, che il segnalante ritenga sussistere fondati motivi di un "pericolo

Casearia di Sant'Anna soc. coop. agricola	PROCEDURA WHISTLEBLOWING ESTRATTO INFORMATIVO			
	Rev. 00	Data:	Pagina 3 di 8	

imminente e palese per il pubblico interesse”, oppure che il segnalante ritenga sussistere fondati motivi per ritenere che la segnalazione esterna possa comportare un rischio di ritorsione oppure non avere efficace seguito. Dovrebbe trattarsi di fatti particolarmente gravi di negligenza o comportamenti dolosi all'interno dell'ente)

Come indicato al paragrafo 4, per quanto riguarda Casearia di Sant'Anna, **le segnalazioni possono essere effettuate unicamente attraverso il canale di segnalazione interno e riguardare solo condotte illecite rilevanti per il Dlgs 231/2001 o violazioni del Modello 231.**

Qualora un soggetto effettuasse una segnalazione di illeciti o violazioni 231 relativi a Casearia di Sant'Anna utilizzando un canale esterno, lo stesso non sarà considerato un “segnalante whistleblowing” ai sensi del D.lgs 23/2024 e pertanto non potrà beneficiare delle tutele previste.

Peraltro la società di riserva ogni opportuna iniziativa nei confronti del segnalante nel caso di segnalazioni fatte in malafede che si rivelano infondate, o calunniose o diffamatorie, in special modo se presentate mediante l'utilizzo improprio dei canali esterni.

6.1 Canale di segnalazione interno

La Casearia di Sant'Anna in conformità al dlgs 23/2024 ha attivato i seguenti canali interni che assicurano la necessaria riservatezza al segnalante, della persona coinvolta e della persona comunque menzionata nella segnalazione, nonché del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione.:

a) canale di segnalazione interno scritto:

Le segnalazioni scritte potranno essere effettuate tramite **lettera raccomandata con ricevuta di ritorno** da inviarsi al Gestore della segnalazione, individuato nell'Organismo di Vigilanza 231 al seguente indirizzo:

Avv. Chiara Calzolari, Via Martiri Antifascisti n. 49 – 40054 Budrio (BO)

Il segnalante preferibilmente dovrebbe dichiarare nella lettera di volersi avvalere delle tutele previste dalla normativa whistleblowing.

b) canale di segnalazione interno orale:

Le segnalazioni potranno essere effettuate con telefonata al Gestore delle segnalazioni, al numero 051.4682271, dal lunedì al venerdì dalle 10:00 alle 17:00.

Durante la telefonata (non registrata) il segnalante verrà invitato a dichiarare se desidera procedere immediatamente alla segnalazione o se preferisce fissare un incontro di persona, nel qual caso il Gestore fisserà un incontro esclusivamente presso il proprio studio professionale per garantire la riservatezza del segnalante, entro 10-15 giorni lavorativi.

Del contenuto della telefonata o dell'incontro in presenza, verrà stilato apposito verbale che fungerà da ricevuta di presentazione della segnalazione.

Qualora il segnalante non presti il consenso alla verbalizzazione o non dichiari le proprie generalità o il proprio recapito, la segnalazione non potrà essere gestita come segnalazione whistleblowing; ma, ricorrendone i presupposti, viene considerata come segnalazione “anonima” (v. paragrafo 6.3)

6.2 Procedimento di gestione della segnalazione

Il Gestore della segnalazione, ricevuta la segnalazione con le modalità di cui al paragrafo 6.1, rilascia al segnalante entro 7 giorni, l'avviso di ricevimento, a meno che il segnalante si sia avvalso dell'anonimato (v. infra) o non abbia indicato recapiti di contatto.

Preliminarmente il Gestore valuta la procedibilità e l'ammissibilità della segnalazione (si invitano pertanto i soggetti che intendono effettuare segnalazioni a prestare particolare attenzione ai requisiti di validità della segnalazione più sopra indicati).

Il Gestore, qualora la segnalazione non sia adeguatamente circostanziata, può chiedere integrazioni e chiarimenti al segnalante, pertanto è particolarmente importante indicare i recapiti di contatto.

<p>Casearia di Sant'Anna soc. coop. agricola</p>	<p align="center">PROCEDURA WHISTLEBLOWING</p> <p align="center">ESTRATTO INFORMATIVO</p>			
	<p align="center">Rev. 00</p>	<p align="center">Data:</p>	<p align="center">Pagina 4 di 8</p>	

Compiuto l'esame preliminare, qualora la segnalazione risulti improcedibile o inammissibile, il Gestore provvede ad archivarla, dandone notizia al segnalante.

Laddove il Gestore non provveda all'archiviazione, darà diligente seguito alla segnalazione, avviando un'istruttoria interna al fine di verificarne la fondatezza.

Durante l'istruttoria interna il Gestore può chiedere chiarimenti al segnalante, acquisire documenti aziendali, coinvolgere funzioni aziendali e terze persone assicurando la riservatezza dell'identità del segnalante.

All'esito dell'istruttoria, il Gestore potrà o archiviare la posizione perché infondata, oppure:

- rivolgersi alle funzioni aziendali preposte al fine di avviare un procedimento disciplinare o sanzionatorio nei confronti del segnalato;

- rivolgersi alle funzioni aziendali preposte, per la valutazione di avvio di procedimenti disciplinari o sanzionatori nei confronti dei segnalanti che abbiano effettuato segnalazioni rivelatesi infondate, basate su circostanze non vere ed effettuate con dolo o colpa grave, o che abbiano fatto una segnalazione infondata allo scopo di danneggiare il soggetto segnalato o altri soggetti, o che comunque abbiano utilizzato impropriamente o strumentalizzato la procedura whistleblowing;

Entro 3 mesi dall'avviso di ricevimento della segnalazione, o in mancanza, entro 3 mesi dalla scadenza del termine di 7 giorni dalla presentazione della segnalazione, il Gestore darà riscontro al segnalante.

6.3 Casi particolari:

a) Segnalazioni estranee all'ambito whistleblowing:

Sono le segnalazioni che non rientrano nel perimetro soggettivo ed oggettivo del dlgs 23/2024 e pertanto i segnalanti non possono godere delle tutele ivi previste.

Nel caso di segnalazione estranea all'ambito whistleblowing, il Gestore della segnalazione può inviarla alla funzione aziendale competente ove presente.

In caso di segnalazioni circostanziate e/o relative a fatti di particolare rilevanza e gravità, il Gestore potrà decidere se trasmettere la segnalazione al Consiglio di Amministrazione.

b) Segnalazioni vietate/inammissibili

Sono escluse dall'ambito di applicazione della disciplina whistleblowing e pertanto i segnalanti non godono delle tutele previste dal dlgs 23/2024, **le segnalazioni:**

- **legate a un interesse personale del segnalante,**

- che attengono ai **propri rapporti individuali di lavoro,**

- **ovvero inerenti ai rapporti di lavoro con le figure gerarchicamente sovraordinate (es. vertenze di lavoro, discriminazioni, conflitti interpersonali tra colleghi ecc)**

Sono inoltre vietate/inammissibili segnalazioni basate solo su **voci di corridoio, gossip, meri sospetti** senza alcun riscontro oggettivo.

E' vietato effettuare segnalazioni whistleblowing in **mala fede**, con **finalità meramente caluniose o diffamatorie, o discriminatorie**, o comunque in violazione di legge. Nel qual caso, rimane impregiudicata l'eventuale responsabilità civile, penale e disciplinare del segnalante.

c) Segnalazioni anonime

Sono segnalazioni anonime quelle da cui non è possibile ricavare l'identità del segnalante.

Le stesse verranno gestite ed equiparate a segnalazioni ordinarie solo se precise, puntuali, circostanziate e supportate da idonea documentazione, considerata l'impossibilità di richiedere eventuali approfondimenti/integrazioni al soggetto segnalante. Diversamente, verranno considerate inammissibili.

Nel caso in cui il segnalante successivamente si palesi o venga identificato o denunci all'ANAC di aver subito ritorsioni, beneficerà delle misure di protezione previste dalla normativa.

Casearia di Sant'Anna soc. coop. agricola	PROCEDURA WHISTLEBLOWING			
	ESTRATTO INFORMATIVO			
	Rev. 00	Data:	Pagina 5 di 8	

La Casearia di Sant'Anna, in ogni caso, incoraggia i soggetti che desiderano fare segnalazioni whistleblowing ad utilizzare la procedura ordinaria, indicando i propri dati e recapiti, in quanto le misure di sicurezza adottate sono idonee a garantire la riservatezza del segnalante.

d) Segnalazioni ricevute da soggetto diverso dal Gestore

Il soggetto deputato a ricevere e gestire le segnalazioni whistleblowing è il Gestore della segnalazione, individuato da Casearia di Sant'Anna nell'Organismo di Vigilanza 231.

Qualora una segnalazione whistleblowing pervenisse per errore a soggetto diverso, colui che la riceve, deve tempestivamente informare il Gestore al fine di ricevere le opportune indicazioni per la trasmissione della segnalazione entro 7 giorni dal ricevimento, assicurando la riservatezza dell'identità del segnalante e del contenuto dell'informazione, e non deve tenere copia della segnalazione. Colui che riceve per errore una segnalazione whistleblowing è tenuto al dovere di riservatezza sull'identità del segnalante, sul contenuto della segnalazione e su ogni dato o informazione di cui sia venuto in possesso per l'errore del segnalante, e deve informare il segnalante che la sua segnalazione verrà trasmessa al soggetto competente.

La violazione del dovere di riservatezza, ferma l'eventuale responsabilità penale, civile, amministrativa, è sanzionata disciplinarmente.

e) Conflitto d'interessi

Nelle ipotesi in cui il Gestore della segnalazione si trovi in una situazione di conflitto di interessi e pertanto non possa dare seguito alla segnalazione, la stessa dovrà essere indirizzata al Presidente del CDA di Casearia di Sant'Anna, il quale assume in questi casi il ruolo di Gestore della segnalazione, assumendo altresì le medesime garanzie di riservatezza ed indipendenza previste dalla normativa.

7. Misure di tutela del segnalante

Le misure di tutela previste dal D.Lgs 24/2023 sono:

- obbligo di riservatezza dell'identità;
- divieto di atti ritorsivi;
- limitazione di responsabilità per la rivelazione o diffusione di alcune tipologie di informazioni protette.

7.1 Riservatezza dell'identità

L'identità del segnalante, e qualsiasi altra informazione da cui possa desumersi, direttamente o indirettamente, tale identità, sono garantite in tutte le fasi della procedura whistleblowing.

La tutela è estesa ai soggetti vicini al segnalante indicati nel paragrafo 3 (facilitatore, colleghi di lavoro ecc.)

La violazione dell'obbligo di riservatezza è fonte di responsabilità disciplinare, fatte salve eventuali altre responsabilità penali, civili ed amministrative.

L'obbligo di riservatezza vige in capo al Gestore della segnalazione nonché a tutti i soggetti che a vario titolo sono coinvolti nel procedimento whistleblowing o vengono comunque a conoscenza dello stesso.

Nell'ambito del procedimento disciplinare eventualmente attivato contro il soggetto segnalato, l'identità del segnalante non può essere rivelata se la contestazione si basa su accertamenti distinti ed ulteriori rispetto alla segnalazione, anche se conseguenti alla stessa.

Qualora invece la contestazione disciplinare si basi, in tutto o in parte, sulla segnalazione e la conoscenza dell'identità del segnalante sia indispensabile alla difesa del soggetto segnalato, la segnalazione sarà utilizzabile ai fini del procedimento disciplinare solo in presenza del consenso espresso della persona segnalante alla rivelazione della propria identità. Nel caso verrà data al segnalante apposita comunicazione scritta delle ragioni della rivelazione dei dati riservati.

Nel caso in cui il segnalante neghi il consenso, la segnalazione non potrà essere utilizzata nel procedimento disciplinare che, quindi, non potrà essere iniziato o proseguito in assenza di ulteriori elementi sui quali fondare la contestazione.

<p>Casearia di Sant'Anna soc. coop. agricola</p>	<p align="center">PROCEDURA WHISTLEBLOWING</p> <p align="center">ESTRATTO INFORMATIVO</p>			
	<p>Rev. 00</p>	<p>Data:</p>	<p>Pagina 6 di 8</p>	

La riservatezza dell'identità de segnalante non sarà inoltre garantita nei seguenti casi:

- **espresso consenso** alla rivelazione dell'identità da parte del segnalante;
- quando sia stata accertata la **responsabilità penale del segnalante**, anche con sentenza di primo grado, per i reati di **calunnia o diffamazione** o comunque reati commessi con denuncia all'Autorità Giudiziaria, ovvero la **responsabilità civile** del segnalante per la medesima denuncia nei casi di dolo o colpa grave;
- **nell'ambito del processo penale**, ai sensi dell'art. 329 cpp (il segreto sull'identità del segnalante permane fino a quando l'imputato non ne possa avere conoscenza e, comunque, non oltre la chiusura delle indagini preliminari, salvo diversa e motivata decisione del pubblico ministero)

In caso di **segnalazioni effettuate con dolo o colpa grave, di contenuto ingiurioso o diffamatorio, che si siano rivelate infondate**, il segnalante non potrà beneficiare delle tutele whistleblowing, ivi compresa la riservatezza della sua identità.

La società garantisce la **tutela dell'identità del segnalato**, 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. La persona segnalata, nell'ambito del procedimento di indagine interna, può essere sentita dal Gestore della segnalazione, anche mediante procedimento cartolare attraverso l'acquisizione di osservazioni scritte e documenti.

7.2 Divieto di atti ritorsivi

E' vietata qualsiasi forma di ritorsione nei confronti del segnalante, intesa come qualsiasi comportamento, atto od omissione, anche solo tentato o minacciato, che si verifichi nel contesto lavorativo a seguito della segnalazione e che determini in via diretta o indiretta un male ingiusto ai soggetti tutelati.

La protezione è estesa anche al segnalante anonimo, successivamente identificato, che ha subito un atto ritorsivo, nonché ai soggetti vicini al segnalante indicati nel paragrafo 3 (facilitatore, colleghi di lavoro ecc.)

Sono considerati atti ritorsivi e pertanto nulli:

- 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.

La tutela è accordata solo se ricorrono le seguenti circostanze:

- al momento della segnalazione il segnalante aveva **fondato motivo** di ritenere che le informazioni sulle violazioni segnalate, fossero vere e ricadessero nell'ambito di applicazione della normativa whistleblowing,

Casearia di Sant'Anna soc. coop. agricola	PROCEDURA WHISTLEBLOWING			
	ESTRATTO INFORMATIVO			
	Rev. 00	Data:	Pagina 7 di 8	

ciò che le condotte illecite segnalate fossero rilevanti ai sensi del D.lgs 231/2001 o costituissero **violazioni del Modello 231**.

- la segnalazione è stata effettuata nel rispetto della procedure previste dal Dlgs 23/2024 (per Casearia di Sant'Anna, mediante l'utilizzo del canale interno e delle procedure sopra descritte)

Il segnalante perde la protezione quando è stata accertata la sua **responsabilità penale**, anche con sentenza di primo grado, per i reati di **calunnia o diffamazione** o comunque reati commessi con denuncia all'Autorità Giudiziaria, ovvero la **responsabilità civile** per la medesima denuncia nei casi di dolo o colpa grave. In entrambi i casi verrà irrogata al segnalante una sanzione disciplinare.

Il segnalante che ritenga di aver subito un atto ritorsivo, potrà rivolgersi all'ANAC (che è competente per l'eventuale irrogazione di sanzioni amministrative) e/o all'Autorità Giudiziaria.

7.3 Limitazione di responsabilità

Non è punibile il segnalante nel caso in cui riveli o diffonda determinate categorie di informazioni che diversamente lo esporrebbero a responsabilità civile, penale ed amministrativa.

In particolare, il segnalante non sarà responsabile nei casi di:

- violazione delle disposizioni relative al diritto d'autore,
- rivelazione di segreti scientifici, e industriali;
- violazione delle norme sulla protezione dei dati personali;
- rivelazione o diffusione di informazioni sulle violazioni che offendono la reputazione della persona coinvolta.

La tutela è accordata solo se ricorrono le seguenti condizioni:

- al momento della rivelazione o diffusione vi fossero **fondati motivi** per ritenere che le informazioni fossero necessarie per svelare la violazione oggetto di segnalazione,
- al momento della segnalazione il segnalante avesse fondato motivo di ritenere che le informazioni sulle violazioni segnalate fossero vere e rientrassero nell'ambito oggettivo di applicazione della normativa whistleblowing, cioè che le condotte illecite segnalate fossero rilevanti ai sensi del D.lgs 231/2001 o costituissero **violazioni del Modello 231**.

b) la segnalazione è stata effettuata nel rispetto della procedure previste dal Dlgs 23/2024 (per Casearia di Sant'Anna, mediante l'utilizzo del canale interno e delle procedure sopra descritte)

Non è esclusa la responsabilità del segnalante per condotte che:

- non siano collegate alla segnalazione;
- non siano strettamente necessarie a rivelare la violazione;
- configurino un'acquisizione di informazioni o l'accesso a documenti in modo illecito.

8. Misure di sostegno

L'ANAC gestisce l'elenco degli Enti del Terzo settore che forniscono al segnalante misure di sostegno, da intendersi come informazioni, assistenza e consulenze a titolo gratuito sulle modalità di segnalazione e sulla protezione dalle ritorsioni.

9. Trattamento dei dati personali

I dati personali del segnalante, del segnalato e degli eventuali altri soggetti menzionati e/o coinvolti sono trattati da Casearia di Sant'Anna nel rispetto della vigente normativa, del Dlgs 196/2003 e ss. mm. e Regolamento UE 679/2016 (GDPR).

L'esercizio dei diritti da parte dell'interessato in relazione ai propri dati personali trattati nell'ambito del procedimento whistleblowing può subire limitazioni qualora sia necessario per non compromettere le indagini interne sulla verifica della segnalazione o per raccogliere prove, fermo restando che il segnalato non

Casearia di Sant'Anna soc. coop. agricola	PROCEDURA WHISTLEBLOWING ESTRATTO INFORMATIVO			
	Rev. 00	Data:	Pagina 8 di 8	

può avvalersi dei propri diritti per conoscere l'identità del segnalante, salvo i casi in cui la tutela del segnalante viene meno per legge (dolo, colpa grave, segnalazioni vietate ecc).

Vengono trattati i soli dati strettamente necessari e pertinenti per la gestione e verifica della segnalazione.

Gestore della segnalazione whistleblowing è l'Organismo di Vigilanza 231, il quale è autorizzato al trattamento dei dati da Casearia di Sant'Anna.

Le segnalazioni e la relativa documentazione 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.

10. Violazioni e sanzioni

Ogni violazione della presente procedura può comportare una sanzione a carico dell'autore.

Qualora a seguito della segnalazione, dalle indagini interne emerga una responsabilità a carico del segnalato, il Gestore della segnalazione procederà alle comunicazioni alle funzioni aziendali preposte che saranno competenti per l'eventuale irrogazione delle sanzioni disciplinari. Il sistema sanzionatorio previsto dal Modello 231 è parte integrante della procedura whistleblowing.

E' punito con le sanzioni previste dal sistema disciplinare del Modello 231, tenuto conto delle circostanze indicate nel medesimo paragrafo il soggetto che:

- attua comportamenti o atti ritorsivi o discriminatori nei confronti del segnalante e degli altri soggetti a cui la tutela è per legge estesa per segnalazione di comportamenti rilevanti ai sensi del Dlgs 231/2001 o violazioni del Modello 231;
- viola l'obbligo di riservatezza dell'identità del segnalante e degli altri soggetti a cui è estesa la tutela o viola le misure organizzative e tecniche messe in atto per la tutela dell'identità del segnalante;
- ostacola o tenta di ostacolare una segnalazione whistleblowing;
- non dà diligente seguito alle segnalazioni ricevute;
- con dolo o colpa grave, fa una segnalazione che si rivela infondata;
- fa una segnalazione in mala fede, con finalità meramente calunniöse o diffamatorie, o discriminatorie;
- qualora sia accertata la responsabilità del segnalante, anche con sentenza di primo grado, per i reati di calunnia o diffamazione (o comunque per i medesimi reati commessi in connessione a denuncia) ovvero la sua responsabilità civile per il medesimo titolo nei casi di dolo o colpa grave;
- abusa o strumentalizza la presente procedura ad esempio facendo segnalazioni vietate, inammissibili, basate su voci di corridoio, gossip, meri sospetti senza riscontro oggettivo.

Il Dlgs 23/2024 prevede inoltre che l'Anac è l'Ente competente all'eventuale irrogazione di sanzioni amministrative a carico dell'Ente che non si conformi alle prescrizioni di legge, nonché a carico dei soggetti che abbiano commesso ritorsioni, o che abbiano ostacolato o tentato di ostacolare la segnalazione, o che abbiano violato gli obblighi di riservatezza, o che non abbiano dato seguito alle segnalazioni, o a carico dei segnalanti che siano stati dichiarati responsabili, anche con sentenza di primo grado, per diffamazione o calunnia nei casi di dolo o colpa grave.