



**PROCEDURA PER LE
SEGNALAZIONI DI
ILLECITI
(*WHISTLEBLOWING*)**

SOMMARIO

| | |
|---|----------|
| PROCEDURA PER LE SEGNALAZIONI DI ILLECITI (<i>WHISTLEBLOWING</i>)..... | 1 |
| 1. La disciplina e l'attuazione..... | 3 |
| 2. Le violazioni segnalabili e chi può effettuare la segnalazione | 4 |
| 3. Il gestore delle segnalazioni interne..... | 5 |
| 4. I canali interni e il contenuto delle segnalazioni..... | 6 |
| 5. La gestione delle segnalazioni interne..... | 8 |
| 6. L'obbligo di riservatezza | 11 |
| 7. Il trattamento dei dati e la conservazione della documentazione..... | 12 |
| 8. Il divieto di ritorsioni e la protezione del <i>whistleblower</i> | 13 |

1. La disciplina e l'attuazione

Il D.Lgs. 10 marzo 2023, n. 24 (cd. disciplina *whistleblowing*) ha recepito nell'ordinamento italiano la direttiva UE 2019/1937, e regola la protezione delle persone che segnalano 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 nel proprio contesto lavorativo.

Il suddetto D.Lgs. si applica ai soggetti del settore pubblico e del settore privato; con riguardo a quest'ultimo, la protezione prevista dalla disciplina si applica a una pluralità di destinatari, tra cui, pur nei limiti *infra* specificati, a tutte le società, come **International Food S.r.l.** (di seguito anche solo "**International Food**" o "**la Società**"), che hanno adottato modelli organizzativi ai sensi del D.Lgs. 231/2001. Sul punto, si precisa che International Food ha adottato il proprio Modello organizzativo con delibera del Consiglio di Amministrazione del 26 marzo 2024.

Rinviando ai successivi paragrafi per la specifica illustrazione, si anticipa che, per consentire la segnalazione di condotte illecite rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/2001, o di violazioni dei modelli di organizzazione e gestione ivi previsti, di cui i destinatari sono venuti a conoscenza nell'ambito del proprio contesto lavorativo, il D.Lgs. 24/2023 stabilisce che "*modelli di organizzazione e di gestione, di cui all'articolo 6, comma 1, lettera a), del decreto legislativo n. 231 del 2001 prevedono i canali di segnalazione interna di cui al presente decreto*" (art. 4 comma 1), nonché, nel relativo sistema disciplinare, sanzioni nei confronti di coloro che si accerta essere responsabili degli illeciti previsti dalla normativa *whistleblowing* (art. 21 comma 2).

Al contempo, l'art. 6 comma 2-bis D.Lgs. 231/2001, riguardante le modalità di segnalazione, è stato sostituito dal seguente: "*I modelli di cui al comma 1, lettera a), prevedono, ai sensi del decreto legislativo attuativo della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio del 23 ottobre 2019, i canali di segnalazione interna, il divieto di ritorsione e il sistema disciplinare, adottato ai sensi del comma 2, lettera e)*", con la conseguente abrogazione dei precedenti commi 2-ter e 2-quater in punto di divieto di ritorsione e sanzioni disciplinari.

Ciò premesso, ai sensi dell'art. 4 D.Lgs. 24/2023, nonché delle Linee Guida approvate dall'ANAC con delibera n. 311 del 12 luglio 2023, i canali di segnalazione interna devono garantire la riservatezza: della persona segnalante; del c.d. facilitatore (definito come la persona fisica che assiste il segnalante nel processo di segnalazione, operante all'interno del medesimo contesto lavorativo); della persona coinvolta o comunque dei soggetti menzionati nella segnalazione; del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione. Tali enti sono tenuti altresì a definire le procedure per il ricevimento delle segnalazioni e per la loro gestione.

Inoltre, è necessario che sia individuato puntualmente il soggetto a cui è affidata la gestione dei canali di segnalazione interna. Tale soggetto deve possedere i requisiti della professionalità

e dell'autonomia, requisito quest'ultimo da declinarsi, secondo quanto specificato nelle suddette Linee Guida dell'ANAC, come imparzialità e indipendenza.

Ciò chiarito, l'art. 5 comma 1 lett. e) D.Lgs. 24/2023 impone agli enti di fornire informazioni chiare sul canale interno adottato e sulle procedure e sui presupposti per effettuare le segnalazioni.

In attuazione alle suddette disposizioni, International Food S.r.l. ha provveduto pertanto a definire i canali di segnalazione interna e le procedure per il ricevimento delle segnalazioni e per la loro gestione, così come illustrati nei paragrafi che seguono unitamente alle ulteriori informazioni previste dalla disciplina *whistleblowing* in esame, e di cui la Società fornisce adeguata comunicazione ai destinatari.

La presente procedura è esposta in un luogo aziendale accessibile a tutti, nonché pubblicata in una sezione apposita del sito internet della Società e nella stessa piattaforma informatica.

La Società svolge anche iniziative di sensibilizzazione e formazione del personale per divulgare le finalità dell'istituto del *whistleblowing* e la procedura per il suo utilizzo.

Si precisa che il D.Lgs. 24/2023 istituisce anche un canale esterno, la cui gestione è demandata all'ANAC, nonché contempla la "divulgazione pubblica", per la segnalazione di violazioni del diritto UE; si tratta tuttavia di segnalazioni che per espressa previsione normativa **non** sono applicabili a International Food S.r.l., in ragione del numero di dipendenti (inferiore a 50) e del suo settore di attività (non ricompreso in quelli tassativamente elencati dal D.Lgs.).

2. Le violazioni segnalabili e chi può effettuare la segnalazione

Oggetto di segnalazione sono le informazioni, compresi i fondati sospetti, riguardanti condotte illecite rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/2001, o violazioni del Modello organizzativo adottato da International Food S.r.l., commesse o che, sulla base di elementi concreti, potrebbero essere commesse nell'ambito dell'organizzazione della Società e di cui si sia venuti a conoscenza nel contesto del proprio rapporto lavorativo o professionale con la stessa.

Il D.Lgs. e ANAC specificano poi ciò che è **escluso** dalla disciplina del *whistleblowing*.

In particolare, **non** possono essere **segnalate** secondo la presente procedura le contestazioni, rivendicazioni o richieste legate ad un interesse di carattere personale del segnalante, attinenti esclusivamente ai suoi **rapporti individuali di lavoro e/o ai rapporti con le figure gerarchicamente sovraordinate** (es. segnalazioni riguardanti vertenze di lavoro e fasi precontenziose, discriminazioni tra colleghi, conflitti interpersonali tra la persona segnalante e un altro lavoratore o con i superiori gerarchici, segnalazioni relative a

trattamenti di dati effettuati nel contesto del rapporto individuale di lavoro, in assenza di lesioni dell'interesse pubblico o dell'integrità della Società).

Inoltre, pur premesso che oggetto di segnalazione possono essere sia le segnalazioni proprie sia quelle ricevute da un terzo, non sono tuttavia ricomprese tra le informazioni sulle violazioni le notizie palesemente prive di fondamento, le informazioni che sono già totalmente di dominio pubblico, nonché le informazioni acquisite sulla sola base di indiscrezioni o vociferazioni scarsamente attendibili (cd. voci di corridoio).

Per quanto riguarda invece **chi può effettuare la segnalazione**, le disposizioni e tutele del D.Lgs. 24/2023, così come di seguito descritte e recepite dalla Società, si applicano, ai sensi dell'art. 3 comma 3, alle seguenti persone che segnalano informazioni sui predetti illeciti e violazioni:

- lavoratori subordinati di International Food;
- lavoratori autonomi della Società;
- lavoratori o collaboratori, che svolgono la propria attività lavorativa presso fornitori o appaltatori di International Food;
- liberi professionisti e consulenti che prestano la propria attività presso la Società;
- volontari e tirocinanti, retribuiti e non retribuiti;
- soci di International Food;
- persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza, anche qualora tali funzioni siano esercitate in via di mero fatto.

La disciplina si applica anche nel caso di segnalazioni che intervengano nell'ambito di un rapporto di lavoro poi terminato, se le informazioni sono state acquisite durante il suo svolgimento, nonché qualora il rapporto non sia ancora iniziato e le informazioni sulle violazioni siano state acquisite durante la selezione o in altre fasi precontrattuali.

3. Il gestore delle segnalazioni interne

In ottemperanza al dettato normativo, e come espressamente previsto anche nelle summenzionate Linee Guida dell'ANAC e nella Guida Operativa per gli Enti Privati pubblicata da Confindustria nell'ottobre 2023, International Food S.r.l. ha individuato **l'Organismo di Vigilanza** (di seguito anche "OdV") come il destinatario e **gestore delle segnalazioni del whistleblower**.

L'Organismo di Vigilanza ha l'obbligo di garantire la riservatezza e la confidenzialità delle informazioni e della documentazione ricevute, nonché la riservatezza e la protezione dei dati

personali del soggetto che effettua la segnalazione, e dei soggetti coinvolti e menzionati nella stessa.

Ai par. 5 e 6 sono dettagliati le attività, i poteri e gli obblighi dell'OdV nella gestione delle segnalazioni.

Nel caso in cui una persona diversa dall'Organismo di Vigilanza riceva una segnalazione identificabile come *whistleblowing* deve entro sette giorni trasmetterla all'OdV utilizzando i canali indicati nel paragrafo 4.

4. I canali interni e il contenuto delle segnalazioni

Per agevolare l'utilizzo di questo importante strumento di contrasto e di prevenzione di illeciti, International Food mette a disposizione le seguenti differenti modalità di invio delle segnalazioni, idonee a garantire la riservatezza: della persona segnalante; della persona coinvolta o comunque dei soggetti menzionati nella segnalazione; del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione; conformemente a quanto prescritto, oltre che dal dettato normativo, dalle Linee Guida dell'ANAC e dalla Guida Operativa per gli Enti Privati di Confindustria.

- Attraverso la **piattaforma informatica**, in forma **scritta**.

Cliccando su https://whistleblowersoftware.com/secure/segnalazioni_interne-InternationalFood, si apre una procedura guidata che consente la compilazione, l'invio e la ricezione da parte esclusivamente dell'OdV delle segnalazioni di presunti fatti illeciti attraverso un canale criptato che garantisce la riservatezza dell'identità del segnalante e del contenuto della segnalazione. A ciascuna segnalazione viene assegnato un codice identificativo univoco che consente di verificare in ogni momento lo stato di lavorazione della segnalazione e di ricevere comunicazioni.

- In alternativa, la suddetta piattaforma on line dà la possibilità di registrare un **messaggio vocale** che viene salvato dalla piattaforma stessa

Proprio per questo la piattaforma informatica è il **canale di segnalazione assolutamente prioritario**.

- Il segnalante, attraverso le forme sopra indicate, può anche richiedere un incontro diretto con l'OdV, che provvede tempestivamente all'audizione.
- Nei **casi eccezionali** in cui non sia possibile usare la piattaforma on line, la segnalazione, o la richiesta di incontro diretto, può essere inviata a mezzo del servizio postale ordinario all'indirizzo: **Organismo di Vigilanza di International Food - Via Canonica, 1009, 47882 Sant'Arcangelo di Romagna (RN)**.

In tal caso, per poter usufruire della garanzia della riservatezza e in vista della protocollazione riservata della segnalazione a cura dell'OdV, è necessario che la segnalazione venga inserita in due buste chiuse: la prima con i dati identificativi del segnalante unitamente alla fotocopia del documento di riconoscimento; la seconda con la segnalazione, in modo da separare i dati identificativi del segnalante dalla segnalazione. Entrambe devono poi essere inserite in una terza busta chiusa che rechi all'esterno la dicitura “riservata” e sia intestata “*all'attenzione dell'Organismo di Vigilanza*”. Si richiede inoltre di specificare che si tratta di una segnalazione “*whistleblowing*”, per la quale si intende cioè mantenere riservata la propria identità e beneficiare delle tutele previste nel caso di eventuali ritorsioni.

La segnalazione viene così acquisita al protocollo generale di International Food tramite scansione e registrazione del solo involucro esterno e consegnata senza ritardo all'OdV.

Il servizio di posta ordinario, mediante invio di raccomandata con le modalità *supra* indicate all'indirizzo Via Canonica, 1009, 47882 Sant'Arcangelo di Romagna (RN), può essere utilizzato anche nel caso in cui l'OdV coincida con il segnalante o con il segnalato, ma in tal caso la busta esterna deve essere intestata “*all'attenzione dell'Amministratore Delegato di International Food S.r.l.*”, che la gestirà nel rispetto degli obblighi di riservatezza, delle tempistiche e delle modalità normativamente previsti e illustrati nei paragrafi *infra*.

Quanto al **contenuto**, le segnalazioni devono essere il più possibile circostanziate. Il segnalante deve, cioè, fornire tutti gli elementi utili affinché l'Organismo di Vigilanza possa effettuare le verifiche e gli accertamenti necessari, anche ai fini del vaglio di ammissibilità.

In particolare, la segnalazione deve contenere:

- i dati identificativi della persona segnalante (nome, cognome, luogo e data di nascita), nonché, nel caso eccezionale in cui non si utilizzi la piattaforma informatica, un recapito a cui comunicare i successivi aggiornamenti;
- la descrizione precisa, chiara e puntuale dei fatti oggetto di segnalazione, comprese le circostanze di tempo e di luogo in cui si sono verificati;
- le modalità attraverso cui il segnalante è venuto a conoscenza dei fatti;
- le generalità del soggetto che ha posto in essere i fatti segnalati o altri elementi che consentano di identificarlo;
- l'indicazione di eventuali prove (documenti o non) e di ogni altra informazione a sostegno di quanto segnalato.

In caso di segnalazioni da cui non sia possibile ricavare l'identità del segnalante, l'Organismo di Vigilanza, ferma restando la registrazione di qualsivoglia forma di segnalazione, prende in considerazione la segnalazione anonima quando la stessa risulti adeguatamente circostanziata

e resa con dovizia di particolari, e comunque tale da far emergere fatti e situazioni relazionandoli a contesti determinati.

5. La gestione delle segnalazioni interne

L'Organismo di Vigilanza, una volta ricevuta la segnalazione, la esamina, valutandone *in primis* l'ammissibilità, e a seguire la completezza, la rilevanza e la fondatezza.

L'OdV pertanto:

- comunica al segnalante la ricezione della segnalazione entro sette giorni dalla stessa;
- mantiene le interlocuzioni con la persona segnalante potendo richiedere a quest'ultima, se necessario, integrazioni;
- dà diligente seguito alle segnalazioni ricevute;
- fornisce riscontro alla segnalazione entro tre mesi dalla data dell'avviso di ricevimento (o comunque entro tre mesi dalla data di scadenza del termine di sette giorni per tale avviso).

Ricezione

Specificamente, l'Organismo di Vigilanza, in ottemperanza a quanto da ultimo previsto dall'art. 5 D.Lgs. 24/2023, rilascia alla persona segnalante avviso di ricevimento della segnalazione entro sette giorni dalla data di ricezione da parte del suddetto OdV.

Come *supra* anticipato, nel caso in cui la segnalazione sia presentata a un soggetto diverso dall'OdV e sia evidente che si tratti di segnalazione *whistleblowing* (es. esplicitata la dicitura "*whistleblowing*" sulla busta o nell'oggetto o nel testo della comunicazione), è fatto obbligo di trasmettere la stessa, entro sette giorni dal suo ricevimento e senza trattenerne copia, all'Organismo di Vigilanza, dando contestuale notizia della trasmissione alla persona segnalante.

Qualora la segnalazione riguardi l'OdV, e sia comunque trasmessa allo stesso, quest'ultimo la inoltra immediatamente all'Amministratore Delegato, che la gestirà nel rispetto degli obblighi di riservatezza, delle tempistiche e delle modalità normativamente previsti e illustrati nella presente procedura.

Procedibilità e ammissibilità

Completata la fase relativa alla trasmissione dell'avviso di ricevimento, l'Organismo di Vigilanza procede all'esame preliminare della segnalazione ricevuta.

Nello specifico, durante tale fase, valuta innanzitutto la procedibilità, verificando cioè che il segnalante sia un soggetto legittimato a effettuare la segnalazione e che l'oggetto della segnalazione rientri tra gli ambiti di applicazione della disciplina. Nel caso in cui la segnalazione riguardi una materia esclusa dall'ambito oggettivo di applicazione, la stessa viene trattata come ordinaria, dandone comunicazione al segnalante.

Una volta verificato che la segnalazione abbia i requisiti soggettivi e oggettivi definiti dal legislatore e, dunque, risulti procedibile, l'OdV ne valuta l'ammissibilità come segnalazione *whistleblowing*.

Alla luce delle indicazioni *supra* esposte circa il contenuto della segnalazione, essa può essere ritenuta inammissibile per:

- mancanza dei dati che costituiscono gli elementi essenziali della segnalazione;
- manifesta infondatezza degli elementi di fatto riconducibili alle violazioni tipizzate dal legislatore;
- esposizione di fatti di contenuto generico tali da non consentirne la comprensione;
- produzione di sola documentazione senza la segnalazione vera e propria di violazioni.

Durante la verifica preliminare, l'OdV può richiedere al segnalante ulteriori elementi necessari per effettuare approfondimenti relativi alla segnalazione.

Ciò detto, nel caso in cui la segnalazione risulti improcedibile o inammissibile, l'Organismo di Vigilanza procede all'archiviazione, mantenendo comunque la tracciabilità delle motivazioni a supporto.

Nel caso in cui invece sia confermata la procedibilità e l'ammissibilità della segnalazione, l'OdV avvia l'istruttoria interna sui fatti e sulle condotte segnalate al fine di valutarne la fondatezza.

Istruttoria e accertamento della segnalazione

L'OdV assicura che siano effettuate tutte le opportune verifiche sui fatti segnalati, garantendo tempestività e rispetto dei principi di obiettività, competenza e diligenza professionale.

A tal fine, acquisisce direttamente gli elementi informativi necessari alle valutazioni attraverso l'analisi della documentazione e delle informazioni ricevute.

Per lo svolgimento dell'istruttoria, l'OdV può inoltre avviare un dialogo con il segnalante, chiedendo allo stesso chiarimenti, documenti e informazioni ulteriori.

L'Organismo di Vigilanza può altresì effettuare accertamenti per determinare la veridicità di quanto affermato nella segnalazione, mediante l'audizione di soggetti interni ed esterni e richiedendo tutta la documentazione e le informazioni necessarie agli uffici competenti.

Più in generale, può coinvolgere tutte le funzioni aziendali, nonché soggetti specializzati esterni in considerazione delle specifiche competenze tecniche e professionali richieste, anche utilizzando il budget a disposizione dell'OdV.

Nel caso in cui risulti necessario avvalersi dell'assistenza tecnica di professionisti terzi, nonché del supporto specialistico del personale di altre funzioni aziendali, al fine di garantire gli obblighi di riservatezza richiesti dalla normativa l'OdV oscura ogni tipologia di dato che possa consentire l'identificazione della persona segnalante o di ogni altra persona coinvolta (es. facilitatore o ulteriori persone menzionate all'interno della segnalazione).

Se risulti necessario il coinvolgimento di soggetti interni diversi dall'Organismo di Vigilanza, anch'essi sono tenuti agli obblighi di riservatezza previsti nella presente procedura ed espressamente sanzionati dal Sistema Disciplinare di cui al Modello organizzativo ex D.Lgs. 231/2001 adottato dalla Società.

Qualora tali dati siano necessari all'indagine condotta da soggetti esterni (eventualmente coinvolti dall'OdV), i doveri di riservatezza e confidenzialità previsti in capo all'OdV sono estesi anche a tali soggetti esterni, mediante specifiche clausole contrattuali.

Laddove la segnalazione abbia a oggetto tematiche oggetto di vigilanza da parte del Collegio Sindacale, l'Organismo di Vigilanza opera in sinergia con lo stesso, nel rispetto degli obblighi di riservatezza.

Qualora all'esito dell'istruttoria l'OdV ritenga infondata la segnalazione, il procedimento viene archiviato, dandone adeguata motivazione.

Nel caso in cui invece l'Organismo di Vigilanza ritenga fondata la segnalazione, ne dà immediata comunicazione al Consiglio di Amministrazione, e gli invia la pratica affinché effettui le valutazioni del caso e adotti i provvedimenti necessari.

E' facoltà dell'Organismo formulare eventuali raccomandazioni in merito all'adozione delle necessarie azioni correttive sulle aree e sui processi aziendali interessati nell'ottica di rafforzare il sistema di controllo interno.

Fermo quanto sopra, con cadenza semestrale, l'OdV trasmette comunque al Consiglio di Amministrazione e al Collegio Sindacale report delle segnalazioni ricevute, delle attività di verifica svolte e dell'esito delle stesse.

Riscontro al segnalante

Entro tre mesi dalla data di avviso di ricevimento (o - in mancanza di tale avviso - entro tre mesi dalla data di scadenza del termine di sette giorni per il suddetto), l'OdV fornisce riscontro al segnalante, definitivo se l'istruttoria è terminata, oppure di natura interlocutoria sull'avanzamento dell'istruttoria, ancora non ultimata.

Pertanto, alla scadenza dei tre mesi, l'Organismo di Vigilanza comunica al segnalante, alternativamente:

- l'avvenuta archiviazione della segnalazione, motivandone le ragioni;
- l'avvenuto accertamento della fondatezza della segnalazione e la sua trasmissione al Consiglio di Amministrazione;
- l'attività svolta fino a questo momento e/o l'attività che intende svolgere.

In tale ultimo caso, verrà poi comunicato alla persona segnalante anche il successivo esito finale dell'istruttoria della segnalazione (archiviazione o accertamento della fondatezza della segnalazione con trasmissione al Consiglio di Amministrazione).

6. L'obbligo di riservatezza

Ai sensi dell'art. 12 D.Lgs. 24/2023, le segnalazioni non sono utilizzate oltre quanto necessario per dare adeguato seguito alle stesse.

Inoltre, l'identità della persona segnalante e qualsiasi altra informazione da cui può evincersi, direttamente o indirettamente, tale identità non sono rivelate, senza il consenso espresso della stessa persona segnalante, a persone diverse da quelle competenti a ricevere o a dare seguito alle segnalazioni, espressamente autorizzate a trattare tali dati ai sensi degli artt. 29 e 32, par. 4, del Regolamento (UE) 2016/679 e dell'art. 2-*quaterdecies* del codice in materia di protezione dei dati personali di cui al D.Lgs. 196/2003 s.m.i..

Nell'ambito del procedimento disciplinare, l'identità della persona segnalante non sarà 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 e qualunque altro soggetto, interno o esterno a International Food, debba essere coinvolto nella gestione delle segnalazioni sono tenuti alla riservatezza dell'identità del segnalante, delle persone coinvolte e/o comunque menzionate nella segnalazione, nonché

dell'identità e dell'assistenza prestata dai facilitatori, con le medesime garanzie previste per il segnalante.

La riservatezza è garantita anche a chi segnala prima dell'inizio o successivamente alla cessazione del rapporto di lavoro, ovvero nel periodo di prova, qualora dette informazioni siano state acquisite nell'ambito del contesto lavorativo oppure nella fase selettiva o precontrattuale.

La **violazione** dell'obbligo di riservatezza comporta nei confronti dell'interessato l'irrogazione di una **sanzione amministrativa pecuniaria** da parte di **ANAC**, nonché l'adozione di un provvedimento **disciplinare** in conformità a quanto previsto dal **Sistema Disciplinare** di cui al Modello organizzativo *ex* D.Lgs. 231/2001 adottato dalla Società.

7. Il trattamento dei dati e la conservazione della documentazione

Tutti i dati personali, nell'ambito dell'acquisizione e della gestione delle segnalazioni, raccolti in esecuzione della presente procedura, e in conformità all'informativa sul trattamento dei dati personali adottata dalla Società, sono trattati nel rispetto della normativa *privacy*, ovvero del Regolamento (UE) 2016/679, del D.Lgs. 196/2003 novellato dal D.Lgs. 101/2018, e del D.Lgs. 51/2018.

Le informazioni relative all'identità del soggetto segnalante, del soggetto segnalato e di ogni altra persona menzionata nella segnalazione sono trattate secondo i principi di confidenzialità. Allo stesso modo, sono trattate in modo confidenziale anche tutte le informazioni contenute nella segnalazione.

La tutela dei dati personali viene assicurata non solo alla persona segnalante, ma anche agli altri soggetti cui si applica la tutela della riservatezza, quali il facilitatore, la persona coinvolta e la persona menzionata nella segnalazione in quanto "interessati" dal trattamento dei dati.

La riservatezza è garantita anche attraverso strumenti tecnologici, quali la piattaforma crittografata per le segnalazioni, un protocollo riservato e processi organizzativi volti a minimizzare la circolazione delle informazioni.

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

I diritti di cui agli artt. da 15 a 22 del Regolamento (UE) 2016/679 (diritto di accesso; di rettifica; alla cancellazione; di limitazione di trattamento; alla portabilità dei dati; di opposizione) possono essere esercitati nei limiti di quanto previsto dall'art. 2-undecies D.Lgs. 196/2003 s.m.i.. La conoscenza delle segnalazioni e dei relativi atti di accertamento è sottratta anche al diritto di accesso (art. 15 del Regolamento (UE) 2016/679) da parte dei soggetti interessati.

International Food, in qualità del Titolare del trattamento, effettua i trattamenti dei dati personali relativi al ricevimento e alla gestione delle segnalazioni nel rispetto dei principi di legge di cui agli artt. 5 e 25 del Regolamento (UE) 2016/679, fornendo idonee informazioni alle persone segnalanti e alle persone coinvolte ai sensi degli artt. 13 e 14 del medesimo Regolamento (UE) 2016/679, nonché adottando misure appropriate a tutela dei diritti e delle libertà degli interessati.

La Società adotta idonee misure tecniche ed organizzative per garantire un livello di sicurezza adeguato al rischio; e disciplina il rapporto con i fornitori esterni che trattano dati personali per loro conto ai sensi dell'art. 28 del Regolamento (UE) 2016/679.

Come predetto, il Titolare ha istituito l'Organismo di Vigilanza, nominato ai sensi dell'art. 6, punto 1, lett. b) D.Lgs. 231/2001, che è anche il gestore delle segnalazioni interne di cui alla presente procedura, ed è autorizzato al trattamento dei dati personali in osservanza alle istruzioni operative impartitegli.

Inoltre, tutta la documentazione relativa alla segnalazione e all'eventuale istruttoria compiuta dall'OdV viene archiviata in modo tale da garantire i suesposti obblighi di riservatezza.

Ai sensi dell'art. 14 D.Lgs. 24/2023, le segnalazioni e la relativa documentazione sono conservate per il tempo necessario al trattamento della segnalazione e comunque non oltre cinque anni a decorrere dalla data della comunicazione dell'esito finale della procedura di segnalazione, nel rispetto degli obblighi di riservatezza legislativamente previsti.

Quando la segnalazione è effettuata nel corso di un incontro con l'Organismo di Vigilanza, questo, previo consenso della persona segnalante, è documentato mediante registrazione su un dispositivo idoneo alla conservazione e all'ascolto oppure mediante verbale. In caso di verbalizzazione, la persona segnalante verifica e può rettificare il contenuto del verbale dell'incontro, e ne dà conferma mediante la propria sottoscrizione.

8. Il divieto di ritorsioni e la protezione del *whistleblower*

L'art. 17 D.Lgs. 24/2023 **vieta ogni forma di ritorsione** nei confronti del segnalante, da intendersi, ai sensi dell'art. 2, comma 2, lett. m), come qualsiasi comportamento, atto od omissione, anche solo tentato o minacciato, posto in essere in ragione della segnalazione, e che provoca o può provocare alla persona segnalante, in via diretta o indiretta, un danno ingiusto.

La norma fornisce altresì un elenco, sia pur non esaustivo e non tassativo, delle possibili ritorsioni: 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.

Il compimento di qualsiasi atto ritorsivo comporta, all'esito del procedimento *infra* descritto, l'irrogazione di una **sanzione amministrativa pecuniaria** da parte di **ANAC**, ed è altresì **sanzionato disciplinarmente** secondo quanto previsto dal Sistema Disciplinare di cui al Modello organizzativo *ex* D.Lgs. 231/2001 adottato dalla Società.

Inoltre, gli **atti** assunti in **violazione del divieto di ritorsione** sono **nulli**. Le persone che siano state licenziate a causa della segnalazione hanno diritto a essere reintegrate nel posto di lavoro.

La stessa tutela si applica anche: a) ai facilitatori (ovvero, come già *supra* precisato, le persone fisiche che assistono i segnalanti nel processo di segnalazione, operanti all'interno del medesimo contesto lavorativo); b) alle persone del medesimo contesto lavorativo della persona segnalante e che sono alla stessa legate da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado; c) ai colleghi di lavoro della persona segnalante, che lavorano nel medesimo contesto lavorativo della stessa e che hanno con detta persona un rapporto abituale e corrente; d) agli enti di proprietà della persona segnalante o per i quali la stessa lavora, nonché agli enti che operano nel medesimo contesto lavorativo.

Le misure di protezione operano altresì nei casi di segnalazione anonima, qualora la persona segnalante sia stata successivamente identificata e abbia subito ritorsioni.

Affinché sia riconosciuta tale forma di tutela, il D.Lgs. 24/2023 all'art. 16 prevede che sussistano entrambe le seguenti **condizioni**:

- che il segnalante al momento della segnalazione avesse fondato motivo di ritenere le informazioni veritiere e rientranti nel perimetro applicativo *whistleblowing*;
- che la segnalazione sia stata effettuata secondo la disciplina prevista nel medesimo D.Lgs.

Si impone pertanto al segnalante un'attenta diligenza nella valutazione delle informazioni, che non è sufficiente si fondino su semplici supposizioni, "voci di corridoio" o notizie di pubblico dominio.

Al contempo, la norma prosegue indicando i casi in cui il segnalante perde la protezione:

- i) qualora sia accertata, anche con sentenza di primo grado, la **responsabilità penale** del segnalante per i reati di **diffamazione o di calunnia**;
- ii) in caso di **responsabilità civile** per lo stesso titolo per dolo o colpa grave.

Entrambe le ipotesi comportano per la persona segnalante l'applicazione di una **sanzione disciplinare** in conformità a quanto previsto dal Sistema Disciplinare di cui al Modello organizzativo *ex* D.Lgs. 231/2001 adottato dalla Società. E' anche prevista, salvo il caso di condanna penale, l'irrogazione di una **sanzione amministrativa pecuniaria** da parte di **ANAC**.

Ciò detto, le Linee Guida dell'ANAC hanno specificato che laddove la sentenza di condanna in primo grado sia riformata in senso favorevole al segnalante nei successivi gradi di giudizio, quest'ultimo può ottenere nuovamente la tutela prevista dalla normativa solo a seguito del passaggio in giudicato della pronuncia che accerta l'assenza della sua responsabilità penale per i reati di calunnia e/o diffamazione commessi con la segnalazione, ovvero della sua responsabilità civile per lo stesso titolo.

Quanto alla comunicazione delle ritorsioni, ai sensi dell'art. 19 D.Lgs. 24/2023, **l'ANAC** è l'autorità preposta a ricevere dal segnalante e **gestire le comunicazioni su presunte ritorsioni** dallo stesso subite.

Pertanto, il soggetto che ritenga di aver subito una ritorsione, anche tentata o minacciata, come conseguenza di una segnalazione, lo comunica all'ANAC, tramite la **piattaforma informatica** disponibile nel **sito istituzionale dell'Autorità** (cfr. per tutti i dettagli e le istruzioni operative pagina <https://www.anticorruzione.it/-/whistleblowing#p6>).

Laddove la comunicazione di ritorsione pervenga erroneamente a soggetti pubblici o privati, invece che ad ANAC, tali soggetti sono tenuti a garantire la riservatezza dell'identità della persona che l'ha inviata e a trasmettere ad ANAC la comunicazione, dando contestuale notizia di tale trasmissione al soggetto che l'ha effettuata.

Ricevuta la comunicazione, ANAC deve accertare il nesso di causalità tra la ritorsione e la segnalazione e, quindi, adottare i conseguenti provvedimenti.

In particolare, qualora l'Autorità consideri inammissibile la comunicazione, provvede ad archivarla; qualora, invece, accerti la fondatezza e il nesso causale tra segnalazione e ritorsione avvia il procedimento sanzionatorio.

La responsabilità si configura anche in capo a colui che ha suggerito o proposto l'adozione di una qualsiasi forma di ritorsione nei confronti del segnalante, così producendo un effetto negativo indiretto sulla sua posizione.

ANAC informa inoltre l'Ispettorato Nazionale del Lavoro per i provvedimenti di competenza. Compete all'Autorità giudiziaria (giudice ordinario) adottare tutte le misure, anche provvisorie, necessarie ad assicurare la tutela alla situazione giuridica soggettiva azionata, ivi compresi il risarcimento del danno, la reintegrazione nel posto di lavoro, l'ordine di cessazione della condotta posta in essere in violazione del divieto di ritorsioni e la dichiarazione di nullità degli atti adottati.

Nei procedimenti dinanzi ad ANAC, l'intento ritorsivo si presume. Infatti, opera un'inversione dell'onere probatorio e, pertanto, laddove il segnalante dimostri di avere effettuato una segnalazione e di aver subito, a seguito della stessa, una ritorsione, l'onere della prova si sposta sulla persona che ha posto in essere la presunta ritorsione. Quest'ultima dovrà, quindi, dimostrare che la presunta ritorsione non è connessa alla segnalazione ma dipende da ragioni estranee rispetto alla segnalazione. Questa presunzione opera solamente a favore del segnalante e non anche a vantaggio del facilitatore e de soggetti a esso assimilati, che dovranno, quindi, dimostrare che gli atti subiti da parte del datore di lavoro sono conseguenti alla segnalazione effettuata dal segnalante.

Analogo regime probatorio si applica anche nei procedimenti giudiziari, amministrativi e nelle controversie stragiudiziali aventi a oggetto l'accertamento dei comportamenti vietati, nei quali si presume che la ritorsione sia conseguenza della segnalazione e spetta al datore di lavoro fornire la prova che gli atti ritorsivi non sono conseguenza della segnalazione effettuata dal lavoratore ma sono riconducibili a ragioni estranee.