

TERRE DEL BAROLO	Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del d. lgs. 231/2001	Ed. 04 rev. 02
		Data: 13/12/2023
	WHISTLEBLOWING PG-MXXXX-007	Pagina 1 di 24

Parte Speciale

PROCEDURA GENERALE WHISTLEBLOWING ai sensi del D.Lgs. 24/2023

Adottata con delibera del Consiglio di Amministrazione del 12/12/2023

TERRE DEL BAROLO	Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del d. lgs. 231/2001	Ed. 04 rev. 02
		Data: 13/12/2023
	WHISTLEBLOWING PG-MXXXX-007	Pagina 2 di 24

INDICE

1. PREMESSA
2. SCOPO E CONTENUTI DELLA PROCEDURA
3. RIFERIMENTI NORMATIVI
4. DEFINIZIONI E ABBREVIAZIONI
5. OGGETTO DELLA SEGNALAZIONE
6. I CONTENUTI MINIMI DELLE SEGNALAZIONI
7. ESCLUSIONI
8. SOGGETTI CHE POSSONO EFFETTUARE LE SEGNALAZIONI
9. DESTINATARIO E GESTORE DELLA SEGNALAZIONE
10. CANALI DI SEGNALAZIONE
11. IL PROCEDIMENTO DI GESTIONE DELLA SEGNALAZIONE
12. LA TUTELA DELLA RISERVATEZZA DELL'IDENTITÀ DEL SEGNALANTE
13. LA TUTELA DA RITORSIONI
 - 13.1. Condizioni per l'applicabilità delle misure di protezione
 - 13.2. Estensione delle tutele
 - 13.3. Perdita delle tutele
14. IL TRATTAMENTO DEI DATI PERSONALI
15. CONSERVAZIONE DELLA DOCUMENTAZIONE INERENTE ALLE SEGNALAZIONI
16. SANZIONI APPLICABILI DA ANAC
17. SISTEMA DISCIPLINARE
18. LE SEGNALAZIONI ANONIME
19. ATTIVITA' DI INFORMAZIONE, COMUNICAZIONE E FORMAZIONE

TERRE DEL BAROLO	Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del d. lgs. 231/2001	Ed. 04 rev. 02
		Data: 13/12/2023
	WHISTLEBLOWING PG-MXXXX-007	Pagina 3 di 24

1. PREMESSA

Il 15 marzo 2023 è stato pubblicato in Gazzetta Ufficiale il D.Lgs. n. 24/2023 (di seguito anche “Decreto *whistleblowing*”) in attuazione della direttiva UE 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2019, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali.

Per “*whistleblowing*” si intende la segnalazione di comportamenti, atti od omissioni, in violazione di disposizioni normative nazionali o dell’Unione Europea che ledono l’interesse pubblico o l’integrità di un’amministrazione pubblica o di un ente privato oppure in violazione delle previsioni del Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D.Lgs. 231/2001, effettuata da parte di un soggetto che ne sia venuto a conoscenza nell’ambito del proprio contesto lavorativo pubblico o privato.

Lo scopo principale di tale istituto è risolvere o, se possibile, prevenire eventuali problematiche che potrebbero derivare da una violazione o da un comportamento illecito consentendo di affrontare le criticità in maniera tempestiva e con la necessaria riservatezza.

La Società favorisce l’utilizzo del *whistleblowing* quale fondamentale misura di etica e prevenzione dei rischi, incoraggiando e tutelando le persone che, agli effetti della vigente disciplina, effettuano delle segnalazioni.

2. SCOPO E CONTENUTI DELLA PROCEDURA

La presente procedura ha l’obiettivo di disciplinare le fasi di ricezione e gestione delle segnalazioni *whistleblowing* definendo ruoli e responsabilità dei principali soggetti coinvolti.

La procedura definisce i seguenti aspetti operativi:

- identificazione dei soggetti che possono effettuare le segnalazioni;

TERRE DEL BAROLO	Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del d. lgs. 231/2001	Ed. 04 rev. 02
		Data: 13/12/2023
	WHISTLEBLOWING PG-MXXXX-007	Pagina 4 di 24

- identificazione dell'oggetto delle segnalazioni e del relativo contenuto minimo;
- individuazione delle diverse forme di segnalazione e dei relativi canali;
- individuazione del destinatario delle segnalazioni interne;
- indicazione delle modalità di effettuazione delle segnalazioni;
- previsione delle modalità di gestione delle segnalazioni interne;
- previsione delle forme di tutela per il segnalante;
- definizione delle modalità e dei termini di conservazione dei dati.

3. RIFERIMENTI NORMATIVI

Direttiva (UE) 2019/1937

Direttiva (UE) del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2019, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali (cd. Direttiva *Whistleblowing*).

Decreto Legislativo 10 marzo 2023 n. 24

Attuazione della Direttiva (UE) del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2019, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali.

Decreto Legislativo 8 giugno 2001 n. 231

Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell'articolo 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300.

TERRE DEL BAROLO	Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del d. lgs. 231/2001	Ed. 04 rev. 02
		Data: 13/12/2023
	WHISTLEBLOWING PG-MXXXX-007	Pagina 5 di 24

Regolamento (UE) n. 2016/679 del Parlamento Europeo e del Consiglio del 27 aprile 2016 relativo alla protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali, nonché alla libera circolazione di tali dati e che abroga la direttiva 95/46/CE (Regolamento generale sulla protezione dei dati - GDPR)

Decreto Legislativo 30 giugno 2003 n. 196 (Codice in materia di protezione dei dati personali) e successive modifiche ed integrazioni, tra cui il Decreto Legislativo 10 agosto 2018, n. 101, nonché le collegate disposizioni legislative;

4. DEFINIZIONI E ABBREVIAZIONI

Ai fini della presente procedura valgono le seguenti definizioni e abbreviazioni:

Whistleblowing: istituto finalizzato a segnalare 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 il segnalante sia venuto a conoscenza in un contesto lavorativo e che prevede, per il segnalante, uno specifico regime di tutela.

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 di cui al paragrafo 10.

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.

TERRE DEL BAROLO	Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del d. lgs. 231/2001	Ed. 04 rev. 02
		Data: 13/12/2023
	WHISTLEBLOWING PG-MXXXX-007	Pagina 6 di 24

Contesto lavorativo: le attività lavorative o professionali, presenti o passate, 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.

Custode: la persona fisica che potrà autorizzare il gestore, esclusivamente tramite apposito software, alla conoscenza dei dati personali della persona segnalante.

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.

ANAC: Autorità Nazionale Anticorruzione.

OdV: Organismo di Vigilanza ex D.Lgs. n. 231/2001.

MOG 231: Modello di organizzazione, gestione e controllo adottato ai sensi del D.Lgs. 231/2001.

TERRE DEL BAROLO	Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del d. lgs. 231/2001	Ed. 04 rev. 02
		Data: 13/12/2023
	WHISTLEBLOWING PG-MXXXX-007	Pagina 7 di 24

5. OGGETTO DELLA SEGNALAZIONE

Possono essere oggetto di segnalazione comportamenti, atti od omissioni che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'Ente di cui il segnalante sia venuto a conoscenza nel contesto lavorativo che consistono in:

- **CONDOTTE ILLECITE RILEVANTI AI SENSI DEL D.LGS. 231/2001;**
- **VIOLAZIONI DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO ADOTTATO DALLA SOCIETÀ.**

Le segnalazioni possono riguardare sia le violazioni commesse, sia quelle non ancora commesse che il *whistleblower*, ragionevolmente, ritiene potrebbero esserlo sulla base di elementi concreti; possono essere **oggetto di segnalazione**, infine, **anche quegli elementi che riguardano condotte volte ad occultare le violazioni.**

6. I CONTENUTI MINIMI DELLE SEGNALAZIONI

Al fine di consentire al destinatario e gestore della segnalazione di curare le dovute verifiche, il segnalante precisa nella segnalazione - in via più circostanziata possibile - le informazioni sulla violazione a sua conoscenza.

Le segnalazioni devono essere puntuali, non generiche e devono descrivere in maniera circostanziata fatti e persone oggetto della segnalazione stessa.

La **segnalazione è da ritenersi circostanziata** quando è contraddistinta da un grado di completezza ed esaustività che permette ai soggetti competenti di procedere alle dovute ed appropriate verifiche ed accertamenti a riscontro della fondatezza dei fatti oggetto di segnalazione, quali:

- una chiara e completa descrizione del fatto oggetto della segnalazione;**

TERRE DEL BAROLO	Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del d. lgs. 231/2001	Ed. 04 rev. 02
		Data: 13/12/2023
	WHISTLEBLOWING PG-MXXXX-007	Pagina 8 di 24

- ii. le circostanze di tempo e di luogo in cui si è verificato il fatto oggetto della segnalazione;
- iii. le generalità o altri elementi che consentano di identificare il soggetto cui attribuire i fatti segnalati (quali ad esempio la qualifica rivestita o il servizio svolto in ambito aziendale);
- iv. gli eventuali documenti a supporto della segnalazione;
- v. l'indicazione di eventuali altri soggetti potenzialmente a conoscenza dei fatti;
- vi. ogni altra informazione che possa fornire utile riscontro circa la sussistenza dei fatti segnalati.

Eventuali segnalazioni mancanti degli elementi sopra riportati potrebbero non essere oggetto di approfondimenti qualora i soggetti preposti alla gestione delle segnalazioni non siano in grado, anche a seguito di trasmissione di informazioni aggiuntive da parte del segnalante, di raccogliere gli elementi necessari per l'esecuzione delle verifiche.

7. ESCLUSIONI

Non sono ricomprese tra le informazioni oggetto di segnalazione le notizie palesemente prive di fondamento, le informazioni che sono già totalmente di dominio pubblico nonché le informazioni acquisite solo sulla base di indiscrezioni o voci scarsamente attendibili.

Sono escluse dall'applicazione della normativa di cui al D.Lgs. 24/2023 e di conseguenza **non è consentito l'utilizzo dell'istituto del *whistleblowing*** per:

- le segnalazioni relative a **contestazioni, rivendicazioni o richieste legate ad un interesse di carattere personale** della persona segnalante che attengono esclusivamente al proprio rapporto individuale di lavoro ovvero inerenti ai propri rapporti di lavoro con le figure gerarchicamente sovraordinate;

TERRE DEL BAROLO	Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del d. lgs. 231/2001	Ed. 04 rev. 02
		Data: 13/12/2023
	WHISTLEBLOWING PG-MXXXX-007	Pagina 9 di 24

- le segnalazioni di **violazioni laddove già disciplinate in via obbligatoria dagli atti dell'Unione europea o nazionali** indicati nella parte II dell'allegato al Decreto ovvero da quelli nazionali che costituiscono attuazione degli atti dell'Unione europea indicati nella parte II dell'allegato alla direttiva (UE) 2019/1937, seppur non indicati nella parte II dell'allegato al Decreto;
- le segnalazioni di **violazioni in materia di sicurezza nazionale, nonché di appalti relativi ad aspetti di difesa o di sicurezza nazionale**, a meno che tali aspetti rientrino nel diritto derivato pertinente dell'Unione europea.

È, in ogni caso, **vietato**:

- il ricorso a espressioni ingiuriose;
- l'inoltro di segnalazioni con finalità puramente diffamatorie o calunniose;
- l'inoltro di segnalazioni che attengano esclusivamente ad aspetti della vita privata, senza alcun collegamento diretto o indiretto con l'attività aziendale.

Sono fonte di responsabilità in sede disciplinare e nelle altre competenti sedi, eventuali forme di abuso della presente procedura, quali segnalazioni manifestamente opportunistiche e/o effettuate al solo scopo di danneggiare il segnalato o altri soggetti nonché ogni altra ipotesi di utilizzo improprio dell'istituto del *whistleblowing*.

8. SOGGETTI CHE POSSONO EFFETTUARE LE SEGNALAZIONI

Le segnalazioni possono essere effettuate dai seguenti soggetti:

- **i dipendenti;**
- **i lavoratori autonomi;**
- **i collaboratori, i liberi professionisti e i consulenti;**
- **i volontari e i tirocinanti, retribuiti e non retribuiti;**

TERRE DEL BAROLO	Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del d. lgs. 231/2001	Ed. 04 rev. 02
		Data: 13/12/2023
	WHISTLEBLOWING PG-MXXXX-007	Pagina 10 di 24

- **gli azionisti e le persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza, anche qualora tali funzioni siano esercitate in via di mero fatto.**

Si precisa che la tutela prevista dal D.Lgs. 24/2023 si applica anche qualora la segnalazione avvenga nei seguenti casi:

- a) quando il rapporto giuridico non è ancora iniziato, se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite durante il processo di selezione o in altre fasi precontrattuali;**
- b) durante il periodo di prova;**
- c) successivamente allo scioglimento del rapporto di lavoro, se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite nel corso del rapporto stesso.**

9. DESTINATARIO E GESTORE DELLA SEGNALAZIONE

La Società ha individuato quale destinatario e gestore delle segnalazioni *whistleblowing* l'avv. Daniela Altare, Presidente dell'Organismo di Vigilanza ex D.Lgs. 231/2001, figura in possesso dei necessari requisiti di autonomia, imparzialità e indipendenza e di un'adeguata formazione professionale.

Nel caso in cui la **segnalazione interna sia presentata ad un soggetto diverso**, laddove il segnalante dichiara espressamente di voler beneficiare delle tutele in materia *whistleblowing* o tale volontà sia desumibile dalla segnalazione, la segnalazione è considerata "segnalazione *whistleblowing*" e va trasmessa, **entro sette giorni** dal suo ricevimento, al Presidente dell'Organismo di Vigilanza, con contestuale notizia della trasmissione alla persona segnalante.

Nel caso in cui i **fatti segnalati riguardino l'Organismo di Vigilanza** ovvero quando il medesimo sia coinvolto nella violazione oggetto di segnalazione, **il whistleblower può provvedere ad inviare la segnalazione all'Organo Amministrativo**. Allo stesso modo si procederà nel caso in cui il segnalante sia lo stesso Organismo di Vigilanza.

TERRE DEL BAROLO	Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del d. lgs. 231/2001	Ed. 04 rev. 02
		Data: 13/12/2023
	WHISTLEBLOWING PG-MXXXX-007	Pagina 11 di 24

10. CANALI DI SEGNALAZIONE

Le segnalazioni di condotte illecite rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/2001 o violazioni del Modello di organizzazione, gestione e controllo possono essere effettuate attraverso i seguenti canali interni istituiti dalla Società:

Attraverso il link (<https://terredelbarolo.wallbreakers.it/#/>) (condiviso, ove possibile, con mail informativa ed indicato con apposita informativa in bacheca, all'ingresso dei locali aziendali, del wine shop, presso l'ufficio spedizioni e l'ufficio HR, nonché pubblicato sul sito internet aziendale), il *whistleblower* (persona segnalante) può utilizzare la piattaforma informatica **WallBreakers** per effettuare la propria segnalazione. Al momento dell'accesso, al segnalante sarà rilasciato un codice che dovrà utilizzare in seguito per monitorare l'avanzamento della segnalazione: sarà l'unico modo per poter recuperare lo stato d'avanzamento della sua segnalazione.

Il segnalante dopo aver acceduto alla piattaforma, potrà decidere di segnalare attraverso due tipi di modalità: "Richiesta d'incontro" o "Segnalazione Scritta". Nel disclaimer che appare prima di procedere a tale scelta, sarà presente una comunicazione specifica riguardante gli argomenti che possono essere oggetto di segnalazione, di cui al punto 5.

Canale scritto

Se il segnalante decide di procedere tramite modalità scritta, il software predispone uno specifico modulo di compilazione, attraverso il quale potrà inserire tutti i dettagli ed i riferimenti dell'illecito che intende far emergere.

Il segnalante, tramite la stessa sezione, può decidere o meno di inserire i propri dati personali (nome, cognome, numero di cellulare ed indirizzo e-mail), quindi scegliere se effettuare una segnalazione anonima o meno.

Di seguito i campi specifici ed obbligatori da compilare per la segnalazione:

TERRE DEL BAROLO	Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del d. lgs. 231/2001	Ed. 04 rev. 02
		Data: 13/12/2023
	WHISTLEBLOWING PG-MXXXX-007	Pagina 12 di 24

- tipologia di segnalante (dipendente; lavoratore autonomo; collaboratore, libero professionista, consulente; volontario, tirocinante; azionista o persona con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza);
- descrizione in breve della segnalazione;
- descrizione in dettaglio del fatto oggetto di segnalazione e del suo autore;
- luogo di avvenimento dei fatti;
- momento e giorno di avvenimento dei fatti;
- epoca e circostanze di presa di conoscenza dei fatti;
- modalità di coinvolgimento nei fatti;
- Presenza o meno di prove dell'accaduto;
- Eventuali altri soggetti a conoscenza dei fatti;
- Se segnalazione già effettuata ad altre organizzazioni/individui;
- Risultato che si vorrebbe raggiungere tramite segnalazione.

Al gestore arriverà un'e-mail per avvisarlo dell'avvenuta segnalazione.

Il gestore, tramite il profilo a lui dedicato, potrà leggere i dettagli della segnalazione rilasciati dal segnalante tramite i campi specifici di cui sopra.

Il segnalante ogniqualvolta voglia inserire nuove specifiche (es. documenti) alla segnalazione potrà farlo accedendo alla piattaforma tramite il codice rilasciato all'inizio.

Se il gestore vorrà conoscere i dati personali della persona segnalante, qualora questi abbia deciso di effettuare renderli noti, chiederà l'autorizzazione al custode e quest'ultimo, tramite il proprio profilo, potrà rilasciare il permesso senza venire mai a conoscenza dell'identità della persona segnalante e/o della segnalazione.

La piattaforma garantisce la massima sicurezza dei dati, crittografia e compliant al GDPR.

Sulla pagina di accesso della piattaforma il segnalante prende visione dell'informativa privacy tramite apposito flag.

Canale orale

Con la piattaforma informatica **WallBreakers** la persona segnalante potrà richiedere un **incontro diretto** che deve essere fissato entro un termine ragionevole dall'arrivo della richiesta.

TERRE DEL BAROLO	Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del d. lgs. 231/2001	Ed. 04 rev. 02
		Data: 13/12/2023
	WHISTLEBLOWING PG-MXXXX-007	Pagina 13 di 24

Il segnalante, al momento della richiesta d'incontro, dovrà compilare sulla piattaforma un modulo in cui sono richiesti:

- nome;
- cognome;
- indirizzo e-mail;
- breve descrizione della segnalazione (facoltativa).

La segnalazione *whistleblowing* effettuata tramite incontro diretto su richiesta del segnalante, è documentata - previo consenso del medesimo - mediante registrazione su un dispositivo idoneo alla conservazione e all'ascolto oppure mediante redazione di un verbale da far sottoscrivere al segnalante.

11. IL PROCEDIMENTO DI GESTIONE DELLA SEGNALAZIONE

Il gestore della segnalazione:

- rilascia alla persona segnalante un avviso di ricevimento della segnalazione entro sette giorni dalla data di ricezione;
- mantiene le interlocuzioni con la persona segnalante;
- dà un corretto seguito alle segnalazioni ricevute;
- fornisce un riscontro alla persona segnalante.

Il procedimento di gestione delle segnalazioni *whistleblowing* è composto dalle seguenti fasi:

- a) *Protocollazione*
- b) *Esame preliminare*
- c) *Istruttoria*
- d) *Esito*

TERRE DEL BAROLO	Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del d. lgs. 231/2001	Ed. 04 rev. 02
		Data: 13/12/2023
	WHISTLEBLOWING PG-MXXXX-007	Pagina 14 di 24

a) Protocollazione

La protocollazione avviene unicamente tramite piattaforma informatica, sia nel caso di segnalazione scritta, sia nel caso di segnalazione orale, nelle modalità di cui al punto 10. In tale ultimo caso, la verbalizzazione e/o la registrazione consentite dal segnalante saranno archiviate in archivio riservato presso l'ufficio del Gestore.

b) Esame preliminare

A seguito della protocollazione, il *destinatario* procede ad effettuare un esame preliminare sulla medesima al fine di verificare l'ammissibilità della segnalazione *whistleblowing*.

La segnalazione è considerata inammissibile, a titolo esemplificativo e non esaustivo, per:

- manifesta mancanza di interesse all'integrità dell'Ente;
- manifesta incompetenza sulle questioni segnalate;
- manifesta infondatezza per l'assenza di elementi di fatto idonei a giustificare accertamenti;
- accertato contenuto generico della segnalazione tale da non consentire la comprensione dei fatti, ovvero segnalazione corredata da documentazione non appropriata o inconferente;
- produzione di sola documentazione in assenza della segnalazione;
- mancata indicazione di dati che costituiscono elementi essenziali della segnalazione;
- ecc.

Il gestore della segnalazione, ove quanto segnalato non sia adeguatamente circostanziato, può chiedere al *whistleblower*, ai contatti dallo stesso indicati, le opportune richieste di chiarimenti e integrazioni.

Nel caso in cui, all'esito della fase di verifica preliminare, la segnalazione sia ritenuta inammissibile il *gestore della segnalazione* procede all'archiviazione della segnalazione medesima, dandone comunicazione al segnalante (quale riscontro alla segnalazione).

TERRE DEL BAROLO	Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del d. lgs. 231/2001	Ed. 04 rev. 02
		Data: 13/12/2023
	WHISTLEBLOWING PG-MXXXX-007	Pagina 15 di 24

c) Istruttoria

Per le segnalazioni non archiviate, il *gestore della segnalazione* avvia l'attività istruttoria interna sui fatti o sulle condotte segnalate al fine di valutare la sussistenza degli stessi.

Per lo svolgimento dell'istruttoria il *gestore della segnalazione* può avviare un dialogo con il *whistleblower*, chiedendo allo stesso chiarimenti, documenti e informazioni ulteriori.

Ove necessario, può anche acquisire atti e documenti da uffici della Società e può avvalersi del loro supporto, può coinvolgere terze persone, tramite audizioni e altre richieste, avendo sempre cura che non sia compromessa la tutela della riservatezza del segnalante, della persona coinvolta nonché del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione.

Non spetta al *gestore della segnalazione* accertare le responsabilità individuali di qualunque natura esse siano, né svolgere controlli di legittimità o di merito su atti e provvedimenti adottati dall'Ente oggetto di segnalazione, a pena di sconfinare nelle competenze dei soggetti a ciò preposti all'interno della Struttura ovvero della Magistratura.

d) Esito istruttoria

Terminata l'istruttoria, il *gestore della segnalazione* fornisce riscontro alla segnalazione, dando informativa relativamente al seguito che viene dato o che si intende dare alla segnalazione ovvero le attività intraprese per valutare la sussistenza dei fatti segnalati, i relativi esiti e le eventuali misure adottate (es.: comunicazione dell'archiviazione per assenza di prove sufficienti/altri motivi, comunicazione dell'avvio di una verifica di audit, provvedimenti adottati per affrontare la vicenda segnalata).

Nella suddetta informativa non verranno fornite, comunque, le informazioni che potrebbero pregiudicare l'eventuale attività di verifica interna nonché quelle che potrebbero ledere i diritti della persona coinvolta nella vicenda segnalata.

Qualora, a seguito dell'attività svolta, il *gestore della segnalazione* ravvisi elementi di manifesta infondatezza della segnalazione, ne disporrà l'archiviazione con adeguata motivazione.

TERRE DEL BAROLO	Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del d. lgs. 231/2001	Ed. 04 rev. 02
		Data: 13/12/2023
	WHISTLEBLOWING PG-MXXXX-007	Pagina 16 di 24

Il riscontro sull'esito della segnalazione deve essere fornito dal *gestore della segnalazione* al segnalante entro il termine di 3 (tre) mesi dalla data dell'avviso di ricevimento o, in assenza di tale avviso, entro 3 (tre) mesi dalla scadenza del termine di 7 (sette) giorni dalla presentazione della segnalazione.

Il riscontro, da rendersi nel termine di tre mesi, qualora l'istruttoria non sia conclusa, può anche essere meramente interlocutorio. In tal caso potrà essere comunicato lo stato di avanzamento dell'istruttoria. Una volta terminata, gli esiti dovranno comunque essere comunicati alla persona segnalante.

In entrambi i casi e nei tempi sopra citati, il *gestore della segnalazione* dovrà darne atto, almeno dello stato d'avanzamento, tramite la suddetta piattaforma **WallBreakers**.

Il *gestore della segnalazione* - in relazione ai profili di illiceità/rilevanza riscontrati e ai contenuti della segnalazione - provvede a comunicare l'esito della segnalazione al Consiglio di Amministrazione, per le eventuali azioni di competenza che si rendano necessarie a tutela dell'Ente.

12. LA TUTELA DELLA RISERVATEZZA DELL'IDENTITÀ DEL SEGNALANTE

L'identità della persona segnalante e qualsiasi altra informazione da cui può evincersi, direttamente o indirettamente, tale identità non possono essere 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 articoli 29 e 32, paragrafo 4, del regolamento (UE) 2016/679 e dell'articolo 2-*quaterdecies* del codice in materia di protezione dei dati personali di cui al decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196.

Si precisa che il divieto di rivelare l'identità del segnalante è da riferirsi non solo al nominativo del segnalante ma anche a qualsiasi altra informazione o elemento della segnalazione, ivi

TERRE DEL BAROLO	Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del d. lgs. 231/2001	Ed. 04 rev. 02
		Data: 13/12/2023
	WHISTLEBLOWING PG-MXXXX-007	Pagina 17 di 24

inclusa la documentazione ad essa allegata, dal cui disvelamento si possa dedurre direttamente o indirettamente l'identità del segnalante.

Nell'ambito del procedimento penale, l'identità della persona segnalante è coperta dal segreto nei modi e nei limiti previsti dall'articolo 329 c.p.p.

Nell'ambito del procedimento dinanzi alla Corte dei conti, l'identità della persona segnalante non può essere rivelata fino alla chiusura della fase istruttoria

Nell'ambito del procedimento disciplinare, l'identità della persona segnalante non può essere rivelata, ove la contestazione dell'addebito disciplinare sia fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla segnalazione, anche se conseguenti alla stessa. Qualora la contestazione sia fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione e la conoscenza dell'identità della persona segnalante sia indispensabile per la difesa dell'incolpato, la segnalazione sarà utilizzabile ai fini del procedimento disciplinare solo in presenza del consenso espresso della persona segnalante alla rivelazione della propria identità.

E' dato avviso alla persona segnalante mediante comunicazione scritta delle ragioni della rivelazione dei dati riservati, nella ipotesi sopra citata, nonché nelle procedure di segnalazione interna ed esterna quando la rivelazione della identità della persona segnalante e delle relative informazioni è indispensabile anche ai fini della difesa della persona coinvolta.

La segnalazione è sottratta all'accesso agli atti amministrativi e al diritto di accesso civico.

È inoltre garantita la tutela dell'identità delle persone coinvolte 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.

TERRE DEL BAROLO	Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del d. lgs. 231/2001	Ed. 04 rev. 02
		Data: 13/12/2023
	WHISTLEBLOWING PG-MXXXX-007	Pagina 18 di 24

13. LA TUTELA DA RITORSIONI

Ai sensi della normativa vigente il segnalante non può subire alcuna ritorsione.

Per ritorsione si intende qualsiasi comportamento, atto od omissione, anche solo tentato o minacciato, posto in essere in ragione della segnalazione, della denuncia all'autorità giudiziaria o contabile 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, da intendersi come danno ingiustificato.

Si citano, quali esempi di comportamenti ritorsivi:

- *il licenziamento, la sospensione o misure equivalenti;*
- *la retrocessione di grado o la mancata promozione;*
- *il mutamento di funzioni, il cambiamento del luogo di lavoro, la riduzione dello stipendio, la modifica dell'orario di lavoro;*
- *la sospensione della formazione o qualsiasi restrizione dell'accesso alla stessa;*
- *le note di merito negative o le referenze negative;*
- *l'adozione di misure disciplinari o di altra sanzione, anche pecuniaria;*
- *la coercizione, l'intimidazione, le molestie o l'ostracismo;*
- *la discriminazione o comunque il trattamento sfavorevole;*
- *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;*
- *il mancato rinnovo o la risoluzione anticipata di un contratto di lavoro a termine;*
- *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;*

TERRE DEL BAROLO	Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del d. lgs. 231/2001	Ed. 04 rev. 02
		Data: 13/12/2023
	WHISTLEBLOWING PG-MXXXX-007	Pagina 19 di 24

- *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;*
- *la conclusione anticipata o l'annullamento del contratto di fornitura di beni o servizi;*
- *l'annullamento di una licenza o di un permesso;*
- *la richiesta di sottoposizione ad accertamenti psichiatrici o medici.*

Gli atti assunti in violazione del divieto di ritorsione sono NULLI.

Le ritorsioni subite possono essere comunicate all'ANAC.

L'ANAC informa immediatamente l'Ispettorato del Lavoro, per i provvedimenti di competenza.

Le persone che siano state licenziate a causa della segnalazione, della divulgazione pubblica o della denuncia all'autorità giudiziaria o contabile hanno diritto a essere **reintegrate nel posto di lavoro**.

Si precisa che la tutela è prevista anche nei casi di segnalazione o denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o divulgazione pubblica **ANONIME**, se la persona segnalante è stata successivamente identificata e ha subito ritorsioni, nonché nei casi di segnalazione presentata alle istituzioni, agli organi e agli organismi competenti dell'Unione europea, in conformità alle previsioni della presente normativa.

13.1. Condizioni per l'applicabilità delle misure di protezione

Le misure di protezione che si applicano quando ricorrono le seguenti condizioni:

a) al momento della segnalazione o della denuncia all'autorità giudiziaria o contabile, la persona segnalante o denunciante aveva fondato motivo di ritenere che le informazioni

TERRE DEL BAROLO	Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del d. lgs. 231/2001	Ed. 04 rev. 02
		Data: 13/12/2023
	WHISTLEBLOWING PG-MXXXX-007	Pagina 20 di 24

sulle violazioni segnalate, divulgate pubblicamente o denunciate fossero vere e rientrassero nell'ambito oggettivo di applicazione del D.Lgs. 24/2023;

b) la segnalazione è stata effettuata nel rispetto delle modalità previste dal D.Lgs. 24/2023.

I motivi che hanno indotto la persona a segnalare o denunciare o divulgare pubblicamente sono irrilevanti ai fini della sua protezione.

13.2. Estensione delle tutele

Le misure di protezione previste dal D.Lgs. 24/2023 non si applicano soltanto al segnalante, ma anche:

- ai facilitatori;
- alle persone del medesimo contesto lavorativo della persona segnalante o di colui che ha sporto una denuncia all'autorità giudiziaria o contabile e che sono legate ad essi da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado;
- ai colleghi di lavoro della persona segnalante o della persona che ha sporto una denuncia all'autorità giudiziaria o contabile, che lavorano nel medesimo contesto lavorativo della stessa e che hanno con detta persona un rapporto abituale e corrente;
- agli enti di proprietà della persona segnalante o della persona che ha sporto una denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o per i quali le stesse persone lavorano, nonché agli enti che operano nel medesimo contesto lavorativo delle predette persone.

13.3. Perdita delle tutele

Le tutele non sono garantite quando è accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale della persona segnalante per i reati di diffamazione o di calunnia o

TERRE DEL BAROLO	Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del d. lgs. 231/2001	Ed. 04 rev. 02
		Data: 13/12/2023
	WHISTLEBLOWING PG-MXXXX-007	Pagina 21 di 24

comunque per i medesimi reati commessi con la denuncia all'autorità giudiziaria o contabile ovvero la sua responsabilità civile, per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave; in tali casi alla persona segnalante o denunciante può essere irrogata una sanzione disciplinare.

14. IL TRATTAMENTO DEI DATI PERSONALI

Ogni trattamento dei dati personali è effettuato nel rispetto degli artt. 12 e 13 del D.Lgs. 24/2023 ed in conformità alla normativa sulla protezione dei dati personali di cui al Regolamento (UE) 2016/679 e al D.Lgs. 196/2003.

La tutela dei dati personali è garantita 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.

I trattamenti di dati personali relativi al ricevimento e alla gestione delle segnalazioni sono effettuati dalla Società in qualità di titolare del trattamento, nel rispetto dei principi di cui agli artt. 5 e 25 del GDPR, fornendo idonee informazioni al Segnalante e alle persone coinvolte ai sensi degli artt. 13 e 14 del GDPR, nonché adottando misure appropriate a tutela dei diritti e delle libertà degli interessati.

A tal fine, la Società fornisce agli interessati apposita informativa sul trattamento dei dati personali effettuato in relazione all'acquisizione e alla gestione delle segnalazioni disciplinate dalla presente procedura.

La Società ha appositamente nominato e istruito al trattamento dei dati personali i soggetti autorizzati al trattamento anche ai sensi degli artt. 5, 24, 29 e 32 del GDPR e dell'art. 2-*quaterdecies* del D.lgs. 30 giugno 2003, n. 196.

Inoltre, la Società, in linea con quanto previsto dall'articolo 13 del Decreto *Whistleblowing*, nonché in osservanza di quanto previsto dagli artt. 24 e 32 del GDPR, ha individuato misure tecniche e organizzative idonee a garantire un livello di sicurezza adeguato agli specifici rischi derivanti dai trattamenti effettuati, sulla base di una valutazione d'impatto sulla protezione dei dati (c.d. DPIA), disciplinando con contratto o altro atto giuridico ai sensi dell'art. 28 del GDPR

TERRE DEL BAROLO	Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del d. lgs. 231/2001	Ed. 04 rev. 02
		Data: 13/12/2023
	WHISTLEBLOWING PG-MXXXX-007	Pagina 22 di 24

il rapporto con eventuali fornitori esterni che trattano dati personali per suo conto con la qualifica di responsabile del trattamento.

Viene resa ex ante ai possibili interessati (ad es. segnalanti, segnalati, persone interessate dalla segnalazione, facilitatori, ecc.) **un’informativa sul trattamento dei dati personali**, di cui al punto 10.

E' stato aggiornato il **registro delle attività di trattamento**, integrato con le informazioni connesse a quelle di acquisizione e gestione delle segnalazioni.

La figura del *gestore delle segnalazioni* avrà una nomina addizionale al trattamento dei dati per i quali è generata l’informativa.

15. CONSERVAZIONE DELLA DOCUMENTAZIONE INERENTE ALLE SEGNALAZIONI

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 di cui alla normativa europea e nazionale in materia di protezione di dati personali.

Quando, su richiesta della persona segnalante, la segnalazione è effettuata **oralmente nel corso di un incontro con il personale addetto**, essa, previo consenso della persona segnalante, è documentata a cura del personale addetto mediante registrazione su un dispositivo idoneo alla conservazione e all'ascolto oppure mediante verbale. In caso di verbale, la persona segnalante può verificare, rettificare e confermare il verbale dell'incontro mediante la propria sottoscrizione.

TERRE DEL BAROLO	Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del d. lgs. 231/2001	Ed. 04 rev. 02
		Data: 13/12/2023
	WHISTLEBLOWING PG-MXXXX-007	Pagina 23 di 24

16. SANZIONI APPLICABILI DA ANAC

Fermi restando gli altri profili di responsabilità, l'**ANAC applica al responsabile le seguenti sanzioni amministrative pecuniarie:**

- **da 10.000 a 50.000 euro** quando accerta che:
 - *sono state commesse ritorsioni;*
 - *la segnalazione è stata ostacolata o si è tentato di ostacolarla;*
 - *è stato violato l'obbligo di riservatezza;*
 - *non sono stati istituiti canali di segnalazione;*
 - *non sono state adottate procedure per l'effettuazione e la gestione delle segnalazioni;*
 - *l'adozione di tali procedure non è conforme alla normativa;*
 - *non è stata svolta l'attività di verifica e analisi delle segnalazioni ricevute;*

- **da 500 a 2.500 euro**, *quando è accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità civile della persona segnalante per diffamazione o calunnia nei casi di dolo o colpa grave, salvo che la medesima sia stata già condannata, anche in primo grado, per i reati di diffamazione o di calunnia o comunque per i medesimi reati commessi con la denuncia all'autorità giudiziaria.*

Per maggiori dettagli sull'iter dei singoli procedimenti sanzionatori, si rinvia al “*Regolamento per la gestione delle segnalazioni esterne e per l'esercizio del potere sanzionatorio Anac in attuazione del decreto legislativo 10 marzo 2023, n. 24. Delibera n. 301 del 12 luglio 2023*”.

17. SISTEMA DISCIPLINARE

L'inosservanza delle previsioni della presente procedura comporta l'applicazione delle misure sanzionatorie contenute nel sistema disciplinare aziendale, in base alle specifiche modalità ivi previste.

TERRE DEL BAROLO	Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del d. lgs. 231/2001	Ed. 04 rev. 02
		Data: 13/12/2023
	WHISTLEBLOWING PG-MXXXX-007	Pagina 24 di 24

18. LE SEGNALAZIONI ANONIME

Le **segnalazioni anonime**, se circostanziate, puntuali e supportate da idonea documentazione, sono equiparate alle segnalazioni ordinarie e in quanto tali verranno trattate in conformità alla procedura sopra descritta.

Laddove il segnalante anonimo venga successivamente identificato e abbia subito ritorsioni, allo stesso sono garantite le tutele previste per il *whistleblower*.

19. ATTIVITA' DI INFORMAZIONE, COMUNICAZIONE E FORMAZIONE

La presente procedura viene comunicata a tutto il personale attraverso l'invio di specifica mail a coloro i quali ne sono in possesso, che informeranno anche coloro che ne sono sprovvisti; viene pubblicata sul sito web in una sezione dedicata al seguente percorso [PERCORSO]; viene resa disponibile in formato cartaceo nei seguenti luoghi fisici:

- Bacheca aziendale;
- Nel corridoio di ingresso;
- All'ingresso del wine-shop aziendale;
- In corrispondenza dell'ufficio spedizioni per i trasportatori;
- Nell'ufficio del responsabile risorse umane.

A seguito della formale approvazione verrà svolta anche una sessione formativa per il personale, attraverso la quale il formatore provvederà ad approfondire la tematica e a consegnare la presente procedura ad ognuno di essi.