

REGOLAMENTO SULLA SEGNALAZIONE DI ILLECITI (CD. “WHISTLEBLOWING”)

INDICE

Indice	1
1. Premessa	1
2. A cosa serve il presente Regolamento Whistleblowing?	2
3. A chi si applica il presente Regolamento Whistleblowing?	2
4. Chi sono il segnalante, il facilitatore e il segnalato?	2
5. Quali sono le "violazioni" che si possono segnalare?	3
6. Quali fatti non sono da segnalare?	4
7. Come si possono effettuare le segnalazioni?	5
8. Segnalazioni inviate a soggetto diverso dal Gestore del Whistleblowing	6
9. Quale contenuto deve avere la segnalazione?	6
10. Come vengono ricevute le segnalazioni?	6
11. Come vengono gestite le segnalazioni?	7
12. Come viene tutelato il segnalante?	9
13. Esistono altri canali per le segnalazioni whistleblowing?	10
14. Entrata in vigore e pubblicità	11

Premessa

Boschetti Alimentare S.p.A. (di seguito la “**Società**”) si pone quale obiettivo l’adozione, nei confronti dei propri dipendenti, organi sociali e/o consulenti, di comportamenti conformi ai più elevati standard etici di correttezza, lealtà, legalità e tutela della sicurezza degli ambienti di lavoro. Nell’ambito di questi principi ispiratori, tenuto conto anche del D.lgs. n. 24/2023, la Società intende incoraggiare tutto il personale, gli organi sociali, collaboratori e/o consulenti a qualsiasi titolo a segnalare in buona fede comportamenti errati e contrari alla legge, nazionale ed europea, di cui siano venuti a conoscenza nell’ambito del rapporto di collaborazione con la Società, adottando allo stesso tempo una politica di tutela degli autori di tali segnalazioni. La Società, anche al fine di conformarsi ai principi normativi vigenti, ha istituito un servizio interno di segnalazione whistleblowing e adottato il presente regolamento (il “**Regolamento Whistleblowing**”).

A cosa serve il presente Regolamento Whistleblowing?

Il presente Regolamento Whistleblowing è volto a:

- fornire a tutti gli interessati istruzioni semplici, chiare ed efficaci circa il servizio interno di segnalazione istituito, nonché i presupposti, il contenuto, i destinatari e le modalità di trasmissione delle segnalazioni whistleblowing;
- fornire informazioni circa i presupposti per effettuare le segnalazioni mediante un canale esterno;
- fornire ai soggetti che effettuano le segnalazioni idonee tutele rispetto a misure ritorsive, dirette od indirette, aventi effetto sulle condizioni di lavoro per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione.

A chi si applica il presente Regolamento **Whistleblowing**?

Il presente Regolamento si applica a tutti i soggetti a vario titolo coinvolti nel contesto lavorativo (dipendenti, collaboratori, consulenti ecc.) e di amministrazione e/o vigilanza della Società, che potranno (i) utilizzare il servizio di segnalazione da questa predisposto e (ii) essere oggetto delle segnalazioni whistleblowing.

Chi sono il segnalante, il facilitatore e il segnalato?

Ai fini del presente Regolamento Whistleblowing si definisce “**segnalante**” (c.d. *whistleblower*) il soggetto che segnala le violazioni del diritto nazionale e/o dell’Unione Europea a cui abbia assistito o di cui sia venuto a conoscenza nell’ambito del contesto lavorativo. Il segnalante, in particolare, può essere:

- un lavoratore subordinato;
- un lavoratore autonomo che svolge la propria attività lavorativa presso la Società;
- un libero professionista o consulente che presta la propria attività presso la Società;
- un volontario o tirocinante, retribuito e non, che presta la propria attività presso la Società;
- un azionista;

- un soggetto con funzioni amministrative, di direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza, quand'anche dette funzioni siano esercitate in via di mero fatto.

Le tutele previste per il segnalante, come di seguito descritte, si applicano anche anteriormente alla costituzione del rapporto con la Società, durante il periodo di prova ovvero successivamente alla sua cessazione.

Il c.d. “**facilitatore**” è la persona fisica, inserita nel medesimo contesto lavorativo del segnalante, che lo assiste nel processo di segnalazione. L’assistenza prestata dal facilitatore deve essere mantenuta riservata. Tale figura deve operare o deve aver operato nel medesimo contesto lavorativo del segnalante (a titolo esemplificativo il collega, anche di un differente ufficio, che lo assiste nella procedura di segnalazione). Ove l’attività venga prestata da un sindacalista che utilizza nel processo di assistenza la sigla sindacale, lo stesso non sarà un facilitatore e troveranno applicazione le disposizioni in tema di consultazione dei rappresentanti sindacali e di repressione di condotte antisindacali previste dalla L. n. 300/1970.

Il **segnalato** è, invece, la persona menzionata nella segnalazione alla quale è attribuita la violazione. Si tratta, dunque, della persona a cui sono ascrivibili le attività oggetto di segnalazione.

Quali sono le "violazioni" che si possono segnalare?

Le violazioni che possono essere oggetto di segnalazione sono i comportamenti, gli atti e le omissioni che ledono l’interesse pubblico o l’integrità della pubblica amministrazione o della Società e che consistono in:

- 1) violazioni di disposizioni normative nazionali, ossia illeciti civili, penali, amministrativi e contabili diversi dai reati specificamente individuati come violazioni del diritto UE, indicati al successivo punto 2;
- 2) violazioni della normativa europea e di tutte le disposizioni nazionali che ne danno attuazione, consistenti in:
 - atti illeciti relativi ai seguenti settori:
 - a. appalti e contratti pubblici: norme procedurali per l’aggiudicazione di appalti pubblici e concessioni, norme in materia di contratti pubblici;
 - b. servizi, prodotti e mercati finanziari e prevenzione del riciclaggio e del finanziamento al terrorismo;

- c. sicurezza e conformità dei prodotti;
 - d. sicurezza dei trasporti;
 - e. tutela dell'ambiente;
 - f. radioprotezione e sicurezza nucleare;
 - g. sicurezza degli alimenti e dei mangimi e salute e benessere degli animali;
 - h. salute pubblica;
 - i. protezione dei consumatori;
 - j. tutela della vita privata e protezione dei dati personali e sicurezza delle reti e dei sistemi informativi;
- atti ed omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione, come ad esempio frode, corruzione e ogni attività illegale connessa alle spese dell'Unione;
 - atti ed omissioni riguardanti il mercato interno che compromettono la libera circolazione delle persone, dei servizi e dei capitali, tra cui violazioni della normativa europea in materia di concorrenza e aiuti di Stato, imposta sulle società, nonché meccanismi il cui fine è ottenere un vantaggio fiscale in materia di imposta sulle società.

La violazione segnalabile non può consistere in una mera irregolarità. Le irregolarità, tuttavia, assumono rilievo e possono essere oggetto di segnalazione ove costituiscano elementi concreti (c.d. indici sintomatici) tali da far ritenere al segnalante che potrebbe essere commessa una delle violazioni sopra indicate.

Quali fatti non sono da segnalare?

La segnalazione non deve avere ad oggetto:

- fatti falsi o inventati e dunque privi di fondamento;
- rimostranze di carattere personale;
- contestazioni, rivendicazioni o richieste legate ad un interesse personale;
- segnalazioni fondate su meri sospetti o vociferazioni scarsamente attendibili (c.d. voci di corridoio);
- relazioni di carattere sentimentale o altre circostanze di carattere personale relative a dipendenti e/o amministratori della Società e/o a terzi;
- mere irregolarità che non lasciano presumere la commissione di una violazione normativa;

- violazioni di disposizioni che devono essere segnalate secondo le modalità previste dalla legislazione speciale.

L'invio di segnalazioni false o infondate, infatti, è un comportamento non solo riprovevole, ma anche lesivo dell'efficacia del whistleblowing, in quanto ne mina il buon funzionamento e la credibilità.

Chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni false non è tutelato dalle misure ritorsive e potrebbe essere sanzionato ai sensi del sistema disciplinare.

Come si possono effettuare le segnalazioni?

Per consentire ad ogni segnalante di comunicare un comportamento scorretto o comunque posto in essere in violazione delle disposizioni normative come sopra descritte, godendo della tutela della riservatezza e senza temere ritorsioni, la Società ha creato un servizio riservato di segnalazione interno monocratico, costituito dal Responsabile delle Risorse Umane, dipendente della Società (il “**Gestore del Whistleblowing**”).

I segnalanti possono inviare le segnalazioni relative a violazioni di cui siano a conoscenza, in maniera riservata, al Gestore del Whistleblowing alternativamente in una delle seguenti modalità:

- a) **in forma scritta**, in via analogica, mediante invio di segnalazione cartacea a mezzo raccomandata A/R all'indirizzo della sede aziendale in 37055 Albaro Ronco All'Adige, via Fontanelle n. 11. La segnalazione dovrà essere inviata in busta con dicitura visibile “riservata al Gestore del Whistleblowing”, che dovrà contenere due ulteriori buste chiuse. Nella prima verranno inclusi i dati identificativi del segnalante, unitamente a copia di un suo documento di identità; nella seconda busta verrà inserita la segnalazione con gli eventuali documenti a supporto;
- b) **in forma orale**, chiamando il numero 347 8190355 nei giorni feriali da lunedì a venerdì dalle 10 alle 12 e dalle 14 alle 16;
- c) attraverso un incontro diretto con il Gestore del Whistleblowing, richiesto dal segnalante, in forma scritta od orale e verrà fissato entro un congruo termine dalla richiesta.

Il Gestore del Whistleblowing è l'unico soggetto ad avere accesso alle segnalazioni ed all'identità del segnalante e, nell'accettare l'**incarico di Gestore del Whistleblowing**, si impegna a **rispettare le norme del presente Regolamento**.

Segnalazioni inviate a soggetto diverso dal Gestore del Whistleblowing

Qualora il segnalante non si avvalga del servizio di whistleblowing ma presenti la segnalazione ai propri superiori e dichiari di volersi avvalere delle tutele previste in materia di whistleblowing o tale volontà risulti dalla segnalazione stessa, la segnalazione dovrà considerarsi quale “segnalazione whistleblowing”; diversamente, la segnalazione dovrà considerarsi quale segnalazione ordinaria.

La segnalazione ricevuta da un soggetto diverso dal Gestore del Whistleblowing andrà trasmessa, entro 7 (sette) giorni dal suo ricevimento, al Gestore del Whistleblowing, dandone comunicazione al segnalante.

Quale contenuto deve avere la segnalazione?

La segnalazione deve:

- a) **indicare i dati del segnalante strettamente necessari alla sua identificazione** (nome e cognome);
- b) specificare che si tratta di una segnalazione whistleblowing per la quale si intende mantenere riservata la propria identità e godere delle tutele contro le ritorsioni;
- c) riferire fatti veritieri;
- d) essere relativa alla Società e/o ad atti e comportamenti illeciti dei segnalati;
- e) contenere la descrizione dei fatti circostanziati ed essere il più completa possibile. A tal fine potrà contenere allegati idonei a fornire elementi di fondatezza dei fatti oggetto di segnalazione e l'indicazione di ulteriori soggetti potenzialmente a conoscenza dei fatti medesimi;
- f) indicare le generalità o altri elementi idonei a identificare il soggetto a cui sono attribuiti i fatti oggetto della segnalazione.

Le segnalazioni anonime non sufficientemente circostanziate non verranno prese in considerazione dal Gestore del Whistleblowing e, in ogni caso, saranno trattate quali segnalazioni ordinarie con conseguente applicazione dei relativi regolamenti, fermo restando che il segnalante anonimo, successivamente identificato, potrà beneficiare della tutela whistleblowing a seguito della comunicazione all'ANAC delle misure ritorsive eventualmente subite.

Come vengono ricevute le segnalazioni?

Le segnalazioni sono ricevute dal Gestore del Whistleblowing. Quest'ultimo è un organo interno alla stessa, dotato di autonomia e indipendenza, formato per la gestione del canale di segnalazione e debitamente autorizzato al trattamento dei dati in conformità alla normativa privacy.

Il Gestore del Whistleblowing che riceve le segnalazioni ha l'obbligo di:

- a) proteggere, per quanto legalmente possibile, l'identità del segnalante;
- b) garantire, per quanto legalmente possibile, la riservatezza dell'accertamento;
- c) gestire le segnalazioni e gli accertamenti relativi a quanto segnalato in maniera riservata, equa e obiettiva secondo quanto previsti nel presente Regolamento Whistleblowing.

Come vengono gestite le segnalazioni?

1. **Segnalazioni in forma scritta.** Il Gestore del Whistleblowing, entro 7 (sette) giorni dalla data di ricezione della segnalazione scritta secondo le modalità di cui al precedente articolo 7, rilascia al segnalante un avviso di ricevimento della segnalazione. La segnalazione viene quindi presa in carico al fine di avviare l'istruttoria e ne viene valutata, innanzitutto, l'ammissibilità e la fondatezza.
2. **Segnalazione in forma orale.** La segnalazione telefonica verrà ricevuta dal Gestore del Whistleblowing, che procederà a redigere un resoconto dettagliato della conversazione che verrà controfirmato dal segnalante, previa verifica ed eventuale rettifica, in un incontro dedicato con il Gestore Whistleblowing. Una copia di tale resoconto verrà consegnata al segnalante.
3. **Incontro diretto.** In caso di segnalazione effettuata durante un incontro diretto, il Gestore del Whistleblowing procederà, previa acquisizione del consenso del segnalante alla verbalizzazione, a redigere il verbale dell'incontro tenutosi, che verrà sottoscritto dal segnalante, al quale ne verrà consegnata una copia. Non verranno utilizzati dispositivi per la registrazione dell'incontro.
4. Il contenuto della segnalazione verrà separato dall'identità del segnalante e verrà archiviato utilizzando misure tecniche e organizzative idonee a garantire la riservatezza e sicurezza dei dati ai sensi dell'Art. 32 GDPR.

Il Gestore del Whistleblowing provvederà ad archiviare e conservare la documentazione relativa a ciascuna segnalazione in due buste chiuse, che garantiscano la separazione della segnalazione dall'identità del segnalante. Nella prima busta verranno inclusi i dati identificativi del segnalante, unitamente a copia di un suo documento di identità, se acquisita; nella seconda busta verranno inseriti i documenti cartacei (es. verbale della segnalazione) ovvero i documenti digitali su supporto crittografato; entrambe le buste verranno identificate con il numero della segnalazione assegnato dal Gestore del Whistleblowing, riceveranno la dicitura "riservata al Gestore del

Whistleblowing” e verranno conservate separatamente in un armadio chiuso con chiave, la quale sarà custodita dal Gestore del Whistleblowing.

5. Il Gestore del **Whistleblowing**, valutata l’ammissibilità della segnalazione, per lo svolgimento dell’istruttoria può chiedere chiarimenti, documenti e informazioni aggiuntive al segnalante tramite il canale di segnalazione prescelto dal segnalante medesimo. Inoltre, ove necessario, può chiedere documenti e atti all’ufficio dell’amministrazione e coinvolgere ulteriori soggetti, garantendo comunque la riservatezza del segnalante e del segnalato.
6. Ove a seguito dell’attività svolta il Gestore del Whistleblowing ravvisi elementi di manifesta infondatezza o irrilevanza della segnalazione, ne dispone l’archiviazione con adeguata motivazione. L’esistenza di una segnalazione archiviata verrà comunicata dal Gestore del Whistleblowing ai soggetti indicati al successivo punto 10 del presente articolo solo nel caso di ritenuta segnalazione falsa resa con dolo o colpa grave, per gli accertamenti del caso ad opera della Società stessa e l’eventuale applicazione delle sanzioni disciplinari per il segnalante.
7. Il Gestore del Whistleblowing, se ritiene la segnalazione non manifestamente irrilevante o infondata, comunica i contenuti della segnalazione agli organi della Società all’uopo autorizzati ed indicati al successivo punto 10. La Società potrà quindi procedere con i procedimenti disciplinari o giudiziari che riterrà più opportuni inserendo all’interno del fascicolo del segnalato la documentazione eventualmente ricevuta.
8. Il Gestore del Whistleblowing, sia nel caso di archiviazione che nell’ipotesi di prosecuzione dell’attività istruttoria e comunicazione alla Società o alle autorità competenti, fornisce riscontro alla persona segnalante nel termine di 3 (tre) mesi **dalla data di avviso di ricevimento o, in assenza di tale avviso, entro 3 (tre) mesi dalla scadenza dei 7 (sette) giorni dalla data di presentazione della segnalazione**, comunicando le azioni intraprese o che si intendono intraprendere e, in ogni caso, lo stato di avanzamento dell’istruttoria. In tale ultimo caso, terminata l’istruttoria, l’esito verrà comunicato al segnalante.
9. Le segnalazioni e i dati/documenti ad essa associati saranno conservati in forma cartacea dal Gestore del **Whistleblowing** per il tempo necessario al trattamento della segnalazione e comunque non oltre cinque anni a decorrere dalla data della comunicazione dell’esito della procedura di segnalazione.

10. Fermo quanto previsto al precedente punto 6, il Gestore del Whistleblowing darà comunicazione della segnalazione e degli esiti dell'attività svolta alla Società nella persona dell'Amministratore Unico, o in caso questo sia il segnalato, al Collegio Sindacale.

Come viene tutelato il segnalante?

Il Gestore del Whistleblowing è obbligato a non comunicare alla Società l'identità del segnalante, nonché qualsiasi altra informazione da cui possa evincersi, direttamente o indirettamente, tale identità, se non previo consenso del segnalante stesso.

Il medesimo obbligo vale per la Società anche nel contesto di un procedimento disciplinare nel quale la contestazione disciplinare sia fondata su accertamenti ulteriori e distinti rispetto alla segnalazione, anche se conseguenti alla stessa. Inoltre, ove la contestazione sia fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione e la conoscenza dell'identità del segnalante sia indispensabile per la difesa dell'incolpato, la segnalazione potrà essere impiegata ai fini del procedimento disciplinare solo previo espresso consenso del segnalante alla rivelazione della sua identità. A tal fine dovrà essere altresì inviata al segnalante una comunicazione esplicativa delle ragioni che conducono al disvelamento della sua identità.

Le tutele in materia di riservatezza si applicano anche con riferimento al facilitatore e alle persone menzionate nella segnalazione nonché al segnalato per tutta la durata del procedimento di istruttoria ad opera del Gestore del Whistleblowing in ragione della segnalazione.

La Società, in ogni caso, con l'approvazione del Regolamento Whistleblowing, si impegna a non sanzionare né tentare o minacciare di sanzionare l'autore della segnalazione e, quindi, a non licenziarlo, sospenderlo, demansionarlo, trasferirlo o sottoporlo ad ulteriori forme di atti di ritorsione, aventi effetto sulle sue condizioni di lavoro per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione.

Le tutele da misure ritorsive si applicano altresì ai seguenti soggetti:

- il facilitatore;
- le persone inserite nel medesimo contesto lavorativo della persona segnalante (colleghi, ex-colleghi, collaboratori) e che sono allo stesso legate da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado;
- i colleghi di lavoro del segnalante che lavorano nel medesimo contesto lavorativo e che hanno con lo stesso un rapporto abituale e corrente;
- gli enti di proprietà del segnalante in via esclusiva o in compartecipazione maggioritaria;

- gli enti presso i quali il segnalante lavora pur non essendone proprietario;
- gli enti che operano nel medesimo contesto lavorativo del segnalante.

Le predette tutele non operano quando è accertata, anche con sentenza di primo grado (i) la responsabilità penale del segnalante per i reati di diffamazione o di calunnia ovvero (ii) la responsabilità civile del segnalante, per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave.

In tal caso al segnalante è irrogata una sanzione disciplinare. Il soggetto che ritiene di poter essere o essere stato destinatario di misure ritorsive per il fatto di aver effettuato una segnalazione di illecito può comunicare ad ANAC le ritorsioni che ritiene di aver subito. ANAC provvederà ad accertare se le stesse siano o meno conseguenza della segnalazione effettuata e, in caso di accertamento positivo, informerà l'Ispettorato nazionale del lavoro per i provvedimenti di propria competenza.

Esistono altri canali per le segnalazioni whistleblowing?

Ricordiamo che si deve procedere innanzitutto alla segnalazione whistleblowing utilizzando il canale interno.

Le segnalazioni tramite il canale, istituito e gestito da ANAC (canale di segnalazione cd. esterno), al quale si può accedere dal sito ANAC (<https://whistleblowing.anticorruzione.it/#/>) devono essere effettuate solo quando:

- non è prevista, nell'ambito del contesto lavorativo, l'attivazione obbligatoria del canale di segnalazione interna ovvero questo, anche se obbligatorio, non è attivo o, anche se attivato, non è conforme a quanto richiesto dalla legge;
- la persona segnalante ha già effettuato una segnalazione interna e la stessa non ha avuto seguito;
- il segnalato o segnalante è un componente del Gestore del Whistleblowing;
- la persona segnalante ha fondati motivi di ritenere che, se effettuasse una segnalazione interna, alla stessa non sarebbe dato efficace seguito ovvero che la stessa segnalazione potrebbe determinare un rischio di ritorsione;
- la persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

Può essere effettuata la divulgazione pubblica a condizioni ancora più rigorose, ferma restando la possibilità di effettuare denunce all'autorità giudiziaria e segnatamente quando:

- la persona segnalante ha previamente effettuato una segnalazione interna ed esterna ovvero ha effettuato direttamente una segnalazione esterna e non è stato dato riscontro entro i termini stabiliti in merito alle misure previste o adottate per dar e seguito alle segnalazioni;
- la persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse;
- la persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che la segnalazione esterna possa comportare il rischio di ritorsioni o possa non avere efficace seguito in ragione delle specifiche circostanze del caso concreto, come quelle in cui possano essere occultate o distrutte prove oppure in cui vi sia fondato timore che chi ha ricevuto la segnalazione possa essere colluso con l'autore della violazione o coinvolto nella violazione stessa.

Entrata in vigore e pubblicità

Il presente Regolamento Whistleblowing è stato approvato dalla Società con il parere positivo del Gestore del Whistleblowing e, nella versione aggiornata alla data indicata in prima pagina, entrerà in vigore dalla data stessa.

Su espressa richiesta del Gestore del Whistleblowing, il presente Regolamento verrà inviato a tutti i dipendenti, affisso nella bacheca aziendale e pubblicato sul sito della Società, al fine di mettere a disposizione di tutti gli interessati informazioni chiare sul canale, sulle procedure e sui presupposti per effettuare le segnalazioni interne, nonché sul canale, sulle procedure e sui presupposti per effettuare le segnalazioni esterne.