



MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO
(EXD. LGS. N. 231/2001)

Procedura
Whistleblowing
(d. lgs. n. 24/2023)

PROCEDURA WHISTLEBLOWING

DEFINIZIONI E RIFERIMENTI

Decreto: d. lgs. 8 giugno 2001, n. 231 e successive modifiche o integrazioni;

Decreto 24/2023: d. lgs. 10 marzo 2023, n. 24;

Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo (MOGC): modello organizzativo adottato ai sensi e per gli effetti degli 6 e 7 d. lgs. n. 231/2001;

Segnalante o whistleblower: soggetto, interno o esterno alla Società, che denuncia, alle Autorità o agli organi aziendali preposti, attività illecite o fraudolente poste in essere nell'ambito dell'organizzazione societaria. Le segnalazioni possono essere di varia natura: violazione di una legge, di un regolamento, di una policy, del MOGC o del Codice Etico.

Segnalato: soggetto, interno o esterno all'azienda, che secondo la Segnalazione del *whistleblower* ha tenuto (anche solo in forma tentata) comportamenti illeciti e/o omissivi, contrari alla legge, a un regolamento, a una policy, al Modello o al Codice Etico.

Società: Società Agricola Guidi di Roncofreddo di Guidi Giancarlo e Nicolini Fausta S.S.;

Soggetto incaricato: soggetto interno e componente dell'O.d.V. formalmente incaricati di ricevere la segnalazione e di gestirla nel rispetto delle indicazioni e cautele definiti dalla presente Procedura;

Whistleblowing: Segnalazione posta in essere dal *whistleblower*.

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO (EXD. LGS. N. 231/2001)	Procedura Whistleblowing (d. lgs. n. 24/2023)
---	---	---

1. IL QUADRO NORMATIVO DI RIFERIMENTO

Come già riportato nella Parte Generale al paragrafo 1.6 (*‘IL SISTEMA DI C.D. WHISTLEBLOWING’*), la legge 30 novembre 2017, n. 179, recante *“Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell’ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato”*, ha inteso introdurre alcune garanzie e tutele nei confronti dei dipendenti che denuncino irregolarità verificatesi sul luogo di lavoro, con il dichiarato scopo di favorire l’emersione di fattispecie di illecito, ricalcando ciò che nei paesi anglosassoni è noto con il termine di *whistleblowing*.

Nell’intento di offrire sempre maggiori tutele verso il *whistleblower*, l’Unione Europea ha successivamente licenziato la Direttiva Europea 2019/1937 riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell’Unione, al fine di creare uno standard minimo per la protezione dei diritti degli autori di segnalazioni in tutti gli Stati membri. L’Italia ha dato attuazione alla Direttiva Europea con il decreto legislativo 10 marzo 2023 n. 24.

2. OGGETTO E AMBITO DI APPLICAZIONE

Con l’adozione della presente Procedura, la Società – che aveva previsto un sistema di c.d. *whistleblowing* – ha inteso conformarsi alle più recenti modiche normative portate dal Decreto 24/2023.

Il presente documento intende quindi rimuovere i fattori che possono disincentivare od ostacolare la presentazione di Segnalazioni, sì da fornire al *whistleblower* chiare indicazioni operative in merito all’oggetto, ai contenuti, ai destinatari e alle modalità di trasmissione delle segnalazioni, nonché circa le forme di tutela che vengono offerte dal nostro ordinamento.

La presente Procedura si applica a tutti gli *stakeholders* che vogliano effettuare Segnalazioni; per *stakeholders* si intendono tutti coloro che interagiscono con la Società, siano essi interni o esterni all’organizzazione aziendale.

In particolare, il sistema implementato dalla Società è a disposizione di:

- dipendenti della Società;
- soci Amministratori;
- titolari di un rapporto di collaborazione;
- lavoratori o collaboratori che svolgono la propria attività lavorativa presso soggetti che forniscono beni o servizi in favore della Società;
- liberi professionisti e consulenti che prestino la propria attività lavorativa presso la



MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO
(EXD. LGS. N. 231/2001)

Procedura
Whistleblowing
(d. lgs. n. 24/2023)

Società;

- volontari e tirocinanti, retribuiti e non retribuiti.

La tutela di cui alla presente Procedura si applica anche qualora la Segnalazione avvenga nei seguenti casi:

- il rapporto giuridico con la Società non è ancora iniziato, se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite durante il processo di selezione o in altre fasi precontrattuali;
- durante il periodo di prova;
- successivamente alla cessazione del rapporto giuridico, se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite in pendenza del rapporto medesimo.

Il soggetto che presenta una segnalazione, ai sensi della normativa in questione, è definito il “*Segnalante*”.

3. UFFICI E SOGGETTI COINVOLTI

Gli Uffici e le funzioni coinvolte nelle attività previste dalla presente Procedura sono:

- a) Organo di Vertice;
- b) Ufficio Legale;
- c) O.d.V.;
- d) Data controller;
- e) Responsabile IT.

I soggetti incaricati della ricezione e gestione della Segnalazione sono:

- per la Società, il soggetto individuato dalla stessa;
- per l’O.d.V., il componente incaricato con verbale interno (inoltrato alla Società);



MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO
(EXD. LGS. N. 231/2001)

Procedura
Whistleblowing
(d. lgs. n. 24/2023)

4. OGGETTO DELLA SEGNALAZIONE

In base alle leggi e ai regolamenti vigenti, possono essere segnalati diversi tipi di condotte illecite; in particolare, a mero titolo esemplificativo, il sistema interno di *whistleblowing* considera rilevanti:

- illeciti amministrativi, contabili, civili o penali;
- illeciti che rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione europea o nazionali; a titolo esemplificativo, nell'ambito degli appalti pubblici, servizi, sicurezza degli alimenti, salute e benessere animale, salute pubblica, protezione dei consumatori, ecc.;
- atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione europea;
- atti od omissioni riguardanti il mercato interno come le frodi del bilancio dell'Unione europea o attività corruttive;
- condotte che implicano frode, corruzione, traffico di influenze illecite e riciclaggio;
- qualsiasi caso di discriminazione o molestia morale o sessuale;
- qualsiasi evento che comporti una violazione della normativa in materia di sicurezza sui luoghi di lavoro, protezione, ambiente e/o qualità;
- violazione delle prescrizioni contenute nel Codice Etico e, più in generale, qualunque comportamento contrario al Modello.

La presente Procedura non è utilizzabile per:

- a) segnalazioni su situazioni di carattere personale aventi ad oggetto rivendicazioni o rimostranze relative ai rapporti con i superiori gerarchici o con i colleghi, nonché relative all'esecuzione della propria prestazione lavorativa;
- b) segnalazioni fondate su meri sospetti o voci inerenti fatti personali non costituenti illecito.

5. SEGNALAZIONE INTERNA

La Società ha istituito un canale di segnalazione interna in grado di garantire la riservatezza dell'identità del Segnalante, della persona coinvolta e di ogni altra persona comunque

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO (EXD. LGS. N. 231/2001)	Procedura Whistleblowing (d. lgs. n. 24/2023)
---	---	---

menzionata, a qualunque titolo, nella Segnalazione, nonché del contenuto della Segnalazione e della documentazione a corredo della medesima.

La Segnalazione può essere effettuata attraverso diverse modalità:

- attraverso l'apposito Modulo disponibile sul sito della Società www.agricolaguidi.com, nell'apposita sezione “*Segnalazioni Modello Organizzativo*”. In tal caso, il modulo potrà poi essere trasmesso:
 1. tramite posta ordinaria (inserendolo in busta sigillata, apponendo la dicitura esterna “NON APRIRE – Riservata personale”) inviandolo all’indirizzo della Società:
 Società Agricola Guidi di Roncofreddo s.s.
 Via Matteotti n. 275
 47020 Roncofreddo (FC)
 c.a. Ufficio Legale/Elena Campobasso
 2. tramite posta interna (inserendolo in busta sigillata, apponendo la dicitura esterna “NON APRIRE – Riservata personale”), indicando come destinatario il soggetto interno incaricato (Ufficio Legale/Elena Campobasso);
 3. tramite posta elettronica ordinaria (PEO) al seguente indirizzo:
ufficiolegale@agricolaguidi.com;
- attraverso comunicazione all’O.d.V., in forma scritta, trasmessa tramite posta elettronica ordinaria all’indirizzo: *odv.guidi@gmail.com*;
- in forma orale, al numero di telefono *0541/802921* dal lunedì al venerdì dalle ore 11:00 alle ore 13:00 ovvero, su richiesta del Segnalante, mediante un incontro diretto da fissarsi in un termine ragionevole.

Laddove la Segnalazione venga effettuata in forma orale la Segnalazione è documentata per iscritto, a cura del soggetto incaricato alla ricezione, mediante redazione di verbale dettagliato della conversazione. Il Segnalante può verificare e rettificare il contenuto della verbale.

Laddove la Segnalazione venga effettuata in forma orale, mediante un incontro diretto, la Segnalazione è documentata, a cura del soggetto incaricato alla ricezione, mediante registrazione su dispositivo idoneo alla conversazione e all’ascolto oppure mediante redazione di verbale. In tale ultima ipotesi, il Segnalante può verificare e rettificare il contenuto del verbale.

I soggetti incaricati a ricevere la Segnalazione hanno la piena responsabilità di garantire che le



MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO
(EXD. LGS. N. 231/2001)

Procedura
Whistleblowing
(d. lgs. n. 24/2023)

stesse siano mantenute strettamente confidenziali e che, in particolare, non sia divulgata l'identità del Segnalante.

6. CONTENUTO DELLA SEGNALAZIONE

Il Segnalante deve fornire tutti gli elementi utili affinché si possa procedere alle verifiche ed agli accertamenti a riscontro della fondatezza dei fatti segnalati.

Di norma, la Segnalazione deve contenere i seguenti elementi:

- l'identità del soggetto che effettua la Segnalazione;
- una descrizione chiara e completa dei fatti oggetto di Segnalazione;
- le circostanze di tempo e di luogo in cui i fatti si sono verificati;
- generalità o altri elementi che permettano di identificare chi ha posto in essere i fatti segnalati;
- l'indicazione di eventuali altri soggetti che possano riferire sui fatti oggetto di Segnalazione;
- l'indicazione e/o l'allegazione di eventuali documenti che possano confermare la veridicità e fondatezza dei fatti segnalati;
- ogni altra informazione che possa fornire un utile riscontro.

7. GESTIONE DELLA SEGNALAZIONE

Al ricevimento di una Segnalazione secondo i canali previsti nella presente Procedura, la gestione della stessa è articolata in quattro fasi:

1. protocollazione e custodia;
2. istruttoria;
3. investigazione e comunicazione dell'esito;
4. archiviazione.



MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO
(EXD. LGS. N. 231/2001)

Procedura
Whistleblowing
(d. lgs. n. 24/2023)

7.1. Protocollo e custodia

Nel caso di Segnalazione effettuata con altri mezzi, il soggetto interno incaricato, non appena ricevuta la Segnalazione, assegna al Segnalante uno specifico ID alfanumerico e procede a protocollare su un apposito registro informatico e/o cartaceo gli estremi della Segnalazione; in particolare:

- giorno e ora di ricezione;
- soggetto Segnalante;
- oggetto della Segnalazione;
- note;
- stato della Segnalazione (da aggiornare ad ogni fase del processo).

Se la segnalazione viene inviata all'O.d.V.:

- se la segnalazione riguarda uno degli Uffici o soggetti interni coinvolti nella gestione della Segnalazione, l'O.d.V. gestisce autonomamente la Segnalazione;
- se la Segnalazione non riguarda uno degli Uffici o soggetti interni coinvolti nella gestione della Segnalazione, l'O.d.V. inoltra la Segnalazione pervenuta al soggetto interno incaricato.

In ogni caso, entro sette giorni dalla ricezione della Segnalazione, il soggetto incaricato dovrà fornire un avviso di ricevimento al Segnalante.

7.2. Istruttoria

Tale fase ha lo scopo di verificare, all'esito di una prima, sommaria istruttoria, la fondatezza della Segnalazione ricevuta. A tal fine, il soggetto incaricato valuta la Segnalazione effettuando un primo *screening* e, all'esito della valutazione, potrà:

- procedere all'archiviazione immediata laddove emerga da subito la palese infondatezza della Segnalazione;
- richiedere chiarimenti al Segnalante e/o a eventuali altri soggetti coinvolti laddove la Segnalazione non sia ben circostanziata. In caso di impossibilità a reperire ulteriori



**MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E
CONTROLLO**
(EXD. LGS. N. 231/2001)

Procedura
Whistleblowing
(d. lgs. n. 24/2023)

informazioni, la Segnalazione verrà archiviata;

- procedere all'istruttoria vera e propria laddove la Segnalazione sia circostanziata e contenga elementi di fatto precisi e concordanti.

Il soggetto incaricato fornisce un riscontro alla Segnalazione entro un massimo di tre mesi dalla conferma della ricezione. Nel caso in cui l'indagine non sia ancora conclusa entro tale termine, saranno forniti ulteriori riscontri in seguito. È importante ricordare che, per motivi di riservatezza, privacy e diritti delle parti coinvolte, non è sempre possibile condividere aggiornamenti sullo stato di avanzamento o sull'esito delle indagini. La riservatezza è un diritto di tutti, compresa la persona accusata. Pertanto, se si è a conoscenza di un'indagine o vi si partecipa, è fondamentale mantenere la massima confidenzialità.

7.3. Istruttoria e comunicazione dell'esito

L'istruttoria è l'insieme delle attività finalizzate a verificare il contenuto delle Segnalazioni pervenute e ad acquisire elementi utili alla successiva fase di valutazione, garantendo la massima riservatezza sull'identità del Segnalante e sull'oggetto della Segnalazione.

L'istruttoria ha lo scopo principale di verificare la veridicità delle informazioni sottoposte ad indagine, fornendo una descrizione puntuale dei fatti accertati, attraverso procedure di audit e tecniche investigative obiettive.

Il soggetto incaricato dell'investigazione è il soggetto interno; nel caso sopraindicato ossia quando il Segnalato o l'oggetto della Segnalazione riguarda gli Uffici coinvolti nella gestione della Segnalazione, il soggetto incaricato dell'investigazione è l'O.d.V.

È compito di tutti cooperare con il soggetto incaricato dell'investigazione nello svolgimento della stessa.

Di ogni attività istruttoria, il soggetto incaricato prepara un verbale finale contenente almeno:

- i fatti accertati;
- le evidenze raccolte;
- le cause e le carenze che hanno permesso il verificarsi della situazione segnalata.

All'esito delle investigazioni, quando riscontri l'infondatezza della Segnalazione ricevuta, il soggetto incaricato procede all'archiviazione della Segnalazione e ne dà comunicazione al Segnalante.

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO (EXD. LGS. N. 231/2001)	Procedura Whistleblowing (d. lgs. n. 24/2023)
---	---	---

Nel caso in cui la Segnalazione risulti fondata, il soggetto interno incaricato informa l'O.d.V.; nel caso in cui sia l'O.d.V. a gestire la segnalazione, l'O.d.V. informa il soggetto interno incaricato. L'O.d.V. o il soggetto interno formulano un parere.

Il verbale finale e il parere vengono trasmessi all'Organo di Vertice, affinché siano intraprese le più opportune azioni, ivi compreso l'eventuale esercizio dell'azione disciplinare.

Nel corso dell'attività istruttoria, il soggetto incaricato potrà conferire mandato di approfondimento a soggetti terzi avendo cura di:

- conferire mandato formale, definendo il perimetro di azione e precisando le informazioni che intende ottenere dall'approfondimento richiesto;
- omettere qualsiasi informazione che possa, anche indirettamente, ricondurre all'identità del Segnalante;
- omettere qualsiasi informazione relativa al Segnalato, laddove non strettamente necessaria al corretto svolgimento dell'incarico affidato;
- ribadire al soggetto incaricato l'obbligo di riservatezza dei dati trattati.

La Società deve mettere a disposizione un budget per tali attività di consulenza esterna.

7.4. Archiviazione

Al fine di garantire la tracciabilità, la riservatezza, la conservazione e la reperibilità dei dati durante tutto il procedimento, i documenti sono conservati e archiviati sia in formato digitale sia attraverso cartelle di rete protette da password sia in formato cartaceo, in apposito armadio messo in sicurezza e situato presso l'Ufficio Legale, accessibile alle sole persone appositamente autorizzate ed all'uopo istruite.

Tutta la documentazione sarà conservata, salvi gli ulteriori termini di legge nei casi espressamente previsti, per dieci anni dalla data di chiusura delle attività.

8. SEGNALAZIONI IN FORMA ANONIMA

È possibile effettuare una Segnalazione anche in forma anonima. In questi casi, il soggetto incaricato della ricezione è tenuto a gestire le Segnalazioni soltanto se le stesse contengono elementi precisi e specifici, siano adeguatamente circostanziate e contengano prove di supporto che rendano possibile dare seguito alla Segnalazione.

9. RISERVATEZZA



MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO
(EXD. LGS. N. 231/2001)

Procedura
Whistleblowing
(d. lgs. n. 24/2023)

L'intero processo deve comunque garantire la riservatezza dell'identità del Segnalante sin dalla ricezione della Segnalazione e in ogni fase successiva.

Tutte le informazioni riguardanti le segnalazioni inviate, inclusa l'identità dell'autore della Segnalazione, sono trattate come riservate, nella misura massima possibile e coerentemente con l'esigenza di condurre un'indagine (e, se necessario, di adottare gli opportuni provvedimenti). Ciò vale anche nei confronti di qualsiasi altra persona che affianchi l'autore della Segnalazione nel contesto lavorativo.

A meno che non sia stato dato il consenso, e salvo nei casi previsti dalla legge che prevedono la comunicazione all'Autorità Giudiziaria, l'identità del Segnalante, delle persone interessate e dei terzi citati nella Segnalazione sarà mantenuta riservata. Anche l'identità della persona coinvolta ed i fatti contestati saranno mantenuti riservati fino a quando l'indagine interna non si concluderà con un procedimento disciplinare.

Per garantire la tutela della riservatezza del Segnalante, l'ID alfanumerico assegnato in sede di protocollazione verrà utilizzato in tutti i documenti e comunicazioni nel corso dell'istruttoria. Nell'ambito del procedimento disciplinare, ove la contestazione dell'addebito disciplinare sia fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla Segnalazione e ancorché conseguenti alla stessa, l'identità del Segnalante non può essere rilevata. Qualora, poi, 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 è utilizzabile ai fini dell'esercizio dell'azione disciplinare solo in caso di espresso consenso del Segnalante alla rivelazione della propria identità. Il Segnalante viene informato per iscritto delle ragioni che hanno reso necessaria la rivelazione dei dati riservati, qualora tali dati (identità del Segnalante e delle informazioni connesse) siano indispensabili ai fini della difesa della persona coinvolta.

10. MISURE DI PROTEZIONE

La Società garantisce che il Segnalante che agisce in buona fede sia protetto da ogni forma di ritorsione. Non sarà, pertanto, intrapresa alcuna azione disciplinare o discriminatoria nei confronti di chiunque abbia presentato una Segnalazione in buona fede, anche qualora i fatti segnalati risultassero insussistenti.

In particolare, le misure di protezione vengono garantite qualora:

- il Segnalante, al momento della Segnalazione, aveva fondato motivo di ritenere che le informazioni sulle violazioni segnalate fossero vere;
- la Segnalazione è stata effettuata nel rispetto della normativa vigente.



MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO
(EXD. LGS. N. 231/2001)

Procedura
Whistleblowing
(d. lgs. n. 24/2023)

Costituiscono forme di ritorsione, ai sensi del Decreto 24/2023:

- 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;
- 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.

L'eventuale adozione di tali misure determina la nullità degli atti con cui le medesime sono state irrogate; l'eventuale licenziamento disposto a seguito e in ragione della Segnalazione è altresì nullo e il Segnalante ha il diritto ad essere reintegrato nel posto di lavoro.

Rimane ferma ed impregiudicata la facoltà per il Segnalante di dare notizia dell'accaduto alle

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO (EXD. LGS. N. 231/2001)	Procedura Whistleblowing (d. lgs. n. 24/2023)
---	---	---

organizzazioni sindacali o all’Autorità Giudiziaria competente.

È impregiudicata la responsabilità penale e disciplinare del *whistleblower* nell’ipotesi di Segnalazione calunniosa o diffamatoria.

Quando è accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale della Segnalante per i reati di diffamazione o di calunnia o 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, non sono garantite le tutele stabilite dal Decreto 24/2023 e, al Segnalante, è altresì irrogata una sanzione disciplinare.

11. ESTENSIONE DELLE TUTELE

Le tutele previste dalla presente Procedura sono garantite, oltre al Segnalante, anche:

- al facilitatore, ovvero la persona fisica che assiste il Segnalante;
- alle persone menzionate nella Segnalazione;
- ai colleghi del medesimo contesto lavorativo del Segnalante;
- alla persona accusata (la persona coinvolta nell’indagine per una potenziale violazione sarà informata in merito entro un periodo di tempo ragionevole, a seconda dei fatti e delle circostanze e che sussista o meno il rischio di distruzione delle prove, ritorsione e/o intralcio alle indagini).

12. BUONA FEDE DEL SEGNALANTE

La tutela di cui alla presente Procedura e, più in generale, di cui al Decreto 24/2023, è riservata a colui che abbia presentato una Segnalazione in buona fede.

L’eventuale proposizione di Segnalazioni in mala fede o in maniera impropria può esporre l’autore delle medesime alle sanzioni previste dal Sistema disciplinare e/o ad azioni legali.

Le Segnalazioni sono considerate effettuate in mala fede qualora, al momento della trasmissione, il Segnalante era consapevole della non veridicità delle stesse.

Al contrario, l’utilizzo del sistema di *whistleblowing* in buona fede, anche se i fatti risultassero in seguito inesatti o non portassero ad alcun procedimento, non può esporre il Segnalante ad eventuali sanzioni o conseguenze di sorta.

13. TRATTAMENTO DEI DATI PERSONALI

Ogni trattamento dei dati personali deve essere effettuato nel rispetto della normativa vigente.



MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO
(EXD. LGS. N. 231/2001)

Procedura
Whistleblowing
(d. lgs. n. 24/2023)

A tal fine, i dati personali che manifestamente non sono utili al trattamento di una specifica Segnalazione non vengono raccolti o, se raccolti accidentalmente, sono cancellati immediatamente.

I diritti di cui agli articoli da 15 a 22 del regolamento (UE) 2016/679 possono essere esercitati nei limiti di quanto previsto dall'articolo 2-undecies del decreto legislativo 30 giugno 2003, n.196.

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 articoli 5 e 25 del regolamento (UE) 2016/679, nonché adottando misure appropriate a tutela dei diritti e delle libertà degli interessati.

14. ULTERIORI LIVELLI DI SEGNALAZIONE

A mero scopo informativo, si rappresenta che, oltre alla Segnalazione interna, il Segnalante può effettuare una Segnalazione esterna (ANAC) qualora:

- il canale di segnalazione interna non sia attivo;
- abbia già effettuato una Segnalazione interna e la stessa non abbia ricevuto riscontro;
- abbia fondati motivi di ritenere che, se effettuasse una Segnalazione interna, alla stessa non sarebbe dato efficace seguito ovvero che la stessa Segnalazione possa determinare il rischio di ritorsione;
- abbia fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

Il Segnalante può anche decidere di rendere di pubblico dominio le informazioni sulla Segnalazione nei casi previsti dalla legge.

15. COMUNICAZIONE E FORMAZIONE

La Società si impegna a garantire una adeguata visibilità nei luoghi di lavoro ed accessibilità alla Procedura a tutte le persone che, pur non frequentando tali luoghi, intrattengano un rapporto giuridico con la Società; a tal fine, la Procedura è allegata alla Parte Generale del MOGC, inviata a tutto il personale o inserita nell'intranet aziendale.

L'O.d.V. svolgerà attività di formazione in relazione alla Procedura a tutto il personale e, in particolare, ai soggetti interni coinvolti nella gestione della Segnalazione.

RONCOFREDDO, 21/04/2023

Soc. AGR. GUIDI DI RONCOFREDDO
DI GUIDI G. E NICOLINI F. S.S.
Via Montecchi 275
47020 RONCOFREDDO (FC)
TEL. 0541.802911 - Fax 0541.802908
C.F. - P.I. - B.I. FC 01455 690 495

