PROCEDURA DI SEGNALAZIONE
IN MATERIA
DI
WHISTLEBLOWING

EMILIA FOODS S.R.L.

Ottobre 2026

INDICE

1. PREMESSA 3
2. SCOPO E FINALITÀ DELLA PROCEDURA 3
3. AMBITO OGGETTIVO DI APPLICAZIONE – OGGETTO DELLA VIOLAZIONE 3
4. AMBITO SOGGETTIVO DI APPLICAZIONE – SOGGETTI LEGITTIMATI A SEGNALARE 4
5. DEFINIZIONE E CONTENUTO DELLA SEGNALAZIONE 5
6. CANALI DI SEGNALAZIONE 6
7. CANALE INTERNO 6
8. GESTORE DELLE SEGNALAZIONI IN MATERIA DI WHISTLEBLOWING E DELLE SEGNALAZIONI IN MATERIA DI D.LGS. N. 231/2001 7
9. RESPONSABILITÀ E DIFFUSIONE 7
10. FASI DI GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI 8
11. TUTELA DELLA RISERVATEZZA DELL'IDENTITÀ DEL SEGNALANTE E DEI SOGGETTI A ESSO ASSIMILATI 9
12. DIVIETO DI RITORSIONE O DISCRIMINAZIONE 10
13. TRATTAMENTO DEI DATI PERSONALI 11
14. ATTIVITÀ DI FORMAZIONE E INFORMAZIONE 13
15. SANZIONI 13

1. PREMESSA

Il D.lgs. 10 marzo 2023 n. 24 (c.d. disciplina Whistleblowing) ha recepito nell'ordinamento italiano la direttiva UE 2019/1937, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione Europea.
La finalità di tale normativa è quella di contrastare e prevenire i fenomeni illeciti nelle organizzazioni pubbliche e private, incentivando l'emersione di condotte pregiudizievoli – di cui il segnalante sia venuto a conoscenza nell'ambito del suo contesto lavorativo – in danno dell'ente di appartenenza.

I destinatari della normativa nel settore privato sono:

- le aziende che, nell'ultimo anno, hanno impiegato la media di almeno 50 lavoratori subordinati con contratti a tempo indeterminato o determinato;
- le aziende che svolgono servizi che rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione di cui alle parti I.B e II dell'Allegato al d.lgs. n. 24/2023, anche se nell'ultimo anno non hanno impiegato la media di almeno 50 lavoratori subordinati con contratti a tempo indeterminato o determinato;
- le aziende, diverse da quelle di cui al punto precedente, che sono dotate di un Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del d.lgs. n. 231/2001, anche se nell'ultimo anno non hanno impiegato la media di almeno 50 lavoratori subordinati con contratti a tempo indeterminato o determinato.

EMILIA FOODS S.R.L. in quanto società dotata di un Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del d.lgs. n. 231/2001, rientra tra i soggetti obbligati all'adozione di tale sistema di segnalazioni.

2. SCOPO E FINALITÀ DELLA PROCEDURA

La presente procedura ha lo scopo di incentivare le segnalazioni concernenti violazioni delle disposizioni normative nazionali e dell'Unione Europea, nonché violazioni del Modello o del Codice Etico di EMILIA FOODS S.R.L. o comunque comportamenti che possano determinare rischi di commissione di reati o irregolarità (D.lgs. 8 giugno 2001 n. 231), al fine di prevenire e risolvere internamente possibili problemi.

Mediante tale procedura la Società intende tutelare il segnalante, nonché rimuovere i fattori che possono ostacolare o disincentivare il ricorso alla segnalazione, quali dubbi e incertezze circa la procedura da seguire e i timori di ritorsioni e discriminazioni, al fine di incentivare l'emersione di condotte pregiudizievoli in danno della Società di cui il segnalante sia venuto a conoscenza nell'ambito del suo contesto lavorativo.

Si è, pertanto, predisposto – mediante tale procedura – apposito canale interno informatico idoneo a garantire la ricezione, l'analisi e il trattamento delle citate segnalazioni, anche in forma anonima.

3. AMBITO OGGETTIVO DI APPLICAZIONE – OGGETTO DELLA VIOLAZIONE

Non esistendo una lista tassativa di reati o irregolarità che possono costituire oggetto della segnalazione, verranno considerate rilevanti quelle che riguardano violazioni delle disposizioni normative nazioni e dell'Unione Europea che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'ente privato di cui i soggetti segnalanti siano venuti a conoscenza in un contesto lavorativo privato.

Costituiscono violazioni delle disposizioni normative nazionali:

- illeciti penali, civili, amministrativi o contabili diversi rispetto a quelli specificatamente individuati come violazioni del diritto UE (solo per le società che hanno impiegato una media di almeno 50 lavoratori subordinati nell'ultimo anno);
- violazioni delle misure restrittive dell'Unione Europea di cui al capo I bis, titolo I, del libro II del codice penale, nonché dell'art. 12 comma 1 bis, d.lgs. 286/1998;
- reati, consumati o tentati, presupposto previsti dal D.lgs. n. 231/2001;
- comportamenti, rischi o irregolarità, violazioni o elusioni fraudolente dei principi e delle prescrizioni del Modello di Organizzazione e Gestione e/o dei valori etici e delle regole comportamentali del Codice Etico della Società.

Costituiscono violazioni della normativa Europea:

- illeciti commessi in violazione della normativa dell'UE indicata nell'Allegato 1 del D.lgs. n. 24/2023. Trattasi di illeciti relativi ai seguenti settori: contratti pubblici, servizi, prodotti e mercati finanziari, prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo; sicurezza e conformità dei prodotti; sicurezza dei trasporti; tutela dell'ambiente; radioprotezione e sicurezza nucleare; sicurezza degli alimenti e dei mangimi e salute e benessere degli animali; salute pubblica; protezione dei consumatori; tutela della vita privata e protezione dei dati personali e sicurezza delle reti e dei sistemi informativi;
- atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione Europea;
- atti od omissioni riguardanti il mercato interno, che compromettono la libera circolazione delle merci, delle persone, dei servizi e dei capitali;
- atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni dell'Unione Europea nei settori indicati ai punti precedenti.

Sono invece escluse dall'ambito oggettivo di applicazione di applicazione:

- le segnalazioni, contestazioni, rivendicazioni o richieste legate a un interesse personale del segnalante, che attengano ai propri rapporti individuali di lavoro, ovvero inerenti ai rapporti di lavoro con le figure gerarchicamente sovraordinate (es. vertenze di lavoro, discriminazioni, conflitti interpersonali tra colleghi, segnalazioni su trattamenti di dati effettuati nel contesto del rapporto individuale di lavoro in assenza di una lezione dell'interesse pubblico o dell'integrità dell'ente privato);
- segnalazioni in materia di sicurezza e difesa nazionale;
- segnalazioni relative a violazioni già regolamentate in via obbligatoria in alcuni settori speciali (es. servizi finanziari, prevenzione riciclaggio, terrorismo, etc.).

4. AMBITO SOGGETTIVO DI APPLICAZIONE – SOGGETTI LEGITTIMATI A SEGNALARE

I soggetti legittimati a presentare la segnalazione nell'ambito della disciplina in esame sono:

- Amministratori;
- soci;
- revisori;
- membri dell'OdV;

- lavoratori dipendenti (impiegati, operai, quadri e dirigenti) e autonomi;
- coloro che, pur non rientrando nella categoria dei dipendenti, operino per EMILIA FOODS S.R.L. e siano sotto il controllo e la direzione della Società (ad esempio: promotori finanziari, stagisti, lavoratori a contratto ed a progetto, lavoratori somministrati, volontari, tirocinanti);
- coloro che, pur esterni alla Società, operino in quanto lavoratori autonomi, direttamente o indirettamente, per EMILIA FOODS S.R.L. o con EMILIA FOODS S.R.L. (ad esempio: consulenti, liberi professionisti, fornitori, clienti).

5. DEFINIZIONE E CONTENUTO DELLA SEGNALAZIONE

Le segnalazioni sono definite come le informazioni, compresi i fondati sospetti, su violazioni già commesse o non ancora commesse (ma che sulla base di elementi concreti potrebbero esserlo), nonché su condotte volte ad occultarle.
Trattasi di violazioni intese quali comportamenti, atti od omissioni che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'ente privato di cui l'autore della segnalazione sia venuto a conoscenza in un contesto lavorativo, pubblico o privato.
Risultano incluse in tale definizione anche le segnalazioni che intervengano nell'ambito di un rapporto di lavoro poi terminato, se le informazioni sono state acquisite durante il suo svolgimento, nonché qualora il rapporto non sia ancora iniziato e le informazioni sulle violazioni siano state acquisite durante la selezione o in altre fasi precontrattuali.
Rispetto al contenuto, le segnalazioni devono essere il più possibile circostanziate, al fine di consentire al gestore delle stesse di procedere alle dovute ed appropriate verifiche ed accertamenti, a riscontro della fondatezza dei fatti oggetto di segnalazione.
In particolare, per essere ammissibile, la segnalazione deve contenere in modo chiaro i seguenti elementi essenziali:

- dati identificativi del segnalante (nome, cognome, luogo e data di nascita), nonché recapito a cui comunicare gli sviluppi della segnalazione, salvo che si tratti di segnalazione anonima;
- descrizione nel dettaglio delle circostanze di tempo e luogo del fatto oggetto della segnalazione (ad esempio, se conosciuti, l'ufficio o il servizio in cui è stato posto in essere il comportamento, modalità con cui si è venuti a conoscenza del fatto, indicazione di eventuali altri soggetti che possono riferire sui fatti oggetto di segnalazione);
- generalità dell'autore del comportamento oggetto di segnalazione o altri elementi che consentano di identificare il soggetto cui attribuire i fatti segnalati.

Ove possibile, è utile altresì allegare alla segnalazione eventuali documenti che possano confermare la fondatezza di tali fatti e ogni altra informazione che possa fornire un utile riscontro circa la sussistenza dei fatti segnalati.

Le segnalazioni anonime verranno prese in considerazione, solo ove si presentino adeguatamente circostanziate e rese con dovizia di particolari, ovvero siano tali da far emergere fatti e situazioni relazionandoli a contesti determinati.
In ogni caso le segnalazioni anonime verranno registrate dal Gestore e la documentazione ricevuta verrà conservata.

Qualora la segnalazione interna sia presentata a un soggetto diverso dal Gestore e sia evidente che si tratti di segnalazione in materia di Whistleblowing o in materia di d.lgs. n. 231/2001, la stessa va trasmessa, entro 7 giorni dal suo ricevimento e senza trattenerne copia, al soggetto competente (Gestore), dando contestuale notizia della trasmissione al segnalante.

6. CANALI DI SEGNALAZIONE

Nel settore privato le Società che hanno impiegato una media di almeno 50 lavoratori subordinati nell'ultimo anno devono mettere a disposizione i seguenti canali:

- Canale interno alla società;
- Canale esterno alla Società, istituito e gestito da ANAC;
- Divulgazione pubblica.

Le Società, sempre nel settore privato, che invece non hanno impiegato una media di almeno 50 lavoratori subordinati nell'ultimo anno ma sono dotate di un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del d.lgs. n. 231/2001, sono tenute a garantire esclusivamente il canale interno.
La società EMILIA FOODS S.R.L. ha adottato pertanto il proprio canale interno meglio descritto al paragrafo successivo, nonché illustra di seguito le modalità di utilizzo del canale di segnalazione esterna e di divulgazione pubblica.

7. CANALE INTERNO

Il canale interno predisposto da EMILIA FOODS S.R.L. è idoneo ad assicurare la riservatezza dell'identità del segnalante e delle persone coinvolte (segnalato, facilitatore, eventuali altri terzi), del contenuto della segnalazione e della documentazione a essa relativa.

In particolare, la società EMILIA FOODS S.R.L. si è dotata del sistema di gestione software tramite apposito Portale (accessibile al seguente link: *https://emiliafoods.integrityline.com/*), che garantisce la possibilità di effettuare segnalazioni in forma scritta (mediante modalità informatica), nonché in forma orale.

Per quanto riguarda le modalità di accesso al Portale e di funzionamento dello stesso si rinvia alla comunicazione interna inviata dall'azienda a tutto il personale (allegato 1).

Il segnalante potrà, inoltre, richiedere, sempre mediante accesso alla piattaforma informatica, la fissazione di un incontro diretto con il gestore delle segnalazioni.
Viene garantita la fissazione del citato incontro nell'arco di 15 giorni dal ricevimento della richiesta.

8. GESTORE DELLE SEGNALAZIONI IN MATERIA DI WHISTLEBLOWING E DELLE SEGNALAZIONI IN MATERIA DI D.LGS. N. 231/2001

La Società EMILIA FOODS S.R.L. ha affidato la gestione delle segnalazioni in materia di Whistleblowing alla Sig.ra Laura Cirrone, che riveste anche il ruolo di HR Specialist (di seguito "Gestore").

Il soggetto sopra indicato è stato adeguatamente formato per la gestione delle rispettive tipologie di segnalazioni.

Il soggetto sopra indicato è inoltre dotato dei requisiti di autonomia, imparzialità e indipendenza, intese come mancanza di condizionamenti e pregiudizi nei confronti delle parti coinvolte nelle segnalazioni, al fine di assicurare una gestione delle stesse equa e priva di influenze interne o esterne, nonché un'analisi oggettiva e imparziale della segnalazione.

Il Gestore delle segnalazioni in materia di Whistleblowing è tenuto all'obbligo di riservatezza meglio precisato al paragrafo n. 11 nei confronti del segnalante, del segnalato e degli altri soggetti coinvolti o menzionati.

Il tutto sempre nel rispetto della disciplina sul trattamento dei dati personali, come meglio precisato al paragrafo n. 13.

Qualora il gestore delle segnalazioni in materia di Whistleblowing, coincida con il soggetto segnalante o con persona coinvolta o interessata dalla segnalazione o comunque si trovi in una condizione di conflitto di interessi:

- il Gestore comunica tempestivamente all'Amministratore Unico la situazione di potenziale o effettivo conflitto di interesse e si astiene dal partecipare alle attività relative a tale pratica;
- comunica al segnalante che le segnalazioni dovranno essere indirizzate al consulente esterno che assiste l'azienda in materia di d.lgs. 231/2001 e trasmette a tale ufficio copia della segnalazione ricevuta.

9. RESPONSABILITÀ E DIFFUSIONE

La presente procedura costituisce parte integrante del c.d. Sistema di Whistleblowing aziendale, nonché del Modello 231 e, dunque, è stata approvata dall'Amministratore Unico della Società.
L'Amministratore Unico, su proposta dell'Organismo di Vigilanza, ha anche la responsabilità di aggiornarla ed integrarla.

Tale procedura è reperibile sul sito internet della Società.

10. FASI DI GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI

L'attività di gestione delle segnalazioni (sia in materia di Whistleblowing che in materia di d.lgs. n. 231/2001) si articola nelle seguenti fasi:

1) Ricevimento della segnalazione

Entro 7 giorni dalla presentazione della segnalazione il sistema rilascia al segnalante un avviso di ricevimento al recapito indicato.

2) Valutazione procedibilità e ammissibilità

Il gestore delle segnalazioni è tenuto, in primo luogo, a verificare la sussistenza dei presupposti soggettivi e oggettivi della segnalazione, al fine di verificare che il segnalante rientri tra i soggetti legittimati e che l'oggetto della segnalazione rientri tra gli ambiti di applicazione della disciplina.

Il gestore procede inoltre a verificare che la segnalazione presenti i requisiti di ammissibilità indicati al paragrafo 4.

La segnalazione potrà, pertanto, essere ritenuta inammissibile in caso di:

- Mancanza degli elementi essenziali di cui al paragrafo 4;
- Manifesta infondatezza degli elementi di fatto riconducibili alle violazioni tipizzate dal legislatore;
- Esposizione di fatti di contenuto generico tali da non consentirne la comprensione da parte del gestore;
- Produzione di sola documentazione senza una segnalazione vera e propria di violazioni.

Qualora la segnalazione risulti improcedibile o inammissibile, il Gestore– previa possibilità di richiedere al segnalante ulteriori elementi necessari per approfondimenti – procede all'archiviazione della stessa, verbalizzandone le motivazioni a supporto.

3) Istruttoria e accertamento

In caso di positiva verifica circa la procedibilità e ammissibilità della segnalazione, il Gestore avvia l'istruttoria sui fatti e sulle condotte segnalate, al fine di valutarne la fondatezza.

L'istruttoria può articolarsi, a titolo meramente esemplificativo, in:

- Analisi dei documenti/informazioni ricevute;
- Confronto e coinvolgimento di altre funzioni aziendali o consulenti, liberi professionisti (ove siano necessarie competenze specifiche tecniche);
- Audizione di eventuali soggetti interni/esterni alla società.

Qualora si renda necessario avvalersi di consulenti, professionisti esterni, il Gestore si assicura di oscurare ogni tipologia di dato che possa consentire l'identificazione del segnalante o di altre persone coinvolte.

Qualora si renda necessario coinvolgere altre funzioni aziendali, il Gestore si premura di avvisare tali soggetti circa l'estensione anche a loro degli obblighi di riservatezza espressamente previsti dalla citata procedura ed espressamente sanzionati dal Sistema disciplinare.

4) Esito dell'istruttoria

All'esito dell'istruttoria il Gestore può:

- Archiviare la segnalazione per infondatezza, motivandone le ragioni;
- Dichiarare fondata la segnalazione e comunicare alle funzioni aziendali competente l'accertata violazione.

5) Riscontro al segnalante

Entro 3 mesi dalla data dell'avviso di ricevimento il Gestore fornisce al segnalante un riscontro circa la segnalazione effettuata.

Qualora l'istruttoria sia già terminata nell'arco dei 3 mesi, il Gestore comunica l'avvenuta archiviazione, motivandone le ragioni, oppure l'avvenuto accertamento della fondatezza della segnalazione e l'avvenuta comunicazione alle funzioni competenti.

Qualora, invece, l'istruttoria non sia terminata nell'arco dei 3 mesi, il Gestore comunica al segnalante l'attività svolta fino a quel momento, nonché eventuali attività già programmate da svolgere. In tal caso, dovrà comunque essere comunicato al segnalante l'esito dell'attività istruttoria una volta terminata.

6) Archiviazione della segnalazione

Le segnalazioni e la relativa documentazione sono conservate per il tempo necessario alla trattazione della stessa e, comunque non oltre 5 anni dalla comunicazione dell'esito finale della procedura o comunque non oltre i 10 anni dal ricevimento della segnalazione.

11. TUTELA DELLA RISERVATEZZA DELL'IDENTITÀ DEL SEGNALANTE E DEI SOGGETTI A ESSO ASSIMILATI

Tutti coloro che sono coinvolti nella gestione della segnalazione (Gestore, OdV, altri soggetti coinvolti) sono tenuti a tutelare la riservatezza circa l'identità del segnalante e di ogni informazione, inclusa l'eventuale documentazione allegata, da cui si possa direttamente o indirettamente risalire all'identità del segnalante.

La medesima garanzia è prevista in favore delle persone coinvolte e/o menzionate nella segnalazione, nonché dei facilitatori, persone del medesimo contesto lavorativo del segnalante, colleghi di lavoro del segnalante, enti di proprietà del segnalante, enti presso i quali il segnalante lavora.

Nel procedimento disciplinare attivato dalla Società contro il presunto autore della condotta segnalata, l'identità del segnalante non può essere rivelata ove la contestazione dell'addebito disciplinare sia fondata anche su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla segnalazione, anche se conseguenti alla stessa.

Qualora invece la contestazione sia fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione e l'identità del segnalante risulti indispensabile alla difesa del soggetto cui è stato contestato l'addebito disciplinare o della persona comunque coinvolta nella segnalazione, quest'ultima sarà utilizzabile ai fini del procedimento disciplinare solo previo consenso espresso alla rivelazione della propria identità da parte del segnalante.

In tali casi è dato preventivo avviso al segnalante mediante comunicazione scritta delle ragioni che rendono necessaria la rivelazione dei dati riservati.

Qualora il segnalante neghi il proprio consenso, la segnalazione non potrà essere utilizzata nel procedimento disciplinare che, quindi, non potrà essere avviato o proseguito in assenza di altri elementi ulteriori su cui fondare la contestazione.

12. DIVIETO DI RITORSIONE O DISCRIMINAZIONE

EMILIA FOODS S.R.L. rende noto che colui che segnala le citate condotte in buona fede è garantito contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della Società o delle persone accusate erroneamente e/o in mala fede.
Nei confronti del dipendente che effettua una segnalazione non è consentita, né tollerata, alcuna forma di ritorsione o misura discriminatoria, diretta o indiretta, avente effetti sulle condizioni di lavoro per motivi collegati direttamente o indirettamente alla denuncia, quali azioni disciplinari ingiustificate, molestie sul luogo di lavoro ed ogni altra forma di ritorsione che determini condizioni di lavoro intollerabili.
Gli atti ritorsivi adottati in violazione di tale divieto sono nulli.

Il dipendente che ritiene di aver subito una discriminazione per l'aver effettuato una segnalazione di illecito deve dare notizia circostanziata dell'avvenuta discriminazione all'Amministratore Unico.

Il segnalante perde la citata protezione:

- Qualora sia accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale del segnalante per i reati di diffamazione, calunnia o in caso in cui tali reati siano commessi con la denuncia all'autorità contabile o giudiziaria;
- In caso di responsabilità civile per lo stesso titolo per dolo o colpa grave.

In tali casi al segnalante verrà irrogata una sanzione disciplinare.

Il segnalante non sarà chiamato a rispondere né penalmente né in sede civile e amministrativa in caso di:

- Rivelazione e utilizzazione di segreto d'ufficio (art. 326 c.p.);
- Rivelazione del segreto professionale (art. 622 c.p.);
- Rivelazione dei segreti scientifici e industriali (art. 623 c.p.);
- Violazione del dovere di fedeltà e lealtà (art. 2105 c.c.);
- Violazione delle disposizioni relative alla tutela del diritto d'autore;
- Violazione delle disposizioni relative alla protezione dei dati personali;
- Rivelazione o diffusione di informazioni sulle violazioni che offendono la reputazione della persona coinvolta.

Tale esenzione di responsabilità opera, tuttavia, solo se:

- Al momento della rivelazione o diffusione vi siano fondati motivi per ritenere che le informazioni siano necessarie per svelare la violazione oggetto di segnalazione;
- La segnalazione sia effettuata nel rispetto delle condizioni previste dal d.lgs. n. 24/2023 per beneficiare della tutela contro le ritorsioni.

Non è invece esclusa la responsabilità per condotte che:

- Non siano collegate alla segnalazione;

- Non siano strettamente necessarie a rivelare la violazione;
- Configurino un'acquisizione di informazioni o accesso a documenti in modo illecito.

13. TRATTAMENTO DEI DATI PERSONALI

Titolare del Trattamento

EMILIA FOODS S.R.L., società con sede legale in Modena, Via Giorgio Perlasca n. 25, in qualità di Titolare del Trattamento dei dati personali, ai sensi dell'art. 4 G.D.P.R., rende noto che i dati personali del segnalante e delle persone a vario titolo coinvolte nelle vicende segnalate saranno trattati esclusivamente per finalità connesse al rispetto degli obblighi derivanti dal D.lgs. n. 24/2023 e dal D.lgs. n. 231/2001.

Responsabile del Trattamento e Soggetti Autorizzati al Trattamento

Responsabile del trattamento dei dati è EQS GROUP.

EMILIA FOODS S.R.L., mediante specifico incarico, ha affidato la gestione del canale interno di segnalazione alla sig.ra Laura Cirrone, soggetto interno alla società, che riveste la qualifica di Soggetto autorizzato al Trattamento.

Finalità del trattamento e base giuridica

Il trattamento dei dati personali del segnalante e delle persone a vario titolo coinvolte nelle vicende segnalate è finalizzato esclusivamente alla gestione e trattazione delle segnalazioni previste dal d.lgs. n. 24/2023, in esecuzione dell'incarico ricevuto dalla sig.ra Laura Cirrone.

EMILIA FOODS S.R.L. ricorda, inoltre, che i dati forniti dal segnalante devono essere pertinenti rispetto alle finalità della segnalazione, cosicché il Gestore sarà libero di non dare seguito alle segnalazioni riguardanti condotte o soggetti estranei agli obblighi derivanti dal D.lgs. n. 24/2023 e dal D.lgs. n. 231/2001.

EMILIA FOODS S.R.L. adotta le misure tecniche e organizzative idonee a garantire un livello di sicurezza adeguato agli specifici rischi del trattamento.

Ambito del trattamento

Il trattamento dei dati personali relativo al ricevimento e alla gestione delle segnalazioni viene censito nel "registro delle attività di trattamento" in conformità all'art. 30 G.D.P.R., che dovrà essere aggiornato a seguito dell'adozione del sistema di gestione del Whistleblowing.

Rientrano in tale gestione i dati di natura comune, di natura particolare (ex "dati sensibili") e i dati giudiziari, eventualmente contenuti nella segnalazione e negli atti e documenti ad essa allegati.

I dati manifestamente non utili alla trattazione di una specifica segnalazione non saranno raccolti o, in caso di raccolta accidentale, saranno prontamente cancellati.

Modalità del trattamento

Per trattamento dei dati si intende, in conformità all'art. 4 G.D.P.R., qualsiasi operazione o insieme di operazioni, compiute con o senza l'ausilio di processi automatizzati e applicate a dati personali o insiemi di dati personali, come la raccolta, la registrazione, l'organizzazione, la strutturazione, la conservazione, l'adattamento o la modifica, l'estrazione, la consultazione, l'uso, la comunicazione mediante trasmissione, diffusione o qualsiasi altra forma di messa a disposizione, il raffronto o l'interconnessione, la limitazione, la cancellazione o la distruzione.

Il trattamento è realizzato per mezzo delle operazioni di raccolta, registrazione, organizzazione, conservazione, consultazione, elaborazione, modificazione, selezione, estrazione, raffronto, utilizzo, interconnessione, blocco, comunicazione, cancellazione e distruzione dei dati.
Le operazioni possono essere svolte con o senza l'ausilio di strumenti elettronici o comunque automatizzati.

Periodo di conservazione

Le segnalazioni e la relativa documentazione sono conservate per il tempo necessario alla trattazione della stessa e, comunque non oltre 5 anni dalla comunicazione dell'esito finale della procedura o comunque non oltre i 10 anni dal ricevimento della segnalazione.

Salvo l'espletamento di obblighi derivanti dalla legge, i dati personali forniti non avranno alcun ambito di comunicazione e diffusione.

Diritti del segnalante

Ai sensi dell'art. 14 G.D.P.R., il segnalante potrà esercitare i seguenti diritti, nei limiti di quanto previsto dal Reg. UE 2016/679:

- Ottenere idonea informativa contenente l'indicazione dell'origine dei suoi dati nonché delle finalità e modalità del trattamento, della logica applicata in caso di trattamento effettuato con l'ausilio di strumenti elettronici, degli estremi identificativi del titolare e dei responsabili nonché dei soggetti o delle categorie di soggetti ai quali i dati personali potranno essere comunicati;
- Ottenere l'accesso, l'aggiornamento, la rettificazione ovvero, quando ne ha interesse, l'integrazione dei dati; la cancellazione, la trasformazione in forma anonima o il blocco dei dati trattati in violazione di legge, compresi quelli di cui non è necessaria la conservazione in relazione agli scopi per i quali i dati sono stati raccolti o successivamente trattati; l'attestazione delle operazioni che sono state portate a conoscenza di terzi, anche per quanto riguarda il loro contenuto; di coloro ai quali i dati sono stati comunicati o diffusi, eccettuato il caso in cui tale adempimento si riveli impossibile o comporti un impiego di mezzi manifestamente sproporzionato rispetto al diritto tutelato;
- Ottenere dal Titolare la limitazione del trattamento quando ricorre una delle ipotesi previste dall'art. 18 G.D.P.R.;
- Opporsi, in tutto o in parte, per motivi legittimi al trattamento dei dati personali che lo riguardano, ancorché pertinenti allo scopo della raccolta.

Per l'esercizio dei succitati diritti, il segnalante potrà rivolgersi direttamente al Gestore, Soggetto autorizzato al trattamento a ciò designato dal Titolare ai sensi dell'art. 4 G.D.P.R.

L'esercizio dei diritti degli interessati potrà essere limitato qualora dall'esercizio di tali diritti possa derivare un pregiudizio effettivo e concreto alla riservatezza dell'identità del segnalante.

14. ATTIVITÀ DI FORMAZIONE E INFORMAZIONE

Al Gestore delle segnalazioni in materia di Whistleblowing, nonché al personale della Società viene erogata adeguata formazione in relazione a:

- Normativa applicabile (D.lgs. n. 24/2023 e G.D.P.R.) e direttive fornite dalla guida operativa per gli enti privati emanata da Confindustria, nonché dai chiarimenti forniti dalla Fondazione nazionale dei Commercialisti;
- Procedura di segnalazione adottata dalla Società e tipologia di canale interno adottato;
- Presupposti e oggetto della segnalazione;
- Fasi e tempi di gestione della segnalazione;
- Principi generali di comportamento: confidenzialità, riservatezza, etica e integrità, collaborazione e competenze comunicative.

Tale formazione, erogata in primo luogo in fase di conferimento dell'incarico al Gestore, verrà periodicamente rinnovata in funzione delle specifiche esigenze aziendali e mutamenti organizzativi.

Gli obblighi informativi in materia di Whistleblowing vengono assolti dalla Società mediante:

- pubblicazione della presente procedura di segnalazione sul sito internet dell'azienda;
- previsione sul sito internet aziendale di apposito *link* mediante il quale effettuare le segnalazioni tramite il canale interno aziendale;
- affissione di copia della presente procedura presso la sede aziendale;
- consegna di copia della presente procedura ad ogni dipendente dell'azienda;
- comunicazione ad ogni dipendente dell'azienda circa le modalità di utilizzo del canale interno tramite strumento informatico;
- previsione sul sito internet aziendale di apposite indicazioni circa le modalità di utilizzo del canale interno tramite strumento informatico.

15. SANZIONI

Il d.lgs. n. 24/2023 prevede un sistema di sanzioni amministrative pecuniarie in caso di violazione degli obblighi previsti dalla presente procedura.

In particolare, si prevede l'adozione delle seguenti sanzioni amministrative pecuniarie:

- da 10.000,00 a 50.000,00 euro qualora venga accertato che la persona fisica individuata come responsabile ha commesso atti di ritorsione nei confronti del segnalante;
- da 10.000,00 a 50.000,00 euro qualora venga accertato che la persona fisica individuata come responsabile ha ostacolato o tentato di ostacolare la segnalazione;
- da 10.000,00 a 50.000,00 euro qualora venga accertato che la persona fisica individuata come responsabile ha violato l'obbligo di riservatezza di cui all'art. 12 d.lgs. 24/2023;

- da 10.000,00 a 50.000,00 euro qualora venga accertato che il Gestore delle segnalazioni in materia di Whistleblowing non ha svolto l'attività di verifica dovuta, nonché l'analisi delle segnalazioni ricevute;
- da 500,00 a 2.500,00 euro qualora venga accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità civile del segnalante per diffamazione o calunnia nei casi di dolo o colpa grave, salvo che il segnalante sia già stato condannato, anche in primo grado, per i reati di diffamazione o calunnia o comunque per i medesimi reati commessi con la denuncia all'autorità giudiziaria.

Allegati:

1. comunicazione interna in materia di Whistleblowing.