

	<b>DISPOSIZIONE IN MATERIA DI WHISTLEBLOWING (D.LGS. N. 24/2023)</b>	<b>X</b>	<b>DISPOSIZIONE</b>
			<b>PROCEDURA</b>
		N. E DATA DELLA VERSIONE	<b>1.0 DEL 05/12/2023</b>
		PAGINA N°	<b>1 di 26</b>

## DISPOSIZIONE

### ATTO ORGANIZZATIVO IN MATERIA DI SEGNALAZIONE DELLE VIOLAZIONI

(C.D. "WHISTLEBLOWING")

- D.LGS. N. 24/2023 -

### STATO DELLE VERSIONI

Versione n.	Data approvazione	Data entrata in vigore	Causale	Responsabile elaborazione	Responsabile approvazione
1.0	05/12/2023	17/12/2023	Prima adozione – Adeguamento alle prescrizioni del D.Lgs. n. 24/2023	Direzione aziendale	Presidente del CdA

	DISPOSIZIONE IN MATERIA DI WHISTLEBLOWING (D.LGS. N. 24/2023)	X	DISPOSIZIONE
			PROCEDURA
		N. E DATA DELLA VERSIONE	1.0 DEL 05/12/2023
		PAGINA N°	2 di 26

## Sommario

1	Premessa .....	3
2	Normativa di riferimento (esterna e interna) .....	4
3	Definizioni.....	5
4	Destinatari delle tutele .....	9
5	Le Segnalazioni .....	11
5.1	Contenuto delle Segnalazioni .....	11
5.2	Ambito oggettivo e soggettivo delle Segnalazioni in ambito privato .....	12
5.3	Canali di segnalazione.....	13
6.	Canale interno – Modello 231.....	15
6.1	Segnalazione in forma scritta .....	16
6.2	Segnalazione in forma orale .....	16
6.3	Segnalazione con incontro diretto con l’Organismo <i>Whistleblowing</i> .....	17
7.	Organismo <i>Whistleblowing</i> – Conflitto di interessi .....	17
8.	Modalità di invio e gestione della Segnalazione Interna .....	19
8.1	Invio della Segnalazione Interna .....	19
8.2	Ricezione della Segnalazione Interna: adempimenti conseguenti .....	19
8.3	Valutazione della Segnalazione e relativa istruttoria .....	20
8.4	Istruttoria ed esito degli accertamenti.....	20
8.5	Riscontro al segnalante.....	20
9.	Le Segnalazioni Esterne – La divulgazione pubblica .....	21
10.	Le tutele e le misure di sostegno .....	21
a.	Tutela della riservatezza e dei dati personali del Segnalante .....	21
b.	Divieto di atti ritorsivi.....	22
c.	Limitazioni di responsabilità penale, civile, amministrativa o disciplinare del Segnalante per particolari categorie di informazioni .....	24
d.	Tutele del Segnalato .....	24
11.	Trattamento dei dati personali.....	25
12.	Aggiornamenti e monitoraggio.....	26
13.	Allegato.....	26

	<b>DISPOSIZIONE IN MATERIA DI WHISTLEBLOWING (D.LGS. N. 24/2023)</b>	X	<b>DISPOSIZIONE</b>
			<b>PROCEDURA</b>
		N. E DATA DELLA VERSIONE	<b>1.0 DEL 05/12/2023</b>
		PAGINA N°	<b>3 di 26</b>

## 1 Premessa

Il Decreto legislativo del 10 marzo 2023, n. 24 (di seguito anche “Decreto”), pubblicato nella Gazzetta Ufficiale del 15 marzo 2023, ha recepito nell’ordinamento italiano la Direttiva UE 2019/1937, riguardante <<la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell’Unione>> (c.d. disciplina *whistleblowing*).

L’obiettivo di questa direttiva europea è stabilire norme minime comuni per garantire un elevato livello di protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell’Unione, creando canali di comunicazione sicuri, sia all’interno di un’organizzazione sia all’esterno. In casi specifici, è prevista la possibilità di effettuare la segnalazione mediante la divulgazione pubblica attraverso i media.

Il fine ultimo della richiamata normativa è il contrasto e la prevenzione dei 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 o presso il quale lo stesso svolge la propria attività lavorativa e, di riflesso, per l’interesse pubblico collettivo.

Il quadro regolatorio è stato completato (v. succ. par. 2):

- con le <<**Linee guida in materia di protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell’Unione e protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali. Procedure per la presentazione e gestione delle segnalazioni esterne**>>, emanate dall’Autorità Nazionale AntiCorruzione (A.N.AC.) con delibera n. 311 del 12 luglio 2023;
- con la <<**Guida operativa per gli enti privati**>> riferita alla “Nuova disciplina “whistleblowing”>>, ottobre 2023, emanata da Confindustria (documento con il quale sono state fornite indicazioni per l’istituzione e la gestione del canale interno di segnalazione).

I soggetti del settore privato destinatari della suddetta disciplina sono quelli che:

- a) hanno impiegato, nell’ultimo anno, la media di almeno 50 lavoratori subordinati con contratti di lavoro a tempo indeterminato o determinato;
- b) rientrano nell’ambito di applicazione degli atti dell’Unione di cui alle parti I.B e II dell’Allegato al Decreto (che ripropone l’Allegato alla Direttiva UE), anche se nell’ultimo anno non hanno raggiunto la media di 50 lavoratori subordinati. Si tratta dei settori dei servizi, prodotti e mercati finanziari, prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo nonché della sicurezza dei trasporti;
- c) sono diversi dai soggetti di cui al numero b) e sono **dotati di un Modello 231, anche se nell’ultimo anno non hanno raggiunto la media di 50 lavoratori subordinati.**

	DISPOSIZIONE IN MATERIA DI WHISTLEBLOWING (D.LGS. N. 24/2023)	X	DISPOSIZIONE
			PROCEDURA
		N. E DATA DELLA VERSIONE	1.0 DEL 05/12/2023
		PAGINA N°	4 di 26

**Oleotecnica S.p.a.** (di seguito “Oleotecnica” o “la Società”) rientra in quest’ultima categoria di soggetti; per l’oggetto della segnalazione e i canali utilizzabili si rinvia al succ. par. 5.3.

Con la presente disposizione – approvata dal Consiglio di amministrazione –, in conformità alle suddette norme esterne, Oleotecnica **disciplina i principi e le procedure di gestione delle segnalazioni delle violazioni (“whistleblowing”), quale presidio per la legalità, per l’integrità e il buon andamento della Società, anche a integrazione del contenuto del proprio Codice Etico e Modello di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. 8 giugno 2001, n. 231.**

Per i soggetti del settore privato che, nell’ultimo anno, hanno impiegato una media di lavoratori subordinati fino a 249 unità (categoria nella quale rientra Oleotecnica), l’obbligo di istituire un canale interno di segnalazione ha **effetto a decorrere dal 17 dicembre 2023**; fino a quel giorno, continua ad applicarsi la disciplina previgente (art. 6, comma 2-bis, D.Lgs. 8 giugno 2001, n. 231, di seguito anche “Decreto 231”).

## 2 Normativa di riferimento (esterna e interna)

D.Lgs. n. 24/2023	Decreto legislativo 10 marzo 2023 n. 24, recante <<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>>.
Linee Guida A.N.AC.	Delibera A.N.AC. n. 311 del 12 luglio 2023, recante le <<Linee Guida in materia di protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell’Unione e protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali. Procedure per la presentazione e gestione delle segnalazioni esterne>>.
Direttiva sul Whistleblowing	Direttiva (UE) n. 2019/1937 del Parlamento Europeo e del Consiglio del 23 ottobre 2019, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell’Unione.
Guida operativa Confindustria	<<Nuova disciplina “whistleblowing” – Guida operativa per gli enti privati>>, Confindustria, ottobre 2023.
D.Lgs. n. 231/2001	Decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, recante la <<Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle

	<b>DISPOSIZIONE IN MATERIA DI WHISTLEBLOWING (D.LGS. N. 24/2023)</b>	<b>X</b>	<b>DISPOSIZIONE</b>
			<b>PROCEDURA</b>
		N. E DATA DELLA VERSIONE	<b>1.0 DEL 05/12/2023</b>
		PAGINA N°	<b>5 di 26</b>

	<i>associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell'articolo 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300&gt;&gt;.</i>
Regolamento 679/2016 o GDPR	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.
Statuto dei lavoratori	Legge 20 maggio 1970, n. 300, recante le “Norme sulla tutela della libertà e dignità dei lavoratori, della libertà sindacale e nell’attività sindacale nei luoghi e norme sul collocamento”.
CCNL	Contratto Collettivo Nazionale del Lavoro applicato da Oleotecnica.
Codice Etico	Codice Etico adottato da Oleotecnica, parte integrante del Modello 231.
Modello 231	Modello di organizzazione, gestione e controllo adottato da Oleotecnica ai sensi del D.Lgs. 8 giugno 2001, n. 231.

### 3 Definizioni

Ai fini della presente Disposizione si elencano, di seguito, le definizioni rilevanti.

A.N.AC.	Autorità Nazionale Anticorruzione.
Avviso di ricevimento	Avviso con il quale l’Organismo Whistleblowing comunica al Segnalante, entro sette giorni dal ricevimento, l’avvenuta ricezione della Segnalazione interna ovvero ogni informazione utile circa l’incontro diretto qualora richiesto dal Segnalante.
Canale di segnalazione interno	Si intende il canale istituito da Oleotecnica per la segnalazione delle violazioni.
Contesto lavorativo	Tale concetto ricomprende le attività lavorative o professionali, presenti o passate, in ragione delle quali, indipendentemente dalla loro natura, un soggetto 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.

	<b>DISPOSIZIONE IN MATERIA DI WHISTLEBLOWING (D.LGS. N. 24/2023)</b>	<b>X</b>	<b>DISPOSIZIONE</b>
			<b>PROCEDURA</b>
		N. E DATA DELLA VERSIONE	<b>1.0 DEL 05/12/2023</b>
		PAGINA N°	<b>6 di 26</b>

	Deve, comunque, trattarsi di attività svolte dai soggetti che hanno instaurato con l'ente del settore privato (o pubblico) uno di quei rapporti di natura lavorativa o professionale espressamente indicati dal legislatore nel D.Lgs. n. 24/2023 <sup>1</sup> .
Denuncia all'Autorità giudiziaria o contabile	Denuncia formulata avanti alle autorità giudiziarie o contabili ed avente ad oggetto Violazioni di cui il denunciante sia venuto a conoscenza in un contesto lavorativo pubblico o privato.
Divulgazione pubblica	La diffusione di Informazioni sulle Violazioni effettuata dal Segnalante tramite la stampa o mezzi elettronici o comunque tramite mezzi di diffusione in grado di raggiungere un numero elevato di persone, a tal fine rendendo le stesse di pubblico dominio.
Facilitatore	Persona fisica che assiste il segnalante nel processo di segnalazione, operante all'interno del medesimo contesto lavorativo e la cui assistenza deve essere mantenuta riservata.
Gestore della segnalazione	In via ordinaria, l'Organismo whistleblowing. In caso di conflitto di interessi: il Presidente del Consiglio di amministrazione.
Informazioni sulle Violazioni	Informazioni, compresi fondati sospetti, riguardanti effettive o potenziali Violazioni che si sono verificate o che molto verosimilmente potrebbero verificarsi nella Società o con riferimento alle attività da essa svolte, fondate su elementi di fatto precisi, concreti e concordanti (quali eventuali irregolarità) di cui il Segnalante sia venuto a conoscenza nell'ambito del rapporto giuridico intercorrente tra lo stesso e la Società.
Organismo di Vigilanza o OdV (con funzione di "Organismo whistleblowing")	Si tratta dell'Organismo di Vigilanza nominato da Oleotecnica ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001. Allo stesso è attribuito il ruolo di "Organismo whistleblowing".
Persona coinvolta	La persona fisica o giuridica menzionata nella Segnalazione ovvero nella divulgazione pubblica come persona alla quale la Violazione è attribuita

<sup>1</sup> Rapporti di cui all'art. 3, commi 3 e 4, D.Lgs. n. 24/2023

	<b>DISPOSIZIONE IN MATERIA DI WHISTLEBLOWING (D.LGS. N. 24/2023)</b>	<b>X</b>	<b>DISPOSIZIONE</b>
			<b>PROCEDURA</b>
		N. E DATA DELLA VERSIONE	<b>1.0 DEL 05/12/2023</b>
		PAGINA N°	<b>7 di 26</b>

	o come persona comunque implicata nella violazione segnalata o divulgata pubblicamente.
Persone del medesimo contesto lavorativo del segnalante	Persone legate da una rete di relazioni sorte in ragione del fatto che esse operano, o hanno operato in passato, nel medesimo ambiente lavorativo del segnalante o denunciante, ad esempio colleghi, ex-colleghi, collaboratori <sup>2</sup> .
Registro delle Segnalazioni interne o Registro	Si intende l'archivio della Segnalazioni interne. Tale Registro è imm modificabile e tiene traccia, per cinque anni ai sensi di legge o per il diverso termine conforme alla normativa privacy, di tutte le Segnalazioni interne pervenute.
Segnalante (o <i>whistleblower</i> )	La persona fisica che effettua la segnalazione o la divulgazione pubblica di informazioni sulle violazioni acquisite nell'ambito del proprio contesto lavorativo.
Segnalazione interna	Comunicazione del Segnalante, tutelata dalle norme del D.Lgs. n. 24/2023, avente ad oggetto le Informazioni sulle Violazioni resa attraverso il Canale di segnalazione istituito da Oleotecnica.  <u>La Segnalazione non può avere ad oggetto la comunicazione di ritorsioni subite dal Segnalante che devono, invece, essere trasmesse esclusivamente ad A.N.AC.</u>
Segnalazione esclusa (dalle tutele <i>whistleblowing</i> di cui al D.Lgs. n. 24/2023) - C.d. "segnalazione ordinaria"	Segnalazione Interna che ha ad oggetto contestazioni, rivendicazioni o richieste legate ad un interesse di carattere personale della persona segnalante o della persona che ha sporto una denuncia all'Autorità giudiziaria, che attengono esclusivamente ai propri rapporti individuali di lavoro, ovvero inerenti ai propri 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 lesione dell'interesse pubblico o dell'integrità dell'ente privato).  Tali segnalazioni sono, di norma, archiviate.  Altre segnalazioni escluse dalle tutele ex D.Lgs. n. 24/2023, ma meritevoli di attenzione e gestione (es.: segnalazioni di fatti lesivi di principi o

<sup>2</sup> V. art. 3, comma 5, lett. b), D.Lgs. n. 24/2023.

	<b>DISPOSIZIONE IN MATERIA DI WHISTLEBLOWING (D.LGS. N. 24/2023)</b>	<b>X</b> <b>DISPOSIZIONE</b>	
		<b>PROCEDURA</b>	
		N. E DATA DELLA VERSIONE	<b>1.0 DEL 05/12/2023</b>
		PAGINA N°	<b>8 di 26</b>

	prescrizioni contenute, ad esempio, nel Codice Etico o nel/i regolamento/i aziendale/i) sono trattate, dalla Direzione aziendale, come <b>“segnalazioni ordinarie”</b> ; le stesse, quindi, non sono gestite dall’Organismo <i>whistleblowing</i> , ma dalla Direzione aziendale, con coinvolgimento delle Funzioni interessate e direttive specifiche.
Segnalazione esterna	Comunicazione del Segnalante avente ad oggetto le Informazioni sulle Violazioni, resa attraverso il canale di segnalazione esterno istituito e gestito da A.N.AC. a norma dell’art. 7, D.Lgs. 24/2023.
Segnalazioni	Segnalazioni interne e/o esterne
Società	Oleotecnica S.p.a.
Violazioni (oggetto di segnalazione, denuncia o divulgazione pubblica)	<b>In linea generale, il D.Lgs. n. 24/2023 prevede la possibilità di segnalare:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Violazioni, compresi i fondati sospetti, di normative nazionali e dell’Unione europea che ledono l’interesse pubblico o l’integrità dell’amministrazione pubblica o dell’ente privato commesse nell’ambito dell’organizzazione dell’ente con cui il segnalante o denunciante intrattiene uno dei rapporti giuridici qualificati considerati dal legislatore<sup>3</sup>.</b></li> </ul>

<sup>3</sup> In linea generale, tali violazioni sono le seguenti:

- Violazioni del diritto nazionale e del diritto dell’UE:
  - a. illeciti amministrativi;
  - b. illeciti contabili;
  - c. illeciti civili;
  - d. illeciti penali;
  - e. **condotte illecite rilevanti ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001;**
  - f. **violazioni del Modello 231 adottato dalla Società;**
  - g. illeciti che rientrano nell’ambito di applicazione degli atti dell’Unione europea o nazionali relativi ai seguenti settori: appalti pubblici; servizi, prodotti e mercati finanziari e 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;
  - h. atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell’Unione europea, come individuati nei regolamenti, direttive, decisioni, raccomandazioni e pareri dell’UE;
  - i. atti od omissioni riguardanti il mercato interno, che compromettono la libera circolazione delle merci, delle persone, dei servizi e dei capitali (sono ricomprese le violazioni delle norme dell’UE in materia di concorrenza e di

	DISPOSIZIONE IN MATERIA DI WHISTLEBLOWING (D.LGS. N. 24/2023)	X	DISPOSIZIONE
			PROCEDURA
		N. E DATA DELLA VERSIONE	1.0 DEL 05/12/2023
		PAGINA N°	9 di 26

	<p>Le informazioni sulle violazioni possono riguardare anche le <b>violazioni non ancora commesse</b> che il <i>whistleblower</i>, ragionevolmente, ritiene potrebbero esserlo sulla base di elementi concreti. Tali elementi possono essere anche <b>irregolarità e anomalie (indici sintomatici)</b> che il segnalante ritiene possano dar luogo ad una delle <b>violazioni previste dal D.Lgs. n. 24/2023</b>.</p> <p><b>Oleotecnica rientra nella categoria dei soggetti che hanno impiegato, nell'ultimo anno, una media di lavoratori subordinati inferiore a 50<sup>4</sup> ed è dotata di un Modello 231; conseguentemente, le segnalazioni oggetto di tutela ai sensi del D.Lgs. n. 24/2023 (segnalabili esclusivamente tramite il canale interno, di cui al par. 6 della presente Disposizione) possono riguardare:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>condotte illecite rilevanti ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001;</b></li> <li>• <b>violazioni del Modello 231 adottato dalla Società.</b></li> </ul>
--	--

#### 4 Destinatari delle tutele

La presente Disposizione è applicata da Oleotecnica ed è destinata a tutelare, in particolare, i Segnalanti che rientrano tra le seguenti categorie:

- i. **lavoratori subordinati**, ivi compresi i lavoratori con rapporto di lavoro a tempo parziale, intermittente, a tempo determinato, di somministrazione, di apprendistato, di lavoro accessorio (ex D.Lgs. 81/2015) ed i lavoratori che svolgono prestazioni occasionali (il cui rapporto di lavoro è disciplinato dall'art. 54-bis, D.L. 50/2017, conv. con mm.ii. dalla L. 96/2017);
- ii. **lavoratori autonomi** ex art. 2222 e ss. c.c., che svolgono la propria attività lavorativa presso la Società ovvero titolari di un rapporto di collaborazione che si concreti in una prestazione di opera continuativa e coordinata, prevalentemente personale, anche se non a carattere subordinato (art. 409, n. 3, c.p.c.) ovvero collaboratori ex art. 2, D.Lgs. n. 81/2015 che si concretino in prestazioni di lavoro esclusivamente personali e continuative, le cui modalità di esecuzione siano organizzate dal committente;

---

aiuti di Stato, di imposta sulle società e i meccanismi il cui fine è ottenere un vantaggio fiscale che vanifica l'oggetto o la finalità della normativa applicabile in materia di imposta sulle società;

j. atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni di cui agli atti dell'Unione europea.

<sup>4</sup> Si è fatto riferimento alla media annua dei lavoratori impiegati al 31 dicembre 2022; tale requisito viene rivisto annualmente.

	<b>DISPOSIZIONE IN MATERIA DI WHISTLEBLOWING (D.LGS. N. 24/2023)</b>	<b>X</b>	<b>DISPOSIZIONE</b>
			<b>PROCEDURA</b>
		N. E DATA DELLA VERSIONE	<b>1.0 DEL 05/12/2023</b>
		PAGINA N°	<b>10 di 26</b>

- iii. **liberi professionisti e consulenti** che prestano la propria attività presso la Società e che potrebbero trovarsi in una posizione privilegiata per segnalare le Violazioni di cui sono testimoni;
- iv. **volontari e tirocinanti**, retribuiti e non retribuiti;
- v. **azionisti**, persone fisiche che detengono azioni nella Società e che siano venuti a conoscenza delle Violazioni nell'esercizio dei relativi diritti;
- vi. **persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza** presso la Società, anche qualora tali funzioni siano esercitate in via di mero fatto (tra questi: componenti del Consiglio di amministrazione; componenti del Collegio sindacale; membro monocratico dell'Organismo di Vigilanza);
- vii. **lavoratori o collaboratori che svolgono la propria attività lavorativa presso soggetti del settore privato** che forniscono a Oleotecnica beni o servizi o che realizzano opere in favore della Società, ma che di fatto rientrano nelle tipologie sopra indicate.

Per tutti i suddetti soggetti, le tutele si applicano altresì qualora la Segnalazione avvenga prima della costituzione ovvero dopo lo scioglimento del rapporto contrattuale purché le informazioni siano state raccolte durante le fasi precontrattuali e/o di selezione, durante il periodo di prova ovvero nel corso del rapporto stesso.

Le tutele previste dalla presente Disposizione trovano applicazione – oltre che per chi segnala – anche nei confronti (c.d. **“soggetti assimilati al segnalante”**):

- viii. del **facilitatore**, inteso quale persona fisica che opera nel medesimo contesto lavorativo del Segnalante al quale abbia fornito assistenza, in maniera riservata, nel processo di segnalazione (es.: collega dell'ufficio del segnalante o di un altro ufficio che lo assiste in via riservata nel processo di segnalazione);
- ix. delle **persone del medesimo contesto lavorativo** del Segnalante e legate allo stesso da relazioni sorte in ragione del fatto che esse operano o hanno operato nel medesimo ambiente lavorativo (es. colleghi, ex colleghi, collaboratori, ecc.), purché **legate da una stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado**;
- x. dei **colleghi di lavoro del segnalante, denunciante o di chi effettua una divulgazione pubblica, che lavorano nel medesimo contesto lavorativo o che hanno con detta persona un rapporto abituale e corrente** (es.: di amicizia) con la stessa;
- xi. degli **enti di proprietà – in via esclusiva o in compartecipazione maggioritaria di terzi – del Segnalante, denunciante o di chi effettua una divulgazione pubblica** (es.: persone giuridiche di cui il segnalante è proprietario, per cui lavora o a cui è altrimenti connesso in un contesto lavorativo).

	<b>DISPOSIZIONE IN MATERIA DI WHISTLEBLOWING (D.LGS. N. 24/2023)</b>	<b>X</b>	<b>DISPOSIZIONE</b>
			<b>PROCEDURA</b>
		N. E DATA DELLA VERSIONE	<b>1.0 DEL 05/12/2023</b>
		PAGINA N°	<b>11 di 26</b>

Le tutele accordate dalla presente procedura si applicano, altresì, al **Segnalante anonimo la cui identità venga successivamente appresa e che abbia subito ritorsioni**<sup>5</sup>.

## 5 Le Segnalazioni

### 5.1 Contenuto delle Segnalazioni

Le segnalazioni devono riferirsi alle violazioni considerate dal D.Lgs. n. 24/2023 (v. voce “Violazioni” inserita nella Tabella di cui al precedente par. 3), rilevanti in relazione alla categoria di soggetti nella quale rientra Oleotecnica (v. sopra).

Le Segnalazioni – che devono essere effettuate in buona fede e non devono essere rivolte a denunciare situazioni di natura esclusivamente personale – possono essere prese in considerazione solo se corroborate da **circostanze concrete** ovvero indizi precisi e concordanti, al fine di permettere all’Organismo Whistleblowing di effettuare le dovute verifiche. Non sono sufficienti, invece, i meri sospetti o le c.d. “*voci di corridoio*”.

Un indizio è da considerarsi “preciso” quando non è suscettibile di diverse interpretazioni, mentre è “concordante” nel senso che ci debbano essere più indizi che confluiscono nella medesima direzione.

Quanto al **contenuto**, le segnalazioni devono essere il più possibile **circostanziate**, al fine di consentire la valutazione dei fatti da parte dei soggetti competenti a ricevere e gestire le segnalazioni.

**La Segnalazione deve, quindi, almeno indicare (v. Modulo allegato):**

- i **dati identificativi** della persona segnalante (nome, cognome, luogo e data di nascita), nonché un recapito a cui comunicare i successivi aggiornamenti;
- la **descrizione del fatto e delle sue circostanze**, di tempo e di luogo (descrizione dei fatti oggetto della segnalazione, specificando i dettagli relativi alle notizie circostanziali e, ove presenti, anche le modalità con cui si è venuto a conoscenza dei fatti oggetto della segnalazione);

<sup>5</sup> Come esempi di “ritorsione” nei confronti delle persone giuridiche, si pensi all’annullamento della fornitura di servizi, all’inserimento in una *black list* o al boicottaggio. Atro esempio: situazione in cui il dipendente di un’impresa che effettua un servizio di fornitura per la Società segnali o denunci una violazione avvenuta in quest’ultimo. Anche in tal caso, la ritorsione potrebbe essere attuata non nei confronti del segnalante o denunciante, ma nei confronti dell’impresa in cui questo opera, mediante, ad esempio, l’interruzione anticipata del contratto di fornitura.

	<b>DISPOSIZIONE IN MATERIA DI WHISTLEBLOWING (D.LGS. N. 24/2023)</b>	<b>X</b>	<b>DISPOSIZIONE</b>
			<b>PROCEDURA</b>
		N. E DATA DELLA VERSIONE	<b>1.0 DEL 05/12/2023</b>
		PAGINA N°	<b>12 di 26</b>

- le **generalità** o altri elementi che consentano di identificare il soggetto cui attribuire i fatti segnalati.

È utile anche che alla segnalazione vengano **allegati documenti** che possano fornire elementi di fondatezza dei fatti oggetto di segnalazione nonché l'indicazione di altri soggetti potenzialmente a conoscenza dei fatti.

È utile, poi, che il segnalante indichi espressamente di voler beneficiare delle **tutele in materia whistleblowing** (ad es. inserendo la dicitura "riservata al gestore della segnalazione"), soprattutto al fine di gestire correttamente l'eventuale invio, per errore, della segnalazione a un soggetto diverso dal gestore.

Perché operino le tutele accordate al Segnalante, è sufficiente che lo stesso avesse, al momento della Segnalazione interna (così come della Segnalazione esterna, della Divulgazione Pubblica e della Denuncia all'Autorità), una **convinzione ragionevole** che le Informazioni sulla Violazione segnalata fossero veritiere e rientranti nell'ambito oggettivo di applicazione della presente Disposizione.

Le tutele accordate al Segnalante **non operano**, invece, allorché la Segnalazione Interna abbia ad oggetto contestazioni, rivendicazioni o richieste legate ad un interesse di carattere personale della persona segnalante o della persona che ha sporto una denuncia all'Autorità giudiziaria, che attengono esclusivamente ai propri rapporti individuali di lavoro o di impiego pubblico, ovvero inerenti ai propri rapporti di lavoro o di impiego pubblico 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 lesione dell'interesse pubblico o dell'integrità dell'ente privato o dell'amministrazione pubblica).

Le suddette segnalazioni escluse (es.: segnalazioni di fatti lesivi di principi o prescrizioni contenute, a esempio, nel Codice Etico o nel/i regolamento/i aziendale/i) sono trattate, dalla Direzione aziendale, come "**segnalazioni ordinarie**".

## 5.2 Ambito oggettivo e soggettivo delle Segnalazioni in ambito privato

Con specifico riferimento al settore privato, il D.Lgs. 24/2023 differenzia in modo dettagliato l'ambito di applicazione soggettiva e oggettiva della disciplina, dettagliando l'oggetto delle Segnalazioni, delle Divulgazioni Pubbliche e delle Denunce alle Autorità meritevoli di tutela ai sensi del Decreto medesimo e, dunque, della presente Disposizione Whistleblowing, a seconda delle caratteristiche proprie del soggetto privato coinvolto.

L'Organismo *Whistleblowing* dovrà, in particolare, valutare ogni Segnalazione Interna al fine di verificare se i fatti contestati rientrino nel campo di applicazione della presente Disposizione e quali

	<b>DISPOSIZIONE IN MATERIA DI WHISTLEBLOWING (D.LGS. N. 24/2023)</b>	X	<b>DISPOSIZIONE</b>
			<b>PROCEDURA</b>
		N. E DATA DELLA VERSIONE	<b>1.0 DEL 05/12/2023</b>
		PAGINA N°	<b>13 di 26</b>

tutele siano accordate al Segnalante dalla normativa vigente. Infatti, le tutele e le misure di supporto di maggior vantaggio riconosciute dal D.Lgs. 24/2023 trovano applicazione con riguardo alle materie in esso richiamate e, in linea generale, a fronte di segnalazioni aventi ad oggetto comportamenti, atti od omissioni che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato e che consistono in **(per l'oggetto delle segnalazioni rilevanti per Oleotecnica ed i canali di segnalazione, v. anche succ. par. 5.3)**:

- a. illeciti amministrativi, contabili, civili o penali;
- b. **condotte illecite rilevanti ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001, o violazioni del Modello 231 adottato dalla Società (v. succ. par. 5.3, cit.);**
- c. illeciti che rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione europea o nazionali relativi ai seguenti settori: appalti pubblici; servizi, prodotti e mercati finanziari e 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 (per maggiori approfondimenti si rinvia alla consultazione dell'allegato al D.Lgs. 24/2023);
- d. atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione europea;
- e. atti od omissioni riguardanti il mercato interno;
- f. atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni di cui agli atti dell'Unione.

Sono, invece, escluse dal campo di applicazione del D.Lgs. 24/2023, le segnalazioni di violazioni già disciplinate nelle direttive e nei regolamenti dell'Unione Europea e nelle disposizioni attuative dell'ordinamento italiano che già garantiscono apposite procedure di segnalazione.

Sono, altresì, escluse dall'ambito di applicazione della disciplina di cui al D.Lgs. n. 24/2023, le segnalazioni:

- in **materia di sicurezza e difesa nazionale**;
- relative a **violazioni già regolamentate** in via obbligatoria in alcuni settori speciali, alle quali continua dunque ad applicarsi la disciplina di segnalazione *ad hoc* (servizi finanziari, prevenzione riciclaggio, terrorismo, sicurezza nei trasporti, tutela dell'ambiente).

### 5.3 Canali di segnalazione

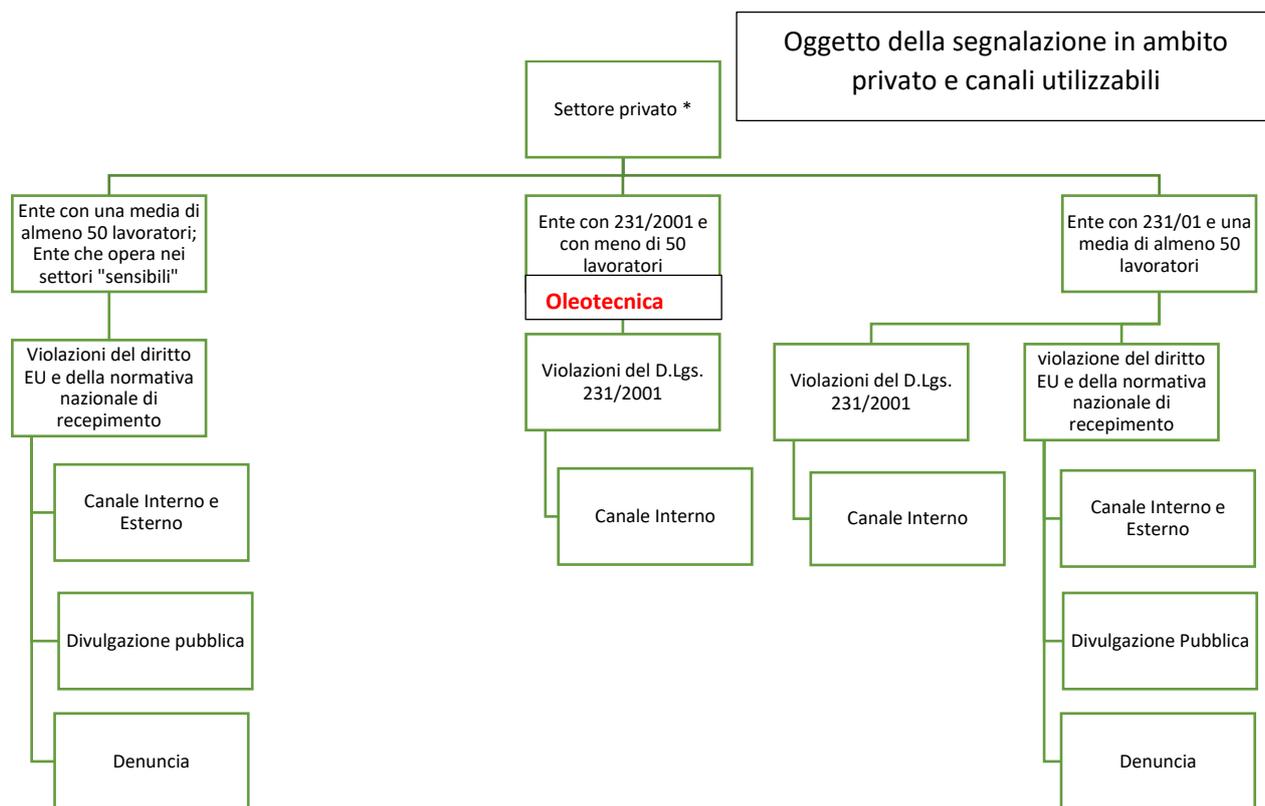
Il Decreto disciplina i **canali** e le **modalità** per effettuare una segnalazione. In particolare, quanto ai canali, si distinguono **tre fattispecie**:

	<b>DISPOSIZIONE IN MATERIA DI WHISTLEBLOWING (D.LGS. N. 24/2023)</b>	<b>X</b>	<b>DISPOSIZIONE</b>
			<b>PROCEDURA</b>
		N. E DATA DELLA VERSIONE	<b>1.0 DEL 05/12/2023</b>
		PAGINA N°	<b>14 di 26</b>

1. la segnalazione attraverso un **canale interno** all'ente;
2. la segnalazione mediante un **canale esterno** all'ente, istituito e gestito dall'A.N.AC.;
3. la **divulgazione pubblica**.

Resta ferma, in ogni caso, la possibilità di effettuare **denunce all'Autorità giudiziaria e contabile**, nei casi di loro competenza.

Al fine di consentire una più facile comprensione dei limiti e delle condizioni imposte dal Legislatore, si riporta a seguire uno schema riassuntivo di ciò che i soggetti del settore privato possono segnalare e con quali canali.



\* Tabella estratta dal Capitolo 3.5, Parte Prima delle Linee Guida A.N.AC.

Con riferimento alle **tipologie** e alle **modalità** per effettuare le segnalazioni, la disciplina cambia in base alle **dimensioni** e alla **natura, pubblica o privata**, del soggetto di appartenenza del segnalante.

Nel **settore privato** operano diversi regimi. In particolare, negli enti privati che:

	<b>DISPOSIZIONE IN MATERIA DI WHISTLEBLOWING (D.LGS. N. 24/2023)</b>	<b>X</b>	<b>DISPOSIZIONE</b>
			<b>PROCEDURA</b>
		N. E DATA DELLA VERSIONE	<b>1.0 DEL 05/12/2023</b>
		PAGINA N°	<b>15 di 26</b>

- A) non hanno raggiunto la media di 50 lavoratori e hanno adottato il Modello 231**, le segnalazioni possono riguardare solo condotte illecite rilevanti per la disciplina 231 o violazioni del Modello 231 ed essere effettuate unicamente attraverso il canale interno;
- B) hanno impiegato la media di almeno 50 lavoratori e hanno adottato il Modello 231**, le segnalazioni possono:
- avere a oggetto condotte illecite o violazione del Modello Organizzativo 231 ed essere effettuate solo attraverso canale interno;
  - avere a oggetto violazioni del diritto UE ed essere effettuate attraverso canale interno, esterno, divulgazione pubblica o denuncia;
- C) hanno impiegato la media almeno di 50 lavoratori e non hanno il Modello Organizzativo 231** oppure rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione di cui alle parti I.B e II dell'Allegato (servizi, prodotti e mercati finanziari, prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo, nonché sicurezza dei trasporti e tutela dell'ambiente) anche se non hanno raggiunto la media di 50 lavoratori subordinati, le segnalazioni possono riguardare violazioni del diritto UE ed essere effettuate attraverso canale interno, esterno, divulgazione pubblica o denuncia.

**Oleotecnica rientra nella categoria di soggetti di cui alla precedente lettera A.**

**Pertanto, le segnalazioni possono riguardare solo:**

- **condotte illecite rilevanti per la disciplina 231;**
- **violazioni del Modello 231;**

**ed essere effettuate unicamente attraverso il canale interno (v. succ. par. 6).**

## **6. Canale interno – Modello 231**

Ai sensi dell'art. 4, D.Lgs. n. 24/2023, Oleotecnica ha attivato un canale di segnalazione interno adeguato, che presenta i requisiti richiesti dalla normativa.

Inoltre, all'interno del Modello 231 della Società (e, in particolare, all'interno del Codice Etico, costituente componente del citato Modello) si prevedono: (i) canali di segnalazione interna conformi al D.Lgs. n. 24/2023; (ii) specifici divieti di ritorsione; (iii) specifiche misure disciplinari nel caso di violazioni di tali divieti.

Gli strumenti implementati per l'istituzione del canale interno sono i seguenti:

- in **forma scritta** (analogica – v. succ. par. 6.1);

	DISPOSIZIONE IN MATERIA DI WHISTLEBLOWING (D.LGS. N. 24/2023)	X	DISPOSIZIONE
			PROCEDURA
		N. E DATA DELLA VERSIONE	1.0 DEL 05/12/2023
		PAGINA N°	16 di 26

- in **forma orale** (v. succ. par. 6.2).

La scelta tra l'utilizzo di una delle due suddette forme è a discrezione del Segnalante.

Su richiesta del Segnalante, la comunicazione della Violazione può anche avvenire con **incontro diretto** con il gestore della segnalazione (Organismo *Whistleblowing*): v. succ. par. 6.3; per l'ipotesi di conflitto di interessi, v. succ. par. 7.

Nell'implementare i canali di segnalazione, Oleotecnica ha interessato, a titolo meramente informativo, la rappresentanza dei lavoratori aziendale.

### 6.1 Segnalazione in forma scritta

Quantomeno in fase di prima applicazione, Oleotecnica ha deciso di utilizzare la modalità analogico/cartacea.

Le Segnalazioni Interne possono essere inoltrate, quindi, in forma scritta, a **mezzo raccomandata postale** indirizzata a:

***OLEOTECNICA SPA (RISERVATA ALL'ATTENZIONE DELL'ORGANISMO WHISTLEBLOWING)***  
***via Leonardo da Vinci, 7***  
***20054 Segrate (MI)***

**Per l'ipotesi di conflitto di interessi, si rinvia al successivo paragrafo 7.**

All'interno della **busta esterna**, recante l'indirizzo come sopra riportato, devono essere **inserite due buste chiuse**:

- nella **prima** saranno inseriti i dati identificativi del segnalante, unitamente a una copia del relativo documento di identità;
- nella **seconda** sarà inserita la vera e propria segnalazione, corredata da eventuali documenti.

**Per facilitare i Segnalanti, è stato predisposto un *fac-simile* di Segnalazione (v. Modulo allegato), scaricabile dal sito *web* aziendale, e sono rese pubbliche (sempre sul sito *web* aziendale), le modalità di gestione del Canale interno whistleblowing.**

### 6.2 Segnalazione in forma orale

La Segnalazione può anche essere presentata in forma orale, attraverso linee telefoniche dedicate/ sistemi di messaggistica vocale.

In particolare, tale modalità è messa a disposizione chiamando il seguente numero telefonico della Società: +39 02 9713 5640

	<b>DISPOSIZIONE IN MATERIA DI WHISTLEBLOWING (D.LGS. N. 24/2023)</b>	X	<b>DISPOSIZIONE</b>
			<b>PROCEDURA</b>
		N. E DATA DELLA VERSIONE	<b>1.0 DEL 05/12/2023</b>
		PAGINA N°	<b>17 di 26</b>

### 6.3 Segnalazione con incontro diretto con l'Organismo *Whistleblowing*

Il Segnalante può anche chiedere un incontro diretto con l'Organismo *Whistleblowing*.

Tale richiesta può essere inoltrata con una delle seguenti modalità:

- per iscritto, inviando la richiesta con raccomandata postale recante l'indirizzo richiamato al precedente par. 6.1 (inserendo tale richiesta nella busta interna riferita alla segnalazione);
- oralmente, attraverso lo strumento di cui al precedente par. 6.2;
- con invio di richiesta all'indirizzo personale di posta elettronica dell'Organismo *Whistleblowing* (indirizzo e-mail del membro dell'Organismo di Vigilanza monocratico della Società, dott. Fabrizio De Simone: [fabrizio.desimone@studiofdesimone.com](mailto:fabrizio.desimone@studiofdesimone.com)).

### 7. Organismo *Whistleblowing* – Conflitto di interessi

La gestione delle Segnalazioni pervenute ai sensi della presente Disposizione è affidata all'Organismo di Vigilanza (cui, quindi, viene anche affidato il ruolo di "Organismo *Whistleblowing*"), in modo da assicurare la necessaria imparzialità e indipendenza nella gestione delle segnalazioni.

Tale scelta è stata effettuata considerando il fatto che l'Organismo di Vigilanza:

- già possiede i requisiti richiesti dalla disciplina whistleblowing e che, come previsto anche dal D.Lgs. n. 24/2023, tale disciplina è parte integrante del Modello 231, sulla cui osservanza l'OdV è chiamato a vigilare;
- l'OdV, peraltro, alla luce dei suoi requisiti, risulta anche soggetto idoneo a garantire un livello adeguato di tutela della riservatezza, dell'identità del *whistleblower* e del contenuto delle segnalazioni.

L'Organismo *Whistleblowing* è incaricato – come da formale delibera assunta dal Consiglio di amministrazione di Oleotecnica – della gestione del Canale di Segnalazione interno e, dunque, delle seguenti attività:

- i. inviare al Segnalante un **Avviso di Ricevimento** della Segnalazione **entro 7 giorni** dalla data di ricezione;
- ii. registrare le Segnalazioni Interne ricevute per posta ordinaria nel Registro delle Segnalazioni Interne (tenuto in formato cartaceo ed elettronico);
- iii. mantenere le interlocuzioni con il Segnalante richiedendo, ove ritenuto necessario, integrazioni;
- iv. dare diligente **seguito** alle Segnalazioni ricevute;
- v. fornire **riscontro** al Segnalante **entro 3 mesi** dalla data di Avviso di Ricevimento o, in mancanza, dalla scadenza del termine di 7 giorni dalla presentazione della Segnalazione;

	<b>DISPOSIZIONE IN MATERIA DI WHISTLEBLOWING (D.LGS. N. 24/2023)</b>	<b>X</b>	<b>DISPOSIZIONE</b>
			<b>PROCEDURA</b>
		N. E DATA DELLA VERSIONE	<b>1.0 DEL 05/12/2023</b>
		PAGINA N°	<b>18 di 26</b>

- vi. in caso di fondatezza della Segnalazione Interna, rivolgersi agli Organi interni ovvero alle Autorità esterne competenti, affinché accertino le responsabilità individuali emerse, qualunque natura esse abbiano;
- vii. trasmettere ad A.N.AC. le Segnalazioni su ritorsioni subite dal Segnalante ed erroneamente ricevute, garantendo la riservatezza dell'identità del Segnalante ed avvisando lo stesso della trasmissione all'Autorità competente;
- viii. curare che siano messe a disposizione dei potenziali Segnalanti informazioni chiare sul Canale di Segnalazione, sulle procedure e sui presupposti per effettuare le Segnalazioni, interne ed esterne;
- ix. curare la formazione degli appartenenti all'organizzazione della Società.

Per lo svolgimento delle attività a esso affidate, il gestore delle segnalazioni può avvalersi di altri soggetti, interni all'ente o esterni, di cui risulti necessario avvalersi per la gestione della segnalazione. A tal fine, Oleotecnica si riserva di procedere autonomamente e, di volta in volta, alle conseguenti designazioni privacy.

In caso di **conflitto di interessi** (ipotesi che ricorre quanto il gestore della segnalazione coincide con il Segnalante, con il Segnalato o sia, comunque, una persona coinvolta o interessata dalla segnalazione):

- ferme le modalità precisate al precedente paragrafo 6.1, la segnalazione scritta deve essere indirizzata a:

***OLEOTECNICA SPA (RISERVATA ALL'ATTENZIONE DEL PRESIDENTE DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE)***

***via Leonardo da Vinci, 7***

***20054 Segrate (MI)***

- il Segnalante potrà richiedere un contatto diretto con il Presidente del Consiglio di amministrazione della Società;
- per la gestione della segnalazione, il destinatario potrà avvalersi di soggetti interni e/o esterni, in ogni caso assicurando una gestione efficace, indipendente e autonoma, sempre nel rispetto dell'obbligo di riservatezza previsto dalla disciplina ex D.Lgs. n. 24/2023.

L'Organismo *Whistleblowing* provvederà, in ogni caso:

- i. a tenere informato il Presidente del Consiglio di amministrazione, o un suo delegato, e il Collegio sindacale delle segnalazioni pervenute, al fine di mappare e valutare eventuali responsabilità penali, amministrative e civili e/o risvolti reputazionali che possano impattare la Società;

	<b>DISPOSIZIONE IN MATERIA DI WHISTLEBLOWING (D.LGS. N. 24/2023)</b>	<b>X</b>	<b>DISPOSIZIONE</b>
			<b>PROCEDURA</b>
		N. E DATA DELLA VERSIONE	<b>1.0 DEL 05/12/2023</b>
		PAGINA N°	<b>19 di 26</b>

- ii. a dare tempestiva notizia al Collegio sindacale di ogni Segnalazione rilevante in materia di illeciti civili, amministrativi o penali;

fatti i salvi i casi in cui tali comunicazioni possano pregiudicare le attività di indagine e lo scopo della Segnalazione interna stessa.

All'Organismo *Whistleblowing* sono attribuiti tutti i poteri già a esso attribuiti quale Organismo di Vigilanza.

Allo stesso è assegnato un adeguato *budget* annuale, che potrà essere utilizzato per la gestione delle Segnalazioni (spese per consulenti, ecc.).

L'Organismo *Whistleblowing* è tenuto ad assicurare la riservatezza dei Segnalanti e del contenuto delle Segnalazioni, fatte salve le esigenze di svolgimento delle necessarie attività istruttorie.

## 8. Modalità di invio e gestione della Segnalazione Interna

### 8.1 Invio della Segnalazione Interna

Per i canali di segnalazione interna si rinvia ai precedenti paragrafi 6.1, 6.2 e 6.3.

Per una più efficace garanzia della riservatezza del Segnalante, le informative e/o comunicazioni con il Segnalante saranno inoltrate al recapito di posta elettronica da quest'ultimo comunicato, con utilizzo di modalità che garantiscano la riservatezza del Segnalante.

### 8.2 Ricezione della Segnalazione Interna: adempimenti conseguenti

... (*omissis*) ...

Nel caso di utilizzo del **canale di segnalazione orale a incontro diretto** (v. prec. par. 6.3):

- il gestore della segnalazione fissa un incontro con il segnalante entro un termine massimo di 15 giorni);
- l'incontro deve svolgersi in un luogo adatto a garantire la riservatezza del segnalante (a es.: fuori dei locali aziendali);
- previo consenso del segnalante, si procede alla registrazione della segnalazione, attraverso dispositivi idonei alla conservazione e all'ascolto;
- qualora non si proceda a detta registrazione, deve essere stilato un apposito verbale, sottoscritto dal segnalante (che ne riceve copia) e dal gestore della segnalazione.

**Entro sette giorni** dalla ricezione della Segnalazione Interna, l'Organismo *Whistleblowing* invia un Avviso di Ricevimento al Segnalante, senza operare alcuna valutazione dei contenuti della stessa. A tal fine, viene utilizzato il recapito indicato dal segnalante; in mancanza di un recapito, ove risulti

	<b>DISPOSIZIONE IN MATERIA DI WHISTLEBLOWING (D.LGS. N. 24/2023)</b>	<b>X</b>	<b>DISPOSIZIONE</b>
			<b>PROCEDURA</b>
		N. E DATA DELLA VERSIONE	<b>1.0 DEL 05/12/2023</b>
		PAGINA N°	<b>20 di 26</b>

impossibile gestire la segnalazione, la stessa può essere qualificata, e quindi trattata, come “ordinaria”. Di tale decisione deve essere lasciata traccia scritta.

In caso di **indisponibilità temporanea del gestore della segnalazione**, Oleotecnica ne dà avviso al personale interno (con idonee comunicazioni, ad es.: utilizzando le bacheche aziendali, e-mail) e ai soggetti esterni (con comunicazione pubblicata sul sito web aziendale).

... (omissis) ...

Nel caso si riceva una **segnalazione anonima**, il gestore valuta la stessa in relazione alla sussistenza, o meno, di elementi per i quali la stessa possa essere ritenuta puntuale, circostanziata e/o supportata da idonea documentazione; in caso di valutazione positiva, tale segnalazione viene trattata come “segnalazione ordinaria”.

### **8.3 Valutazione della Segnalazione e relativa istruttoria**

... (omissis) ...

### **8.4 Istruttoria ed esito degli accertamenti**

... (omissis) ...

### **8.5 Riscontro al segnalante**

Il gestore della segnalazione fornisce un **riscontro al segnalante entro tre mesi dalla data di avviso di ricevimento della segnalazione o – in mancanza di tale avviso – entro tre mesi dalla data di scadenza del termine di sette giorni per tale avviso**.

Ciò non implica che l’istruttoria e accertamento (v. prec. par. 8.4) debba concludersi entro il termine di tre mesi appena menzionato.

Pertanto, il riscontro può essere anche interlocutorio, ove sia richiesto un termine maggiore per il completamento delle verifiche, analisi e valutazioni.

Ciò precisato, il riscontro in argomento può essere rappresentato:

- dall’avvenuta archiviazione (con motivazione delle ragioni);
- dall’avvenuto accertamento della fondatezza della segnalazione, con conseguente trasmissione della segnalazione e degli esiti dell’istruttoria agli Organi/Funzioni competenti;
- dall’attività svolta fino a quel preciso momento e/o l’attività che si intende svolgere.

In quest’ultimo caso, al primo riscontro farà seguito un’apposita comunicazione circa l’esito finale dell’istruttoria/accertamento.

	<b>DISPOSIZIONE IN MATERIA DI WHISTLEBLOWING (D.LGS. N. 24/2023)</b>	X	<b>DISPOSIZIONE</b>
			<b>PROCEDURA</b>
		N. E DATA DELLA VERSIONE	<b>1.0 DEL 05/12/2023</b>
		PAGINA N°	<b>21 di 26</b>

## 9. Le Segnalazioni Esterne – La divulgazione pubblica

... (omissis) ...

## 10. Le tutele e le misure di sostegno

A vantaggio del Segnalante, di colui che effettua una Divulgazione Pubblica o una Denuncia all’Autorità ai sensi della presente Disposizione, oltre che di tutti i soggetti che, proprio in ragione del ruolo assunto nell’ambito del processo di segnalazione e/o del particolare rapporto che li lega al Segnalante, potrebbero essere destinatari di ritorsioni, opera un sistema di protezione che comprende:

- a. la tutela della riservatezza;
- b. la tutela da eventuali ritorsioni;
- c. le limitazioni della responsabilità (con riguardo ad alcune categorie di informazioni ed al ricorrere di precise condizioni).

Sono, inoltre, vietate rinunce e transazioni dei diritti e dei mezzi di segnalazione e di tutela in parola, qualora non sottoscritte in sede protetta (a es.: con accordi in sede giudiziale ovvero avanti alla Direzione Territoriale del Lavoro ovvero in sede sindacale ovvero avanti a colleghi di conciliazione o arbitrati irrituali).

### a. Tutela della riservatezza e dei dati personali del Segnalante

L'identità del Segnalante, del Segnalato e delle persone coinvolte o menzionate nella Segnalazione non può essere rivelata a persone diverse da quelle competenti a ricevere o a dare seguito alle segnalazioni, le quali ultime sono state a tal fine autorizzate ai sensi dell’art. 29, GDPR al trattamento dei dati personali e hanno ricevuto idonea formazione ai sensi della normativa sulla tutela dei dati personali.

La predetta tutela riguarda anche tutti gli elementi della segnalazione dai quali si possa ricavare, anche solo indirettamente, l’identificazione del Segnalante, del Segnalato e delle persone coinvolte o menzionate nella Segnalazione.

In ragione di quanto precede, l’identità del Segnalante non può essere rilevata neppure nel corso di un procedimento disciplinare la cui contestazione sia fondata, in tutto o in parte, sulla Segnalazione ovvero su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla Segnalazione, anche se conseguenti alla stessa. Qualora la conoscenza dell'identità del Segnalante sia, però, indispensabile per la difesa dell'incolpato, la Segnalazione sarà utilizzabile ai fini del procedimento disciplinare, purché si sia ottenuto il **consenso espresso** del Segnalante alla rivelazione della propria identità e sia stata fornita una comunicazione scritta delle **ragioni di tale rilevanza**. Quanto precede vale, altresì, nei

	<b>DISPOSIZIONE IN MATERIA DI WHISTLEBLOWING (D.LGS. N. 24/2023)</b>	<b>X</b>	<b>DISPOSIZIONE</b>
			<b>PROCEDURA</b>
		N. E DATA DELLA VERSIONE	<b>1.0 DEL 05/12/2023</b>
		PAGINA N°	<b>22 di 26</b>

procedimenti instaurati in seguito a segnalazioni interne o esterne laddove tale rivelazione sia indispensabile anche ai fini della difesa della persona coinvolta.

La riservatezza del Segnalante è garantita, altresì:

- a. quando la Segnalazione perviene a personale diverso da quello autorizzato e competente a gestire le Segnalazioni, al quale, comunque, le stesse vanno trasmesse senza ritardo;
- b. nel caso di segnalazioni - interne o esterne - effettuate in forma orale attraverso linee telefoniche o, in alternativa, sistemi di messaggistica vocale ovvero, su richiesta della persona Segnalante, mediante un incontro diretto con chi tratta la Segnalazione.

Ogni trattamento dei dati personali effettuato ai sensi della presente Disposizione è effettuato nel rispetto del GDPR. I dati personali che manifestamente non sono utili al trattamento di una specifica Segnalazione Interna non sono raccolti o, se raccolti accidentalmente, sono cancellati senza indugio.

Fermo quanto precede, il Segnalato e le persone coinvolte non possono esercitare – per il tempo e nei limiti in cui ciò costituisca una misura necessaria e proporzionata – i diritti di accesso ai dati personali, rettifica, cancellazione, limitazione, portabilità dei dati e opposizione al trattamento e di reclamo all’Autorità Garante per Protezione dei Dati Personali, qualora dal loro esercizio possa derivare un pregiudizio effettivo e concreto alla tutela della riservatezza dell’identità del Segnalante.

La violazione della riservatezza costituisce illecito disciplinare ai sensi del Sistema Sanzionatorio di cui al Modello 231. Il procedimento disciplinare e le sanzioni eventualmente conseguenti sono coerenti con le procedure aziendali in materia, nonché con le previsioni del CCNL di riferimento. Sono fatte salve ulteriori responsabilità previste dalla normativa vigente.

Le Segnalazioni interne 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. Un diverso termine di conservazione può essere adottato, con specifica motivazione, comunque con l’osservanza delle norme in materia di privacy.

#### **b. Divieto di atti ritorsivi**

Nei confronti del Segnalante e dei soggetti elencati ai romanini da *vi.* a *ix* del par. 4 che precede, è vietato qualsiasi comportamento, atto od omissione, anche solo tentato o minacciato, posto in essere in ragione della Segnalazione, della Denuncia all’Autorità Giudiziaria o della Divulgazione Pubblica e che provoca o può provocare agli stessi, in via diretta o indiretta, un danno ingiusto. A titolo esemplificativo e non esaustivo, si intendono per comportamenti ritorsivi:

- il licenziamento, la sospensione o misure equivalenti;
- la retrocessione di grado o la mancata promozione;

	<b>DISPOSIZIONE IN MATERIA DI WHISTLEBLOWING (D.LGS. N. 24/2023)</b>	<b>X</b>	<b>DISPOSIZIONE</b>
			<b>PROCEDURA</b>
		N. E DATA DELLA VERSIONE	<b>1.0 DEL 05/12/2023</b>
		PAGINA N°	<b>23 di 26</b>

- 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;
- 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.

La Società, coerentemente con le previsioni di cui alla Legge sul Whistleblowing, si riserva il diritto di adottare le opportune azioni disciplinari o sanzionatorie nei confronti di chiunque ponga in essere, o minacci di porre in essere, atti ritorsivi ai sensi della presente Disposizione, fatto salvo il diritto degli aventi causa di tutelarsi legalmente qualora siano state riscontrate in capo al Segnalante responsabilità di natura penale o civile legate alla falsità di quanto dichiarato o riportato.

Le tutele non sono garantite quando è accertata, anche con sentenza non definitiva di primo grado, la responsabilità penale del 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 aver segnalato e/o divulgato Informazioni false con dolo o colpa.

Resta inteso che la Società potrà intraprendere le più opportune **misure disciplinari** e/o legali a tutela dei propri diritti, beni e della propria immagine, nei confronti di chiunque, in mala fede, abbia effettuato Segnalazioni false, infondate od opportunistiche e/o al solo scopo di calunniare, diffamare o arrecare pregiudizio al Segnalato o ad altri soggetti citati nella Segnalazione. Costituisce, altresì, fonte di responsabilità, in sede disciplinare e nelle altre competenti sedi, ogni altra ipotesi di intenzionale strumentalizzazione dell'istituto del Whistleblowing.

	<b>DISPOSIZIONE IN MATERIA DI WHISTLEBLOWING (D.LGS. N. 24/2023)</b>	<b>X</b>	<b>DISPOSIZIONE</b>
			<b>PROCEDURA</b>
		N. E DATA DELLA VERSIONE	<b>1.0 DEL 05/12/2023</b>
		PAGINA N°	<b>24 di 26</b>

### **c. Limitazioni di responsabilità penale, civile, amministrativa o disciplinare del Segnalante per particolari categorie di informazioni**

È esclusa la responsabilità penale, civile, amministrativa o disciplinare per la violazione: *i)* dell'obbligo del segreto d'ufficio o professionale o scientifico e industriale<sup>6</sup>, *ii)* del dovere di fedeltà e lealtà ex art. 2105 c.c., *iii)* del diritto d'autore, *iv)* delle norme sulla protezione dei dati personali, così come in caso di *v)* offesa alla reputazione della persona coinvolta, allorché il Segnalante (così come colui che fa una Segnalazione esterna, una Divulgazione Pubblica ovvero una Denuncia all'Autorità):

- a. abbia fondati motivi per ritenere che la rivelazione o diffusione sia necessaria per svelare la Violazione;
- b. abbia rispettato le condizioni di cui alla presente Disposizione.

Le limitazioni di responsabilità non operano, invece, con riguardo alla normativa: *i)* sulle informazioni classificate, *ii)* sulla difesa nazionale e sull'ordine e sicurezza pubblica, *iii)* sul segreto professionale forense e medico, *iv)* sulla segretezza delle deliberazioni degli organi giurisdizionali e sulle disposizioni attinenti alla posizione giuridica di tali organi giudiziari e *v)* sulle consultazioni sindacali.

### **d. Tutele del Segnalato**

Nel rispetto del suo diritto di difesa, il Segnalato può essere sentito, dietro sua richiesta, mediante procedimento cartolare attraverso l'acquisizione di osservazioni scritte e documenti. Con l'eventuale avvio del procedimento, il Segnalato ha diritto di essere informato in merito alla Segnalazione che lo riguarda; tale diritto non opera, invece, nelle fasi che precedono il procedimento e, dunque, durante le fasi di verifica e di analisi della Segnalazione.

La presente Disposizione lascia impregiudicata la responsabilità penale e disciplinare del Segnalante nell'ipotesi di Segnalazioni caluniose o diffamatorie ai sensi del Codice penale e dell'art. 2043 del Codice civile.

Sono, altresì, fonte di responsabilità, in sede disciplinare e nelle altre competenti sedi, eventuali forme di abuso della presente Disposizione, quali segnalazioni manifestamente opportunistiche e/o effettuate al solo scopo di danneggiare il Segnalato o altri soggetti e, comunque, ogni altra ipotesi di utilizzo improprio o di intenzionale strumentalizzazione di quanto previsto e oggetto della presente Disposizione.

<sup>6</sup> Rispettivamente, artt. 326, 622, 623, c.p.

	<b>DISPOSIZIONE IN MATERIA DI WHISTLEBLOWING (D.LGS. N. 24/2023)</b>	X	<b>DISPOSIZIONE</b>
			<b>PROCEDURA</b>
		N. E DATA DELLA VERSIONE	<b>1.0 DEL 05/12/2023</b>
		PAGINA N°	<b>25 di 26</b>

## 11. Trattamento dei dati personali

La ricezione e gestione delle segnalazioni determina, in capo alla Società, il trattamento dei dati personali delle persone a vario titolo coinvolte nei fatti segnalati.

Pertanto, Oleotecnica presta particolare attenzione al rispetto della disciplina sulla protezione dei dati personali (Regolamento UE n. 679/2016, c.d. GDPR, e D.Lgs. n. 196/2003, c.d. Codice privacy).

I dati trattati possono essere di natura comune, di natura particolare (a es.: c.d. “dati sensibili”) e giudiziari (es.: condanne penali, indagini e reati penali); essi possono essere contenuti nella segnalazione e negli atti e documenti a essa allegati; essi possono essere relativi a tutte le persone fisiche – identificate o identificabili – a vario titolo coinvolte nelle vicende segnalate.

Il trattamento in discussione, per essere lecito:

- deve essere “necessario”, in quanto deve comportare l’attuazione agli obblighi di legge previsti dalla disciplina whistleblowing (ex art. 6, par. 1, lett. c., e parr. 2 e 3, art. 9, par. 2, lett. b. e artt. 10 e 88 del GDPR<sup>7</sup>;
- deve essere realizzato al solo fine di gestire e dare seguito alle segnalazioni (art. 12, comma 1, D.Lgs. n. 24/2023);
- deve essere preceduto da una valutazione d’impatto sulla protezione dei dati (c.d. DPIA)<sup>8</sup>.

L’esercizio dei diritti degli interessati (Segnalante, Segnalato, ecc.) – quali accesso, rettifica, aggiornamento, cancellazione, limitazione del trattamento, portabilità e opposizione – può essere limitato qualora dall’esercizio di tali diritti possa derivare un pregiudizio effettivo e concreto alla riservatezza dell’identità del segnalante (art. 13, comma 3, D.Lgs. n. 24/2023 – GDPR).

Il trattamento relativo al ricevimento e alla gestione delle segnalazioni è inserito nel registro delle attività di trattamento (art. 30, GDPR).

Oleotecnica assume il ruolo di **Titolare del trattamento** ai fini privacy (art. 13, comma 4, D.Lgs. n. 24/2023); la Società predispone idonee **informative sul trattamento dei dati personali**: (i) informativa per il segnalante di atti illeciti (art. 13, GDPR); (ii) informativa per il segnalato (art. 14, GDPR). Tali informative sono messe a disposizione dei soggetti esterni e interni con pubblicazione sul sito web aziendale.

<sup>7</sup> V. Parere del Garante privacy sullo “Schema di Linee guida in materia di protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell’Unione e protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali – procedure per la presentazione e gestione delle segnalazioni esterne”, provv. 6 luglio 2023, n. 304.

<sup>8</sup> V. art. 13, comma 6, D.Lgs. n. 24/2023 e art. 35 e 36, GDPR.

	DISPOSIZIONE IN MATERIA DI WHISTLEBLOWING (D.LGS. N. 24/2023)	X	DISPOSIZIONE
			PROCEDURA
		N. E DATA DELLA VERSIONE	1.0 DEL 05/12/2023
		PAGINA N°	26 di 26

Le persone fisiche preposte alla ricezione e/o alla gestione della segnalazione trattano i dati in qualità di **“Soggetti autorizzati al trattamento”**; pertanto: (i) devono essere specificamente autorizzate; (ii) devono essere previamente istruite dal Titolare del trattamento.

Si sottolinea che **occorre evitare il tracciamento di qualunque informazione che possa ricondurre all’identità ovvero all’attività del segnalante.**

## 12. Aggiornamenti e monitoraggio

La presente Disposizione è adottata con delibera del Consiglio di amministrazione.

Il monitoraggio dell’applicazione della stessa e il suo aggiornamento è a cura dello stesso Organo amministrativo di vertice, che si avvale della collaborazione dell’Organismo Whistleblowing.

## 13. Allegato

- **Modulo:** *fac-simile* di Segnalazione e relative istruzioni per l’inoltro all’Organismo Whistleblowing