



Distribuzione Alcoli Italia S.r.l.

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

ai sensi del D.Lgs. 231/2001

PARTE SPECIALE – ALLEGATO 2

PROCEDURA DI GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI

D.Lgs. 24/2023

Data	Rev.	Aggiornamenti del Documento
02/07/2025	00	Prima edizione contestuale all'adozione del Modello di Organizzazione e Gestione di cui al D.lgs. 231/2001 dell'Ente.

Distribuzione Alcoli Italia S.r.l.	1
MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO	1
ai sensi del D.Lgs. 231 /2001	1
1. <i>Premessa</i>	3
2. <i>Scopo della procedura</i>	3
3. <i>Campo di applicazione</i>	4
4. <i>Definizioni</i>	5
5. <i>Soggetti coinvolti</i>	6
6. <i>Contenuto della segnalazione</i>	7
7. <i>Destinatari della segnalazione e modalità di trasmissione</i>	8
8. <i>Canale di segnalazione interno: verifica, accertamento ed esiti delle segnalazioni</i>	8
9. <i>Tutela del segnalante</i>	10
OBBLIGO DI RISERVATEZZA SULL'IDENTITÀ DEL SEGNALANTE	10
DIVIETO DI DISCRIMINAZIONE NEI CONFRONTI DEL SEGNALANTE.....	11
TRATTAMENTO DEI DATI PERSONALI	15
10. <i>Conservazione della documentazione inerente alle segnalazioni</i>	15
11. <i>Modifiche delle misure di prevenzione dei rischi</i>	16
12. <i>Documenti di riferimento</i>	16
Regolamento piattaforma informatica – Manuale Whistletech	17

1. **Premessa**

Con la pubblicazione in Gazzetta Ufficiale 15 marzo 2023, n. 63 del Decreto legislativo 10 marzo 2023, n. 24, si è data attuazione alla direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2019, riguardante la protezione delle persone, che operano sia nell'ambito pubblico che in quello privato, le quali segnalano violazioni del diritto dell'Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali.

Distribuzione Alcoli Italia srl (di seguito anche "DAI" o "Società" o "Ente"), ai sensi del suddetto decreto, ha predisposto una procedura per la gestione delle segnalazioni, c.d. procedura whistleblowing, che costituisce parte integrante del Modello di Organizzazione Gestione e controllo ex D.Lgs. 231/2001 (di seguito anche "MOG231") adottato dalla Società.

2. **Scopo della procedura**

La procedura ha lo scopo di dare attuazione alle disposizioni di cui al D.Lgs. 24/2023 ed è stata redatta ispirandosi, oltre che al dettato normativo, alle "Linee guida in materia di protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e protezione delle persone" approvate con delibera ANAC 311 del 12 luglio 2023, con l'intento di disciplinare il processo di ricezione, analisi e trattamento delle segnalazioni di violazioni di disposizioni normative nazionali o dell'Unione europea che ledono l'interesse pubblico o l'integrità degli Enti.

La procedura è adottata da DAI per disciplinare le segnalazioni di violazioni che possono integrare la commissione di uno o più reati rilevanti ai sensi del D.Lgs. n. 231/01 o costituire una violazione del MOG 231 dell'Ente.

La procedura è predisposta ai sensi del D.Lgs. n. 24/2023, nel rispetto delle previsioni di cui all'art. 6 comma 2 bis del D.Lgs. n. 231/2001, che impone di implementare all'interno dei modelli organizzativi l'attivazione di un canale interno di segnalazione, il divieto di ritorsione e l'applicazione di un sistema disciplinare.

La procedura disciplina anche le modalità di verifica di validità e fondatezza delle segnalazioni e le misure da intraprendere nel caso di segnalazioni al solo scopo di calunnia o diffamazione.

3. *Campo di applicazione*

La presente procedura considera come segnalazioni “whistleblowing” quelle che riguardino condotte illecite, irregolarità o reati – consumati o tentati – di cui il segnalatore abbia avuto conoscenza diretta nell’esercizio delle proprie mansioni o funzioni, che possono consistere in azioni od omissioni:

- rilevanti ai sensi delle fattispecie di reato presupposto individuate nel MOG 231 ed ai fini dell’istituto della responsabilità amministrativa degli enti;
- atte a determinare violazioni di norme di condotta e/o principi di comportamento individuati nel MOG 231 e nel Codice Etico adottati da DAI.

In sintesi, la segnalazione può riguardare,:

- violazioni del MOG 231 adottato da Distribuzione Alcoli Italia srl;
- violazioni del Codice Etico di DAI;
- la commissione o tentata commissione, di reati previsti dal D.Lgs. n. 231/01.

La segnalazione non può riguardare:

- a) le 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 o contabile che attengono esclusivamente ai propri rapporti individuali di lavoro;
- b) le segnalazioni di violazioni laddove già disciplinate in via obbligatoria dagli atti dell'Unione europea o nazionali indicati nella parte II dell'allegato al D.Lgs. n. 24/2023 ovvero da quelli nazionali che costituiscono attuazione degli atti dell'Unione europea indicati nella parte II dell'allegato alla direttiva (UE) 2019/1937, seppur non indicati nella parte II dell'allegato al suddetto decreto;
- c) le segnalazioni di violazioni in materia di sicurezza nazionale, nonché di appalti relativi ad aspetti di difesa o di sicurezza nazionale, a meno che tali aspetti rientrino nel diritto derivato pertinente dell'Unione europea.

Non sono ammesse segnalazioni fondate su meri sospetti o “voci di corridoio”.

Per le segnalazioni riguardanti rimostranze di carattere personale del segnalante o rivendicazioni/istanze che rientrano nella disciplina del rapporto di lavoro occorre fare riferimento al Presidente o al Consiglio di Amministrazione, in quanto organo deputato alla gestione delle questioni riguardanti i rapporti di lavoro.

Le segnalazioni ordinarie invece, sono segnalazioni inerenti a temi diversi da quelli sopra elencati o pervenute da soggetti diversi da quelli indicati al par. 5 della presente Procedura.

4. **Definizioni**

Di seguito alcune definizioni:

- a) **Segnalazione:** Comunicazione, sia scritta che orale, relativa a potenziali violazioni, effettuata tramite canali di segnalazione interni o esterni.
- b) **Segnalazione Whistleblowing:** Denuncia di violazioni che comportano comportamenti, atti od omissioni dannosi per l'interesse pubblico o l'integrità dell'ente privato, come definito dall'art. 2, comma 1, lett. a) del D. Lgs. 24/2023.
- c) **Segnalazione Ordinaria:** Comunicazione che non rientra nelle Segnalazioni Whistleblowing in termini di oggetto o soggetto, ovvero riguarda tematiche diverse da quelle specificate nel paragrafo 6 o proviene da soggetti diversi da quelli indicati nel paragrafo 5 della Procedura. Include anche segnalazioni escluse per requisiti stabiliti dal D.Lgs. 24/2023 o in cui il Segnalante sceglie di mantenere l'anonimato o di beneficiare della riservatezza
- d) **Segnalazione Interna:** Comunicazione, sia scritta che orale, di informazioni sulle violazioni attraverso canali interni stabiliti dalla Società.
- e) **Segnalazione Esterna:** Comunicazione, sia scritta che orale, di informazioni sulle violazioni attraverso il canale esterno di segnalazione attivato da ANAC secondo l'art. 7 del D. Lgs. n. 24/2023. La Segnalazione esterna non riguarda le violazioni del D. Lgs. 231/2001, a meno che possano essere segnalate esternamente (ad esempio, violazione degli interessi finanziari dell'Unione europea).
- f) **Divulgazione Pubblica:** Rendere pubbliche informazioni sulle violazioni tramite stampa, mezzi elettronici o altri mezzi di diffusione. La divulgazione pubblica non riguarda le violazioni del D. Lgs. 231 /2001, a meno che possano essere segnalate esternamente (ad esempio, violazione degli interessi finanziari dell'Unione europea). g) ANAC: Autorità Nazionale Anticorruzione.
- h) **Contesto lavorativo:** le attività lavorative o professionali, presenti o passate, attraverso le quali, indipendentemente dalla natura di tali attività, una persona acquisisce informazioni sulle violazioni e nel cui ambito potrebbe rischiare di subire ritorsioni in caso di segnalazione o di divulgazione pubblica o di denuncia all'autorità giudiziaria o contabile;
- i) **Segnalante o Whistleblower:** la persona fisica che effettua la Segnalazione o la divulgazione pubblica di informazioni sulle violazioni acquisite nell'ambito del proprio contesto lavorativo.
- j) **Segnalato:** soggetto che, all'interno della segnalazione, viene individuato quale responsabile dell'illecito o della violazione oggetto di segnalazione.
- k) **Persona coinvolta:** la persona fisica o giuridica menzionata nella segnalazione interna o esterna ovvero nella divulgazione pubblica come

persona alla quale la violazione è attribuita o come persona comunque implicata nella violazione segnalata o divulgata pubblicamente.

- l) **Gestore della segnalazione:** la persona o l'ufficio interno autonomo oppure il soggetto esterno, cui è affidata la gestione del canale di segnalazione interna. Il Gestore della segnalazione è specificamente formato per la gestione del canale.
- m) **Piattaforma:** Piattaforma informatica accessibile dai siti web dell'azienda e che consente di effettuare le segnalazioni scritte in modo sicuro grazie alla crittografia e alla non accessibilità da parte di soggetti diversi dal Gestore della segnalazione incaricati.
- n) **Riscontro:** comunicazione al Segnalante di informazioni relative al seguito che viene dato o che si intende dare alla segnalazione.
- o) **Ritorsione:** qualsiasi comportamento, atto od omissione, anche solo tentato o minacciato, posto in essere in ragione della segnalazione, della denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o della divulgazione pubblica e che provoca o può provocare al Segnalante o alla persona che ha sporto la denuncia, in via diretta o indiretta, un danno ingiusto.

5. ***Soggetti coinvolti***

I soggetti che possono effettuare segnalazioni e che ricadono nell'ambito di tutela del D.lgs. 24/2023 sono:

- tutti i collaboratori e tutti coloro che, a diverso titolo, intrattengono rapporti di lavoro con DAI;
- i collaboratori, che forniscono beni o servizi o che realizzano opere in favore della Società;
- i liberi professionisti e i consulenti che prestano la propria attività a favore di DAI;
- i soci e le persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza di DAI, anche qualora tali funzioni siano esercitate in via di mero fatto.
- coloro che siano venuti a conoscenza della violazione durante un percorso di selezione per l'accesso al rapporto di lavoro con l'Ente o anche durante il periodo di prova e dopo lo scioglimento del rapporto di lavoro, se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite nel corso dello stesso rapporto giuridico.

I soggetti a cui si possono estendersi le misure di protezione del segnalante sono:

- le persone del medesimo contesto lavorativo del segnalante, di colui che ha sporto una denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o di colui che ha effettuato una divulgazione pubblica e che sono legate ad essi da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado;

- i colleghi di lavoro del segnalante, di colui che ha sporto una denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o di colui che ha effettuato una divulgazione pubblica, che lavorano nel medesimo contesto lavorativo della stessa e che hanno con detta persona un rapporto abituale e corrente;
- gli enti di proprietà del segnalante o della persona che ha sporto denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o che ha effettuato una divulgazione pubblica o per i quali le stesse persone lavorano, nonché gli enti che operano nel medesimo contesto lavorativo delle già indicate persone.

6. ***Contenuto della segnalazione***

Le segnalazioni devono essere circostanziate e fondate su elementi precisi e concordanti, avere ad oggetto fatti conosciuti e riscontrati direttamente dal segnalante e non riferiti da terzi, a meno del caso in cui la segnalazione è comunicata ad un soggetto diverso dal canale di segnalazione individuato, nel qual caso valgono le misure individuate di seguito nella procedura stessa per la gestione della comunicazione della segnalazione.

La segnalazione inoltre deve possibilmente contenere tutte le informazioni necessarie per individuare con certezza e inequivocabilmente l'autore della condotta oggetto di segnalazione.

Le segnalazioni rese in forma anonima saranno prese in considerazione solo se circostanziate. Esse saranno equiparate alle segnalazioni ordinarie e trattate secondo la presente procedura. Il segnalante anonimo, se successivamente identificato, beneficerà delle tutele che il D.Lgs. n.24/2023 garantisce a fronte di misure ritorsive¹. Per garantire la riservatezza del segnalante prevista dal D.Lgs. n.24/2023, DAI adotta una piattaforma informatica per la gestione delle segnalazioni e delle comunicazioni tra soggetto segnalante e canale di segnalazione.

In particolare, la segnalazione (di seguito anche “segnalazione whistleblowing”) deve contenere i seguenti elementi:

- le generalità di chi effettua la segnalazione (in caso di segnalazione non anonima);
- la chiara e completa esposizione dei fatti oggetto di segnalazione e delle modalità con le quali se ne è avuta diretta conoscenza;
- se conosciute, le circostanze di tempo e di luogo in cui si è verificato il fatto;
- se conosciute, le generalità o altri elementi che consentano di identificare il soggetto che ha determinato i fatti segnalati;

¹ 1 Art. 16 c. 4 del D.Lgs. n.24/2023

Distribuzione Alcoli Italia s.r.l.

Allegato 2 Parte Speciale Modello di Organizzazione e Gestione D.Lgs. 231/2001

Procedura di gestione delle segnalazioni di condotte illecite ai sensi del D.Lgs. n.24/2023

- l'indicazione di eventuali altri soggetti che possano dare informazioni rispetto ai fatti oggetto di segnalazione;
- l'indicazione di eventuali documenti a conferma della fondatezza dei fatti riportati;
- ogni altra informazione utile ad un riscontro circa la sussistenza dei fatti segnalati.

7. *Destinatari della segnalazione e modalità di trasmissione*

La gestione delle segnalazioni è affidata da Distribuzione Alcoli Italia al Gestore delle segnalazioni (di seguito anche “Gestore”) individuato in un soggetto esterno autonomo ed adeguatamente formato, che risponde ai criteri normativi di cui all'art 4 c.2 del D.lgs. 24/2023. Le segnalazioni saranno gestite dall'Organismo di Vigilanza di DAI.

Il canale di “segnalazione whistleblowing”, dotato delle misure di sicurezza tecnica adeguate, si avvale di una piattaforma informatica dedicata, il cui accesso è possibile tramite il link <https://dai.whistletech.online>.

La piattaforma informatica implementata dall'Ente per la gestione delle segnalazioni whistleblowing garantisce i requisiti di riservatezza previsti dalla normativa, dando la possibilità sia di segnalazioni scritte che orali. Inoltre la piattaforma informatica consente la segnalazione, su richiesta della persona segnalante, anche mediante incontro diretto con il Gestore.

Nel caso di segnalazione comunicata ad un soggetto diverso da quello sopra indicato, questa deve essere trasmessa al Gestore entro 7 giorni da suo ricevimento, dando contestuale notizia della trasmissione alla persona segnalante.

Per ogni riferimento alle modalità di trasmissione delle segnalazioni DAI, oltre quanto indicato nella presente procedura, si rimanda per completezza alla piattaforma informatica implementata ed al relativo Manuale di regolamentazione e funzionamento della stessa (Manuale Whistletech) allegato della presente procedura.

8. *Canale di segnalazione interno: verifica, accertamento ed esiti delle segnalazioni*

Il Gestore riceve le segnalazioni tramite la piattaforma informatica implementata da DAI e gestisce le stesse secondo i seguenti criteri:

- rilascio alla persona segnalante di un avviso di ricevimento della segnalazione entro 7 giorni dalla data di ricezione attraverso il sistema di comunicazione offerto dalla piattaforma;

- formulazione di un primo giudizio di ricevibilità, escludendo le segnalazioni che non rientrino nell'oggetto della presente procedura (ad es. reclami generici, lamentele);
- mantenimento delle interlocuzioni con la persona segnalante con possibilità di richiedere a quest'ultima, se necessario, integrazioni;
- gestione diligente delle segnalazioni ricevute procedendo:
 - o alla trasmissione della segnalazione, dopo averla resa completamente anonima e/o riprodotta per renderla non riconoscibile e/o altrimenti riconducibile all'autore, ad altri soggetti al fine di acquisire ulteriori informazioni ed osservazioni. Tali soggetti dovranno formulare le valutazioni e fornire i richiesti riscontri entro e non oltre quindici giorni dalla ricezione della richiesta;
 - o all'archiviazione della segnalazione, con supporto di adeguata motivazione, nel caso in cui dalle prime verifiche effettuate essa risulti infondata o non sufficientemente circostanziata o non pertinente;
 - o nel caso di non archiviazione, alla comunicazione dell'esito della propria valutazione e/o verifica al Presidente o al Consiglio di Amministrazione, quale organo deputato alla gestione delle questioni legate agli ambiti di gestione del personale ed alle opportune valutazioni e le eventuali deliberazioni ai fini disciplinari e sanzionatori, ovvero per gli opportuni interventi sul MOG 231: o al riscontro delle valutazioni disciplinari e sanzionatorie attivate dall'organo amministrativo di Distribuzione Alcoli Italia srl e delle eventuali valutazioni di interventi sul MOG 231; o gestione delle informazioni da parte dell'OdV incaricato in merito alle segnalazioni aventi (diretta o anche indiretta) rilevanza 231, al fine di compiere le necessarie valutazioni in sede di vigilanza e di formulare osservazioni in caso di rilievo di anomalie ed in ogni caso di seguire l'andamento di tali segnalazioni
- tempistica di riscontro alla segnalazione entro tre mesi dalla data dell'avviso di ricevimento o, in mancanza di tale avviso, entro tre mesi dalla scadenza del termine di sette giorni dalla presentazione della segnalazione;
- messa a disposizione di informative chiare sul canale, sulle procedure, sulla piattaforma informatica utilizzata e sui presupposti per effettuare le segnalazioni interne, nonché sul canale, sulle procedure e sui presupposti per effettuare le segnalazioni esterne. In tal senso le suddette informazioni sono esposte e rese facilmente visibili nei luoghi di lavoro, nonché accessibili alle

persone che pur non frequentando i luoghi di lavoro intrattengono un rapporto giuridico in una delle forme di cui all'art. 3, c. 3 - 4 del D.lgs. 24/2023.

L'attivazione del canale di segnalazione da parte di DAI avviene secondo quanto previsto dalla presente procedura.

Al Gestore della segnalazione non spetta accertare le responsabilità individuali, qualunque natura esse abbiano, né svolgere controlli di legittimità o di merito su atti e provvedimenti adottati dall'Ente oggetto di segnalazione, in quanto di competenza di soggetti a ciò preposti all'interno della Società ovvero della magistratura.

E' attribuita al Gestore solo la verifica di "ammissibilità" della segnalazione e l'istruttoria interna sui fatti o sulle condotte segnalate per valutare la sussistenza degli stessi.

9. Tutela del segnalante

OBBLIGO DI RISERVATEZZA SULL'IDENTITÀ DEL SEGNALANTE

Le segnalazioni non possono essere utilizzate oltre quanto necessario per dare adeguato seguito alle stesse.

L'identità della persona segnalante e qualsiasi altra informazione da cui la stessa può evincersi, direttamente o indirettamente, non possono essere rivelate, senza il consenso espresso della persona segnalante; tale tutela vale anche nei confronti degli organi di vertice di DAI, che non possono disporre indagini o chiedere informazioni al fine di risalire all'identità del segnalante.

L'obbligo di mantenere la massima riservatezza sull'identità del segnalante e di non svolgere indagini o chiedere informazioni riguarda tutti coloro che, a qualunque titolo, vengano a conoscenza della stessa o siano coinvolti nel procedimento di accertamento della segnalazione.

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

Con riferimento alle ipotesi suddette, alla persona segnalante viene data informazione delle ragioni della rivelazione dei dati riservati mediante comunicazione scritta. Tale

informativa è prevista nell'ambito dell'attività di segnalazione interna ed esterna di cui alla presente procedura, quando la rivelazione dell'identità della persona segnalante e delle informazioni risulta indispensabile anche ai fini della difesa della persona coinvolta.

La violazione della tutela della riservatezza del segnalante, fatti salvi i casi in cui sia ammessa la rivelazione dell'identità come sopra evidenziato, comporta l'avvio di un procedimento disciplinare per i soggetti a cui esso è applicabile.

Non è dovuta alcuna tutela nel caso in cui il segnalante incorra, con propria denuncia, in responsabilità penale a titolo di calunnia (art. 368 c.p.) o diffamazione (art. 595 c.p.). Nell'ambito delle attività di segnalazione interna ed esterna di cui alla presente procedura, la persona coinvolta può essere sentita, ovvero, su sua richiesta, è sentita, anche mediante procedimento cartolare attraverso l'acquisizione di osservazioni scritte e documenti.

DIVIETO DI DISCRIMINAZIONE NEI CONFRONTI DEL SEGNALANTE

I soggetti a cui si applica la presente procedura e che effettuano una segnalazione nel rispetto della stessa e delle previsioni normative di cui al D.Lgs. n. 24/2023, non possono subire alcuna ritorsione per le segnalazioni effettuate. In tal senso costituisce ritorsione, secondo la definizione di cui all'art. 2, comma 1, lettera m), del citato Decreto, qualsiasi comportamento, atto od omissione, anche solo tentato o minacciato, posto in essere in ragione della segnalazione, della denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o della divulgazione pubblica e che provoca o può provocare alla persona segnalante o alla persona che ha sporto la denuncia, in via diretta o indiretta, un danno ingiusto.

Di seguito sono indicate a titolo esemplificativo le fattispecie che possono costituire ritorsione:

- a) il licenziamento, la sospensione, nel caso di personale dipendente (non presente in DAI alla data del presente documento) o misure equivalenti;
- b) la retrocessione di grado o la mancata promozione, nel caso di personale dipendente;
- c) il mutamento di funzioni, il cambiamento del luogo di lavoro, la riduzione dello stipendio, la modifica dell'orario di lavoro, nel caso di personale dipendente;
- d) la sospensione della formazione o qualsiasi restrizione dell'accesso alla stessa;
- e) le note di merito negative o le referenze negative;
- f) l'adozione di misure disciplinari o di altra sanzione, anche pecuniaria;
- g) la coercizione, l'intimidazione, le molestie o l'ostracismo;
- h) la discriminazione o comunque il trattamento sfavorevole;

- i) la mancata conversione di un contratto di lavoro a termine in un contratto di lavoro a tempo indeterminato, nel caso di personale dipendente (non presente in DAI alla data del presente documento), laddove il lavoratore avesse una legittima aspettativa a detta conversione;
- j) mancata conclusione di un rapporto contrattuale o comunque di collaborazione, di fronte alla legittima aspettativa di firma della parti;
- k) il mancato rinnovo o la risoluzione anticipata di un contratto di lavoro a termine o comunque il mancato rinnovo di un rapporto di collaborazione;
- l) 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;
- m) l'inserimento in elenchi impropri sulla base di un accordo settoriale o industriale formale o informale, che può comportare l'impossibilità per il collaboratore di sviluppare ulteriori rapporti contrattuali;
- n) la conclusione anticipata o l'annullamento del contratto di fornitura di beni o servizi;
- o) l'annullamento di una licenza o di un permesso;
- p) la richiesta di sottoposizione ad accertamenti psichiatrici o medici.

A tutela del segnalante, secondo quanto previsto dall'art. 17, commi 2 e 3, del suddetto Decreto (Divieto di ritorsione), nell'ambito di procedimenti giudiziari o amministrativi o comunque di controversie stragiudiziali aventi ad oggetto l'accertamento dei comportamenti, atti o omissioni vietati nei confronti delle persone segnalanti, si presume che gli stessi siano stati posti in essere a causa della segnalazione, della divulgazione pubblica o della denuncia all'autorità giudiziaria o contabile. L'onere di provare che tali condotte o atti sono motivati da ragioni estranee alla segnalazione, alla divulgazione pubblica o alla denuncia è a carico di colui che li ha posti in essere.

Inoltre, in caso di domanda risarcitoria presentata all'autorità giudiziaria dalle persone segnalanti, se tali persone dimostrano di aver effettuato, ai sensi del suddetto Decreto, una segnalazione, una divulgazione pubblica o una denuncia all'autorità giudiziaria o contabile e di aver subito un danno, si presume, salvo prova contraria, che il danno sia conseguenza di tale segnalazione, divulgazione pubblica o denuncia all'autorità giudiziaria o contabile. Le suddette tutele per le persone segnalanti non si applicano nel caso in cui non ricorrano le seguenti condizioni:

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

divulgate pubblicamente o denunciate fossero vere e rientrassero nell'ambito oggettivo di cui al suddetto Decreto;

- b) la segnalazione o divulgazione pubblica è stata effettuata sulla base di quanto previsto dalla normativa in materia e secondo la presente procedura.

Inoltre è condizione per la protezione della persona segnalante il fatto che i motivi che hanno indotto la persona a segnalare o denunciare o divulgare pubblicamente siano irrilevanti ai fini della sua protezione.

Nel caso in cui sia accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale della persona segnalante per i reati di diffamazione o di calunnia o comunque per i medesimi reati commessi con la denuncia all'autorità giudiziaria o contabile ovvero la sua responsabilità civile, per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave, le tutele previste normativamente per la persona segnalante non sono garantite e alla persona segnalante o denunciante è irrogata una sanzione disciplinare.

Le condizioni per l'applicazione delle tutele della persona segnalante e le misure disciplinari che si applicano nel caso di responsabilità penale di quest'ultima come sopra indicato, si applicano anche nei casi di segnalazione o denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o divulgazione pubblica anonima, se la persona segnalante è stata successivamente identificata e ha subito ritorsioni, nonché nei casi di segnalazione presentata alle istituzioni, agli organi e agli organismi competenti dell'Unione europea, in conformità alle condizioni di cui all'art. 6 del D.Lgs. n. 24/2023.

Tutele sono riconosciute anche a quei soggetti diversi dal segnalante che potrebbero essere destinatari di ritorsioni, anche indirette, in ragione del ruolo assunto nell'ambito del processo di segnalazione, divulgazione pubblica o denuncia e/o del particolare rapporto che li lega al segnalante o denunciante; ad esempio al:

– *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 (ad es.: il facilitatore potrebbe essere il collega di un ufficio diverso da quello di appartenenza del segnalante che assiste quest'ultimo nel processo di segnalazione in via riservata, cioè senza divulgare le notizie apprese o un collega che riveste anche la qualifica di sindacalista, senza spendere la sigla sindacale).

– *Persone del medesimo contesto lavorativo del segnalante che sono legate ad esso da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado* (ad es.: colleghi, ex-colleghi, collaboratori che abbiano un legame di parentela o uno stabile legame affettivo con il segnalante, in primis coloro che hanno un rapporto di convivenza con

il segnalante). –Colleghi di lavoro del segnalante che lavorano nel medesimo contesto lavorativo dello stesso e che hanno con detta persona un rapporto abituale e corrente.

–*Enti di proprietà* – in via esclusiva o in compartecipazione maggioritaria di terzi – *del segnalante* (ad es.: imprese che forniscono beni o servizi per l'Ente nelle quali il segnalante è titolare di quote di partecipazione al capitale sociale).

–*Enti presso i quali il segnalante lavora.*

–*Enti che operano nel medesimo contesto lavorativo del segnalante* (ad es.: ove un dipendente di uno degli enti che hanno stipulato una convenzione per la gestione associata di un servizio, segnali violazioni compiute, nell'ambito della gestione dello stesso servizio, da un ente associato).

La persona segnalante può comunicare all'ANAC le ritorsioni che ritiene di avere subito. In caso di ritorsioni commesse nel contesto lavorativo l'ANAC informa l'Ispettorato nazionale del lavoro, per i provvedimenti di propria competenza.

In tal senso, ai sensi dell'art. 19 del D.Lgs. n.24/2023 e al fine di acquisire elementi istruttori indispensabili all'accertamento delle ritorsioni, l'ANAC può avvalersi, per quanto di rispettiva competenza, della collaborazione dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro, ferma restando l'esclusiva competenza dell'ANAC in ordine alla valutazione degli elementi acquisiti e all'eventuale applicazione delle sanzioni amministrative. Gli atti assunti in violazione del divieto di ritorsione sono nulli.

Le persone segnalanti che siano state licenziate a causa della segnalazione, della divulgazione pubblica o della denuncia all'autorità giudiziaria o contabile hanno diritto a essere reintegrate nel posto di lavoro, ai sensi dell'art. 18 della L. 300/1970 (c.d. Statuto dei Lavoratori), o dell'art. 2 del D.Lgs. n. 23/2015, in ragione della specifica disciplina applicabile al lavoratore.

L'autorità giudiziaria adita adotta tutte le misure, anche provvisorie, necessarie ad assicurare la tutela alla situazione giuridica soggettiva azionata, ivi compresi il risarcimento del danno, la reintegrazione nel posto di lavoro, l'ordine di cessazione della condotta posta in essere in violazione del sopra citato art. 17 e la dichiarazione di nullità degli atti adottati in violazione del medesimo articolo.

Infine quale limitazione della responsabilità della persona segnalante, ai sensi dell'art. 20 del D.Lgs. n. 24/2023, non è punibile il soggetto segnalante che riveli o diffonda informazioni sulle violazioni coperte dall'obbligo di segreto, diverso da quello di cui all'art. 1, c. 3, del suddetto decreto protette da segretezza, o relative alla tutela del diritto d'autore o alla protezione dei dati personali ovvero riveli o diffonda informazioni sulle violazioni che offendono la reputazione della persona coinvolta o denunciata, quando, al momento della rivelazione o diffusione, vi fossero fondati motivi per ritenere che la rivelazione o diffusione delle stesse informazioni fosse

necessaria per svelare la violazione e la segnalazione, la divulgazione pubblica o la denuncia all'autorità giudiziaria o contabile è stata effettuata ai sensi dell'art. 16 del citato Decreto.

Fermo restando le tutele suddette garantite dalla normativa di riferimento, l'individuo che ritenga di aver subito una discriminazione per il fatto di aver effettuato una segnalazione di illecito ne deve dare notizia immediata e circostanziata al Gestore delle segnalazioni. Quest'ultimo, valutato quanto accaduto, ne dovrà riferire al consiglio di Amministrazione della Società, per l'adozione di tutte le iniziative necessarie ed opportune.

TRATTAMENTO DEI DATI PERSONALI

Ogni trattamento dei dati personali deve essere effettuato a norma del regolamento (UE) 2016/679 e del D.Lgs. n. 196/2003 (c.d. Codice Privacy). La comunicazione di dati personali da parte delle istituzioni, degli organi o degli organismi dell'Unione europea è effettuata in conformità del regolamento (UE) 2018/1725.

I dati personali che manifestamente non sono utili al trattamento di una specifica segnalazione non sono raccolti o, se raccolti accidentalmente, sono cancellati immediatamente.

I trattamenti di dati personali relativi al ricevimento e alla gestione delle segnalazioni sono effettuati dai soggetti destinatari di cui al canale di segnalazione interno, in qualità di titolari del trattamento, nel rispetto dei principi di cui agli articoli 5 e 25 del regolamento (UE) 2016/679, fornendo idonee informazioni alle persone segnalanti e alle persone coinvolte ai sensi degli articoli 13 e 14 del medesimo regolamento (UE) 2016/679, nonché adottando misure appropriate a tutela dei diritti e delle libertà degli interessati.

Distribuzione Alcoli Italia srl definisce il proprio modello di ricevimento e gestione delle segnalazioni interne, individuando misure tecniche e organizzative idonee a garantire un livello di sicurezza adeguato agli specifici rischi derivanti dai trattamenti effettuati, sulla base di una valutazione d'impatto sulla protezione dei dati, e disciplinando il rapporto con eventuali fornitori esterni che trattano dati personali per loro conto ai sensi dell'articolo 28 del regolamento (UE) 2016/679.

10. *Conservazione della documentazione inerente alle segnalazioni*

Le segnalazioni e la relativa documentazione sono conservate per il tempo necessario al trattamento della segnalazione e comunque non oltre cinque anni a decorrere dalla

data della comunicazione dell'esito finale della procedura di segnalazione, nel rispetto degli obblighi di riservatezza e del trattamento dei dati personali sopra citati.

Se per la segnalazione si utilizza una linea telefonica registrata o un altro sistema di messaggistica vocale registrato, la segnalazione, previo consenso della persona segnalante, è documentata a cura del soggetto destinatario, di cui al canale di segnalazione interno, mediante registrazione su un dispositivo idoneo alla conservazione e all'ascolto oppure mediante trascrizione integrale. In caso di trascrizione, la persona segnalante può verificare, rettificare o confermare il contenuto della trascrizione mediante la propria sottoscrizione. Se per la segnalazione si utilizza una linea telefonica non registrata o un altro sistema di messaggistica vocale non registrato la segnalazione è documentata per iscritto mediante resoconto dettagliato della conversazione a cura del soggetto Gestore, di cui al canale di segnalazione interno. La persona segnalante può verificare, rettificare e confermare il contenuto della trascrizione mediante la propria sottoscrizione.

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

11. *Modifiche delle misure di prevenzione dei rischi*

Qualora, a seguito delle segnalazioni e delle comunicazioni nei confronti degli organi di DAI emergano elementi oggettivi idonei a rivelare carenze dei sistemi di controllo interno, il Consiglio di Amministrazione della Società dovrà tempestivamente provvedere al loro adeguamento o dare mandato al Presidente per le azioni correttive da porre in essere per l'adeguamento del sistema di controllo interno.

12. *Documenti di riferimento*

- Decreto Legislativo 231 del 8 giugno 2001: "Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell'articolo 11 della Legge 29 settembre 2000 n. 300" e successive modifiche ed integrazioni."
- Decreto Legislativo 24 del 10 marzo 2023: "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 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”, predisposte dall'ANAC ed approvate con Delibera n 311 del 12 luglio 2023,
- Modello di organizzazione, gestione e controllo adottato da DAI.
- Codice Etico adottato da DAI.
- Regolamentazione piattaforma informatica per l'applicazione procedura whistleblowing.

Allegati alla procedura

Regolamento piattaforma informatica – Manuale Whistletech