



DONNAFUGATA®

PROCEDURA WHISTLEBLOWING

1. Ambito applicativo, soggetti segnalanti e gestori delle segnalazioni

Il c.d. *whistleblowing*, introdotto con Legge n. 179 del 2017 e ora più nel dettaglio disciplinato nel contesto del D.Lgs. 24/2023, è uno strumento volto ad incentivare la collaborazione dei lavoratori per favorire l'emersione di reati all'interno di enti pubblici e privati, prevedendo meccanismi di tutela degli autori delle segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito del rapporto di lavoro.

In tale ambito, Donnafugata intende quindi tutelare gli autori delle segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito della propria collaborazione con la Società.

In particolare, Donnafugata provvede a garantire:

- A. l'adozione di uno o più canali che consentano ai Destinatari del proprio Modello Organizzativo 231 – ivi inclusi, pertanto, coloro che intrattengano rapporti con Donnafugata in qualità di azionisti, persone con funzione di direzione amministrazione e controllo, lavoratori dipendenti e autonomi, liberi professionisti e consulenti, volontari, tirocinanti – di presentare, a tutela dell'integrità della Società, segnalazioni circostanziate di condotte illecite rilevanti ai sensi del D.Lgs. 24/2023 e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti;
- B. la riservatezza dell'identità del segnalante nelle attività di gestione della segnalazione;
- C. l'attivazione di un canale di segnalazione idoneo a preservare la riservatezza dell'identità del segnalante;
- D. il divieto di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione;
- E. la limitazione della responsabilità del segnalante per la rilevazione o diffusione di alcune tipologie di informazioni protette
- F. l'adozione nel sistema disciplinare di sanzioni nei confronti di chi viola le misure di tutela del segnalante, nonché di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate.

Le suddette misure di protezione del segnalante si applicano, salve le eccezioni previste dalla normativa, anche agli altri soggetti (facilitatore ed eventuali altri terzi) che potrebbero essere destinatari di ritorsioni, in ragione del ruolo assunto o della particolare vicinanza o rapporto con il segnalante.

Ai sensi del D.Lgs. 24/2023, Donnafugata, sentite le rappresentanze o le organizzazioni sindacali, provvede quindi ad attivare un canale di segnalazione, che garantisce la riservatezza dell'identità della persona segnalante, della persona coinvolta e della persona comunque menzionata nella segnalazione, nonché del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione.

La gestione delle segnalazioni che pervengano attraverso il suddetto canale riservato viene affidata all'OdV.

Le segnalazioni sono quindi effettuate in forma scritta con modalità informatiche, oppure in forma orale, su richiesta della persona segnalante, mediante un incontro diretto fissato entro un termine ragionevole.

Nell'ambito della gestione del canale di segnalazione interna, l'OdV svolge la seguente attività:



DONNAFUGATA®

- i. rilascia alla persona segnalante avviso di ricevimento della segnalazione entro sette giorni dalla data di ricezione;
- ii. mantiene le interlocuzioni con la persona segnalante e può richiedere a quest'ultima, se necessario, integrazioni;
- iii. dà diligente seguito alle segnalazioni ricevute;
- iv. fornisce 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;
- v. mette a disposizione informazioni chiare sul canale, sulle procedure e sui presupposti per effettuare le segnalazioni interne, nonché sul canale, sulle procedure e sui presupposti per effettuare le segnalazioni esterne.

Le suddette informazioni sono accessibili ai soggetti interni ed esterni a vario titolo coinvolti circa le implicazioni etiche, legali e di riservatezza che scaturiscono dalle procedure di segnalazione, mediante la pubblicazione sul sito web della Società del presente atto organizzativo in tema di *whistleblowing*, costituente altresì parte integrante del Modello 231 di Donnafugata.

Il D.Lgs. 24/2023 prevede anche la possibilità che le segnalazioni siano effettuate, oltre che per mezzo di divulgazioni pubbliche di violazioni nei casi espressamente previsti dalla norma, tramite il canale di **segnalazione esterna** attivato dall'Autorità Nazionale Anticorruzione ("ANAC") ed accessibile all'indirizzo <https://www.anticorruzione.it/-/whistleblowing>.

In particolare, la persona segnalante può effettuare una segnalazione esterna se, al momento della sua presentazione, ricorre una delle seguenti condizioni:

- a) non è prevista, nell'ambito del suo contesto lavorativo, l'attivazione obbligatoria del canale di segnalazione interna ovvero questo, anche se obbligatorio, non è attivo o, anche se attivato, non è conforme a quanto previsto delle sopra indicate disposizioni (che riprendono l'art. 4 del D.Lgs. 24/2023);
- b) la persona segnalante ha già effettuato una segnalazione interna e la stessa non ha avuto seguito;
- c) la persona segnalante ha fondati motivi di ritenere che, se effettuasse una segnalazione interna, alla stessa non sarebbe dato efficace seguito ovvero che la stessa segnalazione possa determinare il rischio di ritorsione;
- d) la persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

Il D.Lgs. 24/2023 prevede inoltre che **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 può evincersi, direttamente o indirettamente, tale identità non possono essere rivelate, senza il consenso espresso della stessa persona segnalante, a persone diverse da quelle competenti a ricevere o a dare seguito alle segnalazioni, che sono espressamente autorizzate a trattare tali dati (come meglio riportato al successivo paragrafo 5).

2. Modalità di trasmissione delle segnalazioni interne

Tutti i soggetti interni all'organizzazione di Donnafugata (siano essi soggetti apicali, dipendenti, collaboratori, titolari di cariche all'interno della Società) possono effettuare segnalazioni di (i) condotte illecite rilevanti ai sensi del Decreto Legislativo 231/2001 e/o di (ii) violazioni del Modello di organizzazione e gestione e/o del Codice Etico e/o di (iii) violazioni delle norme di diritto dell'Unione Europea rilevanti a norma del D.Lgs. 24/2023 (quali, a titolo esemplificativo, illeciti



DONNAFUGATA®

relativi ai seguenti settori: contratti 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; sicurezza degli alimenti; salute pubblica; protezione dei consumatori; tutela della vita privata e protezione dei dati personali e sicurezza delle reti e dei sistemi informativi), di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle rispettive funzioni, e potranno farlo:

- **attraverso la Piattaforma informatica** accessibile dal sito internet di Donnafugata, idonea a garantire la riservatezza dell'identità del segnalante mediante l'utilizzo di protocolli sicuri e strumenti di crittografia; oppure
- **in forma orale nel corso di un incontro con l'Organismo di Vigilanza**, di cui richiedere la fissazione entro un termine ragionevole scrivendo all'indirizzo e-mail dedicato odv@donnafugata.it ed accessibile esclusivamente ai membri dell'OdV quali gestori delle segnalazioni whistleblowing.

Solo qualora la segnalazione riguardasse l'Organismo di Vigilanza (conflitto di interessi), la segnalazione interna può avvenire con le seguenti modalità (alternativamente potendo il whistleblower optare per una segnalazione esterna ad ANAC):

- **a mezzo posta**: tramite raccomandata a/r indirizzata al Presidente del CdA di Donnafugata, presso la sede legale della Società, Via Lipari 18, 91025 Marsala (TP), avendo cura di inserire sulla busta l'indicazione "*Segnalazione Whistleblowing alla c.a. del Presidente del CdA*" e all'interno di detta busta due separate buste chiuse contenenti rispettivamente, la prima indicazione dei dati identificativi del segnalante, unitamente a un documento di identità, la seconda l'oggetto della segnalazione. In tal modo, il personale di Donnafugata garantirà la consegna immediata e in busta chiusa direttamente al Presidente del CdA della Società. Quest'ultimo si impegnerà a visionarne il contenuto e a darne immediata comunicazione agli altri membri del CdA.

Qualora la segnalazione interna sia presentata a un soggetto diverso da quello individuato e autorizzato dalla Società e sia evidente che si tratti di segnalazione whistleblowing (es. esplicitata la dicitura "whistleblowing" sulla busta o nell'oggetto o nel testo della comunicazione), la stessa viene trasmessa, entro sette giorni dal suo ricevimento e senza trattenerne copia, all'OdV, dando contestuale notizia della trasmissione alla persona 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 può evincersi, direttamente o indirettamente, tale identità non possono essere rivelate, senza il consenso espresso della stessa persona segnalante, a persone diverse da quelle competenti a ricevere o a dare seguito alle segnalazioni, espressamente autorizzate a trattare tali dati.

È dato avviso alla persona segnalante mediante comunicazione scritta delle ragioni della rivelazione dei dati riservati, quando è indispensabile anche ai fini della difesa della persona coinvolta la rivelazione dell'identità della persona segnalante e delle informazioni da cui può evincersi, direttamente o indirettamente, tale identità.

3. **Scopo e contenuto delle segnalazioni**

Sono considerate rilevanti le segnalazioni che riguardano ragionevoli e sinceri sospetti relativi a possibili reati, rischi di commissione di reati, o comunque di condotte illecite (es. violazioni, o possibili violazioni, del Modello o del Codice Etico) che possano minacciare il personale e/o la



DONNAFUGATA®

reputazione della Società. Lo scopo della segnalazione è quello di far emergere le irregolarità di cui si è venuti a conoscenza e permettere a Donnafugata di prendere gli opportuni provvedimenti per prevenire la commissione e/o la reiterazione di tali condotte. La segnalazione, pertanto, si pone come un rilevante strumento di prevenzione.

In particolare, la segnalazione può riguardare azioni od omissioni, commesse o tentate, che:

- (i) possano integrare reati rilevanti a norma del D.Lgs 231/2001 o possano comunque comportare l'irrogazione di qualsiasi tipologia di sanzioni nei confronti della Società;
- (ii) violino le procedure del Modello e/o del Codice Etico o adottate alla luce del Modello e/o del Codice Etico;
- (iii) consistano in violazioni del Decreto Legislativo 231/2001 fondate su elementi di fatto precisi e concordanti o in violazioni del Modello 231 di Donnafugata di cui si sia venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte, o di violazioni delle norme di diritto dell'Unione Europea rilevanti a norma del D.Lgs. 24/2023;
- (iv) si ritiene possano concretamente arrecare un pregiudizio patrimoniale o di immagine a Donnafugata;
- (v) si ritiene possano concretamente arrecare un pregiudizio ai soci, amministratori, soggetti apicali, dipendenti e/o collaboratori di Donnafugata.

Non costituiscono segnalazioni *whistleblowing* le contestazioni, rivendicazioni o richieste legate ad un interesse di carattere personale del segnalante che attengono esclusivamente al proprio rapporto individuale di lavoro, ovvero inerenti al proprio rapporto con le figure gerarchicamente sovraordinate.

Quando, su richiesta della persona segnalante, la segnalazione è effettuata oralmente nel corso di un incontro con l'OdV essa, previo consenso della persona segnalante, è documentata a cura dello stesso OdV 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 e riceverà copia di tale verbale.

Chiunque effettui una segnalazione deve premurarsi di comunicare:

- in modo chiaro e completo, i fatti oggetto di segnalazione, le circostanze di tempo e di luogo, e come ne è venuto a conoscenza in ragione della propria funzione;
- la propria identità, con indicazione di qualifica/funzione/ruolo svolto all'interno di Donnafugata;
- ove possibile, le generalità o altri elementi che consentano di identificare il soggetto che ha posto in essere i fatti segnalati;
- se presenti, altri soggetti che possono riferire sui fatti oggetto della segnalazione;
- ove possibile, documenti che possono confermare la fondatezza di tali fatti;
- ogni ulteriore informazione utile di cui sia a conoscenza.

Le segnalazioni avvengono pertanto in forma non anonima, ma Donnafugata, anche attraverso l'OdV, adotta misure che consentano di garantire la riservatezza dei segnalanti, come meglio chiarito al paragrafo 4 seguente.

Qualora pervengano segnalazioni anonime, benché esse non possano essere gestite come segnalazioni *whistleblowing*, verranno comunque registrate dal gestore della segnalazione e la documentazione ricevuta è conservata, cosicché, laddove il segnalante anonimo venga successivamente identificato e abbia subito ritorsioni, allo stesso siano garantite le tutele previste per il whistleblower.



DONNAFUGATA®

4. Procedura di gestione delle segnalazioni

Completata la fase relativa alla trasmissione dell'avviso di ricevimento, l'OdV (salvi i casi di conflitto di interessi, in cui la gestione della segnalazione interna sarà affidata al Presidente del CdA) procede all'esame preliminare della segnalazione ricevuta, valutandone la procedibilità e successivamente l'ammissibilità.

Ai fini della **procedibilità della segnalazione**, l'OdV verifica l'esistenza dei presupposti soggettivi (ossia che il segnalante sia un soggetto legittimato a effettuare la segnalazione) ed oggettivi (ossia che l'oggetto della segnalazione rientri tra gli ambiti di applicazione della disciplina).

Ai fini dell'**ammissibilità della segnalazione**, è necessario che, nella segnalazione, risultino chiare:

- le circostanze di tempo e di luogo in cui si è verificato il fatto oggetto della segnalazione e, quindi, una descrizione dei fatti oggetto della segnalazione, che contenga i dettagli relativi alle notizie circostanziali e, ove presenti, anche le modalità attraverso cui il segnalante è venuto a conoscenza dei fatti;
- le generalità o altri elementi che consentano di identificare il soggetto cui attribuire i fatti segnalati.

Viceversa, la segnalazione può essere ritenuta inammissibile per:

- mancanza dei dati che costituiscono gli elementi essenziali della segnalazione;
- manifesta infondatezza degli elementi di fatto riconducibili alle violazioni tipizzate dal legislatore;
- esposizione di fatti di contenuto generico tali da non consentirne la comprensione agli uffici o alla persona preposti;
- produzione di sola documentazione senza la segnalazione vera e propria di violazioni.

Nel caso in cui la segnalazione risulti improcedibile o inammissibile, l'OdV valuta se richiedere al segnalante ulteriori elementi necessari per effettuare approfondimenti relativi alla segnalazione, altrimenti procede all'archiviazione, garantendo comunque la tracciabilità delle motivazioni a supporto.

Qualora sia verificata la procedibilità e l'ammissibilità della segnalazione, l'OdV avvia l'istruttoria interna sui fatti e sulle condotte segnalate al fine di valutarne la fondatezza, garantendo tempestività e rispetto dei principi di obiettività, competenza e diligenza professionale, anche al fine di formulare eventuali raccomandazioni in merito all'adozione delle necessarie azioni correttive sulle aree e sui processi aziendali interessati nell'ottica di rafforzare il sistema di controllo interno.

Per assicurare lo svolgimento delle necessarie verifiche, l'OdV può, a titolo esemplificativo:

- acquisire direttamente gli elementi informativi necessari alle valutazioni attraverso l'analisi della documentazione/informazioni ricevute;
- coinvolgere altre strutture aziendali o anche di soggetti specializzati esterni (es. IT specialist) in considerazione delle specifiche competenze tecniche e professionali richieste;
- procedere all'audizione di eventuali soggetti interni/esterni, ecc.

Nel caso in cui risulti necessario avvalersi dell'assistenza tecnica di professionisti terzi, nonché del supporto specialistico del personale di altre funzioni/direzioni aziendali è necessario - al fine di garantire gli obblighi di riservatezza richiesti dalla normativa - oscurare ogni tipologia di dato che possa consentire l'identificazione della persona segnalante o di ogni altra persona coinvolta. A tali



DONNAFUGATA®

soggetti interni e/o esterni coinvolti dall'OdV ai fini dell'istruttoria della segnalazione sono estesi gli obblighi di riservatezza espressamente previsti nella Procedura "whistleblowing" e nel Modello 231 ed espressamente sanzionati dal sistema disciplinare interno.

Una volta completata l'attività di accertamento, l'OdV può:

- archiviare la segnalazione perché infondata, motivandone le ragioni;
- dichiarare fondata la segnalazione e rivolgersi agli organi/funzioni interne competenti per i relativi seguiti, restando preclusa al gestore della segnalazione ogni valutazione in ordine alle responsabilità individuali e agli eventuali successivi provvedimenti o procedimenti conseguenti.

In ossequio al D.Lgs. 24/2023, l'OdV fornisce un riscontro al segnalante entro tre mesi dalla data di avviso di ricevimento o - in mancanza di tale avviso - entro tre mesi dalla data di scadenza del termine di sette giorni per tale avviso. Se a quella data l'istruttoria non è ancora ultimata, per mezzo di tale primo riscontro interlocutorio il segnalante viene messo al corrente dell'attività svolta fino a quel momento e/o che si intende svolgere, fermo restando che al termine degli accertamenti il segnalante è informato dell'esito finale dell'istruttoria e quindi dell'avvenuta archiviazione della segnalazione, insieme ad adeguata motivazione delle ragioni, o dell'avvenuto accertamento della fondatezza della segnalazione e la sua trasmissione agli organi interni competenti.

5. Riservatezza del segnalante – Conservazione delle segnalazioni

Al segnalante viene fornita l'informativa sul trattamento dei dati personali ai sensi dell'art. 13 del Regolamento UE 2016/679 in materia di *privacy* riportata anche al paragrafo 6 seguente, in cui sono indicati anche modalità e tempo di conservazione delle segnalazioni, secondo i principi menzionati nel prosieguo.

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

Donnafugata, ogniquale volta venga richiesta la modifica e/o la cancellazione di dati relativa, dovrà verificare, eventualmente anche richiedendo apposita consulenza, il rispetto dei requisiti di cui all'art. 13 c. 3 del D.Lgs. 24/2023 e dell'art. 2-*undecies* del D.Lgs. 196/2003.

Ai fini della normativa *whistleblowing*, sono considerati titolari del trattamento i soggetti che trattano i dati delle segnalazioni, e dovranno pertanto curare gli adempimenti in tema di *privacy* che spettano al titolare. Donnafugata, pertanto, 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 soggetti esterni, inclusi nella specie i componenti dell'OdV, che trattano dati personali per loro conto.

L'identità del segnalante può essere rivelata a persone diverse dai componenti dell'OdV quali soggetti competenti a ricevere e a dare seguito alle segnalazioni, ed in particolare ai soggetti terzi coinvolti nell'istruttoria ed al soggetto contro il quale è fatta la segnalazione, **solo** laddove ricorra almeno una delle seguenti circostanze:

- vi sia il consenso espresso del segnalante;



DONNAFUGATA®

- la contestazione dell'addebito disciplinare risulti fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione e la conoscenza dell'identità del segnalante risulti assolutamente indispensabile alla difesa del segnalato;
- l'anonimato non sia opponibile per legge (così, ad esempio, in caso di indagini svolte dall'autorità giudiziaria).

Le segnalazioni, interne ed esterne, 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 sopra indicati.

6. Le sanzioni

Il licenziamento ritorsivo o discriminatorio del soggetto segnalante è nullo.

Sono altresì nulli il mutamento di mansioni ai sensi dell'art. 2103 c.c., nonché qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti del segnalante.

È onere del datore di lavoro, in caso di controversie legate all'irrogazione di sanzioni disciplinari, o a demansionamenti, licenziamenti, trasferimenti, o sottoposizione del segnalante ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro, successivi alla presentazione della segnalazione, dimostrare che tali misure sono fondate su ragioni estranee alla segnalazione stessa

In relazione a quanto previsto dalla Legge 179/2017 è altresì sanzionabile chiunque effettui, con dolo o colpa grave, segnalazioni che si rivelano infondate. In tali casi, infatti, le tutele previste per il segnalante non sono garantite nei casi in cui sia accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale del segnalante per i reati di calunnia o diffamazione o comunque per reati commessi con la segnalazione ovvero la sua responsabilità civile, per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave.

La violazione degli obblighi di riservatezza dei dati del segnalante e delle tutele previste nella normativa sul *whistleblowing* è sanzionata, ai sensi del Decreto, secondo il sistema disciplinare indicato dal Modello 231 di Donnafugata.

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 fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione e la conoscenza dell'identità della persona segnalante 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.

7. Informativa sul trattamento dei dati personali del segnalante

In ossequio alle previsioni del D.Lgs. 24/2023, Donnafugata fornisce *ex ante* ai possibili interessati che intendano avvalersi del canale di segnalazione interna la seguente informativa sul trattamento dei dati personali, che viene pure pubblicata anche in un'apposita sezione della Piattaforma informatica utilizzata per l'acquisizione e la gestione delle segnalazioni interne.