BAREL S.R.L.

Modello di organizzazione e gestione ai sensi del D.lgs. 231/2001
Regolamento Whistleblowing

REGOLAMENTO DI WHISTLEBLOWING

1. Contesto di riferimento

Il Legislatore ha approvato la Legge 30 novembre 2017, n. 179 «Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato», successivamente modificata dal D. Lgs. 24/2023 (c.d. "**Legge sul Whistleblowing**") la quale ha definito:

- gli aspetti di tutela dei soggetti che effettuano una segnalazione;

-la necessità di prevedere nel sistema disciplinare 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;

-il diritto alla eventuale segnalazione pubblica, nei casi specificati.

- gli obblighi degli Enti e delle Società in termini di non discriminazione e tutela dei segnalanti, dei soggetti correlati (per es.: colleghi e familiari entro il quarto grado) e dei c.d. facilitatori, con tutela della riservatezza degli stessi;

- la necessità della presenza di uno o più canali (con modalità informatiche) che consentano ai soggetti segnalanti di presentare le segnalazioni garantendo la riservatezza dell'identità del segnalante;

- il divieto di atti di ritorsione o discriminatori nei confronti del segnalante, dei soggetti correlati e dei c.d. facilitatori per motivi collegati alla segnalazione;

Nella legge si ribadisce inoltre che la segnalazione di condotte illecite rilevanti o di violazioni del modello di organizzazione e gestione della Società, di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte effettuate dal dipendente-segnalante, debba essere circostanziata e fondata su elementi di fatto precisi e concordanti.

La presente istruzione recepisce i requisiti del decreto D.lgs. n. 24/2023 che recepisce la direttiva (UE) 2019/1937 e abroga alcune disposizioni del d.lgs. n. 231/2001 e della legge n. 179/2017, ampliando il potenziale oggetto della segnalazione.

2. Introduzione al Whistleblowing

Il "Whistleblowing" è la segnalazione compiuta da un soggetto interno o, nei casi disciplinati anche da soggetto esterno, all'azienda che, nello svolgimento delle proprie mansioni, rilevi la violazione di protocolli operativi del Modello di Organizzazione e Gestione (MOG) e/o del Codice Etico redatto e diffuso ai sensi del D. Lgs 231/01, o delle fattispecie di illecito individuate dal D. Lgs. 24/23, come oltre specificate.

La Società, in applicazione del Codice Etico, ha implementato sistemi interni di segnalazione per consentire al proprio personale di segnalare illeciti ai sensi del D. Lgs 24/23, atti o fatti che possano costituire condotte incompatibili col Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo vigente ai sensi del D.Lgs. 231/01.

La Legge sul Whistleblowing individua:

- i soggetti che possono attivare una segnalazione;
- gli atti o i fatti che possono essere oggetto di segnalazione, nonché i requisiti che le segnalazioni devono prevedere per poter essere prese in considerazione;
- le modalità attraverso cui segnalare le presunte violazioni e i soggetti preposti alla ricezione delle segnalazioni;
- il processo di istruttoria ed eventualmente di investigazione nel momento in cui viene effettuata una segnalazione;
- la garanzia della riservatezza e della protezione dei dati personali del soggetto che effettua la segnalazione e del soggetto eventualmente segnalato, e degli altri soggetti tutelati dalla legge;
- il divieto di ritorsioni ed il divieto di discriminazione nei confronti del soggetto segnalante, e degli altri soggetti tutelati dalla legge.
- La segnalazione tutelata ai sensi di legge è un diritto del segnalante.

3. Scopo

Il presente Regolamento, adottato da Barel Srl (di seguito anche **la Società)** ai sensi del D.Lgs. 10 marzo 2023, n. 24, definisce e disciplina la procedura volta alla gestione delle Segnalazioni effettuate tramite i canali di **segnalazione interna** di Barel srl e illustra le forme di tutela garantite ai soggetti che effettuano le segnalazioni (come di seguito definite), ai soggetti oggetto delle stesse e ai soggetti cui la normativa di riferimento riconosce le medesime misure di protezione.

Le Segnalazioni riguardano violazioni di disposizioni normative nazionali o dell'Unione europea che ledono **l'interesse pubblico o l'integrità dell'ente del settore privato** di cui sia venuto a conoscenza il Segnalante nel proprio **contesto lavorativo**.

A titolo meramente esemplificativo e certamente non esaustivo, quindi, possono rilevare atti o fatti che riguardano condotte o comportamenti quali:

- utilizzo non corretto dei poteri e delle deleghe concesse;
- falsa rappresentazione, falsificazione/occultamento/distruzione di registrazioni a contenuto finanziario, contabile/fiscale e altre gravi violazioni in materia amministrativa o fiscale;
- pagamenti e liquidazioni a soggetti non legittimati e/o in violazione dell'iter autorizzativo interna, anche finalizzata alla frode interna, al furto ed alla appropriazione indebita;
- falsa sottoscrizione di documentazione contrattuale o di modulistica dispositiva;
- attività poste in essere in situazione di conflitto di interesse;
- violazioni alle disposizioni in materia di trasparenza societaria e finanziaria;
- accesso illegittimo ai sistemi informativi e/o illegittimo trattamento dati, anche tramite utilizzo di credenziali di altri soggetti;
- violazioni dei protocolli 231/01 aziendali;
- violazione delle norme e procedure per la prevenzione dei rischi in campo di sicurezza alimentare, sicurezza sul luogo di lavoro, norme per la tutela ambientale e sulla privacy dei dati.

In relazione inoltre al dettato normativo del D.lgs. n. 24/2023, potranno inoltre essere oggetto di segnalazione:

- illeciti amministrativi, contabili, civili o penali;
- illeciti relativi all'applicazione di determinati atti nazionali e dell'UE in riferimento all'allegato 1;
- atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'UE;
- atti od omissioni riguardanti il mercato interno;
- atti o comportamenti che vanificano l'oggetto e le finalità delle leggi e dei regolamenti nonché di quelli a tutela degli interessi finanziari dell'UE e che regolano il mercato interno.

Dal campo di applicazione della procedura si intendono invece escluse:

- segnalazioni su situazioni di carattere personale aventi ad oggetto rivendicazioni o rimostranze relative ai rapporti con i superiori gerarchici o con i colleghi, nonché relative all'esecuzione della propria prestazione lavorativa;
- violazione di norme interne e/o procedure non riconducibili all'ambito di applicazione del Modello Organizzativo 231/01 o alle casistiche specificate dal D.lgs. n. 24/2023, come sopra elencate: su eventuali segnalazioni di tale natura l'OdV potrà raccomandare al segnalante, in sede di istruttoria, di eseguire una successiva segnalazione per le vie gerarchiche ordinarie. Nei casi più gravi, ove si ravvedano rischi legali anche se estranei all'ambito del Modello 231/01, l'OdV potrà comunque eseguire una segnalazione all'Organo amministrativo e al Collegio Sindacale;
- segnalazioni fondate su meri sospetti o voci inerenti fatti personali non costituenti illecito: ciò in quanto è necessario sia tenere conto anche dell'interesse dei terzi oggetto delle informazioni riportate nella segnalazione, sia evitare che la Società svolga attività ispettive interne che rischiano di essere poco utili e comunque dispendiose.

Resta fuori dall'ambito del presente Regolamento il procedimento disciplinare eventualmente attivato dall'ente all'esito dell'approfondimento effettuato sulla segnalazione. Sul punto si rinvia al vigente **Regolamento Disciplinare, allegato al Modello di organizzazione e gestione D.lgs 231/2001**

4. Definizioni

REGOLAMENTO PER LE SEGNALAZIONI TRAMITE PROTOCOLLO "WHISTLEBLOWING

Ai fini del presente Regolamento, si richiamano le seguenti definizioni:

1. **Barel srl** con sede legale in Fiume Veneto (PN), Via Fratelli Zambon, n. 1 (30080) C.F./ P.IVA 01190400935
2. **Canale di segnalazione interno**: canale di segnalazione attivato e gestito da Barel S.r.l.;
3. **Collaboratori**: uffici/funzioni di Barel S.r.l. coinvolti nella Segnalazione e a cui il Gestore della segnalazione può rivolgersi per avere supporto nell'attività di indagine;
4. **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; all'interno del medesimo contesto lavorativo e la cui assistenza deve essere mantenuta riservata;
5. **Decreto 231**: Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231;
6. **Decreto Whistleblowing** o **Decreto WB**: Decreto Legislativo 10 marzo 2023, n. 24; **Facilitatore**: la persona fisica che assiste il Segnalante nel processo di Segnalazione, operante
7. **Gestore della segnalazione**: la persona esterna, in qualità di ODV, verifica le segnalazioni pervenute ed opera in maniera autonoma;
8. **Informazioni sulle violazioni**: informazioni, compresi i fondati sospetti, riguardanti violazioni commesse o che, sulla base di elementi concreti, potrebbero essere commesse nell'organizzazione con cui il Segnalante o colui che sporge denuncia all'autorità giudiziaria o contabile intrattiene un rapporto giuridico ai sensi dell'art. 3, comma 1 o 2, Decreto WB, nonché gli elementi riguardanti condotte volte ad occultare tali violazioni;
9. **Modello 231**: Modello di organizzazione, gestione e controllo adottato dalla Società ai sensi dell'art. art. 7 D.Lgs. 231/2001;

10. **Persona coinvolta**: la persona fisica o giuridica menzionata nella Segnalazione come persona alla quale la violazione è attribuita o come persona comunque implicata nella violazione segnalata;
11. **Riscontro**: comunicazione al Segnalante di informazioni relative al seguito che viene dato o che si intende dare alla Segnalazione;
12. **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;
13. **Segnalante (*ambito soggettivo*)**: la persona che effettua la Segnalazione di violazioni di cui sia venuta a conoscenza nel contesto lavorativo (a titolo esemplificativo: dipendenti, liberi professionisti, consulenti, volontari, tirocinanti, gli azionisti e le persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza, gli ex dipendenti, i lavoratori in prova e coloro che sono in corso di selezione o comunque in una fase precontrattuale);
14. **Segnalazione**: comunicazione, scritta od orale, delle informazioni sulle violazioni, presentata tramite il canale di segnalazione interna;
15. **Violazioni (*ambito oggettivo*):** comportamenti, atti, od omissioni che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'ente privato e che consistono in condotte illecite rilevanti ai sensi del Decreto 231.

5. Obiettivi

Scopo del presente documento, è quello di contrastare episodi di irregolarità all'interno della Società, chiarendo e rendendo agevole il controllo interno mediante il ricorso alla segnalazione tutelata e rimuovendo eventuali fattori che possano ostacolare o disincentivare il ricorso all'istituto.
L'obiettivo della procedura è dunque, da una parte, quello di fornire chiare indicazioni operative circa oggetto, contenuti, destinatari e modalità di trasmissione delle segnalazioni e, dall'altra, quello di rendere note tutela e riservatezza, che vengono riconosciute e garantite.

6. Dipartimenti e soggetti coinvolti

Gli uffici e le funzioni coinvolti nelle attività previste dalla presente procedura sono:
- Tutti i dipendenti, anche in prova, che possono effettuare segnalazioni di violazioni del Modello di organizzazione e gestione della Società, di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni/mansioni svolte;

- Candidati (se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite durante il processo di selezione o in altre fasi precontrattuali)

- Ex dipendenti (se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite nel corso del rapporto di lavoro);

- Lavoratori Autonomi, collaboratori, tirocinanti e volontari (anche non retribuiti);

- Amministratore Delegato, Direzione generale, azionisti e persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza (anche di fatto);

- Fornitori di beni e servizi e consulenti;

- Direzione Personale.

- Clienti

7. Procedure e altri documenti correlati

- Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs. 8 giugno 2001, n. 231;
- Codice Etico della Società;
- Codice Disciplinare.
- Procedure

8. Descrizione della procedura

Il D.Lgs. 24/2023 richiede di determinare le modalità per trasmettere ai soggetti incaricati del presidio del canale ed alla successiva istruttoria le segnalazioni riguardanti condotte che possano configurare la possibile commissione di illeciti o comunque di violazioni del Modello 231/01.

Al fine di facilitare le segnalazioni sono stati definiti i seguenti canali:

- **Canale di Segnalazione interna**

La Società è dotata di un proprio Canale di segnalazione interno che, in conformità alla normativa vigente, garantisce, anche tramite il ricorso a strumenti di crittografia, la **riservatezza** dell'identità del Segnalante, della Persona coinvolta e della persona comunque menzionata nella Segnalazione, nonché del contenuto della Segnalazione e della relativa documentazione.

Le Segnalazioni possono essere effettuate attraverso:

• **il canale prioritario (forma scritta):** invio segnalazione all'attenzione del Gestore della segnalazione nella persona dell'Organismo di Vigilanza, tramite *cassetta delle segnalazioni* presso la sede di Barel srl ; la segnalazione deve essere inserita in due buste chiuse, la prima con i dati identificativi del Segnalante unitamente alla fotocopia del proprio documento di riconoscimento, la seconda con il contenuto oggetto della segnalazione, in modo da separare i dati identificativi dalla segnalazione; entrambe dovranno poi essere inserite in una terza busta chiusa che rechi all'esterno la dicitura "Riservata al Gestore della segnalazione", nella persona dell'Organismo di Vigilanza;

• **il canale suppletivo e residuale**: il Segnalante, in via del tutto residuale, potrà decidere volontariamente di non utilizzare il canale di cui al punto precedenti ed inviare la segnalazione presso l'indirizzo di posta elettronica dedicato odv@barel.srl, mediante un proprio indirizzo di posta elettronica personale, quindi privato e non aziendale (quale, ad esempio, nome.cognome@gmail.com), ovvero creando un proprio indirizzo di posta elettronica personale ma non riconducibile alla propria identità (utilizzando un nome di fantasia, quale, ad esempio, anonympus123@gmail.com)

Indipendentemente dalla scelta del canale utilizzato, il Segnalante indica un recapito di riferimento (sede fisica, posta elettronica ovvero telefono) per consentire al Gestore di dare riscontro alla Segnalazione e chiedere le informazioni necessarie per il corretto seguito della Segnalazione.

Nell'ottica di privilegiare la volontà del Segnalante, la Società riconosce al Segnalante la possibilità di ritirare in ogni momento la Segnalazione mediante apposita comunicazione da trasmettere attraverso il canale originariamente prescelto. Nel caso in cui il Segnalante comunichi l'intenzione di ritirare la Segnalazione, il Gestore specifica le conseguenze

derivanti da tale scelta in merito alla prosecuzione o meno degli accertamenti eventualmente già avviati: se il Segnalante conferma l'intenzione di ritirare la Segnalazione, il Gestore provvede ad archiviare la Segnalazione, salvi i casi disciplinati dal presente Regolamento in cui il Gestore debba comunque trasmettere la segnalazione agli organi competenti.
Se il Segnalante revoca il ritiro della Segnalazione, il Gestore prosegue gli accertamenti già avviati.

G.1 Gestore della Segnalazione

La gestione di tali canali di Segnalazione interna è affidata all'Organismo di Vigilanza, che, nella verifica delle segnalazioni pervenute, opera in maniera autonoma.

G.2 Contenuto della Segnalazione

La Segnalazione deve ricomprendere le informazioni richieste dalla piattaforma di whistleblowing.
In ogni caso, la Segnalazione deve essere circostanziata, in modo che un qualsiasi soggetto diligente potrebbe ritenere ragionevole che la stessa sia vera e fondata.
Il Segnalante precisa e circostanzia nella segnalazione le informazioni sulla violazione di cui e

conoscenza, al fine del corretto e completo espletamento delle indagini preliminari da parte del Gestore della Segnalazione.
Il Segnalante deve pertanto:

- **riportare** le proprie generalità (fatta eccezione per le segnalazioni anonime, nel caso di utilizzo del vanale alternativo ovvero del canale residuale)
- **riportare** la tipologia di rapporto giuridico con la Società;
- **riportare** i fatti e le specifiche circostanze in cui gli stessi si sono verificati in sua presenza, producendo, nel caso in cui ne sia in possesso, le relative prove di natura documentale;
- **indicare** i soggetti che possano riferire per esperienza diretta sui fatti oggetto di Segnalazione, individuandoli specificatamente, nel caso i fatti o le specifiche circostanze di cui il Segnalante abbia avuto conoscenza non si siano verificati in sua presenza e ne abbia avuto contezza in via indiretta;
- **indicare** le generalità o, nel caso le stesse non siano conosciute specificamente dal Segnalante, qualsiasi altro elemento che sia idoneo ad identificare chi ha commesso il fatto oggetto della Segnalazione;

- **indicare** eventuali altri soggetti che possano riferire sui fatti oggetto di Segnalazione, individuandoli specificatamente tramite l'indicazione delle generalità o di elementi idonei a identificarli;
- **produrre** eventuali documenti a supporto della fondatezza della Segnalazione o, nel caso in cui il Segnalante non ne sia in possesso, indicare dove tali documenti possono essere reperiti.

Al fine della legittimità e ammissibilità della Segnalazione, è necessario e sufficiente che il Segnalante, al momento della Segnalazione, abbia fondato motivo di ritenere che le informazioni sulle violazioni segnalate siano vere - in quanto fondate su circostanze gravi, precise e concordanti - e che rientrino tra le condotte che possono essere segnalate. Il Segnalante sia certo dell'effettivo avvenimento dei fatti denunciati e dell'autore degli stessi. *Sono inammissibili le Segnalazioni aventi ad oggetto ovvero che allegano notizie palesemente prive di fondamento, informazioni di dominio pubblico e informazioni acquisite esclusivamente da indiscrezioni o vociferazioni prive di elementi a supporto (c.d. "voci di corridoio")*. Sono altrettanto inammissibili le Segnalazioni che costituiscono mere rivendicazioni, contestazioni, istanze di carattere personale relative esclusivamente a rapporti individuali di lavoro o inerenti a rapporti di lavoro con figure gerarchicamente superiori. Qualora la Segnalazione non fosse adeguatamente circostanziata, il Gestore può chiedere elementi integrativi al Segnalante. La decisione circa la richiesta di integrazione è rimessa al prudente apprezzamento del Gestore, il quale deve considerare, a tal fine, il preminente interesse alla tutela dell'integrità dell'ente. Tuttavia, tale decisione non può essere intesa come integralmente supplettiva rispetto ad una Segnalazione completamente deficitaria. Sul Segnalante incombe, in via principale, l'onere di precisa descrizione delle informazioni sulle violazioni che intende portare all'attenzione della Società a tutela dell'integrità di quest'ultima.

G.3 Le fasi di gestione della Segnalazione interna

Il procedimento di gestione delle Segnalazioni da parte del Gestore è costituito dalle seguenti fasi:

- registrazione;
- valutazione preliminare;
- istruttoria;
- trasmissione.

G.4 La fase di registrazione della Segnalazione

A seguito dell'invio della segnalazione, il Gestore della segnalazione provvede a verbalizzare la ricezione della segnalazione e ad attribuire alla stessa un codice identificativo univoco. Il Gestore assicura la protocollazione riservata del fascicolo relativo alla segnalazione; garantisce altresì l'esclusione dall'accesso al medesimo fascicolo a soggetti esterni non autorizzati a tal fine dal Regolamento o dalla normativa vigente.

Entro 7 giorni dalla data di ricezione della Segnalazione, il Gestore della Segnalazione rilascia avviso di ricevimento al Segnalante, indicando il numero di registrazione della Segnalazione, nel caso in cui il Segnalante non abbia omesso di indicare un recapito di riferimento.

G.5 La fase di valutazione preliminare della Segnalazione

Il Gestore della segnalazione compie un vaglio preliminare di **ammissibilità** della Segnalazione, valutando:

- la sussistenza dei presupposti oggettivi di applicazione del presente Regolamento;
- la sussistenza dei presupposti soggettivi di applicazione del presente Regolamento;
- la sussistenza dell'attinenza della Segnalazione con il contesto lavorativo;
- la sussistenza di fondati motivi di ritenere che la violazione segnalata possa pregiudicare l'interesse pubblico e l'integrità dell'ente;
- l'eventuale presenza di interessi personali del Segnalante o di altri soggetti che potrebbero influire sull'attendibilità del contenuto della Segnalazione.

Al fine del compimento del primo vaglio di ammissibilità della Segnalazione, il Gestore compie con la diligenza richiesta dall'incarico le indagini e gli approfondimenti necessari, con ausilio di personale interno aziendale. Qualora ai fini del diligente espletamento del primo vaglio di ammissibilità il Gestore della Segnalazione ritenga necessario o comunque opportuno richiedere al Segnalante ulteriori informazioni e integrazioni, condividere la Segnalazione e gli elementi raccolti, anche per mezzo di altri Collaboratori, il Gestore adotta le opportune misure a tutela della riservatezza del Segnalante.
Compiuti i dovuti accertamenti, il Gestore della segnalazione procede all'istruttoria, dandone comunicazione per iscritto al Segnalante, qualora la Segnalazione risulti circostanziata e rilevante, sussistendo i predetti requisiti di ammissibilità (**segnalazione ammissibile**). Il Gestore procede alla fase istruttoria e adotta le misure di protezione necessarie modulando il proprio intervento in relazione all'urgenza e alla gravità della Segnalazione.
All'esito del vaglio preliminare, il Gestore della segnalazione procede all'**archiviazione** della Segnalazione, dandone comunicazione per iscritto al Segnalante, qualora la Segnalazione

risulti non seria, non vera, inattendibile, palesemente irrilevante, oppure non pertinente, priva di elementi sufficienti per procedere con ulteriori indagini, priva dei predetti requisiti di ammissibilità (**segnalazione non ammissibile**). Allo stesso modo procede il Gestore della segnalazione nei confronti di Segnalazioni diffamatorie, ingiuriose o calunniose, nei toni e nei contenuti: in tal caso, il Segnalante è soggetto a sanzioni.
Tuttavia, ove i fatti illeciti segnalati siano circostanziati e gravi, anche se non rientranti nell'ambito oggettivo del D.Lgs 24/2023 o se segnalati da persone non rientranti nell'ambito soggettivo dello stesso decreto, il Gestore ne informa gli organi competenti individuati ai sensi del **punto G.7.**

G.6 La fase istruttoria

REGOLAMENTO PER LE SEGNALAZIONI TRAMITE PROTOCOLLO "WHISTLEBLOWING

Il Gestore della Segnalazione verifica preliminarmente che la Segnalazione sia circostanziata e rilevante; in caso di esito positivo della verifica, il Gestore avvia la fase istruttoria.
Il Gestore della Segnalazione omette ogni elemento che possa rivelare, direttamente o indirettamente, l'identità del Segnalante e dei soggetti la cui l'identità è tenuta riservata ai sensi del presente Regolamento; successivamente, il Gestore procede all'approfondimento dei contenuti della Segnalazione ed all'accertamento dei fatti segnalati e delle circostanze descritte.

Ai fini dell'espletamento dell'istruttoria, il Gestore della segnalazione può avvalersi del supporto di Collaboratori, individuati di volta in volta a seconda delle competenze richieste. Qualora le peculiarità del caso concreto lo richiedano, il Gestore può avvalersi dell'apporto di Autorità pubbliche e/o di consulenti esterni specializzati con riferimento al contenuto della Segnalazione ricevuta, modulando il coinvolgimento di tali soggetti in modo funzionale all'accertamento della segnalazione. In ogni caso, deve essere assicurata la riservatezza e l'anonimizzazione dei dati personali eventualmente contenuti nella Segnalazione.

I mezzi di ricerca ammessi ai fini istruttori sono, a titolo esemplificativo e non esaustivo: documenti, interviste, questionari e database pubblici. L'espletamento dell'istruttoria avviene nel rispetto del regolamento (UE) 2016/679 ("GDPR") e del D.Lgs. 30 giugno 2003, n. 196 ("Codice Privacy"). Il Gestore dà corso all'istruttoria osservando la disciplina in materia di indagini difensive, qualora trovi applicazione al caso concreto.

Il Segnalante può in qualunque momento chiedere informazioni al Gestore della Segnalazione circa lo stato di avanzamento.
Il Gestore della segnalazione risponde alla richiesta di informazioni, salvo sia vietato da disposizioni di legge.

Qualora nella fase istruttoria il Gestore dovesse condurre ulteriori approfondimenti e si necessitasse di tempi superiori ai 3 mesi, lo stesso può fornire un **riscontro interlocutorio** al Segnalante.
L'istruttoria termina nel momento in cui il Gestore della Segnalazione ha acquisito elementi informativi sufficienti per decidere, alternativamente, se:

a) procedere con l'**archiviazione** della Segnalazione per:

1. manifesta infondatezza per assenza oggettiva di comportamenti, atti, od omissioni che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato e/o ragionevoli presupposti per avviare ulteriori approfondimenti;
2. contenuto generico della Segnalazione di illecito tale da non consentire la comprensione dei fatti;
3. segnalazione di illeciti corredata da documentazione non appropriata o inconferente, tale da non far comprendere il contenuto stesso della Segnalazione;
4. produzione di sola documentazione in assenza della segnalazione di condotte illecite; sussistenza di violazioni di lieve entità.

b) procedere alla **trasmissione** della Segnalazione.

Il Gestore della Segnalazione valuta se procedere ai sensi del punto a) o del punto b); successivamente, dà riscontro della propria decisione al Segnalante.

G.7 Trasmissione della Segnalazione

Se all'esito dell'istruttoria la Segnalazione risulta non manifestamente infondata, il Gestore della segnalazione individua i contenuti rilevanti della Segnalazione ed i profili di illiceità riscontrati; sulla base degli stessi, individua i soggetti cui inoltrare la Segnalazione:

- **Soci**
- **Presidente Consiglio Amministrazione**

Qualora la segnalazione concerna violazioni rilevanti ai sensi del D. Lgs. n. 231/2001 e/o violazioni del Modello organizzativo adottato da Barel Srl, il Gestore si attiva per quanto di competenza in qualità **Organismo di Vigilanza**.
In caso di trasmissione della Segnalazione, il Gestore della Segnalazione comunica esclusivamente i contenuti della Segnalazione e omette tutti i riferimenti dai quali sia possibile risalire, anche indirettamente, all'identità del Segnalante e degli altri soggetti la cui identità è oggetto di tutela ai sensi del presente Regolamento.
La trasmissione della Segnalazione ai soggetti competenti deve avvenire entro **3 (tre) mesi** dalla data dell'avviso di ricevimento; in mancanza di tale avviso, il medesimo termine decorre dalla scadenza del termine di **7 (sette) giorni** dalla presentazione della Segnalazione.
Il Gestore della Segnalazione deve inviare riscontro al Segnalante circa la conclusione e/o lo stato del processo.
Non spetta al Gestore accertare le responsabilità individuali, né svolgere controlli di legittimità o di merito su atti e provvedimenti adottati da Barel srl in relazione a comportamenti ritenuti non conformi alle direttive impartite e ai protocolli attuati.

Compete ai predetti organi/organismi:

a) decidere se disporre ulteriori approfondimenti di tipo investigativo o, se si tratta dell'Organismo di vigilanza, procedere con le attività rimesse dal D.Lgs 231/01 e dal vigente MOG;
b) attivare direttamente un procedimento disciplinare, se si tratta dell'Organo Amministrativo, sentiti, se del caso, la Direzione Risorse Umane;
c) rivolgersi alle Autorità competenti, qualora le violazioni emerse non fossero di competente del Gestore delle Segnalazioni.

G.8 Tutele a favore del Segnalante: le misure di protezione

Le Segnalazioni non possono essere utilizzate oltre quanto necessario per dare adeguato seguito alle stesse e al di fuori dei fini del presente Regolamento.
L'identità del Segnalante e le altre informazioni da cui la stessa possa evincersi, direttamente o indirettamente, non possono essere rivelate senza il consenso espresso dello stesso Segnalante a persone diverse dal Gestore della segnalazione.

Il Gestore della Segnalazione è autorizzato a trattare i dati sopra menzionati ai sensi degli artt. 29 e 32, par. 4, Regolamento (UE) 2016/679 e dell'art. 2-quaterdecies del D.Lgs. 30 giugno 2003, n. 196 (Codice Privacy).
Si distinguono le modalità di utilizzo dell'identità del Segnalante a seconda della tipologia del procedimento in cui tale dato viene utilizzato:

• **Procedimento penale**. L'identità del Segnalante è coperta dal segreto nei modi e nei termini di cui all'articolo 329 codice di procedura penale.
• **Procedimento dinanzi alla Corte dei conti**. L'identità del Segnalante non può essere rivelata prime della chiusura della fase istruttoria.

• **Procedimento disciplinare**. L'identità del Segnalante non può essere rivelata, se la contestazione dell'addebito disciplinare sia fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto al contenuto della Segnalazione, non rilevando se siano o meno conseguenti alla Segnalazione stessa. Nel caso in cui la contestazione dell'addebito si basi, in tutto o in parte, sulla Segnalazione e la conoscenza dell'identità del Segnalante costituisca elemento indispensabile per la difesa dell'incolpato, la Segnalazione può essere utilizzata all'interno del procedimento disciplinare esclusivamente se il Segnalante presta espresso consenso alla rivelazione della propria identità. Su istanza dell'incolpato, il Responsabile del procedimento disciplinare valuta se sussiste la necessità di conoscere l'identità del Segnalante per l'esercizio del diritto di difesa dell'incolpato, pronuncia sull'istanza motivando adeguatamente in ordine alla propria decisione (sia essa di accoglimento o di rigetto dell'istanza) e comunica l'esito all'istante e al Gestore della segnalazione.

È fatto divieto assoluto al Gestore della segnalazione di rivelare l'identità del Segnalante al Responsabile del procedimento disciplinare o a terzi, in assenza di presupposti di legge e senza il consenso espresso del Segnalante. In caso di violazione di tale divieto, il Gestore risponderà dell'avvenuta violazione.
Il Gestore della segnalazione deve dare avviso per iscritto al Segnalante circa le motivazioni dell'avvenuta rivelazione dei dati riservati.

Barel srl tutela e garantisce la riservatezza dell'identità delle persone coinvolte, dei Facilitatori del segnalante e del Gestore della segnalazione, delle persone menzionate nella Segnalazione, applicando le stesse garanzie disposte dal presente Regolamento a tutela del Segnalante, fino alla conclusione del procedimento avviato in relazione alla Segnalazione effettuata.

Le garanzie di cui al presente Regolamento non si applicano nei confronti del Segnalante nel caso in cui lo stesso vìoli o abbia violato disposizioni di legge per raccogliere informazioni, indizi o prove ai fini della Segnalazione.
Si applicano in ogni caso le inderogabili disposizioni di legge che impongono l'obbligo di comunicare a specifiche Autorità procedenti l'identità del Segnalante, della persona coinvolta, della persona comunque menzionata nella Segnalazione, il contenuto della Segnalazione e la relativa documentazione.

All'atto della Segnalazione, viene consegnata al Segnalante, anche per mezzo della stessa piattaforma informatica, la specifica informativa relativa al trattamento dei dati personali,

attraverso cui il Gestore della Segnalazione comunica i casi in cui la Segnalazione potrebbe essere trasmessa ai soggetti competenti secondo quanto previsto dalla legge.

La violazione delle misure di tutela del Segnalante è fonte di responsabilità disciplinare, fatta salva ogni ulteriore forma di responsabilità prevista dalla legge.

G.G Divieto di ritorsione

Ogni eventuale atto di ritorsione subito dal Segnalante è illecito ed è radicalmente nullo. Sono vietati atti di ritorsione o di discriminazione, diretti o indiretti, nei confronti del Segnalante, per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla Segnalazione stessa. A titolo meramente esemplificativo e non esaustivo, a tal fine sono atti ritorsivi nulli:

- licenziamento, sospensione o misure equivalenti;
- retrocessione di grado o mancata promozione;
- mutamenti di mansioni, cambiamento del luogo di lavoro, riduzione dello stipendio;
- note di merito negative o referenze negative; discriminazione o trattamento sfavorevole.

G.10 Condizioni per beneficiare delle misure di protezione

Le misure di protezione di cui al **Par. G.8** si applicano se si realizzano i seguenti presupposti:

• al momento della segnalazione, il Segnalante aveva fondato motivo – secondo i principi di ragionevolezza e dell'*id quod plerumque accidit* - di ritenere che le informazioni acquisite sulle violazioni oggetto di segnalazione fossero vere e rientrassero nel campo di applicazione della disciplina whistleblowing;
• la Segnalazione è stata effettuata in conformità alla disciplina della Procedura.

• I motivi che hanno indotto il Segnalante ad effettuare la Segnalazione non rilevano ai fini della sua protezione.

Quando è accertata, anche con sentenza 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 lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave, non è garantita l'applicazione delle misure di protezione al Segnalante e allo stesso è irrogata una sanzione disciplinare.
Il presente articolo si applica anche nei casi di segnalazione anonima, a condizione che il Segnalante sia stato successivamente identificato e abbia subito ritorsioni.

Al Gestore della Segnalazione che abbia dato corso alle attività previste per la verifica della fondatezza delle segnalazioni, qualora venga accertata con sentenza di primo grado la

responsabilità penale del segnalante per i reati di diffamazione o calunnia o altri reati e non ne sia responsabile non assume alcuna responsabilità.

G.11 Tutele a favore del Segnalato

Il Gestore può chiedere al Segnalato, nella fase istruttoria, se intende rilasciare dichiarazioni. Il Segnalato deve essere sentito, dietro sua richiesta.
Dette interlocuzioni possono svolgersi anche mediante procedimento cartolare attraverso l'acquisizione di osservazioni scritti e documenti, per il tramite del canale informatico allestito.

Il Segnalato, nell'ambito del procedimento disciplinare, deve essere informato del contenuto della Segnalazione che l'ha determinata, in termini di tratti fattuali essenziali e omettendo riferimenti al Segnalante o ad altre persone, allorché egli si presenti, su invito del Gestore o su sua richiesta, per rilasciare dichiarazioni.

Il Gestore non è tenuto ad informare il Segnalato non appena ricevuta la Segnalazione che lo riguarda. Successivamente, tale comunicazione deve tener in debito conto le esigenze istruttorie connesse all'approfondimento della segnalazione.

10. Trattamento e conservazione dei dati personali

In ottemperanza all'art. 12 D.Lgs. 24/2023, i dati personali in relazione alla gestione delle Segnalazioni vengono trattati nel rispetto e in conformità alla disciplina di cui al Regolamento (UE) 2016/679 ("GDPR") e al D.Lgs. 30 giugno 2003, n. 196 ("Codice Privacy"), trattando solo i dati personali strettamente necessari alla gestione delle Segnalazioni (cd. principio di minimizzazione).

I dati personali manifestamente non utili in relazione alla specifica segnalazione:

- non sono raccolti
- sono cancellati immediatamente, nel caso in cui vengano accidentalmente raccolti.
  I diritti riconosciuti ai sensi degli artt. da 15 a 22 GDPR sono esercitabili nei limiti e nel rispetto di quanto disposto all'art. 2-undecies Codice Privacy.

I dati personali relativi al ricevimento e alla gestione delle Segnalazioni sono trattati da Barel srl, con sede legale 33080 Fiume Veneto (PN), Via F.lli Zambon n. 1 COD. FISC. 01190400935 P.IVA 01190400935, per il tramite della figura dell'Organismo di Vigilanza, che, in qualità di Gestore della Segnalazione, è soggetto autorizzato al trattamento, nel rispetto dei principi di cui agli artt. 5 e 25 del GDPR. Il segnalante e le persone coinvolte vengono idoneamente informati secondo quanto disposto dagli artt. 13 e 14 GDPR. La Società adotta misure idonee e proporzionate al fine di tutelare i diritti e le libertà degli interessati.

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 di cui agli artt. 5, par. 1, lettera e) GDPR.

11. Formazione e informazione

Barel srl rende disponibili informazioni sul canale, sulle procedure e sui presupposti necessari per effettuare correttamente le segnalazioni interne ed esterne; tali informazioni sono rese facilmente consultabili sul luogo di lavoro e nella sezione del sito internet, liberamente accessibile, della Società Barel srl *https:// www.barel.srl*

A tal scopo, Barel srl predispone adeguati percorsi formativi e relative sessioni in favore del Gestore della segnalazione e del personale dipendente, al fine di sensibilizzare circa l'importanza degli strumenti di segnalazione, di renderne agevole l'utilizzo e di promuoverne un uso corretto e conforme alla disciplina.