



# WHISTLEBLOWING

## GUIDA OPERATIVA

Data 15/12/2023  
Rev. 00  
Ed. 01

## Sommario

	Premessa	2
1	Ambito di applicazione	3
2	Canali di segnalazione e soggetti legittimati a segnalare	4
3	Canale interno di segnalazione	4
4	Gestione della segnalazione	5
5	Tutela del segnalante e dei soggetti ad esso assimilati	7
6	Trattamento dei dati personali	10
7	Disciplina WB e modello organizzativo 231	10
8	Attività di formazione e informazione	10



## **PREMESSA**

Con il decreto legislativo 10 marzo 2023, n. 24 è stata recepita nell'ordinamento italiano la direttiva UE 2019/1937 riguardante "la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione" (cd. disciplina *whistleblowing*), creando canali di comunicazione sicuri, sia all'interno di un'organizzazione, sia all'esterno.

Si tratta di una disciplina che persegue il contrasto e la prevenzione dei fenomeni illeciti nelle organizzazioni pubbliche e private.

In tale quadro normativo, Sfera Agricola srl adotta la procedura operativa di seguito descritta per dare tempestiva e conforme attuazione alle disposizioni di legge, sposandone appieno il fine.

In considerazione della natura, della struttura e delle dimensioni dell'impresa sono state individuate soluzioni proporzionate alla realtà aziendale.

## 1. AMBITO DI APPLICAZIONE

### 1.1 Ambito soggettivo di applicazione: i destinatari della nuova disciplina

Sfera si colloca fra i destinatari della nuova disciplina in quanto **soggetto del settore privato che ha impiegato, nell'ultimo anno, la media di almeno 50 lavoratori subordinati** con contratti di lavoro a tempo indeterminato o determinato.

### 1.2 Ambito oggettivo di applicazione

#### Oggetto della violazione

Sfera risulta interessata da ogni possibile violazione, sia in relazione alla natura degli illeciti, sia con riferimento alla natura dei soggetti segnalanti, sia infine in merito alla categoria di appartenenza.

Fra i reati più inerenti all'ambito operativo di Sfera possono considerarsi quelli relativi a:

- sicurezza e conformità dei prodotti;
- sicurezza dei trasporti;
- tutela dell'ambiente;
- sicurezza degli alimenti;
- salute pubblica;
- protezione dei consumatori;
- tutela della vita privata;
- sicurezza delle reti e dei sistemi informativi.

Opportuno evidenziare che sono escluse dall'ambito di applicazione le segnalazioni:

- legate a un interesse personale del segnalante, che attengono ai propri rapporti individuali di lavoro, ovvero inerenti ai rapporti di lavoro con le figure gerarchicamente sovraordinate. Le contestazioni escluse in quanto legate a un interesse personale del segnalante non sono considerate segnalazioni whistleblowing e potranno essere trattate come segnalazioni ordinarie;
- in materia di sicurezza e difesa nazionale;
- relative a violazioni già regolamentate in via obbligatoria in alcuni settori speciali, alle quali continua dunque ad applicarsi la disciplina di segnalazione ad hoc (servizi finanziari, prevenzione riciclaggio, terrorismo, sicurezza nei trasporti, tutela dell'ambiente);
- afferenti la normativa in materia di: i) informazioni classificate; ii) segreto medico e forense; iii) segretezza delle deliberazioni degli organi giurisdizionali; iv) norme di procedura penale sull'obbligo di segretezza delle indagini; v) disposizioni sull'autonomia e indipendenza della magistratura; vi) difesa nazione e di ordine e sicurezza pubblica; vii) nonché di esercizio del diritto dei lavoratori di consultare i propri rappresentanti o i sindacati.

#### Definizione e contenuto della segnalazione

Le segnalazioni sono definite come le informazioni, compresi i fondati sospetti, su violazioni già commesse o non ancora commesse, nonché su condotte volte ad occultarle.

Si deve poi trattare di comportamenti, atti od omissioni di cui il segnalante o il denunciante sia venuto a conoscenza nel contesto lavorativo pubblico o privato, quindi da lavoratori, consulenti, collaboratori, volontari, tirocinanti, azionisti, persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza.

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

In particolare, è necessario che risultino chiari i seguenti elementi essenziali della segnalazione, anche

ai fini del vaglio di ammissibilità:

- i dati identificativi della persona segnalante (nome, cognome, luogo e data di nascita), nonché un recapito a cui comunicare i successivi aggiornamenti; qualora tali dati non fossero disponibili, si rimanda a quanto previsto al successivo punto 4.1\_Ricezione della segnalazione;
- 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, specificando i dettagli relativi alle notizie circostanziali e ove presenti anche le modalità con cui si è venuto a conoscenza dei fatti oggetto della segnalazione;
- le generalità o altri elementi che consentano di identificare il soggetto cui attribuire i fatti segnalati.

Inoltre, nel caso di utilizzo del canale analogico (vd. infra), sarebbe utile che il segnalante indichi espressamente di voler beneficiare delle tutele in materia whistleblowing (ad es. inserendo la dicitura “riservata al gestore della segnalazione”), soprattutto al fine di gestire correttamente l’eventuale invio, per errore, della segnalazione a un soggetto diverso dal gestore (vd. par. 4.2 sulla “Gestione della segnalazione”).

## **2. CANALI DI SEGNALAZIONE E SOGGETTI LEGITTIMATI A SEGNALARE**

Sfera invita ad effettuare le segnalazioni mediante un canale interno ad essa. Le segnalazioni verranno ricevute da un soggetto interno a Sfera.

Come già indicato, le segnalazioni possono essere fatte da: lavoratori dipendenti e autonomi, liberi professionisti e consulenti, lavoratori e collaboratori che svolgono la propria attività presso soggetti pubblici o privati che forniscono beni o servizi presso soggetti pubblici e privati, i volontari, i tirocinanti, gli azionisti, e le persone con funzione di direzione amministrazione e controllo.

Ferma restando la preferenza per il canale interno - come chiarito sopra – è possibile fare ricorso ad un canale esterno, nelle fattispecie ad ANAC, seguendo le modalità indicate sul sito [www.anticorruzione.it](http://www.anticorruzione.it) se:

1) il canale interno

- non è attivo

- è attivo ma non è conforme a quanto previsto dal legislatore in merito ai soggetti e alle modalità di presentazione delle segnalazioni;

2) la persona ha già fatto la segnalazione interna ma non ha avuto seguito;

3) la persona segnalante ha fondati motivi di ritenere che se effettuasse una segnalazione interna

- alla stessa non sarebbe dato efficace seguito

- questa potrebbe determinare rischio di ritorsione;

4) la persona segnalante ha fondato motivo di ritenere ma la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

## **3. CANALE INTERNO DI SEGNALAZIONE**

Il Decreto whistleblowing impone a Sfera, in quanto ente che adotta il Modello Organizzativo 231, di prevedere all’interno dello stesso canale di segnalazione interna conformi alle prescrizioni del Decreto, nonché il divieto di ritorsione e il relativo sistema disciplinare.

Sfera ha configurato il proprio canale interno di segnalazione come segue.

### **3.1 Requisiti e strumenti**

Il canale di segnalazione interno deve assicurare la riservatezza dell’identità del segnalante e delle



persone coinvolte (segnalato, facilitatore, eventuali altri terzi), del contenuto della segnalazione e della documentazione a essa relativa. Il concetto di riservatezza dell'identità del segnalante deve essere ben distinto dall'anonimato. Le segnalazioni anonime non sono considerate whistleblowing (vd. paragrafo "Gestione della segnalazione cap.4.2).

Quali strumenti operativi di segnalazione, Sfera ha messo in atto:

- la modalità in **forma scritta**: attraverso l'invio di lettera raccomandata indirizzata a:  
**Gestore delle Segnalazioni WB**  
**Sfera Società Agricola SRL**  
**Case Gigliaie snc – 58023 Gavorrano GR**  
ovvero tramite piattaforma informatica accessibile sul sito **www.sferaagricola.it** nell'apposita sezione Whistleblowing;
- la modalità in **forma orale**, attraverso un sistema di messaggistica vocale raggiungibile telefonando al numero (0039) **056427353**, fatta salva la richiesta del segnalante di avere un incontro diretto con il gestore della segnalazione.

### 3.2 Istituzione

Il presente documento, approvato dal Consiglio di Amministrazione di Sfera in data 15 dicembre 2023, costituisce l'atto istitutivo e organizzativo del processo di segnalazione whistleblowing.

Ai fini della identificazione della segnalazione come whistleblowing e per l'applicazione della disciplina in esame il segnalante deve **dichiarare espressamente** di voler beneficiare delle tutele in materia whistleblowing o deve fare sì che tale volontà sia desumibile dalla segnalazione.

Laddove il gestore della segnalazione versi in un'ipotesi di conflitto di interessi rispetto ad una specifica segnalazione, Sfera ritiene che ciò configuri condizione per effettuare una segnalazione esterna ad ANAC.

## 4. GESTIONE DELLA SEGNALAZIONE

### 4.1 I soggetti destinatari delle segnalazioni

Le segnalazioni whistleblowing devono essere indirizzate e comunque saranno trasmesse al **Comitato di gestione delle segnalazioni** interno a Sfera.

Il Comitato è nominato dal Consiglio di Amministrazione e si compone di due o tre membri; ogni suo membro rimane in carica sino a che si dimetta da tale carica, ovvero termini di collaborare con Sfera ovvero venga rimosso o sostituito dal CdA.

Ogni membro deve essere caratterizzato da imparzialità e indipendenza.

In generale, ma senza vincolo di necessità, Sfera predilige la presenza nel Comitato del Responsabile delle Risorse Umane e del Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione.

Il Comitato valuterà tempestivamente ogni singola segnalazione e deciderà se, come e a chi trasmetterla; in ogni caso dovrà trasmettere all'OdV:

- immediata informativa su segnalazioni rilevanti in termini 231 affinché, nell'esercizio della sua attività di vigilanza, possa condividere le proprie eventuali osservazioni e partecipare all'istruttoria o comunque seguirne l'andamento;
- un aggiornamento periodico sull'attività complessiva di gestione delle segnalazioni, anche non 231, al fine di verificare il funzionamento del sistema whistleblowing e proporre all'ente eventuali

necessità di suo miglioramento.

Nel Modello Organizzativo 231 vengono esplicitate le procedure relative ai predetti flussi informativi.

Quanto all'operatività, il Comitato dovrà:

- utilizzare lo strumento di ricezione delle segnalazioni adottato da Sfera, segnalando eventuali criticità, disservizi o quanto altro rilevante ai fini dell'efficacia della presente procedura;
- garantire la riservatezza dell'identità del segnalante e del contenuto delle buste;
- procedere all'archiviazione della segnalazione attraverso idonei strumenti che permettano di garantire la riservatezza (ad esempio all'interno di archivi protetti da misure di sicurezza);
- conservare, previo consenso del segnalante alla registrazione, la segnalazione orale registrata all'interno di un dispositivo idoneo alla conservazione e all'ascolto;
- concordare un incontro in presenza con il segnalante richiedente entro 10 giorni dalla richiesta e, previo consenso del segnalante, provvedere alla registrazione della segnalazione, conservandola all'interno di idoneo dispositivo; alternativamente, procederà alla redazione di un verbale dell'incontro, sottoscritto anche dal segnalante.

### **Ricezione della segnalazione.**

Qualora il segnalante abbia indicato un suo recapito, il Comitato gli rilascerà avviso di ricevimento della segnalazione entro sette giorni dalla presentazione della stessa, senza che ciò comporti una valutazione dei relativi contenuti.

Le segnalazioni anonime non rientrano nella disciplina Whistleblowing, a meno che non risultino puntuali, circostanziate e supportate da idonea documentazione; in tal caso il Comitato le tratterà come definito per le segnalazioni ordinarie.

In ogni caso, il Comitato registrerà tutte le segnalazioni anonime, senza eccezione, così da tutelare opportunamente il segnalante anche nel caso in cui l'identificazione avvenisse in un secondo momento. Qualora uffici o persone all'interno di Sfera ricevano segnalazioni evidentemente classificabili come Whistleblowing, dovranno immediatamente trasmetterle al Comitato.

### **Valutazione preliminare della segnalazione.**

1. il Comitato dovrà innanzitutto verificare che il segnalante sia un soggetto legittimato a effettuare la segnalazione e che l'oggetto della segnalazione rientri tra gli ambiti di applicazione della disciplina;
2. il Comitato dovrà valutare la ammissibilità della segnalazione, ovvero che risultino chiare le circostanze di tempo e di luogo in cui si è verificato il fatto, 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. Una segnalazione sarà pertanto considerata inammissibile per mancanza dei dati che costituiscono gli elementi essenziali della segnalazione, per manifesta infondatezza degli elementi di fatto riconducibili alle violazioni tipizzate dal legislatore, per un'esposizione di fatti di contenuto generico tali da non consentirne la comprensione agli uffici o alla persona preposti e per la produzione di sola documentazione senza la segnalazione vera e propria di violazioni. In tal caso, il Comitato procederà all'archiviazione mantenendone la tracciabilità. È facoltà del Comitato richiedere al segnalante informazioni integrative.
3. il Comitato avvierà un'istruttoria interna sui fatti e sulle condotte segnalate al fine di valutarne la fondatezza.

### **Istruttoria e accertamento della segnalazione.**

Il Comitato assicura che siano effettuate tutte le opportune verifiche sui fatti segnalati, garantendo

tempestività e rispetto dei principi di obiettività, competenza e diligenza professionale; qualora possano insorgere conflitti di interesse, dovrà adeguare l'accertamento in modo da evitare tali conflitti.

L'obiettivo della fase di accertamento è di procedere con verifiche, analisi e valutazioni specifiche circa la fondatezza o meno dei fatti segnalati:

- direttamente acquisendo gli elementi informativi necessari alle valutazioni attraverso l'analisi della documentazione e delle informazioni ricevute;
- attraverso il coinvolgimento di altre strutture aziendali o anche di soggetti specializzati esterni (es. IT specialist) in considerazione delle specifiche competenze tecniche e professionali richieste;
- mediante l'audizione di eventuali soggetti interni o esterni informati dei fatti.

Nel caso in cui risulti necessario avvalersi dell'assistenza tecnica di professionisti terzi o di altri dipendenti, è necessario oscurare ogni tipologia di dato che possa consentire l'identificazione della persona segnalante o di ogni altra persona coinvolta.

Nel caso sia necessario il coinvolgimento di soggetti interni diversi dai membri del Comitato, anche ad essi andranno estesi gli obblighi di riservatezza espressamente previsti nella Procedura "whistleblowing" e nel Modello 231 ed espressamente sanzionati dal Sistema Disciplinare interno.

Qualora tali dati siano necessari all'indagine condotta da soggetti esterni, sarà necessario estendere i doveri di riservatezza e confidenzialità previsti dal Decreto in capo al Gestore anche a tali soggetti esterni mediante specifiche clausole contrattuali da inserire negli accordi stipulati con il soggetto esterno.

Qualora la segnalazione, invece, abbia a oggetto violazione del Modello Organizzativo 231 o tematiche attinenti ai dati contabili, il Comitato opererà in sinergia con l'OdV.

Una volta completata l'attività di accertamento, il Comitato può:

- archiviare la segnalazione perché infondata, motivandone le ragioni;
- dichiarare fondata la segnalazione e rivolgersi agli organi/funzioni interne competenti per i relativi seguiti, quali l'Amministratore Delegato, l'Ufficio Legale o il Responsabile delle Risorse Umane. Infatti, al Comitato non compete alcuna valutazione in ordine alle responsabilità individuali e agli eventuali successivi provvedimenti o procedimenti conseguenti.

Tutte le fasi dell'attività di accertamento devono essere sempre tracciate e archiviate correttamente a seconda della tipologia del canale di segnalazione utilizzato (ad esempio, se è stato utilizzato un canale di posta analogica tutta la documentazione cartacea come documenti, verbali di audizione ecc. dovrà essere correttamente archiviata all'interno di un faldone accessibile al solo Comitato), al fine di dimostrare la corretta diligenza tenuta nel dare seguito alla segnalazione.

### **Riscontro al segnalante.**

Il Comitato fornirà 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, anche qualora la fase di accertamento non fosse già conclusa.

Pertanto, alla scadenza dei tre mesi, il Comitato comunicherà al segnalante:

- l'avvenuta archiviazione della segnalazione, motivandone le ragioni;
- l'avvenuto accertamento della fondatezza della segnalazione e la sua trasmissione agli organi interni competenti;
- l'attività già svolta fino al momento del riscontro e l'attività che intende svolgere.

## **5. TUTELA DEL SEGNALANTE E DEI SOGGETTI A ESSO ASSIMILATI**

Il Comitato proteggerà il segnalante, il facilitatore e gli eventuali altri soggetti coinvolti mediante:

- la riservatezza in merito alla loro identità;
- la protezione rispetto ad atti ritorsivi nei loro confronti;



- la limitazione della loro responsabilità per la rilevazione o diffusione di alcune tipologie di informazioni protette.

### **5.1 La riservatezza dell'identità del segnalante e dei soggetti coinvolti**

La riservatezza deve essere garantita per ogni modalità di segnalazione, anche quando avvenga in forma orale (linee telefoniche, messaggistica vocale, incontro diretto).

Pertanto, il Comitato definirà apposite procedure che consentano di mantenere riservata l'identità delle persone coinvolte, il contenuto della segnalazione e la relativa documentazione.

Nell'ambito dell'eventuale procedimento disciplinare attivato da Sfera contro il presunto autore della condotta segnalata, l'identità del segnalante non deve essere rivelata, ove la contestazione dell'addebito disciplinare sia fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla segnalazione, anche se conseguenti alla stessa.

Qualora invece la contestazione sia fondata sulla segnalazione e l'identità del segnalante risulti indispensabile alla difesa del soggetto cui è stato contestato l'addebito disciplinare o della persona comunque coinvolta nella segnalazione, quest'ultima sarà utilizzabile ai fini del procedimento disciplinare solo previo consenso espresso della persona segnalante alla rivelazione della propria identità. In tali casi, è dato preventivo avviso alla persona segnalante mediante comunicazione scritta delle ragioni che rendono necessaria la rivelazione dei dati riservati. Qualora il soggetto segnalante neghi il proprio consenso, la segnalazione non potrà essere utilizzata nel procedimento disciplinare che, quindi, non potrà essere avviato o proseguito in assenza di elementi ulteriori sui quali fondare la contestazione.

### **5.2. La protezione contro le ritorsioni.**

La tutela del segnalante richiede le seguenti condizioni:

- che il segnalante al momento della segnalazione avesse "fondato motivo" di ritenere le informazioni veritiere e rientranti nel perimetro applicativo della disciplina;
- che la segnalazione, denuncia o divulgazione sia stata effettuata secondo la disciplina prevista dal Decreto.

Nell'osservanza di tali requisiti Sfera si impegna a tutelare i segnalanti controllando che non si verifichino le seguenti fattispecie ritorsive, sia pur non esaustivo e non tassativo:

- il licenziamento, la sospensione o misure equivalenti;
- la retrocessione di grado o la mancata promozione;
- il mutamento di funzioni, il cambiamento del luogo di lavoro, la riduzione dello stipendio, la modifica dell'orario di lavoro;
- la sospensione della formazione o qualsiasi restrizione dell'accesso alla stessa;
- le note di merito negative o le referenze negative;
- l'adozione di misure disciplinari o di altra sanzione, anche pecuniaria;
- la coercizione, l'intimidazione, le molestie o l'ostracismo;
- la discriminazione o comunque il trattamento sfavorevole;
- la mancata conversione di un contratto di lavoro a termine in un contratto di lavoro a tempo indeterminato, laddove il lavoratore avesse una legittima aspettativa a detta conversione;
- il mancato rinnovo o la risoluzione anticipata di un contratto di lavoro a termine; i danni, anche alla reputazione della persona, in particolare sui social media, o i pregiudizi economici o finanziari, comprese la perdita di opportunità economiche e la perdita di redditi;
- l'inserimento in elenchi impropri sulla base di un accordo settoriale o industriale formale o informale, che può comportare l'impossibilità per la persona di trovare un'occupazione nel settore o nell'industria in futuro;
- la conclusione anticipata o l'annullamento del contratto di fornitura di beni o servizi;
- l'annullamento di una licenza o di un permesso;
- la richiesta di sottoposizione ad accertamenti psichiatrici o medici.

Il soggetto che ritenga di aver subito una ritorsione, anche tentata o minacciata, come conseguenza di una segnalazione lo comunicherà all'ANAC, che dovrà accertare il nesso di causalità tra la ritorsione e la segnalazione e, quindi, adottare i conseguenti provvedimenti.

### **5.3. Le limitazioni di responsabilità per il segnalante.**

Nel rispetto della normativa, riconoscendo le limitazioni di responsabilità del segnalante rispetto alla rivelazione e alla diffusione delle seguenti categorie di informazioni, Sfera non chiamerà il segnalante a rispondere né in sede penale, né in sede civile o amministrativa per:

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

a condizione che:

1. al momento della rivelazione o della diffusione vi siano fondati motivi per ritenere che le informazioni siano necessarie per svelare la violazione oggetto di segnalazione;
2. la segnalazione sia effettuata nel rispetto delle condizioni previste dalla Legge per beneficiare della tutela contro le ritorsioni (fondati motivi per ritenere veritieri i fatti segnalati, la violazione sia tra quelle segnalabili e siano rispettate le modalità e le condizioni di accesso alla segnalazione).

## **6. TRATTAMENTO DEI DATI PERSONALI**

Il Comitato riceverà e gestirà le segnalazioni nel rispetto della disciplina sulla protezione dei dati personali (Regolamento UE n. 679/2016, c.d. GDPR, e il D.lgs. n. 196/2003, c.d. Codice privacy), affinché i trattamenti conseguenti alla presentazione delle segnalazioni siano effettuati in conformità a tale normativa.

## **7. DISCIPLINA WHISTLEBLOWING E MODELLO ORGANIZZATIVO 231**

La presente procedura è efficace dalla sua prevenzione e viene integralmente recepita nel Modello Organizzativo 231 di Sfera, che si intende contestualmente modificato nelle sue parti afferenti alla disciplina Whistleblowing

## **8. ATTIVITA' DI FORMAZIONE E INFORMAZIONE**

Entro 60 giorni dalla data di istituzione della presente procedura Sfera assicurerà che i membri del Comitato di Gestione delle segnalazioni e tutti i responsabili di funzione all'interno della Società ricevano una specifica formazione relativa alla gestione del canale.

Nello stesso termine provvederà a che vengano messi a disposizione del potenziale segnalante informazioni chiare sul canale, sulle procedure e sui presupposti per effettuare le segnalazioni interne od esterne.