

BIRRA CASTELLO S.P.A.
POLICY DI SEGNALAZIONE DELLE VIOLAZIONI
WHISTLEBLOWING

Indirizzo di accesso al sistema:
<https://birracastellospa.wbisweb.it/>

INDICE

1. - PREMESSA.....	3
1.1 – OBIETTIVO E SCOPO DEL DOCUMENTO	5
1.2. - APPROVAZIONE E REVISIONE DELLA POLICY	7
1.3 - DEFINIZIONI.....	7
2. - SOGGETTI ABILITATI ALLA SEGNALAZIONE	7
3. - OGGETTO E CONTENUTO DELLA SEGNALAZIONE.....	7
3.1 – OGGETTO DELLA SEGNALAZIONE.....	8
3.2 – CONTENUTO DELLA SEGNALAZIONE.....	9
3.3 – MODALITA' DI INOLTRO DELLA SEGNALAZIONE	10
4. – SOGGETTI PREPOSTI E MODALITA' DI SEGNALAZIONE DELLE VIOLAZIONI.....	10
4.1. – IL RESPONSABILE DEI SISTEMI INTERNI DI SEGNALAZIONE DELLE VIOLAZIONI..	11
4.1.1 - CARATTERISTICHE DEL RESPONSABILE	11
4.1.2. – COMPITI DEL RESPONSABILE.....	11
4.1.3 - CANALE ALTERNATIVO DI SEGNALAZIONE DELLE VIOLAZIONI.....	12
4.2 - IL SEGNALANTE	12
5 - I PROCEDIMENTI DA ATTIVARE A SEGUITO DELLA SEGNALAZIONE	12
5.1 - ANALISI E VALUTAZIONI A CURA DEL RESPONSABILE DEL WHISTLEBLOWING	12
5.2 - TEMPISTICHE DI GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI	13
5.3 - INTERVENTO DEGLI ORGANI INTERESSATI E RELATIVI PROVVEDIMENTI	13
6 - FORME DI TUTELA E INFORMATIVA AI SOGGETTI SEGNALANTI E SEGNALATI.....	14
6.1. - PROTEZIONE DEL SOGGETTO SEGNALANTE.....	14
6.2 - INFORMAZIONI AL SOGGETTO SEGNALANTE	15
6.3 - INFORMAZIONI AL SOGGETTO SEGNALATO	15
6.4 - ARCHIVIAZIONE DEI DOCUMENTI.....	15
7. - ALLEGATI	16

1. - PREMESSA

Con il termine *whistleblowing* (letteralmente “soffiare il fischietto” – *to blow the whistle*) si indica un sistema attraverso il quale un soggetto di un’organizzazione pubblica o privata, venuto a conoscenza di atti o fatti illeciti nel corso della propria attività lavorativa, decide di denunciare gli avvenimenti di cui è stato testimone attraverso appositi canali interni.

Il *whistleblowing* è quindi strumento attraverso il quale i dipendenti, o più in generale gli stakeholder di un’organizzazione, possono segnalare e denunciare condotte irregolari al fine di prevenire e contrastare tempestivamente illeciti aziendali, quali ad esempio episodi di possibile corruzione, o comportamenti scorretti come la violazione di leggi, normative secondarie e principi aziendali.

In adempimento alla normativa vigente, e **fermo restano il sistema di segnalazione previsto dai Modelli di Organizzazione Gestione ex D.Lgs. 231/2001**, il Birra Castello S.p.A. si è dotato della presente Policy che disciplina il canale alternativo interno di segnalazione delle violazioni, conformemente alle richieste provenienti dalle seguenti normative di riferimento:

A) La Legge n. 179 del 30 novembre 2017 "*Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazione di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato*", meglio nota come Legge in materia di *Whistleblowing* (la "Legge").

La Legge prevede una tutela per i lavoratori appartenenti sia al settore pubblico che al settore privato.

In particolare, oltre ad introdurre significative novità in tema di tutela del dipendente pubblico che segnala un illecito, la Legge dispone alcune modifiche al D. Lgs. n. 231/2001 recante "Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica" (il "Decreto 231" o il "Decreto"), in merito alla tutela dei dipendenti o collaboratori che segnalino illeciti **nel settore privato**.

La Legge, infatti, estende al settore privato la tutela del dipendente o collaboratore che segnali illeciti o che riconosca violazioni relative al Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo (il "MOG") dell'ente, di cui sia venuto a conoscenza per ragioni del suo ufficio.

Sono, pertanto, aggiunti tre nuovi commi all'articolo 6 del Decreto 231, per cui i MOG adottati dalle società ai sensi del Decreto devono prevedere:

- adeguati canali informativi che, garantendo la riservatezza dell'identità del segnalante, consentano ai soggetti in posizione apicale e a quelli a loro subordinati di presentare segnalazioni circostanziate di condotte illecite o di violazioni del Modello di Organizzazione e Gestione;
- almeno un canale alternativo di segnalazione che garantisca la riservatezza del segnalante;
- il divieto di atti di ritorsione o discriminatori nei confronti del segnalante per motivi collegati – direttamente o indirettamente – alla segnalazione;
- adeguate sanzioni nei confronti di chi violi le suddette misure di tutela del segnalante nonché nei confronti di chi effettua, con dolo o colpa grave, segnalazioni che si rivelano infondate.

B) Il D. Lgs. n. 90 del 25 maggio 2017, di recepimento della **Quarta Direttiva Antiriciclaggio** (Direttiva 015/849/UE) è intervenuto a riformare e integrare il D.Lgs. n. 231 del 21 novembre 2007 concernente la prevenzione dell'uso del sistema finanziario a scopo di riciclaggio dei proventi di attività criminose e di finanziamento al terrorismo.

La novità legislativa porta con sé cambiamenti sostanziali nella disciplina della prevenzione dell'attività di riciclaggio.

In particolare, con l'art. 48 del novellato D.Lgs. 231 del 2007, è stato introdotto l'obbligo, per tutti i destinatari della norma, di adottare procedure per la segnalazione, da parte di dipendenti o di persone in posizione comparabile di violazioni, potenziali o effettive, delle disposizioni dettate in funzione di prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo (c.d. "**Whistleblowing**").

L'art 48 Sistemi di segnalazione delle violazioni prevede che

1. I soggetti obbligati adottano procedure per la segnalazione al proprio interno da parte di dipendenti o di persone in posizione comparabile di violazioni, potenziali o effettive, delle disposizioni dettate in funzione di prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo.
2. Le procedure di cui al comma 1 garantiscono:
 - a) la tutela della riservatezza dell'identità del segnalante e del presunto responsabile delle violazioni, ferme restando le regole che disciplinano le indagini e i procedimenti avviati dall'autorità giudiziaria in relazione ai fatti oggetto delle segnalazioni;

b) la tutela del soggetto che effettua la segnalazione contro condotte ritorsive, discriminatorie o comunque sleali conseguenti la segnalazione;

c) lo sviluppo di uno specifico **canale di segnalazione, anonimo e indipendente**, proporzionato alla natura e alle dimensioni del soggetto obbligato.

3. La presentazione della segnalazione di cui al presente articolo non costituisce, di per sé, violazione degli obblighi derivanti dal rapporto contrattuale con il soggetto obbligato.

4. La disposizione di cui all'articolo 7, comma 2, del decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196, non trova applicazione con riguardo all'identità del segnalante, che può essere rivelata solo con il suo consenso o quando la conoscenza sia indispensabile per la difesa del segnalato.”.

C) Il **D.Lgs. 3 agosto 2017, n. 129** (entrato in vigore il 26 agosto 2017), che attua la direttiva c.d. **Mifid II** (*Market in financial instruments directive*) e il regolamento c.d. Mifir (*Markets in financial instruments regulation*) in materia di mercati degli strumenti finanziari, riscrive integralmente il testo unico delle disposizioni in materia di intermediazione finanziaria (T.U.F. D.lgs. 58/1998), con l'obiettivo di aumentare la trasparenza delle negoziazioni e tutelare gli investitori attraverso una maggiore responsabilizzazione degli intermediari e rafforzando i poteri di controllo delle autorità di vigilanza di settore.

Il Decreto 58/1998 agli artt. 4-undecies (Sistemi interni di segnalazione delle violazioni) e 4-duodecies (Procedura di segnalazione alle Autorità di Vigilanza) richiede agli intermediari di cui alla Parte II del TUF ¹, ai soggetti di cui alla Parte III del TUF ² di dotarsi di procedure specifiche per la segnalazione di violazioni dell'attività svolta (c.d. whistleblowing), dettando altresì le procedure che i predetti soggetti sono tenuti a seguire al fine di effettuare segnalazioni all'Autorità di Vigilanza.

1.1 – OBIETTIVO E SCOPO DEL DOCUMENTO

BIRRA CASTELLO S.P.A. intende promuovere una cultura aziendale caratterizzata da comportamenti corretti e da un buon sistema di corporate governance; per questa ragione la società riconosce l'importanza di avere una Policy che disciplini la segnalazione di comportamenti illeciti.

Scopo del presente documento è quello di rimuovere i fattori che possono ostacolare o disincentivare il ricorso alla segnalazione, quali i dubbi e le incertezze circa la procedura da

¹ SIM, Banche, società di gestione di OICVM, SICAV, società di consulenza, gestori di portali di equity crowdfunding

² Tra cui sistemi multilaterali di negoziazione, internalizzatori sistematici, controparti centrali e altri.

seguire e i timori di ritorsioni o discriminazioni. In tale prospettiva, l'obiettivo perseguito dalla presente policy è quello di fornire al dipendente che intende segnalare un illecito chiare indicazioni operative circa oggetto, contenuti, destinatari e modalità di trasmissione delle segnalazioni, nonché circa le forme di tutela che gli vengono offerte dall'ordinamento nazionale.

La presente Policy è volta a definire una procedura per la segnalazione di violazioni, potenziali o effettive delle disposizioni contenute nel Modello di Organizzazione Gestione e controllo ex D.Lgs 231/2001 e nel Codice Etico, delle disposizioni in materia di riciclaggio e di finanziamento del terrorismo, nonché a fornire un'adeguata informativa a tutto il personale circa il sistema di *Whistleblowing* adottato dal Birra Castello S.p.A..

Inoltre, essa fornisce indicazioni operative relative all'utilizzo della piattaforma informatica per la trasmissione e gestione delle segnalazioni ricevute in ambito *whistleblowing*. Tali indicazioni sono fornite in ottemperanza al dettato normativo che impone a tutti i destinatari *“lo sviluppo di uno specifico canale di segnalazione autonomo, riservato e indipendente”*.

La Policy rappresenta pertanto un punto di riferimento volto a rimarcare la possibilità da parte di tutti i dipendenti del Birra Castello S.p.A. di segnalare, in totale sicurezza e sotto le dovute tutele legate alla riservatezza, comportamenti illeciti che possano costituire una violazione delle suddette norme.

Infine, il presente documento contribuisce a diffondere la cultura della legalità e a mettere i dipendenti nelle condizioni di svolgere il proprio lavoro in un ambiente sicuro e dotato dei dovuti presidi di sicurezza.

Nella presente Policy sono fornite indicazioni in merito a:

- i soggetti abilitati ad effettuare le segnalazioni;
- l'oggetto e i contenuti della segnalazione;
- i soggetti responsabili dei sistemi interni di segnalazione delle violazioni e le funzioni aziendali coinvolte;
- il processo e le modalità con cui saranno svolte le eventuali successive investigazioni;
- le forme di tutela che devono essere riconosciute ai soggetti segnalanti, al fine di evitare possibili condotte ritorsive, discriminatorie o comunque sleali conseguenti la segnalazione, le modalità di conservazione dei dati;
- le modalità di utilizzo dell'applicativo informatico *“Whistleblowing ISWEB”*: i canali di comunicazione e le modalità che consentano un adeguato svolgimento della procedura

permettendo un appropriato invio e una conseguente corretta ricezione, analisi e valutazione delle segnalazioni di comportamenti contrari alle norme sopra richiamate;

- i procedimenti da attivare successivamente alla segnalazione.

1.2. - APPROVAZIONE E REVISIONE DELLA POLICY

La presente Policy è approvata dal Consiglio di Amministrazione di Birra Castello S.p.A.

La Policy viene rivista periodicamente ed è portata all'approvazione dell'organo amministrativo ogni qualvolta cambiamenti rilevanti ne richiedano l'aggiornamento.

La Policy è in linea con i principi del Codice Etico del Birra Castello S.p.A. e del Modello di organizzazione, gestione e controllo adottato da Birra Castello S.p.A. ai sensi del D. Lgs. 231/2001.

1.3 - DEFINIZIONI

“Whistleblowing ISWEB”: applicativo per la gestione delle segnalazioni interne delle violazioni;

“Responsabile dei sistemi interni di segnalazione delle violazioni”: soggetto preposto all'attività di ricezione, analisi e valutazione delle segnalazioni.

2. - SOGGETTI ABILITATI ALLA SEGNALEZIONE

Ai sensi delle normative richiamate in premessa, i **soggetti abilitati ad effettuare la segnalazione** sono nello specifico i seguenti:

- 1) persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione della società o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo della stessa;
- 2) persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui al punto 1).

3. - OGGETTO E CONTENUTO DELLA SEGNALEZIONE

Non esiste una lista tassativa di reati o irregolarità che possono costituire l'oggetto del *whistleblowing*; vengono considerate rilevanti le segnalazioni che riguardano comportamenti illeciti, rischi, reati o irregolarità, consumati o tentati, afferenti le normative citate in premessa.

Le condotte illecite segnalate, comunque, devono riguardare situazioni di cui il soggetto sia venuto direttamente a conoscenza «in ragione del rapporto di lavoro» e, quindi, ricomprendono certamente quanto si è appreso in virtù dell'ufficio rivestito ma anche quelle notizie che siano state acquisite in occasione e/o a causa dello svolgimento delle mansioni lavorative, seppure in modo casuale.

Non sono invece meritevoli di tutela le segnalazioni tendenziose o strumentali e non fondate elementi di fatto: ciò in quanto è necessario sia tenere conto 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. In questa prospettiva è opportuno che le segnalazioni siano il più possibile circostanziate e offrano il maggior numero di elementi al fine di consentire di effettuare le dovute verifiche.

Il *whistleblowing* non riguarda doglianze di carattere personale del segnalante o rivendicazioni/istanze che rientrano nella disciplina del rapporto di lavoro o rapporti col superiore gerarchico o colleghi, per le quali occorre fare riferimento alla disciplina e alle procedure di competenza della Direzione Risorse Umane.

3.1 – OGGETTO DELLA SEGNALEZIONE

L'art. 6 del Decreto Legislativo 231/2001, così come modificato dalla Legge del 15 novembre 2017, l'art. 48, comma 1, del novellato D. Lgs. 231/2007 e l'art. 4-*undecies* del TUF definiscono l'ambito di applicazione della disciplina sul *Whistleblowing* consentendo rispettivamente segnalazioni relative a:

- ***condotte illecite, rilevanti ai sensi del D. Legislativo 231/2001 e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, o di violazioni del modello di organizzazione e gestione dell'ente, di cui si sia venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte;***
- ***violazioni del Codice Etico;***
- ***violazioni potenziali o effettive delle disposizioni dettate in funzione di prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo;***
- ***atti o fatti che possano violare le norme disciplinanti l'attività svolta nell'ambito dei mercati degli strumenti finanziari;***
- ***atti o fatti che possano violare le norme del Reg. (UE) n. 596/2014 in materia di prevenzione delle irregolarità connesse con la violazione della disciplina sugli abusi di mercato (Market Abuse).***

Ferma restando, alla data di adozione della presente policy, l'assenza di indicazioni normative da parte del Legislatore, nonché di prassi operative relative al mondo delle imprese private circa l'ambito di applicazione delle norme in parola, si ritiene utile fornire talune esemplificazioni di condotte che possano costituire oggetto di segnalazione:

- percepire o dare indebitamente denaro o altre utilità a consulenti fornitori;
- compiere attività tali da ostacolare l'attività di vigilanza o impedire attività di controllo;
- effettuare irregolari registrazioni di partite contabili;
- porre in essere discriminazioni nei confronti dei dipendenti di qualsiasi natura etnica, religiosa, politica, morale, sindacale, della sfera sessuale, di diversa abilità
- compiere attività disoneste o ingannevoli;
- falsificare dati e/o informazioni relative ai clienti;
- procedere alla compilazione del questionario di adeguata verifica della clientela ad opera di un dipendente della società;
- ricevere denaro contante o titoli al portatore da parte della clientela;
- dare suggerimenti al cliente su come compilare il questionario antiriciclaggio al fine di ridurre artificiosamente il profilo di rischio;
- mancata attivazione dell'iter di segnalazione di operazione sospetta in presenza di evidenti indici di anomalia;
- eseguire istruzioni dei clienti oggetto di precedenti segnalazioni con modalità tali da aggirare i previsti blocchi procedurali;
- commettere illeciti relativi alla commercializzazione di prodotti finanziari;
- commettere violazioni della normativa sui conflitti di interesse;
- commettere violazioni della normativa sugli abusi di mercato;

Tale elenco non è da considerarsi esaustivo.

3.2 – CONTENUTO DELLA SEGNALAZIONE

Al fine di consentire ai soggetti e/o agli organi preposti di procedere alle opportune analisi e verifiche, il segnalante è tenuto a circoscrivere il più possibile l'ambito della segnalazione e a riscontrare la fondatezza dei fatti oggetto di segnalazione, attraverso l'indicazione dei seguenti elementi:

- descrizione chiara e completa degli atti o fatti oggetto della segnalazione;
- se conosciute, le generalità, la qualifica e/o il ruolo che permettano di identificare il/i soggetto/i che hanno posto in essere i fatti oggetto della segnalazione;
- le circostanze di luogo e di tempo in cui sono state commesse le violazioni oggetto di segnalazione;
- l'inoltro di eventuali documenti di qualsiasi genere (ivi inclusi foto, screenshot, etc.) che possano ulteriormente circoscrivere e/o confermare i fatti segnalati;
- qualsiasi altra informazione utile al riscontro della fondatezza dei fatti segnalati.

3.3 – MODALITA' DI INOLTRO DELLA SEGNALEZIONE

Birra Castello S.p.A. ha adottato uno specifico Tool informatico, web based (quindi accessibile tramite Internet), denominato “*Whistleblowing ISWEB*”. Il soggetto segnalante trasmette la segnalazione attraverso tale applicativo informatico, secondo le modalità di cui al “*manuale operativo*” allegato alla presente Policy.

Di seguito l'indirizzo di accesso al sistema:

<https://birracastellospa.wbisweb.it/>

4. – SOGGETTI PREPOSTI E MODALITA' DI SEGNALEZIONE DELLE VIOLAZIONI

Affinché il sistema di segnalazione risulti efficace e coerente con la normativa di riferimento applicabile il Birra Castello S.p.A. ha individuato **nell'Organismo di Vigilanza istituito ex D.Lgs. 231/2001** il soggetto, dotato di autonomia dalla struttura di *governance* e organizzativa, preposto alle segnalazioni delle violazioni relative a :

- le segnalazioni circostanziate di condotte illecite, rilevanti ai sensi del decreto 231/2001 e del Codice Etico adottato da Birra Castello S.p.A.;
- le segnalazioni relative alle disposizioni dettate in funzione di prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo;
- la segnalazione di atti o fatti che possano costituire violazioni delle norme disciplinanti l'attività svolta nell'ambito dei mercati degli strumenti finanziari”, nonché del regolamento (UE) n. 596/2014 [c.d. MAR Market abuse].

L'Organismo di vigilanza assicura il corretto svolgimento della procedura come di seguito descritto.

4.1. – IL RESPONSABILE DEI SISTEMI INTERNI DI SEGNALEZIONE DELLE VIOLAZIONI

Il soggetto Responsabile dei sistemi interni di segnalazione delle violazioni, individuato nell'Organismo di Vigilanza, (di seguito anche solo il “*Responsabile*”), è preposto all'attività di ricezione, analisi e valutazione delle segnalazioni.

4.1.1 - CARATTERISTICHE DEL RESPONSABILE

Al fine di garantire il corretto svolgimento del procedimento il Responsabile dei sistemi interni di segnalazione delle violazioni, deve presentare le seguenti caratteristiche:

- autonomia dalla struttura di *governance* e organizzativa aziendale;
- chiara identificazione e piena visibilità del ruolo all'interno dell'azienda.
- non deve essere il presunto responsabile della violazione o comunque implicato nei fatti;
- non deve avere un potenziale interesse correlato alla segnalazione tale da compromettere l'imparzialità e l'indipendenza di giudizio.

In qualità di Responsabile dei sistemi interni di segnalazione delle violazioni, l'Organismo di Vigilanza ripone particolare attenzione:

- nella promozione della regolamentazione del sistema di gestione delle segnalazioni di violazione (o, più in generale, di commissione dei reati);
- nell'attività di formazione;
- nel monitoraggio del funzionamento del sistema *whistleblowing*.

4.1.2. – COMPITI DEL RESPONSABILE

Il Responsabile dei sistemi interni di segnalazione delle violazioni:

- riceve analizza e valuta le segnalazioni provenienti dai soggetti segnalanti;
- decide riguardo all'archiviazione ovvero alla trasmissione alle fasi successive della segnalazione;
- informa, ove opportuno, il segnalante e qualora sia ritenuto necessario, il segnalato, sugli sviluppi del procedimento, fermo restando quanto previsto nei paragrafi 6.2 e 6.3, riferisce direttamente agli organi aziendali le informazioni contenute all'interno della segnalazione, qualora il contenuto della segnalazione sia ritenuto rilevante;

- predispone annualmente una nota per il Consiglio di Amministrazione concernente l'attività svolta nell'ambito della procedura di segnalazione fornendo indicazioni circa la generale tenuta del sistema interno di segnalazione ed evidenziando eventuali criticità emerse;

Al fine di garantire il funzionamento della procedura, provvede periodicamente alla verifica del sistema di *whistleblowing* contattando, nel caso, la società fornitrice del software informatico per eventuali specifiche.

4.1.3 - CANALE ALTERNATIVO DI SEGNALAZIONE DELLE VIOLAZIONI

Qualora la segnalazione della violazione coinvolgesse il Responsabile dei sistemi interni di segnalazione delle violazioni, ovvero evidenziasse un potenziale interesse o conflitto degli stessi correlato alla segnalazione, il segnalante potrà, alternativamente, inviare una segnalazione direttamente al Presidente del Consiglio di Amministrazione tramite un'apposita funzione del predetto applicativo informatico.

.4.2 - IL SEGNALANTE

Le segnalazioni vengono effettuate tramite la piattaforma “*Whistleblowing ISWEB*”, alla quale possono accedere tutti i soggetti abilitati ad effettuare le segnalazioni.

Birra Castello S.p.A. si impegna a tutelare la riservatezza dell'identità del segnalante, ferme restando le regole che disciplinano le indagini e i procedimenti avviati dall'Autorità Giudiziaria, in relazione ai fatti oggetto della segnalazione; nel sistema disciplinare di Birra Castello S.p.A. saranno previste, 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.

5 - I PROCEDIMENTI DA ATTIVARE A SEGUITO DELLA SEGNALAZIONE

5.1 - ANALISI E VALUTAZIONI A CURA DEL RESPONSABILE DEL WHISTLEBLOWING

Il Responsabile dei sistemi interni di segnalazione delle violazioni (o su basi alternative il preposto che riceve le segnalazioni mediante il canale alternativo) ricevuta la segnalazione svolge le seguenti attività:

- attivare, qualora necessario, i primi flussi comunicativi con il segnalante, tramite la piattaforma informatica “*Whistleblowing ISWEB*”, al fine di approfondire le informazioni contenute nella segnalazione;

- effettuare la valutazione di merito riguardo la segnalazione e intraprendere le necessarie azioni di accertamento dei fatti descritti all'interno della segnalazione stessa;
- decidere, in seguito alle analisi svolte e alle verifiche effettuate, se archiviare la segnalazione, nel caso in cui sia ritenuta infondata, ovvero se procedere alla fase successiva della procedura qualora la segnalazione sia ritenuta fondata e idonea ad essere trasmessa.

Si precisa che le attività del responsabile sono condotte nel rispetto dei principi di imparzialità e riservatezza, nonché nel rispetto della dignità del dipendente, della normativa in tema di protezione dei dati personali, dei principi di legge in materia del lavoro e della disciplina contrattuale di settore.

5.2 - TEMPISTICHE DI GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI

Il Responsabile dei sistemi interni di segnalazione delle violazioni o nei casi previsti dal paragrafo 4.1.3, il presidente del Consiglio di Amministrazione, provvedono alla presa in carico della segnalazione entro e non oltre 6 giorni lavorativi dalla ricezione della stessa e provvederanno altresì alla sua conclusione entro 6 mesi dall'avvenuta comunicazione di presa in carico della segnalazione effettuata nei confronti del soggetto segnalante.

5.3 - INTERVENTO DEGLI ORGANI INTERESSATI E RELATIVI PROVVEDIMENTI

Svolte le attività descritte al punto precedente e **ritenuta fondata la segnalazione anche** avvalendosi del supporto e competenza specialistica in base alla materia oggetto della segnalazione delle seguenti strutture aziendali:

- Responsabile delle Risorse Umane;
- Responsabile della Direzione Commerciale
- Responsabile della Direzione Amministrativa
- Direzione generale
- Revisore legale dei conti
- Presidente del Collegio sindacale

Il Responsabile dei sistemi interni di segnalazione delle violazioni (o nei casi previsti dal paragrafo 4.1.3), coinvolge il Responsabile Risorse Umane che provvederà ad intraprendere le dovute azioni disciplinari e/o sanzionatorie dandone comunicazione al Consiglio di Amministrazione. Per quanto riguarda le eventuali azioni disciplinari e/o sanzionatorie nei confronti del personale non dirigente è coinvolta e direttamente responsabile la Direzione

risorse umane, per quanto riguarda il personale dirigente la responsabilità spetta al Consiglio di Amministrazione.

Qualora uno o più dei soggetti sopra citati sia coinvolto nella segnalazione, il Responsabile dei sistemi interni di segnalazione delle violazioni (o su basi alternative il preposto che riceve le segnalazioni mediante il canale alternativo) inoltrerà le informazioni ricevute direttamente al Consiglio di Amministrazione che provvederà ad intraprendere le dovute azioni disciplinari e/o sanzionatorie.

Qualora il responsabile lo ritenesse opportuno inoltrerà le informazioni ricevute direttamente al Consiglio di Amministrazione che provvederà ad intraprendere le eventuali necessarie azioni organizzative e gestionali.

Qualora l'OdiV ritenga che la segnalazione ricevuta non rientri nel proprio ambito di competenza soggettivo ma riguardi una parte correlata, inoltrerà la segnalazione al competente Organismo di Vigilanza.

6 - FORME DI TUTELA E INFORMATIVA AI SOGGETTI SEGNALANTI E SEGNALATI

6.1. - PROTEZIONE DEL SOGGETTO SEGNALANTE

Ai sensi della suindicata normativa di riferimento, Birra Castello S.p.A., nel dotarsi di un sistema interno di segnalazione delle violazioni è tenuta:

- a sviluppare uno specifico canale di segnalazione, riservato e indipendente;
- a tenere indenne il soggetto segnalante da condotte ritorsive, discriminatorie o comunque sleali conseguenti alla segnalazione stessa (a titolo esemplificativo: licenziamento, demansionamento, mobbing, ecc.).

Ciascuna Società del Birra Castello S.p.A. è tenuta inoltre a garantire, in ogni caso, la riservatezza dell'identità del segnalante e del presunto responsabile delle violazioni, ferme restando le regole che disciplinano le indagini e i procedimenti avviati dall'Autorità Giudiziaria, in relazione ai fatti oggetto della segnalazione.

6.2 - INFORMAZIONI AL SOGGETTO SEGNALANTE

Il segnalante è altresì, ove opportuno, informato sugli sviluppi del procedimento posto in essere, inclusa la decisione del Responsabile dei sistemi interni di segnalazione delle violazioni di archiviare ovvero di trasmettere alle fasi successive il contenuto della segnalazione.

Le predette informazioni vengono comunicate utilizzando un canale specifico, anonimo e indipendente previsto dalla normativa in materia di *whistleblowing* da identificarsi nella piattaforma informatica “*Whistleblowing ISWEB*”.

6.3 - INFORMAZIONI AL SOGGETTO SEGNALATO

Di comune accordo con gli Organi interpellati nello svolgimento del procedimento, il Responsabile valuterà l'opportunità di informare il soggetto segnalato prima di una eventuale formale contestazione come disciplinata dal CCNL.

Il soggetto, cui la segnalazione si riferisce deve essere informato, qualora si apra un procedimento disciplinare, circa gli “sviluppi” del procedimento, compatibilmente con lo svolgimento delle attività di verifica della fondatezza della segnalazione e la raccolta delle prove necessarie.

La comunicazione avviene a cura del Responsabile ed è resa compatibilmente con la necessità di non compromettere l'attività di analisi e verifica della fondatezza della segnalazione e della relativa raccolta delle prove necessarie al procedimento.

E' prevista, per il tramite dell'applicativo informatico “*Whistleblowing ISWEB*”, un'informativa al soggetto segnalato nel momento di presa in carico della segnalazione nonché in caso di archiviazione della segnalazione.

6.4 - ARCHIVIAZIONE DEI DOCUMENTI

La documentazione raccolta nel corso dell'intera procedura di segnalazione è riservata e confidenziale e viene archiviata in totale sicurezza in formato cartaceo o su supporto informatico, in conformità con le norme in vigore sul trattamento dei dati personali. Possono accedere ai predetti documenti, esclusivamente i soggetti espressamente indicati da ciascuna Società del Birra Castello S.p.A. e/o i soggetti coinvolti nelle eventuali azioni disciplinari conseguenti la segnalazione, previa autorizzazione del Responsabile dei sistemi interni di segnalazione delle violazioni.

7. - ALLEGATI

Manuale Operativo

- NB dovrà essere prevista l'integrazione del sistema disciplinare predisposto dal MOG, con l'inclusione di sanzioni nei confronti di coloro che violino le misure di tutela del segnalante, nonché di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate.