

PROCEDURA DI GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI (WHISTLEBLOWING)

La presente informativa ha come scopo la disciplina del processo di ricezione, analisi e gestione delle segnalazioni da chiunque inviate o trasmesse, anche in forma anonima.

L'istituto del «*whistleblowing*» è riconosciuto come strumento fondamentale sia nell'emersione di illeciti, sia per l'accrescimento e lo sviluppo della cultura aziendale in termini di sostenibilità e trasparenza con cui l'impresa opera; per il suo efficace operare è però cruciale assicurare una protezione adeguata ed equilibrata ai segnalanti. In tale ottica, al fine di garantire che i soggetti segnalanti siano meglio protetti da ritorsioni e conseguenze negative, e incoraggiare l'utilizzo dello strumento, in Italia è stato approvato il D.Lgs. n. 24/2023 a recepimento della Direttiva (UE) 2019/1937 riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni. La presente informativa è messa a disposizione e a conoscenza di potenziali interessati attraverso:

- pubblicazione sul sito *web* <https://www.antonuttivini.it/>.

Oggetto delle segnalazioni: oltre alle condotte che potrebbero integrare la commissione di uno o più reati rilevanti ex D.Lgs. 231/2001 o costituire una violazione del Modello 231, sono meritevoli di tutela anche i soggetti che segnalano condotte che costituiscono violazione della normativa nazionale o europea. Si precisa che la segnalazione non può riguardare reclami o doglianze di carattere personale del segnalante o rivendicazioni o istanze che rientrano nella disciplina del rapporto di lavoro subordinato con l'azienda o nei rapporti con il superiore gerarchico o con i colleghi (es. *mobbing*, *stalking* o violazione della *privacy*). Tali richieste devono essere indirizzate al datore di lavoro.

Soggetti segnalanti: la figura del *whistleblower* non coincide più con la figura del lavoratore subordinato. Il decreto estende la tutela anche ad una serie di figure nuove (es. *stageur*, tirocinanti, facilitatori, collaboratori coordinati e continuativi, oltre che azionisti e persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo).

Tutela della riservatezza e trattamento dei dati: l'identità del segnalante (*whistleblower*) deve essere protetta e rimanere riservata durante tutta la procedura di verifica dei fatti segnalati a partire dal momento della ricezione della segnalazione. Restano salve le ipotesi, previste per legge, per i casi in cui l'anonimato non è opponibile (come, ad esempio, nei casi di indagini penali o tributarie o di ispezioni di organi di controllo, ovvero nei casi in cui sia configurabile una responsabilità a titolo di calunnia ex artt. 368, 369 c.p. o di diffamazione ex 595 c.p. e seguenti, ovvero una responsabilità ai sensi dell'art. 2043 c.c.). Pertanto, salve tali ipotesi, l'identità del segnalante non può essere rivelata senza il suo espresso consenso. La violazione dell'obbligo di riservatezza è fonte di responsabilità disciplinare e di responsabilità civile.

Divieto di discriminazione o ritorsione nei confronti del segnalante (*whistleblower*): nei confronti del soggetto che effettua una segnalazione non è consentita alcuna forma di ritorsione o misura discriminatoria, diretta o indiretta, avente effetti sulle condizioni di lavoro per motivi collegati direttamente o indirettamente alla segnalazione (art. 6, comma 2 *bis*, lett. c del D.lgs. 231/2001). Per misura discriminatoria si intende ogni

azione disciplinare ingiustificata, molestie sul luogo di lavoro ed ogni altra forma di ritorsione che determini condizioni di lavoro intollerabili. L'adozione di misure discriminatorie nei confronti dei soggetti che effettuano le segnalazioni può essere denunciata all'ispettorato nazionale del lavoro, per i provvedimenti di propria competenza. Si ricorda infine, che il licenziamento ritorsivo o discriminatorio del segnalante è nullo.

Tempistiche gestione della segnalazione: sono definite tempistiche precise per la gestione della segnalazione: i) avviso di ricevimento della segnalazione entro 7 giorni; ii) riscontro alla segnalazione entro 3 mesi.

Modalità effettuazione segnalazioni: In ottemperanza al D.Lgs. 24/2023, Casa Vinicola Antonutti ha istituito i canali interni per la segnalazione di violazioni di disposizioni normative nazionali o dell'Unione Europea, nonché del Codice Etico aziendale, che ledano l'interesse o l'integrità della Società.

Chi può segnalare: Dipendenti, collaboratori, fornitori (inclusi i conferitori di uva), liberi professionisti e consulenti che operano con la Società.

Canali di segnalazione interna: Per garantire la massima riservatezza e la tutela del segnalante, la Società ha affidato la gestione delle segnalazioni all'Organismo di Vigilanza (OdV – dott.ssa Chiara Mattelig). I canali disponibili sono:

1. **Forma Scritta (Posta Ordinaria):** Invio di raccomandata A/R all'indirizzo: **[via Mentana n.10 – 33100 – UDINE – all'att.ne dott.ssa Chiara Mattelig]**. Per garantire l'anonimato, la segnalazione deve essere inserita in due buste chiuse: una con i dati identificativi del segnalante e una con l'oggetto della segnalazione. Entrambe devono essere inserite in una terza busta chiusa recante all'esterno la dicitura: "*RISERVATA - WHISTLEBLOWING*".

2. **Forma Orale:** Su richiesta del segnalante, è possibile fissare un incontro diretto o un colloquio telefonico riservato con l'OdV chiamando il numero **[0432 297427]**.

Garanzie e Tutele: La legge vieta qualsiasi forma di ritorsione nei confronti del segnalante. Il gestore della segnalazione è tenuto all'obbligo di riservatezza sull'identità del segnalante e sul contenuto della segnalazione.

Data di attivazione: 29/01/2026