



# REGOLAMENTO WHISTLEBLOWING VIBA S.p.A.

## LA GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI AI SENSI DELLA NORMATIVA IN MATERIA DI WHISTLEBLOWING

### INDICE

1 -	PREMESSA.....	2
2 -	SCOPO.....	2
3 -	APPLICAZIONE, FORMAZIONE E DESTINATARI .....	3
4 -	NORMATIVA E DOCUMENTI DI RIFERIMENTO .....	4
5 -	DEFINIZIONI .....	4
6 -	OGGETTO E REQUISITI DELLE SEGNALAZIONI .....	5
7 -	CONTENUTO DELLE SEGNALAZIONI .....	7
8 -	CANALI DI SEGNALAZIONE INTERNI .....	7
9 -	GESTIONE DELLA SEGNALAZIONE.....	8
10 -	TUTELA DEL SEGNALANTE E DELLA PERSONA COINVOLTA.....	10
11 -	DIVIETO DI DISCRIMINAZIONE.....	11
12 -	RESPONSABILITÀ DEL SEGNALANTE .....	12
13 -	TRATTAMENTO DEI DATI PERSONALI .....	12
14 -	CANALI DI SEGNALAZIONE ESTERNI .....	13
15 -	DIVULGAZIONE PUBBLICA .....	13
16 -	ALLEGATO: ISTRUZIONI OPERATIVE PER L'UTILIZZO DELLA PIATTAFORMA .....	13



Rev.	Data Redazione	Motivo della revisione	Data Scadenza
00		Recepimento Decreto Legislativo n. 24 del 10 marzo 2023	NA
01			

## 1 - PREMESSA

Il Decreto Legislativo n. 24 del 10 marzo 2023, recante *“Attuazione della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2019, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell’Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali”* (di seguito, il **“Decreto Whistleblowing”**), ha esteso in maniera significativa il perimetro di applicazione della disciplina in materia di segnalazioni, in precedenza limitata, per il settore privato, ai soli enti dotati di Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del Decreto Legislativo 8 giugno 2021, n. 231 (di seguito, il **“D.lgs. 231/2001”**).

In particolare, il Decreto Whistleblowing ha individuato e disciplinato i soggetti segnalanti, l’oggetto delle segnalazioni di violazione, i canali da istituire, gli adempimenti e le tutele che le società sono tenute a implementare e garantire, definendone altresì i criteri e le tempistiche di adeguamento.

Poiché la gestione delle segnalazioni comporta la raccolta e il trattamento di dati personali, trova altresì applicazione la normativa rilevante in materia di protezione dei dati personali ed in particolare il Regolamento (UE) 2016/679 del Parlamento europeo e del Consiglio, datato 27 aprile 2016, *“relativo alla protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali, nonché alla libera circolazione di tali dati e che abroga la direttiva 95/46/CE”* (Regolamento Generale sulla Protezione dei Dati, *General Data Protection Regulation*, di seguito, il **“GDPR”**) e il Decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196 *“Codice in materia di protezione dei dati personali”*, novellato dal Decreto legislativo 10 agosto 2018, n. 101 (di seguito, il **“Codice Privacy”**).

VIBA S.p.A. (di seguito, **“VIBA”** o la **“Società”**) si era già dotata, nel contesto del proprio Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D.lgs. 231/2001 (di seguito, il **“Modello 231”**) di un sistema per l’effettuazione e la gestione delle segnalazioni di violazione e, alla luce delle sopra delineate modifiche normative, ha provveduto a rivederne le logiche e gli strumenti. VIBA supporta e incoraggia, a tutela dei valori di legalità, correttezza e integrità espressi nel proprio codice etico (di seguito, il **“Codice Etico”**), chiunque intenda segnalare una potenziale condotta illecita, inappropriata, scorretta o di presunta violazione dei principi espressi nel Codice Etico, nel Modello 231, nelle proprie *polices* e, in generale, potenziali violazioni di leggi e regolamenti.

Ogni segnalazione, infatti, contribuisce al successo della Società e alla promozione di una cultura etica, sana e sostenibile, offrendo un importante contributo al sistema interno di controllo della compliance.

## 2 - SCOPO

VIBA, sentite le rappresentanze o le organizzazioni sindacali di cui all’art. 51 del D. Lgs. n. 81 del 2015 ai sensi dell’art. 4 del Decreto Whistleblowing, ha adottato un canale di comunicazione interno per effettuare segnalazioni di violazioni effettive o sospette senza timore di subire ritorsioni e nel massimo rispetto delle tutele fornite al segnalante.



La presente procedura (di seguito, “**Procedura Whistleblowing**”) si propone di regolamentare, in linea con le vigenti disposizioni normative, tra cui il Decreto Whistleblowing:

- le modalità di segnalazione delle violazioni del diritto dell’Unione Europea e delle disposizioni nazionali, fornendo al segnalante (cd. “Whistleblower”) chiare indicazioni operative circa oggetto, contenuti, destinatari e modalità di trasmissione e le forme di tutela garantite, nonché sul canale di segnalazione interno istituito dalla Società;
- il processo di gestione delle segnalazioni nelle diverse fasi, identificando ruoli, responsabilità e modalità operative.

Per quanto non espressamente disciplinato della presente Procedura Whistleblowing si fa rimando al Decreto Whistleblowing e alle Linee Guida dell’Autorità Nazionale Anticorruzione - ANAC (disponibili sul sito web [www.anticorruzione.it](http://www.anticorruzione.it)).

In caso di contrasto tra le disposizioni previste nella presente Procedura Whistleblowing e quelle di cui al Decreto Whistleblowing, prevarranno queste ultime.

### 3 - APPLICAZIONE, FORMAZIONE E DESTINATARI

#### 3.1 Applicazione

La Procedura Whistleblowing è d’immediata applicazione per VIBA e deve essere oggetto di ampia comunicazione, così da diventare un costante riferimento nelle attività aziendali; si può prendere visione della Procedura Whistleblowing anche visitando il sito web della Società <https://vibamasterbatch.com/>.

#### 3.2 Formazione

Ai fini dell’attuazione della Procedura Whistleblowing, la formazione e l’informativa verso il personale è gestita dalla Società, in stretto coordinamento con l’Organismo di Vigilanza della Società, avvalendosi eventualmente di consulenti esterni o coinvolgendo altre funzioni aziendali, se necessario.

Per i collaboratori è prevista analogha informativa e pubblicità della procedura, anche secondo modalità differenziate, ad esempio attraverso consegna cartacea con ricevuta di presa visione, eventualmente distinguendo in relazione alla tipologia di rapporto contrattuale con la Società.

#### 3.3 Destinatari

Sono destinatari della Procedura Whistleblowing gli esponenti aziendali, i dipendenti, i collaboratori e tutte le persone che, pur non appartenendo a VIBA, operano su mandato o nell’interesse della medesima in Italia o all’estero.

Sono **esponenti aziendali** gli azionisti, il Presidente e i componenti del Consiglio di Amministrazione, del Collegio Sindacale, gli Amministratori Delegati, il Direttore Generale (se nominato), i componenti degli altri organi sociali della Società eventualmente istituiti ai sensi dell’art. 2380 c.c. o delle leggi speciali, nonché qualsiasi altro soggetto in posizione apicale ai sensi del D.lgs. 231/2001, per tale intendendosi qualsiasi persona che rivesta funzioni di rappresentanza, amministrazione o direzione della Società o di una unità o divisione di questa, dotata di autonomia finanziaria e funzionale.



Sono **dipendenti** i soggetti che intrattengono con VIBA un rapporto di lavoro subordinato, di qualsiasi grado o qualsivoglia natura, inclusi i lavoratori a termine, compresi quelli con contratto di inserimento o di apprendistato o a tempo parziale, nonché i lavoratori in distacco ovvero in forza con contratti di lavoro para-subordinato (somministrazione di lavoro).

Sono **collaboratori** soggetti che intrattengono con VIBA: (i) rapporti di collaborazione coordinata e continuativa; (ii) rapporto di agenzia e altri rapporti che si concretino in una prestazione di opera coordinata e continuativa, prevalentemente personale, a carattere non subordinato; e (iii) rapporti di collaborazione e/o consulenza (anche di natura occasionale), nonché i soggetti sottoposti alla direzione o vigilanza di un esponente aziendale pur non essendo dipendenti, compresi i volontari e i tirocinanti.

La segnalazione può essere fatta da un soggetto che si trovi in fase di selezione o precontrattuale, nel periodo di prova e dopo lo scioglimento del rapporto.

#### 4 - NORMATIVA E DOCUMENTI DI RIFERIMENTO

- D.lgs. n. 231/2001 *“Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell’articolo 11 della legge 29 settembre 2000 n. 300”* e successive modifiche e integrazioni;
- Decreto Whistleblowing, precedentemente definito;
- Linee Guida ANAC in tema di *whistleblowing*;
- Codice Etico;
- Modello 231;
- Guida Operativa di Confindustria.

#### 5 - DEFINIZIONI

Nel contesto ed ai fini della presente Procedura Whistleblowing e fatte salve le altre definizioni di cui al presente documento, si elencano di seguito le definizioni maggiormente rilevanti.

- **“Contesto Lavorativo”**: indica le attività lavorative o professionali, presenti o passate, svolte nell'ambito dei rapporti di cui all'art. 3, commi 3 o 4, del Decreto Whistleblowing, 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, di Divulgazione Pubblica o di denuncia all'autorità giudiziaria o contabile;
- **“Divulgazione Pubblica”**: indica rendere di pubblico dominio Informazioni sulle Violazioni tramite la stampa o mezzi elettronici o comunque tramite mezzi di diffusione in grado di raggiungere un numero elevato di persone (incluso l'uso dei *social network*);
- **“Facilitatore”**: indica una persona fisica che assiste una Persona segnalante nel processo di Segnalazione, operante all'interno del medesimo Contesto Lavorativo e la cui assistenza deve essere mantenuta riservata;
- **“Informazioni sulle Violazioni”**: indica le informazioni, compresi i fondati sospetti, riguardanti Violazioni commesse o che, sulla base di elementi concreti, potrebbero essere commesse in VIBA, nonché gli elementi riguardanti condotte volte ad occultare tali Violazioni;
- **“Persona Coinvolta”**: indica la persona fisica o giuridica menzionata nella Segnalazione interna o esterna ovvero nella Divulgazione Pubblica come persona alla quale la Violazione è attribuita o come persona comunque implicata nella Violazione segnalata o divulgata pubblicamente;

- **“Persona segnalante o Segnalante”**: indica la persona fisica che effettua la Segnalazione o la divulgazione pubblica di Informazioni sulle Violazioni acquisite nell’ambito del proprio Contesto Lavorativo;
- **“Riscontro”**: indica una comunicazione alla Persona segnalante di informazioni relative al seguito che viene dato o che si intende dare alla Segnalazione;
- **“Segnalazione”**: indica la comunicazione scritta od orale di Informazioni sulle Violazioni;
- **“Segnalazione esterna”**: indica la comunicazione, scritta od orale, presentata tramite i canali di segnalazione istituiti dall’Autorità Nazionale Anticorruzione (“ANAC” - [www.anticorruzione.it](http://www.anticorruzione.it));
- **“Segnalazione interna”**: indica la comunicazione, scritta od orale, presentata tramite i canali di segnalazione interni istituiti da VIBA;
- **“Seguito”**: indica l’azione intrapresa dal soggetto cui è affidata la gestione del canale di Segnalazione per valutare la sussistenza dei fatti segnalati, l’esito delle indagini e le eventuali misure adottate;
- **“Violazioni”**: indica i comportamenti, atti od omissioni che ledono l’interesse pubblico o l’integrità di VIBA individuati dal Decreto Whistleblowing e che possono consistere, a titolo esemplificativo, in:
  - illeciti rilevanti ai sensi del D.lgs. 231/2001;
  - inosservanze del Modello 231 o del Codice Etico;
  - illeciti che rientrano nell’ambito di applicazione degli atti dell’Unione europea o nazionali in materia di appalti pubblici, servizi, prodotti e mercati finanziari e prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo; sicurezza e conformità dei prodotti; sicurezza dei trasporti; tutela dell’ambiente; radioprotezione e sicurezza nucleare; sicurezza degli alimenti e dei mangimi e salute e benessere degli animali; salute pubblica; protezione dei consumatori; tutela della vita privata e protezione dei dati personali e sicurezza delle reti e dei sistemi informativi;
  - atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell’Unione europea ovvero le norme del mercato interno, comprese le violazioni delle norme dell’Unione europea in materia di concorrenza sleale e aiuti di Stato;
  - atti o comportamenti che vanificano l’oggetto o la finalità delle disposizioni di cui agli atti dell’Unione menzionati nei punti precedenti.

In relazione ai termini non espressamente definiti nella Procedura Whistleblowing si intendono richiamate le eventuali definizioni previste nel Modello 231.

## 6 - OGGETTO E REQUISITI DELLE SEGNALAZIONI

In conformità alla normativa vigente, chiunque lavora o collabora, internamente o esternamente, con VIBA può segnalare, a tutela dell’interesse pubblico o dell’integrità della Società, le Violazioni o le presunte Violazioni di disposizioni normative nazionali o dell’Unione europea, di cui sia venuto a conoscenza in ragione delle funzioni svolte.

Non esistendo una lista tassativa di illeciti o irregolarità che possono formare oggetto di Segnalazione, sono da considerare rilevanti tutte le Segnalazioni riferite a comportamenti, reati o irregolarità che rientrano nella definizione di Violazioni di cui sopra.

A titolo esemplificativo, la Segnalazione può riguardare azioni o omissioni, commesse o tentate:

- penalmente rilevanti;
- poste in essere in violazione del Modello 231 e/o del Codice Etico, dei principi di controllo interno e di altre procedure interne o disposizioni aziendali sanzionabili in via disciplinare;
- suscettibili di arrecare un pregiudizio patrimoniale o all'immagine della Società;
- suscettibili di arrecare un danno alla salute o alla sicurezza dei dipendenti, dei collaboratori, cittadini o utenti, o di arrecare un danno all'ambiente;
- suscettibili di arrecare pregiudizio ai dipendenti, collaboratori, agli utenti o ad altri soggetti che svolgono la loro attività presso la Società.

Sono escluse:

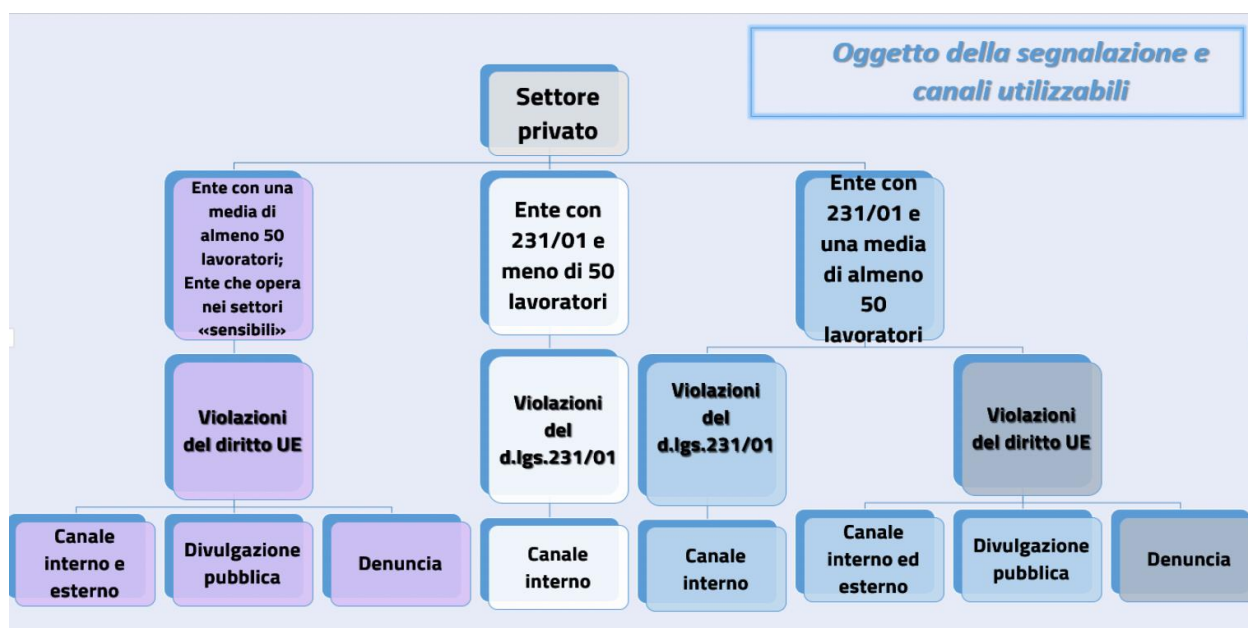
- le contestazioni, rivendicazioni o richieste legate ad un interesse di carattere personale della Persona segnalante che attengono esclusivamente ai propri rapporti individuali di lavoro, ovvero inerenti ai propri rapporti di lavoro con le figure gerarchicamente sovraordinate;
- le Segnalazioni in materia di difesa e sicurezza nazionale;
- le Segnalazioni relative a violazioni già disciplinate nelle direttive e nei regolamenti dell'Unione Europea e nelle disposizioni attuative dell'ordinamento italiano, indicate nella parte II dell'Allegato al Decreto Whistleblowing, che già garantiscono apposite procedure di segnalazione in alcuni settori speciali.

Le Segnalazioni devono essere circostanziate, fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, riguardare fatti riscontrabili e conosciuti direttamente da chi segnala.

È responsabilità del Segnalante, anche anonimo, effettuare segnalazioni in buona fede.

In caso di Segnalazioni palesemente infondate e/o effettuate con dolo a fini diffamatori, non verranno prese in considerazione e la Società potrà intraprendere iniziative a carattere disciplinare per la tutela propria e del segnalato.

Nella tabella che segue, contenuta nelle Linee Guida ANAC in tema di *whistleblowing*, è rappresentato sinteticamente che cosa può essere segnalato e con quali canali.



## 7 - CONTENUTO DELLE SEGNALAZIONI

È necessario che la Segnalazione sia il più possibile circostanziata ed offra il maggior numero di elementi al fine di consentire una opportuna gestione e di darne adeguato Seguito; a tale fine si suggerisce di indicare nella segnalazione:

- le eventuali generalità della Persona segnalante (la cui indicazione, tuttavia, non è obbligatoria ai fini della Segnalazione) con l'indicazione della qualifica o posizione professionale e di un recapito (a ulteriore garanzia dell'identità del Segnalante, si raccomanda di indicare un recapito personale e comunque esterno al dominio di posta elettronica o altro sistema di VIBA);
- le circostanze di tempo e di luogo in cui si è verificato il fatto oggetto della Segnalazione;
- una sintetica, chiara e completa descrizione dei fatti oggetto di Segnalazione;
- le generalità o altri elementi che consentano di identificare la/le persona/e coinvolta/e;
- eventuali altri soggetti che possono riferire sui fatti oggetto di Segnalazione ed eventuali documenti che possono confermare la fondatezza di tali fatti;
- l'indicazione delle ragioni connesse alle funzioni svolte che hanno consentito di conoscere le Informazioni sulle Violazioni;
- ogni altra informazione che possa fornire un utile riscontro circa la sussistenza dei fatti segnalati.

## 8 - CANALI DI SEGNALAZIONE INTERNI

In conformità all'art. 4 del Decreto Whistleblowing, VIBA ha istituito canali di Segnalazione interni che garantiscono la riservatezza dell'identità della persona Segnalante, della Persona Coinvolta e della persona comunque menzionata nella Segnalazione, nonché del contenuto della Segnalazione e della relativa documentazione.

In particolare, la persona segnalante può inviare la Segnalazione attraverso i canali di seguito descritti.

### **8.1 Segnalazione in forma scritta tramite Piattaforma Teseo**

La Società ha adottato una piattaforma per le Segnalazioni whistleblowing denominata "WHISTLEBLOWING SEGNALAZIONI TESEO ERM" (di seguito anche "**Piattaforma Teseo**") fornita da una società specializzata, Resolve Consulting S.r.l., e basata sulla piattaforma GlobalLeaks.

La Piattaforma Teseo è strutturata in modo da garantire che:

- durante il processo di Segnalazione le informazioni acquisite rispettino i principi di protezione dei dati personali e massima riservatezza. Ciò avviene tramite l'adozione di tecniche di cifratura e l'attuazione di misure di sicurezza tecnico-organizzative definite, valutate ed implementate anche alla luce di una valutazione d'impatto ex art. 35 del GDPR;
- le informazioni rilevanti sono accessibili esclusivamente ai Gestori delle Segnalazioni (come di seguito definiti), nell'ambito del quale sono stati autorizzati i singoli componenti nonché agli eventuali soggetti che hanno ricevuto una specifica autorizzazione;
- sia disponibile in modo continuo 24 ore su 24, 7 giorni su 7.

L'accesso alla Piattaforma Teseo può avvenire direttamente tramite il seguente URL:

<https://viba.wb.teseoerm.com/#/>



Al momento della compilazione del *form* di raccolta della Segnalazione, il Segnalante può decidere di comunicare anche in modo anonimo con i Gestori delle Segnalazioni; prima di effettuare la Segnalazione, al Segnalante è chiesto di prendere visione dell'informativa relativa al trattamento dei dati ai sensi dell'art. 13 del GDPR.

Il Segnalante ha la possibilità di scegliere se effettuare la Segnalazione fornendo le proprie generalità oppure in forma totalmente anonima.

In fase di invio della Segnalazione, la Piattaforma Teseo fornisce a video al Segnalante un codice identificativo univoco che gli consentirà di richiamare successivamente la Segnalazione presentata, verificarne lo stato, ottenere informazioni sull'esito e comunicare con i Gestori delle Segnalazioni; inoltre, al momento della Segnalazione, il Segnalante riceverà una notifica di avvenuto ricevimento visibile nella Piattaforma Teseo.

I Gestori delle Segnalazioni accede alla Piattaforma Teseo per consultare tutte le Segnalazioni ricevute e svolgere le attività di verifica.

Per ulteriori informazioni in merito all'utilizzo della Piattaforma Teseo, si prega di leggere il documento "Istruzioni Operative" allegato alla presente Procedura Whistleblowing e disponibile anche sul sito web di VIBA <https://vibamasterbatch.com/>.

### **8.2 Segnalazione in forma orale**

La Segnalazione può essere effettuata tramite apposito sistema di messaggistica vocale, integrato nella Piattaforma Teseo.

La Segnalazione è documentata mediante registrazione, oppure mediante trascrizione integrale a cura dei Gestori della Segnalazione; in tale ultimo caso, il Segnalante può verificare, rettificare o confermare il contenuto della trascrizione mediante la propria sottoscrizione.

### **8.3 Segnalazione tramite richiesta di incontro diretto**

La Segnalazione può essere effettuata mediante richiesta di fissazione di un incontro diretto con i Gestori della Segnalazione, veicolata per il tramite di uno dei canali interni istituiti. Tale incontro dovrà essere organizzato entro un termine ragionevole.

In tale caso, previo consenso del Segnalante, la Segnalazione è documentata a cura dei Gestori delle Segnalazioni, mediante registrazione su un dispositivo idoneo alla conservazione e all'ascolto oppure mediante verbale. In caso di verbale, il Segnalante può verificare, rettificare e confermare il verbale dell'incontro mediante la propria sottoscrizione.

## **9 - GESTIONE DELLA SEGNALAZIONE**

VIBA ha designato due avvocati quali soggetti preposti alla ricezione e alla gestione delle Segnalazioni interne ai sensi dell'art. 4, co. 2, Decreto Whistleblowing (di seguito, i "**Gestori delle Segnalazioni**"). I Gestori delle Segnalazioni sono stati nominati responsabili del trattamento ai sensi dell'art. 28 del GDPR.





Le Segnalazioni sono oggetto di un vaglio preliminare da parte dei Gestori delle Segnalazioni, diretto ad accertarne, sulla base degli elementi immediatamente disponibili, la sussistenza di cause di irricevibilità, inammissibilità e la non manifesta infondatezza.

A titolo di esempio, non superano tale vaglio preliminare le Segnalazioni generiche, non comprensibili, pretestuose, non relative alle condotte rilevanti descritte, che non contengono indicazioni precise e circostanziate dei fatti segnalati, che non indicano le ragioni connesse alle funzioni svolte dal Segnalante che hanno consentito di conoscere i fatti, in relazione alle quali non emergono ragioni di tutela dell'integrità di VIBA e, comunque, che siano prive di ogni altro elemento essenziale per poter dar Seguito all'istruttoria.

Le Segnalazioni che siano dichiarate irricevibili, inammissibili o che non superino il vaglio di non manifesta infondatezza non sono oggetto di ulteriore Seguito istruttorio.

Le Segnalazioni non irricevibili, non inammissibili e non manifestamente infondate sono oggetto di istruttoria svolgendo ogni opportuno approfondimento dei fatti segnalati, nell'ambito dei propri poteri e nel rispetto di quanto previsto dall'art. 5 del Decreto Whistleblowing.

Nello specifico, i Gestori delle Segnalazioni hanno il compito di:

- rilasciare alla persona Segnalante avviso di ricevimento della Segnalazione entro sette giorni dalla data di ricezione;
- mantenere le interlocuzioni con la Persona segnalante e richiedere a quest'ultima, se necessario, integrazioni;
- dare diligente Seguito alle Segnalazioni ricevute;
- fornire Riscontro alla Segnalazione entro tre mesi dalla data dell'avviso di ricevimento o, in mancanza di tale avviso, entro tre mesi dalla scadenza del termine di sette giorni dalla presentazione della Segnalazione.

L'ordine di priorità dell'esame delle Segnalazioni nonché i tempi della fase istruttoria e delle conseguenti valutazioni dipendono dalla tipologia e gravità dei fatti segnalati, dalla rilevanza dell'interesse alla tutela di VIBA anche in rapporto alle possibili conseguenze sanzionatorie, dalla complessità dell'istruttoria e dalle altre circostanze concrete relative alla segnalazione.

I Gestori delle Segnalazioni svolgono per le segnalazioni di rispettiva competenza direttamente l'attività istruttoria e, quando la natura o la complessità delle verifiche lo richiedano, possono avvalersi della collaborazione di soggetti preposti, di strutture o funzioni interne o di consulenti esterni per effettuare ogni attività ritenuta opportuna, inclusa l'audizione della Persona segnalante e di eventuali altri soggetti che possono riferire sui fatti. In ogni caso, l'analisi delle Segnalazioni ricevute deve rispettare i principi di imparzialità e di riservatezza.

Durante l'attività istruttoria della Segnalazione è fatto salvo il diritto alla riservatezza e il rispetto dell'anonimato del Segnalante, salvo che ciò non sia possibile per le caratteristiche delle indagini da svolgere. Nel caso in cui altri soggetti intervengano a supporto dei Gestori delle Segnalazioni, su di essi gravano i medesimi doveri di comportamento volti alla riservatezza del Segnalante.

Per valutare la fondatezza della segnalazione, i Gestori delle Segnalazioni possono richiedere alla *Direzione Personale & Organizzazione* di verificare l'esistenza di altri procedimenti disciplinari (pendenti o conclusi) a carico della Persona Coinvolta, sia nella veste di denunciante che di incolpato.



Al termine dell'istruttoria, i Gestori delle Segnalazioni valutano i documenti e le informazioni acquisite ed esprimono la propria valutazione in relazione alla Segnalazione: la valutazione può consistere nella dichiarazione motivata di infondatezza della Segnalazione o della sua fondatezza.

In caso di fondatezza della Segnalazione, i Gestori delle Segnalazioni redigono una relazione riepilogativa delle indagini effettuate e delle evidenze emerse che sarà condivisa, in base agli esiti, con le funzioni o strutture aziendali competenti, al fine di garantire eventuali piani d'intervento e l'adozione di azioni a tutela di VIBA.

Gli esiti dell'attività d'indagine sono altresì sottoposti alle *Direzioni di funzione interessate e alla Direzione Personale & Organizzazione*, che provvederanno, se necessario di concerto con la Direzione Aziendale, a instaurare un procedimento disciplinare ove ne sussistano i presupposti.

Qualora, all'esito dell'attività di verifica, la segnalazione risulti fondata, i Gestori delle Segnalazioni, in relazione alla natura della violazione accertata – oltre a condividere gli esiti con le funzioni, organi e strutture sopraindicate – potranno presentare denuncia all'Autorità Giudiziaria.

## 10 - TUTELA DEL SEGNALANTE E DELLA PERSONA COINVOLTA

Ad eccezione dei casi in cui sia configurabile, a seguito di valutazione dei Gestori delle Segnalazioni - se nel caso coadiuvati da professionisti esterni allo scopo incaricati dalla Società - una responsabilità a titolo di calunnia e di diffamazione ai sensi delle disposizioni del codice penale o dell'art. 2043 del codice civile e delle ipotesi in cui l'anonimato non è opponibile per legge (ad esempio indagini penali, tributarie o amministrative, ispezioni di organi di controllo), l'identità della Persona segnalante viene protetta in ogni contesto successivo alla segnalazione. Pertanto, fatte salve le eccezioni di cui sopra, l'identità del Segnalante non può essere rivelata a soggetti non coinvolti nel processo, così come declinato nel presente documento, senza il suo espresso consenso.

Tutti coloro che sono coinvolti nella gestione delle Segnalazioni sono tenuti a tutelare la riservatezza di tale informazione; fatto salvo quanto sopra, per quanto concerne l'ambito del procedimento disciplinare, l'identità del Segnalante può essere rivelata all'autorità disciplinare e/o al segnalato solo nei casi in cui:

- vi sia il consenso espresso del Segnalante;
- la conoscenza dell'identità del segnalante risulti assolutamente indispensabile alla difesa del segnalato in sede disciplinare.

Sulla base di quanto disposto dall'art. 3, co. 4, del Decreto Whistleblowing, la tutela del Segnalante si applica anche:

- quando il rapporto giuridico con VIBA non è ancora iniziato, se le Informazioni sulle Violazioni sono state acquisite durante il processo di selezione o in altre fasi precontrattuali;
- durante il periodo di prova;
- successivamente allo scioglimento del rapporto giuridico, se le Informazioni sulle Violazioni sono state acquisite nel corso del rapporto stesso.

La tutela, inoltre, è estesa:

- ai Facilitatori;
- alle persone del medesimo Contesto Lavorativo della Persona segnalante e a quelle che sono legate alla stessa da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado;
- ai colleghi di lavoro del Segnalante che lavorano nel medesimo Contesto Lavorativo e che hanno con detta persona un rapporto abituale e corrente;

- agli enti di proprietà del Segnalante o per i quali la stessa lavora, nonché agli enti che operano nel medesimo Contesto Lavorativo della persona segnalante.

## 11 - DIVIETO DI DISCRIMINAZIONE

Nei confronti del personale che effettua una Segnalazione ai sensi della Procedura Whistleblowing o di chi abbia collaborato alle attività di riscontro riguardo alla fondatezza della segnalazione non è consentita, né tollerata, alcuna forma di ritorsione o misura discriminatoria o comunque sleale, diretta o indiretta, avente effetti sulle condizioni di lavoro per motivi collegati direttamente o indirettamente alla Segnalazione.

Per misure discriminatorie si intendono le azioni disciplinari ingiustificate, le molestie sul luogo di lavoro ed ogni altra forma di ritorsione che determini condizioni di lavoro intollerabili; a titolo esemplificativo, qui di seguito sono indicate talune fattispecie che, qualora siano riconducibili all'art. 2, comma 1, lettera m), del Decreto Whistleblowing costituiscono ritorsioni:

- 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 personale che ritiene di aver subito una discriminazione per il fatto di aver effettuato una segnalazione di violazione delle norme deve dare notizia circostanziata dell'avvenuta discriminazione al responsabile pro tempore della *Direzione Personale & Organizzazione*.

VIBA si riserva il diritto di adottare le opportune azioni contro chiunque ponga in essere, o minacci di porre in essere, atti di ritorsione contro coloro che abbiano presentato segnalazioni in conformità alla Procedura Whistleblowing, fatto salvo il diritto degli aventi causa di tutelarsi legalmente qualora siano state riscontrate in capo al Segnalante responsabilità di natura penale o civile legate alla falsità di quanto dichiarato o riportato. Resta inteso che VIBA potrà intraprendere le più opportune misure disciplinari e/o legali a tutela dei propri diritti, beni e della propria immagine, nei confronti di chiunque, in mala fede, abbia effettuato segnalazioni false, infondate o opportunistiche e/o al solo scopo di calunniare, diffamare o arrecare pregiudizio al segnalato o ad altri soggetti citati nella segnalazione.

## 12 - RESPONSABILITÀ DEL SEGNALANTE

Il sistema lascia impregiudicata la responsabilità penale e disciplinare del Segnalante nell'ipotesi di Segnalazione calunniosa o diffamatoria ai sensi del codice penale e dell'art. 2043 del codice civile.

Sono altresì fonte di responsabilità, in sede disciplinare e nelle altre competenti sedi, eventuali forme di abuso quali le Segnalazioni manifestamente opportunistiche e/o effettuate al solo scopo di danneggiare il segnalato o altri soggetti, e ogni altra ipotesi di utilizzo improprio o di intenzionale strumentalizzazione del sistema.

## 13 - TRATTAMENTO DEI DATI PERSONALI

Le attività connesse alla gestione delle Segnalazioni, implicano il trattamento di dati personali di vari soggetti interessati: il Segnalante, la Persona Coinvolta e i terzi menzionati nella Segnalazione.

Sulla base di quanto disposto dall'art. 13 del Decreto Whistleblowing, VIBA adotta gli accorgimenti e le misure previste dalla normativa in relazione al trattamento dei dati personali, come definiti dal GDPR, effettuato nell'ambito delle suddette attività di gestione delle Segnalazioni.

In applicazione del principio di minimizzazione, i dati personali che manifestamente non sono utili al trattamento di una specifica Segnalazione non verranno raccolti o, in caso di raccolta accidentale, verranno immediatamente cancellati.

Inoltre l'esercizio dei diritti degli interessati di cui agli articoli da 15 a 22 del GDPR (accesso ai dati, rettifica, cancellazione, portabilità, opposizione e così via), è ammesso nei limiti di quanto previsto dall'articolo 2-undecies del Codice Privacy.

Tale norma, in particolare, preclude l'esercizio dei diritti dell'interessato quando da esso possa derivare "un pregiudizio effettivo e concreto" alla riservatezza dell'identità del soggetto che segnala violazioni di cui sia venuto a conoscenza in ragione del proprio rapporto di lavoro o delle funzioni svolte, ai sensi del Decreto Whistleblowing. Quindi, in altre parole, l'esigenza di mantenere riservata l'identità del Segnalante può comportare limitazioni alla richiesta di un terzo interessato, ad esempio, di accedere ai dati personali che lo riguardano e che sono menzionati nella segnalazione.

Infine VIBA, in qualità di "titolare del trattamento" ai sensi del GDPR, è tenuto (i) al rispetto dei principi generali di cui all'articolo 5 del GDPR, nonché i principi di "privacy by design" e "privacy by default" di cui all'articolo 25 GDPR; (ii) a fornire al segnalante e alle persone coinvolte le informazioni prescritte dagli articoli 13 e 14 del GDPR e (iii) ad adottare misure appropriate a tutela dei diritti e delle libertà degli interessati.

Da un punto di vista operativo, in ossequio a quanto previsto dall'art. 13, co. 6, del Decreto Whistleblowing VIBA ha, tra le altre cose:

- predisposto una valutazione di impatto per la protezione dei dati personali (anche "DPIA" ai sensi dell'art. 35 del GDPR) in ragione del canale di segnalazione interno utilizzato, individuando misure tecniche e organizzative idonee a garantire un livello di sicurezza adeguato agli specifici rischi derivanti dai trattamenti effettuati;
- nominato, quale responsabile del trattamento ai sensi dell'art. 28 del GDPR, il fornitore esterno che fornisce la Piattaforma Teseo, nonché i Gestori delle Segnalazioni;

- reso un’informativa ai sensi degli artt. 13 e 14 del GDPR a tutti gli interessati, mettendola a disposizione nelle forme descritte nella presente procedura.

Le segnalazioni, interne ed esterne e la relazione documentazione, ai sensi dell’art. 14 del Decreto Whistleblowing, sono conservate per il tempo necessario al trattamento e conseguente disamina della segnalazione ricevuta e comunque non oltre 5 anni a decorrere dalla data di comunicazione dell’esito finale della procedura di segnalazione.

#### 14 - CANALI DI SEGNALAZIONE ESTERNI

Ai sensi dell’art. 6 del Decreto Whistleblowing, il Segnalante può effettuare la Segnalazione tramite il canale di segnalazione esterno istituito e gestito dall’ANAC e disponibile al seguente indirizzo web <https://whistleblowing.anticorruzione.it/#/> nei seguenti casi:

- non è prevista, nell’ambito del suo Contesto Lavorativo, l’attivazione obbligatoria del canale di segnalazione interna ovvero questo, anche se obbligatorio, non è attivo o, anche se attivato, non è conforme a quanto previsto dal Decreto Whistleblowing;
- la Persona segnalante ha già effettuato una segnalazione interna e la stessa non ha avuto Seguito;
- la Persona segnalante ha fondati motivi di ritenere che, se effettuasse una segnalazione interna, alla stessa non sarebbe dato efficace Seguito ovvero che la stessa segnalazione possa determinare il rischio di ritorsione;
- la Persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

#### 15 - DIVULGAZIONE PUBBLICA

Ai sensi dell’art. 15 del Decreto Whistleblowing, il Segnalante può effettuare una divulgazione pubblica se, al momento della sua presentazione:

- ha previamente effettuato una Segnalazione interna ed esterna – ovvero ha effettuato direttamente una Segnalazione esterna alle condizioni richiamate in precedenza – e non è stato dato riscontro nei termini previsti dal Decreto Whistleblowing in merito alle misure previste o adottate per dar Seguito alle Segnalazioni;
- ha fondato motivo di ritenere che la Violazione potrebbe costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse; ovvero
- ha fondato motivo di ritenere che la Segnalazione esterna possa comportare il rischio di ritorsioni o possa non avere efficace Seguito in ragione delle specifiche circostanze del caso concreto, come quelle in cui possano essere occultate o distrutte prove oppure in cui vi sia fondato timore che chi ha ricevuto la segnalazione possa essere colluso con l’autore della Violazione o coinvolto nella Violazione stessa.

#### 16 - ALLEGATO: ISTRUZIONI OPERATIVE PER L’UTILIZZO DELLA PIATTAFORMA

Si allegano alla presente Procedura Whistleblowing le Istruzioni Operative relative alla Piattaforma Teseo.