

VIBO S.p.A.
Via Arzignano n.46
36070 Trissino (VI)
P.IVA 01265720241



INFORMATIVA WHISTLEBLOWING PER SEGNALANTI

VIBO S.p.A.

Il 15 marzo 2023 con la pubblicazione in Gazzetta Ufficiale il Decreto Legislativo 24/2023 l'Italia ha recepito la Direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio in tema di protezione delle persone che segnalano violazioni del Diritto dell'Unione e violazioni delle disposizioni normative nazionali.

Il decreto è entrato in vigore il 30 marzo 2023 e le disposizioni ivi previste avranno effetto a partire dal 15 luglio 2023.

Fino alla data del 14 luglio 2023, pertanto, le segnalazioni e le denunce all'autorità giudiziaria o contabile continuano ad essere disciplinate dal previgente assetto normativo e regolamentare previsto per le pubbliche amministrazioni e per i soggetti privati in materia di whistleblowing.

Il decreto si applica ai soggetti del settore pubblico e del settore privato; con particolare riferimento a quest'ultimo settore, la normativa estende le protezioni ai segnalanti che hanno impiegato, nell'ultimo anno, la media di almeno cinquanta lavoratori subordinati o, anche sotto tale limite, agli enti che si occupano dei cd. Settori sensibili (servizi, prodotti e mercati finanziari e prevenzione del riciclaggio o del finanziamento del terrorismo, sicurezza dei trasporti e tutela dell'ambiente) e a quelli adottano modelli di organizzazione e gestione ai sensi del decreto legislativo 231/2001.

Facendo seguito a quanto disposto dal d.lgs. 24/2023 l'ANAC ha adottato apposite Linee Guida relative alle procedure per la presentazione e la gestione delle segnalazioni esterne. Tali Linee Guida sono pubblicate sul sito ANAC.

Gli enti tenuti a rispettare la disciplina

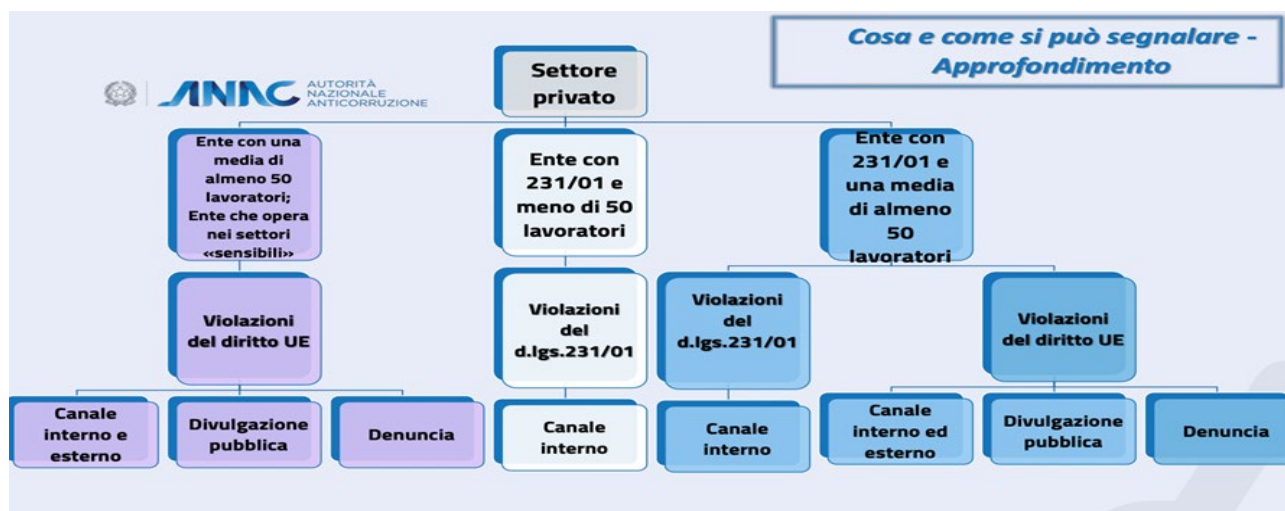
Settore privato

La protezione dei segnalanti operanti nel settore privato impone l'obbligo di predisporre canali di segnalazione a carico di quegli enti del medesimo settore che soddisfano almeno una delle seguenti condizioni:

- hanno impiegato, nell'ultimo anno, la media di almeno cinquanta lavoratori subordinati, con contratti di lavoro a tempo indeterminato o determinato;
- si occupano di alcuni specifici settori (servizi, prodotti e mercati finanziari e prevenzione del riciclaggio o del finanziamento del terrorismo, sicurezza dei trasporti e tutela dell'ambiente), anche

se nell'ultimo anno non hanno raggiunto la media di almeno cinquanta lavoratori subordinati con contratti di lavoro a tempo indeterminato o determinato;

- adottano i modelli di organizzazione e gestione di cui al decreto legislativo 231/2001, anche se nell'ultimo anno non hanno raggiunto la media di almeno cinquanta lavoratori subordinati con contratti di lavoro a tempo indeterminato o determinato.



Settore pubblico

L'obbligo di predisporre i canali di segnalazione interna grava altresì sui seguenti soggetti del settore pubblico:

- le amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, le autorità amministrative indipendenti di garanzia, vigilanza o regolazione, gli enti pubblici economici, gli organismi di diritto pubblico di cui all'articolo 3, comma 1, lettera d), del decreto legislativo 18 aprile 2016, n. 50, i concessionari di pubblico servizio, le società a controllo pubblico e le società in house, così come definite, rispettivamente, dall'articolo 2, comma 1, lettere m) e o), del decreto legislativo 19 agosto 2016, n. 175, anche se quotate.

Cosa si può segnalare

Comportamenti, atti od omissioni che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato, tali comportamenti consistono in:

- illeciti amministrativi, contabili, civili o penali;
- illeciti che rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione europea o nazionali relativi ai seguenti settori: 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;
- atti od omissioni riguardanti il mercato interno;

- atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni di cui agli atti dell'Unione.

Al momento della segnalazione o della divulgazione pubblica, la persona segnalante o denunciante deve avere un ragionevole e fondato motivo di ritenere che le informazioni sulle violazioni segnalate, divulgate pubblicamente o denunciate **siano vere e rientrino nell'ambito della normativa.**

Le segnalazioni possono avere ad oggetto:

- le informazioni relative alle condotte volte ad occultare le violazioni sopra indicate;
- le attività illecite non ancora compiute ma che il segnalante (whistleblower) ritenga ragionevolmente possano verificarsi in presenza di elementi concreti precisi e concordanti;
- i fondati sospetti;

Le violazioni segnalate devono essere quelle tipizzate e incidere sull'interesse dell'ente.

La protezione che la normativa sul "Whistleblowing" (d.lgs. n. 24 del 10 marzo 2023) **non si applica** in caso di segnalazioni che riguardino contestazioni, rivendicazioni o richieste legate ad un interesse di carattere personale che attengono esclusivamente ai propri rapporti individuali di lavoro, ovvero inerenti ai propri rapporti di lavoro con le figure gerarchicamente sovraordinate.

Si precisa, tuttavia, che la presente normativa lascia impregiudicata la responsabilità penale e disciplinare del Segnalante nell'ipotesi di segnalazione calunniosa o diffamatoria ai sensi degli artt. 368 e 595 del codice penale e dell'art. 2043 del codice civile.

Come segnalare

La segnalazione o divulgazione pubblica deve essere effettuata **utilizzando i canali previsti**, canale interno, esterno e divulgazione pubblica.

Le segnalazioni devono essere effettuate nell'interesse pubblico o nell'interesse alla integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato;

I motivi che hanno indotto la persona a segnalare, denunciare o divulgare pubblicamente sono irrilevanti ai fini della sua protezione.

Canali di segnalazione

- interno (nell'ambito del contesto lavorativo);
- esterno (ANAC);
- divulgazione pubblica (tramite la stampa, mezzi elettronici o mezzi di diffusione in grado di raggiungere un numero elevato di persone);
- denuncia all'Autorità giudiziaria o contabile competente.

I canali di segnalazione garantiscono la riservatezza:

- della persona che effettua la segnalazione;
- del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione allegata.

Le disposizioni del decreto Whistleblowing non si applicano a segnalazioni di violazioni in materia di sicurezza nazionale.

La segnalazione può essere effettuata da (segnalanti):

- lavoratori dipendenti anche in prova;
- tirocinanti;
- ex lavoratori;
- candidati;
- lavoratori autonomi;
- lavoratori o collaboratori dei fornitori;
- liberi professionisti e consulenti;
- azionisti e da persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo e vigilanza o rappresentanza.

La normativa è fortemente garantista nei confronti sia del segnalante che di altri soggetti, tali soggetti non potranno essere licenziati o in alcun modo discriminati o comunque essere destinatari di una qualsivoglia misura ritorsiva o discriminatoria per il solo fatto di aver effettuato la segnalazione.

Esistono tre tipologie di canali di segnalazione:

- un **canale interno** che viene messo a disposizione dall'ente, in forma scritta e orale;
- un **canale esterno** gestito, per legge, all'ANAC;
- la **divulgazione pubblica** che consiste nel rendere di pubblico dominio le informazioni sulle violazioni tramite stampa, mezzi elettronici o altri mezzi di diffusione ad esempio TV o social network.

Le segnalazioni possono essere effettuate:

- quando il rapporto giuridico è in corso;
- durante il periodo di prova;
- quando il rapporto giuridico non è ancora iniziato, se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite durante il processo di selezione o in altre fasi precontrattuali;
- successivamente allo scioglimento del rapporto giuridico se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite prima dello scioglimento del rapporto stesso (ad esempio pensionamento).

Il gestore delle segnalazioni dovrà:

- rilasciare al segnalante, entro 7 giorni dalla data del ricevimento, un avviso di ricevimento della segnalazione;
- interloquire con il segnalante richiedendogli se necessario delle integrazioni o approfondimenti;
- dare diligente seguito alla segnalazione entro 3 mesi dalla data dell'avviso di ricevimento;

Canale esterno gestito dall'ANAC (Autorità nazionale anticorruzione), tale canale potrà essere utilizzato:

- se l'Ente non ha attivato il canale di segnalazione interna ovvero quando non sia conforme alla normativa;
- se il segnalante ha già inoltrato una segnalazione tramite il canale interno ma non ha ricevuto riscontro;

- se il segnalante ha fondati motivi per ritenere che se effettuasse la segnalazione tramite il canale interno alla stessa non sarebbe dato seguito in modo efficace o se la stessa possa determinare un rischio di ritorsione;
- se il segnalante ha fondati motivi per ritenere la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

Le segnalazioni sono effettuate tramite il portale dell'ANAC:

- In forma scritta in modalità informatica accedendo all'applicazione tramite il portale dei servizi ANAC al seguente url: <https://servizi.anticorruzione.it/segnalazioni/#/>
- registrando la segnalazione su questo portale si otterrà un codice identificativo univoco, “key code”, che dovrai utilizzare per “dialogare” con ANAC in modo spersonalizzato e per essere costantemente informato sullo stato di lavorazione della segnalazione inviata.

Ricevuta la segnalazione l'ANAC provvederà:

- inviare al segnalante, entro 7 giorni dalla data del ricevimento, un avviso di ricevimento della segnalazione;
- interloquire con il segnalante richiedendogli se necessario delle integrazioni o approfondimenti
- svolgere l'istruttoria per dar seguito alla segnalazione;
- dare riscontro al segnalante entro 3 mesi, o se ricorrano giustificati motivi entro 6 mesi dalla data dell'avviso di ricevimento della segnalazione interna;
- comunicare al segnalante l'esito finale che può consistere in
 - o archiviazione;
 - o trasmissione alle autorità competenti;
 - o raccomandazione;
 - o sanzione amministrativa

Divulgazioni pubbliche, tale canale potrà essere utilizzato a determinate condizioni:

- il segnalante ha già effettuato una segnalazione interna ed a seguire una esterna o direttamente una esterna e non ha ricevuto riscontro entro i termini di legge;
- il segnalante ha fondato motivo per ritenere che la violazione possa rappresentare un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse;
- il segnalante ha fondato motivo per ritenere che la segnalazione esterna possa comportare il rischio di ritorsioni o possa non avere efficace seguito, ad esempio tema l'occultamento o la distruzione delle prove.

Garanzie e misure di protezione per i segnalanti:

- obbligo di riservatezza;
- divieto di ritorsioni;
- misure di sostegno;
- limitazioni della responsabilità.

Obbligo di riservatezza

L'identità del segnalante e qualsiasi altra informazione attraverso la quale si possa evincere direttamente o indirettamente non possono essere rivelate senza il consenso del segnalante a persone diverse da coloro che sono competenti a ricevere e dare seguito alle segnalazioni.

A tale principio ci sono alcune eccezioni:

- nell'ambito di un procedimento penale l'identità del segnalante è coperta nei modi e nei limiti dell'art. 329 cpp;
- nell'ambito di un procedimento disciplinare se la contestazione è fondata in tutto o in parte sulla segnalazione e la conoscenza dell'identità del segnalante è indispensabile per la difesa dell'imputato, l'identità del segnalante potrà essere rivelata solo con il suo consenso espresso.

Anche l'identità delle persone coinvolte o delle persone menzionate dal segnalante è tutelata dall'obbligo di riservatezza fino alla conclusione dei procedimenti avviati a loro carico.

Le misure di protezioni, e di conseguenza il divieto di ritorsioni si applicano:

- al segnalante;
- alle persone legate al segnalante da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il 4° grado che operano nello stesso contesto lavorativo;
- colleghi del segnalante;
- facilitatori;
- enti di proprietà del segnalante o che operano nello stesso contesto lavorativo;
- segnalanti anonimi che verranno successivamente identificati.

Cosa si intende per ritorsione

Qualsiasi comportamento, atto od omissione, anche solo tentato o minacciato, posto in essere in ragione della segnalazione, della denuncia all'autorità giudiziaria o contabile, o della divulgazione pubblica e che provoca o può provocare, alla persona segnalante o alla persona che ha sporto la denuncia, in via diretta o indiretta, un danno ingiusto, da intendersi come danno ingiustificato.

Esempi di comportamenti ritorsivi:

- 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.

Competenza ad accertare la ritorsione

La gestione delle comunicazioni di ritorsioni nel settore pubblico e nel settore privato compete ad ANAC che può avvalersi, per quanto di rispettiva competenza, della collaborazione dell'Ispettorato della funzione pubblica e dell'Ispettorato nazionale del lavoro.

La dichiarazione di nullità degli atti ritorsivi spetta all'Autorità Giudiziaria.

Misure di sostegno

Sul sito dell'ANAC è disponibile l'elenco di enti del Terzo Settore che, senza alcun costo per il segnalatore, forniscono informazioni, assistenza e consulenza a titolo gratuito:

- sulle modalità di segnalazione;
- sulle misure di protezione offerte dalla normativa nazionale ed europea;
- sui diritti della persona coinvolta;
- sulle modalità e sulle condizioni per l'accesso al patrocinio gratuito.

Limitazione della responsabilità

Non è punibile chi nell'effettuare la segnalazione rilevi diffonda informazioni sulle violazioni coperte dall'obbligo di segreto istruttorio, o relative al diritto d'autore o sulla protezione dei dati personali, non è inoltre punibile nel caso le informazioni fornite offendano la reputazione del segnalato, la non punibilità opera quando:

- al momento della rivelazione o diffusione esistano fondati motivi per ritenere che la rivelazione o la diffusione fosse necessari per svelare la violazione
- la segnalazione è effettuata nella modalità ed alle condizioni previste dal Decreto Whistleblowing.

Sanzioni applicabili da ANAC

Sono previste sanzioni amministrative pecuniarie da un minimo di 10.000 euro ad un massimo di 50.000 euro quando:

- non sono stati istituiti i canali di segnalazione
- non sono state predisposte ed adottate idonee procedure per l'effettuazione e la gestione delle segnalazioni;
- l'adozione di tali procedure non è conforme alla normativa sul Whistleblowing;
- non è stata svolta l'attività di verifica e analisi della segnalazione ricevuta;
- sono state commesse ritorsioni;

- se la segnalazione è stata ostacolata o si è tentato di ostacolarla;
- è stato violato l'obbligo di riservatezza.

Sono inoltre previste delle sanzioni amministrative pecuniarie da un minimo di 500 ad un massimo di 2.500 euro quando:

- è accertato che il segnalante ha effettuato la segnalazione con dolo o colpa grave, salvo che sia già stato condannato, anche in primo grado, per i reati di diffamazione, calunnia o comunque per i medesimi reati commessi con la denuncia dell'Autorità giudiziaria contabile.

Formazione dipendenti

Per somministrare la formazione ai dipendenti è disponibile su Youtube un video che riassume la normativa sul whistleblowing ed illustra le modalità per effettuare una segnalazione <https://www.youtube.com/watch?v=05qWallX-c4&t=40s>

Viene fatta formazione dedicata alla tematica del whistleblowing a tutti i dipendenti dell'azienda e ad ogni nuovo dipendente sarà fornito il formato video relativo alla formazione sul tema.

VIBO S.p.A. ha adottato la seguente procedura di gestione delle segnalazioni interne:

Organo ricevente

Comitato Whistleblowing composto da 3 soggetti:

Luigi Vacca: referente

Riccardo Tadiello: componente

Andrea Pesavento: componente

Il custode è stato identificato nella persona di Andrea Delfino.

Nel caso la segnalazione sia riferibile ad un componente del Comitato whistleblowing (conflitto di interessi), il segnalante potrà richiedere un appuntamento con Andrea Delfino, il quale deciderà se affidare la gestione della segnalazione ad un ufficio interno o a un soggetto esterno.

Canale di segnalazione interno adottato:

La società dopo aver comunicato alle organizzazioni sindacali di cui all'articolo 51 del decreto legislativo n. 81 del 2015 la procedura whistleblowing, ha attivato un proprio canale interno di segnalazione:

-In forma scritta: mediante l'accesso alla piattaforma informatica istituita presso il seguente indirizzo web: <https://viboitaly.wallbreakers.it/#/>

- In forma orale: disponibilità di incontro diretto con il gestore(Andrea Pesavento), presso l'ufficio Acquisti, il lunedì, dalle ore 8:00 alle 10:00;
(su richiesta il segnalante potrà richiedere incontro diretto con il gestore/i chiamando il n. di telefono 0445-492843 o inviando una mail al seguente indirizzo andrea.pesavento@viboitaly.com)

A seguito di tale richiesta il Gestore fissa un appuntamento con il segnalante. In occasione dell'incontro, previa consegna dell'informativa Privacy, viene redatto un verbale, successivamente il

verbale viene verificato e, se del caso rettificato dal segnalante che ne conferma il contenuto con la sottoscrizione. Nel caso il segnalante voglia rimanere anonimo il verbale sarà sottoscritto solo dal Gestore. **N.B., tale canale non dovrà essere utilizzato per l'invio della segnalazione ma solo per richiedere un appuntamento, in quanto tale modalità non garantisce il livello di riservatezza previsto dal d.lgs. n. 24 del 10 marzo 2023;**

- nel caso la segnalazione sia riferibile ad uno dei riceventi whistleblowing, il segnalante potrà richiedere un appuntamento con Andrea Delfino, il quale deciderà se affidare la gestione della segnalazione ad un ufficio interno o a un soggetto esterno (questo in caso di conflitto di interessi), chiamando il n. di telefono 3428600390 o inviando una mail al seguente indirizzo andrea.delfino@viboitaly.com

A seguito di tale richiesta, Andrea Delfino fissa un appuntamento con il segnalante. In occasione dell'incontro, previa consegna dell'informativa Privacy, viene redatto un verbale, successivamente il verbale viene verificato e, se del caso rettificato dal segnalante che ne conferma il contenuto con la sottoscrizione. Nel caso il segnalante voglia rimanere anonimo il verbale sarà sottoscritto solo dal Gestore. **N.B., tale canale non dovrà essere utilizzato per l'invio della segnalazione ma solo per richiedere un appuntamento, in quanto tale modalità non garantisce il livello di riservatezza previsto dal d.lgs. n. 24 del 10 marzo 2023.**

Il gestore garantisce la corretta conservazione della documentazione cartacea nel rispetto di quanto previsto dalla normativa vigente in materia di trattamento di dati personali. In futuro sarà valutata la possibilità di inserire anche tali segnalazioni nella piattaforma informatica nelle modalità indicate nel punto precedente.

Gestione del canale interno:

La gestione del canale di segnalazione interna è affidata al ricevente il quale:

- a) rilascia alla persona segnalante avviso di ricevimento della segnalazione entro sette giorni dalla data di ricezione; (l'avviso di ricevimento sarà comunicato ad uno dei riferimenti identificativi descritti nella segnalazione; nel caso la segnalazione rimanga anonima il descritto avviso di ricevimento non potrà essere comunicato)
- b) mantiene le interlocuzioni con la persona segnalante e possono richiedere a quest'ultima, se necessario, integrazioni; (se lasciati recapiti di riferimento)
- c) da diligente seguito alle segnalazioni ricevute, potrà coinvolgere, se necessario per la corretta gestione della segnalazione il personale della società, o professionisti esterni alla società, a tali soggetti non sarà rilevato il nome del segnalante senza il suo specifico consenso;
- d) fornisce 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; (vale quanto previsto al punto a) in caso di segnalazione anonima;
- e) mette a disposizione informazioni chiare sul canale, sulle procedure e sui presupposti per effettuare le segnalazioni interne, nonché sul canale, sulle procedure e sui presupposti per effettuare le segnalazioni esterne. Le suddette informazioni sono esposte e rese facilmente visibili nei luoghi di lavoro (bacheca virtuale), nonché accessibili alle persone che pur non

frequentando i luoghi di lavoro intrattengono un rapporto giuridico con l'azienda presso il presso il seguente indirizzo web:

<https://www.viboitaly.com>

Trissino, 08 marzo 2024