



Revisione	Data	Descrizione	Redazione	Approvazione
0	11/2023	Prima emissione	Sintex Srl	Simone Vignoni

0. Sommario

0.	Sommario.....	2
1.	Premessa ed applicazione.....	3
1.1.	Scopo.....	3
1.2.	Campo di applicazione.....	3
1.3.	Riferimenti normativi.....	3
1.4.	Definizioni terminologiche.....	4
1.5.	Responsabilità.....	5
1.6.	Parametri di processo.....	5
1.7.	Registrazioni.....	5
2.	Norme comportamentali.....	6
3.	Modalità operative.....	7
3.1.	Segnalanti: soggetti legittimati a segnalare.....	7
3.2.	Segnalazioni.....	7
3.2.1.	Oggetto delle segnalazioni.....	7
3.2.2.	Caratteristiche delle segnalazioni.....	9
3.2.3.	Destinatario delle segnalazioni: il Gestore delle segnalazioni.....	9
3.3.	Canali di segnalazione.....	10
3.3.1.	Il canale interno di segnalazione di V.M.C. SRL.....	10
3.3.2.	Il canale esterno di segnalazione (ANAC).....	11
3.3.3.	Divulgazione pubblica.....	11
3.4.	Processo di gestione delle segnalazioni.....	11
3.4.1.	Ricezione della segnalazione.....	12
3.4.2.	Verifica preliminare dei requisiti della segnalazione.....	12
3.4.3.	Fase di analisi della segnalazione (istruttoria e accertamento).....	12
3.4.4.	Riscontro al segnalante e conclusione del processo di gestione della segnalazione.....	13
3.4.5.	Provvedimenti interni e azioni di miglioramento.....	13
3.5.	Tutele per i segnalanti.....	14
3.5.1.	Riservatezza e tutela dei dati personali.....	14
3.5.2.	Misure di protezione e divieto di atti ritorsivi.....	16
3.6.	Informazione e formazione.....	17
3.7.	Sanzioni e provvedimenti disciplinari.....	18

1. Premessa ed applicazione

1.1. Scopo

Il presente documento è adottato da V.M.C. SRL (di seguito anche "Ente", "Azienda" o "Società") in ottemperanza a quanto stabilito dal Decreto Legislativo 10 marzo 2023, n. 24 che recepisce la direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio del 23 ottobre 2019, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni di disposizioni normative nazionali o dell'Unione europea (c.d. direttiva whistleblowing). Mediante la presente procedura, l'Ente mira a diffondere in maniera sempre più efficace la cultura della legalità e della trasparenza, mettendo a disposizione e regolamentando l'uso di canali attraverso i quali soggetti ad essa legati da rapporti di lavoro o d'affari, possono segnalare violazioni ed illeciti di cui siano venuti a conoscenza nel contesto lavorativo. L'obiettivo finale è quello di consentire l'emersione di comportamenti scorretti così come di lacune e difetti organizzativi, e di mettere in atto azioni migliorative o correttive.

In particolare, la presente procedura definisce le modalità operative adottate da V.M.C. SRL con lo scopo di:

- promuovere una cultura aziendale basata sulla trasparenza, responsabilità e integrità;
- istituire e far conoscere il canale di segnalazione interno;
- definire le responsabilità sul processo di gestione delle segnalazioni e il definire il ruolo del Gestore delle Segnalazioni;
- illustrare le tutele previste nei confronti del segnalante o sistema di protezione in conformità alla normativa;
- illustrare il sistema sanzionatorio previsto dalla normativa a carico della Società e del segnalante.

Per quanto non espressamente disciplinato dalla presente procedura si fa rimando al D.lgs. n. 24/2023 e alle Linee Guida ANAC.

1.2. Campo di applicazione

La presente procedura descrive e regola gli aspetti di natura organizzativa ed i processi operativi di V.M.C. SRL, relativi alle segnalazioni di illeciti, comportamenti pregiudizievoli, non conformità o violazioni di leggi e regolamenti nazionali o comunitari, effettate tramite i canali indicati di seguito, ove appresi nel contesto lavorativo.

La procedura descrive anche le tutele applicabili ai soggetti segnalanti, i soggetti coinvolti, a qualsiasi titolo, dal contenuto della segnalazione e a tutti coloro che intervengono, anche in via eventuale, nel processo di gestione delle segnalazioni interne.

Sono escluse dall'ambito di applicazione della presente procedura:

- le contestazioni, rivendicazioni o richieste legate ad un interesse di carattere personale che attengano esclusivamente ai rapporti individuali di lavoro, ovvero ai rapporti di lavoro con le figure gerarchicamente sovraordinate;
- le violazioni in materia di sicurezza nazionale, nonché di appalti relativi ad aspetti di difesa o di sicurezza nazionale;
- violazioni disciplinate in via obbligatoria dagli atti dell'Unione europea o nazionali che garantiscono già apposite procedure di segnalazione.

Resta fermo quanto previsto dalle altre procedure di segnalazione e comunicazione interna e da eventuali canali istituiti in accordo a contratti collettivi vigenti a livello aziendale.

La procedura coinvolge tutto il personale di V.M.C. SRL (dipendenti o collaboratori) che, venuti a conoscenza di fatti illeciti, intendano segnalarli affinché vengano gestite le situazioni di non conformità che ne derivano.

1.3. Riferimenti normativi

- Dir. UE 2019/1937
- D. Lgs. 24/2023
- Legge 30 novembre 2017 n. 179

- D.lgs. 30 giugno 2003 n. 196 e s.m.i e Regolamento Europeo 2016/679 in materia di protezione dei dati
- Linee Guida per la Predisposizione di Procedure in Materia di Whistleblowing di Transparency International Italia
- Linee guida in materia di protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali — procedure per la presentazione e gestione delle segnalazioni esterne, approvate da Anac con Delibera n. 311 del 12 luglio 2023;
- Guida operativa per gli enti privati relativa alla nuova disciplina whistleblowing, rilasciata da Confindustria nell'ottobre 2023.

1.4. Definizioni terminologiche

- WHISTLEBLOWER o SEGNALANTE: persona fisica che effettua una segnalazione sulle violazioni acquisite nell'ambito del proprio contesto lavorativo;
- FACILITATORE: Persona fisica che assiste il segnalante nel processo di segnalazione, operante all'interno del medesimo contesto lavorativo e la cui assistenza deve essere mantenuta riservata;
- PERSONA COINVOLTA: persona fisica o giuridica menzionata nella segnalazione come persona alla quale la violazione è attribuita o come persona comunque implicata nella violazione segnalata;
- VIOLAZIONI: comportamenti, atti od omissioni, che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'ente privato e che consistono in violazioni di cui all'art. 2, co. 1, lett. a), n. 3), 4), 5), 6) del d.lgs. 24/2023;
- SEGNALAZIONE: comunicazione da parte del segnalante avente ad oggetto informazioni su una o più violazioni;
- SEGNALAZIONE INTERNA: la comunicazione, scritta od orale, delle informazioni sulle violazioni, presentata tramite il canale di segnalazione interna adottato dalla Società;
- SEGNALAZIONE ESTERNA: la comunicazione, scritta od orale, delle informazioni sulle violazioni, presentata tramite il canale di segnalazione esterna gestito dall'ANAC;
- DIVULGAZIONE PUBBLICA: rendere di pubblico dominio attraverso mezzi di stampa o elettronici le violazioni al fine di raggiungere un numero elevato di persone (incluso l'uso dei social network);
- DENUNCIA DELL'AUTORITA' GIURISDIZIONALE: possibilità di rivolgersi alle Autorità nazionali competenti, giudiziari e contabili per la denuncia di condotte illecite di cui si è venuto a conoscenza nel contesto lavorativo pubblico o private;
- GESTORE DELLE SEGNALAZIONI: soggetto incaricato dalla Società come responsabile del processo di ricezione e gestione delle segnalazioni, nonché delle fasi successive, come indicato dalla normativa vigente. È dotato di autonomia organizzativa e funzionale;
- ANAC: Autorità Nazionale Anticorruzione (<https://www.anticorruzione.it>);
- CONTESTO LAVORATIVO: attività lavorative o professionali, presenti o passate 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 o di divulgazione pubblica o di denuncia all'autorità giudiziaria o contabile;
- INFORMAZIONI SULLE VIOLAZIONI: tutte le informazioni, tra le quali i fondati sospetti, riguardanti violazioni commesse o che, sulla base di elementi concreti, potrebbero essere commesse nell'organizzazione con cui la persona segnalante o colui che sporge denuncia all'autorità giudiziaria/contabile intrattiene un rapporto giuridico ed anche gli elementi informativi riguardanti condotte volte ad occultare tali violazioni;
- PIATTAFORMA: canale digitale di segnalazione interna eventualmente adottato dall'Ente per trasmettere le informazioni sulle violazioni;
- RITORSIONE: qualsiasi comportamento, atto od omissione, anche solo tentato o minacciato, posto in essere in ragione della segnalazione e strettamente legato alla stessa, 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;

Alcune delle definizioni ivi riportate fanno riferimento a quanto previsto dall'art. 2 del D. Lgs. 24/2023 al quale si rinvia.

1.5. Responsabilità

Responsabile della definizione, del controllo e della verifica dell'attività è il Gestore delle segnalazioni, individuato in capo a Sintex srl, nella persona di Margherita Feroldi.

Responsabilità di dettaglio ulteriori sono definite di seguito nella procedura.

1.6. Parametri di processo

DEFINIZIONE	DESCRIZIONE	FREQUENZA
-	# segnalazioni nell'anno, indagini e analisi svolte e relativi esiti	annuale

1.7. RegISTRAZIONI

RIFERIMENTO	DESCRIZIONE	CONSERVAZIONE	
		RESPONSABILITÀ	DURATA
software / app	Piattaforma SafeWhistle	Gestore Segnalazioni	10 anni
-	Rapporto/Verbale/Esito delle indagini e delle analisi (secondo tempi e modi previsti dalla normativa)	Gestore delle segnalazioni	10 anni

2. Norme comportamentali

Tutti coloro che intervengono nel processo di gestione delle segnalazioni e delle azioni conseguenti, e in generale tutti i dipendenti, membri degli organi sociali e collaboratori devono, ciascuno per quanto di propria competenza:

- favorire la più ampia informazione relativa ai canali di segnalazione interna ed alle sue corrette modalità di utilizzo;
- favorire e tutelare il comportamento positivo, l'integrità fisica e la personalità morale del dipendente e collaboratore che segnalino atti illeciti o comportamenti illegittimi di cui vengano a conoscenza;
- favorire e promuovere la cultura della trasparenza e della legalità in tutti gli ambiti aziendali ed i rapporti con i terzi e con la Pubblica Amministrazione;
- prendere seriamente in considerazione le segnalazioni ricevute e valutarle con scrupolo ed attenzione;
- garantire la riservatezza dell'identità e dei dati personali del segnalante nelle attività di gestione della segnalazione;
- evitare atti di ritorsione o di discriminazione, diretti o indiretti, nei confronti di chi effettua la segnalazione, dei cosiddetti "facilitatori" di colleghi, parenti entro il quarto grado o affetti stabili di chi ha segnalato ed aventi effetti sulle sue condizioni di lavoro, anche nell'ipotesi in cui la segnalazione risulti infondata;
- garantire la tracciabilità del processo relativo alla valutazione della segnalazione ed all'adozione degli eventuali conseguenti provvedimenti.
- promuovere, alla luce di quanto emerso dalle segnalazioni rilevanti, azioni di miglioramento della struttura organizzativa volte ad implementare la gestione del rischio della commissione di illeciti connesso all'attività di impresa.

In particolare, i segnalanti sono chiamati a:

- effettuare segnalazioni in buona fede, circostanziate e basate su elementi di fatto precisi e concordanti;
- astenersi da segnalazioni infondate o non circostanziate, basate su voci non confermate o dicerie, o da segnalazioni non rientranti nell'oggetto individuato nella presente Procedura;
- non utilizzare le segnalazioni come strumenti per risolvere mere problematiche personali o al solo scopo di danneggiare il segnalato o per motivi opportunistici.

3. Modalità operative

3.1. Segnalanti: soggetti legittimati a segnalare

Sono potenziali segnalanti:

- i dipendenti a prescindere dall'inquadramento contrattuale e dalla funzione ricoperta;
- i lavoratori con contratto di somministrazione;
- i soci e le persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza, anche di fatto;
- i lavoratori autonomi e i collaboratori, i professionisti e i consulenti che forniscono beni o servizi o che realizzano opere in favore della Società;
- i volontari e i tirocinanti, retribuiti e non retribuiti, che prestano la propria attività nel contesto lavorativo della Società.

Per i dipendenti, la segnalazione può essere effettuata anche:

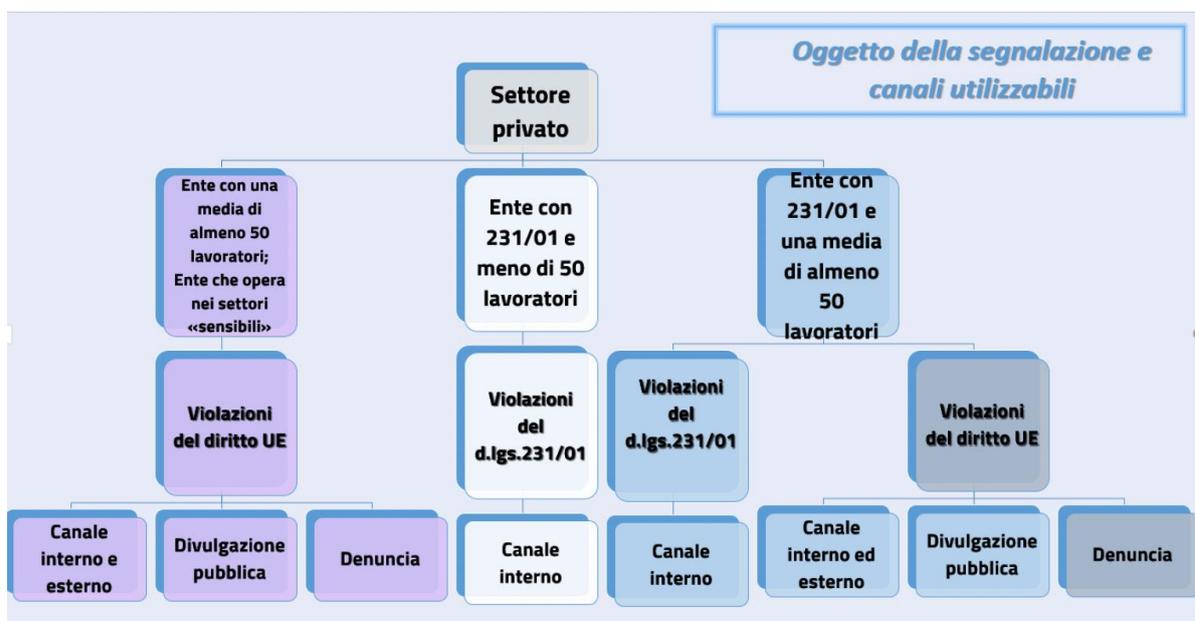
- quando il rapporto di lavoro non sia ancora iniziato;
- durante il periodo di prova;
- allo scioglimento del rapporto.

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.

3.2. Segnalazioni

3.2.1. Oggetto delle segnalazioni

Il d. lgs. 24/2023 differenzia l'oggetto della segnalazione in relazione alle caratteristiche dei soggetti giuridici coinvolti, nella tabella che segue è rappresentato sinteticamente cosa può essere segnalato e con quali canali:



Fonte: Schema Linee guida ANAC

Le segnalazioni interne possono riguardare le violazioni di cui all'art. 2, co. 1, lett. a), n. 3), 4), 5), 6) del d.lgs. 24/2023, e quindi:

- 3) illeciti che rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione Europea o nazionali indicati nell'allegato al D. Lgs. n. 24/2023 ovvero degli atti nazionali che costituiscono attuazione degli atti dell'Unione Europea indicati nell'allegato alla Direttiva UE n. 1937/2019, seppur non indicati nel D. Lgs. n. 24/2023, relativi ai seguenti settori: appalti pubblici, servizi, prodotti e mercati finanziari, prevenzione del riciclaggio, sicurezza e conformità dei prodotti, sicurezza dei trasporti, tutela dell'ambiente, sicurezza degli alimenti e dei mangimi, salute e benessere degli animali, salute pubblica, protezione dei consumatori, tutela della vita e protezione dei dati personali, sicurezza delle reti e dei sistemi informativi; violazioni (atti o omissioni) che ledono gli interessi finanziari dell'UE (rif. art. 325 del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea); violazioni (atti o omissioni) di norme in materia di concorrenza e aiuti di Stato (rif. art. 26, paragrafo 2, del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea); violazioni (atti o omissioni) di norme in materia di imposta sulle Società;
- 4) atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione di cui all'articolo 325 del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea specificati nel diritto derivato pertinente dell'Unione europea;
- 5) atti od omissioni riguardanti il mercato interno, di cui all'articolo 26, paragrafo 2, del Trattato sul Funzionamento dell'Unione europea, comprese le violazioni delle norme dell'Unione europea in materia di concorrenza e di aiuti di Stato, nonché le violazioni riguardanti il mercato interno connesse ad atti che violano le norme in materia di imposta sulle società o i meccanismi il cui fine è ottenere un vantaggio fiscale che vanifica l'oggetto o la finalità della normativa applicabile in materia di imposta sulle società;
- 6) atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni di cui agli atti dell'Unione nei settori indicati nei numeri 3), 4) e 5).

Possono inoltre essere oggetto di segnalazione tutte le condotte rilevanti ai sensi del D.lgs. 231/01 o che implicano violazioni, presunte o accertate, del Modello 231 o del Codice Etico eventualmente adottati dall'azienda.

A titolo esemplificativo e non esaustivo, la segnalazione può riguardare:

- corruzione, attiva e passiva;
- comportamenti volti ad ostacolare le attività di controllo delle Autorità di Vigilanza (ad es. omessa consegna di documentazione, presentazione di informazioni false o fuorvianti);
- promessa o dazione di denaro, beni o servizi o altro beneficio volti a corrompere fornitori o clienti;
- condotte illecite fiscali, contabili e finanziarie;
- frodi fiscali;
- violazioni dei diritti umani;
- illeciti ambientali e in materia di salute e sicurezza dei lavoratori;
- uso illecito dei dati personali o palesi violazioni della norma a tutela della privacy;
- violazioni in materia di concorrenza e aiuti di stato

Le segnalazioni possono riguardare comportamenti riconducibili a:

- dipendenti, collaboratori e dirigenti dell'Ente;
- membri degli Organi Sociali;
- terzi collegati ai soggetti sopra indicati (clienti, fornitori, subappaltatori, consulenti, agenti).

Sono potenziale oggetto di segnalazioni anche le comunicazioni di ritorsioni che il segnalante ritiene di aver subito a seguito di una segnalazione, che vanno comunicate ad ANAC. Si precisa che le rappresentanze sindacali non possono dare comunicazione ad ANAC di presunte ritorsioni in rappresentanza del soggetto segnalante.

Le segnalazioni NON possono, invece, riguardare informazioni già di dominio pubblico, reclami personali del segnalante o lamentele legate al rapporto di lavoro o ad un interesse di carattere personale, meri sospetti o voci di corridoio.

Il segnalante è tenuto ad indicare nella segnalazione se ha un interesse privato collegato alla stessa, specificandone, in caso affermativo, la tipologia ed a dichiarare il suo impegno a riferire quanto a sua conoscenza secondo verità.

3.2.2. Caratteristiche delle segnalazioni

Le segnalazioni devono essere adeguatamente circostanziate e fondate su elementi precisi e concordanti.

Le segnalazioni devono, cioè, contenere elementi utili a consentire ai soggetti preposti alla loro disamina e valutazione di effettuare gli accertamenti e le verifiche opportune in merito alla fondatezza dei fatti e delle circostanze oggetto di segnalazione. Le segnalazioni devono circostanziare i fatti riportati, indicandone il tempo ed il luogo di commissione, l'autore o, qualora più di uno, gli autori dei fatti stessi nonché gli eventuali documenti comprovanti i medesimi.

Il modulo di raccolta della segnalazione predisposto sulla piattaforma informatica SafeWhistle (come descritto di seguito) fornisce al Segnalante un percorso guidato, strutturato attraverso una serie di domande e di richieste di elementi a supporto, che agevola l'invio di una segnalazione correttamente circostanziata.

Le segnalazioni devono prevedere preferibilmente i seguenti elementi:

- una descrizione completa dei fatti oggetto di segnalazione;
- se conosciute, le circostanze di tempo e di luogo in cui sono state commesse le violazioni o per le quali si ha presunzione siano state commesse;
- le generalità o gli elementi (qualifica, ufficio, attività svolta) del soggetto segnalato al fine di consentirne l'identificazione;
- indicazioni di eventuali testimoni o soggetti che possono riferire sui fatti oggetto di segnalazione;
- eventuali allegati o documenti che possono confermare la fondatezza dei fatti segnalati;
- ogni altra informazione che possa fornire un riscontro utile circa la sussistenza dei fatti.

L'indicazione dei dati identificativi del segnalante è funzionale alla sua protezione da possibili atti di ritorsione. Possono, tuttavia, essere effettuate anche in forma anonima purché adeguatamente circostanziate e dotate delle caratteristiche di completezza, dettaglio e fondatezza previste nel presente paragrafo; in mancanza di tali requisiti, le segnalazioni saranno archiviate. Le segnalazioni anonime, ove circostanziate, sono equiparate a segnalazioni ordinarie e in tal caso considerate nell'ambito della presente procedura anche in riferimento alle tutele del segnalante, qualora successivamente identificato, ed agli obblighi di conservazione.

Il segnalante può in qualsiasi momento integrare, rettificare o completare la segnalazione effettuata o aggiungere ulteriori elementi probatori, anche documentali, nel medesimo modo in cui ha inviato la segnalazione.

3.2.3. Destinatario delle segnalazioni: il Gestore delle segnalazioni

V.M.C. SRL ha affidato in via esclusiva la gestione delle segnalazioni interne a Sintex srl, nella persona di Margherita Feroldi, mediante atto dell'Organo Amministrativo aziendale (Atto di nomina da parte dell'Amministratore Unico del 24/11/2023). La scelta di un soggetto esterno all'organizzazione aziendale è stata dettata dalla necessità di garantire requisiti necessari (di seguito "Gestore delle segnalazioni").

Il Gestore delle segnalazioni è infatti dotato dei requisiti di professionalità e di autonomia necessari, intesi come

- Imparzialità: mancanza di condizionamenti e di pregiudizi nei confronti delle parti coinvolte nelle segnalazioni whistleblowing, al fine di assicurare una gestione delle segnalazioni equa e priva di influenze interne o esterne che possano comprometterne l'obiettività;
- Indipendenza: autonomia e libertà da influenze o interferenze da parte dei vertici aziendali, al fine di garantire un'analisi oggettiva e imparziale della segnalazione.

Il Gestore delle segnalazioni è il responsabile del canale interno e unico destinatario delle segnalazioni, autorizzato a gestirle in applicazione alla presente procedura, salvi i casi particolari di seguito specificati.

Qualora la segnalazione sia trasmessa a un soggetto diverso da quello preposto a riceverla, chi la riceve ha l'obbligo di trasmetterla entro sette giorni al Gestore competente, dando notizia della trasmissione alla persona segnalante e garantendo una catena di custodia delle informazioni conforme agli obblighi di riservatezza descritti nella presente procedura. L'Ente adotta sanzioni a livello disciplinare in caso di mancato rispetto dell'obbligo di trasmissione.

Qualora il segnalante ritenga non tutelante la segnalazione diretta al Gestore, o il Gestore sia esso stesso oggetto della segnalazione, o ancora sia persona coinvolta o interessata dalla segnalazione, il segnalante deve rivolgersi al vertice aziendale (Amministratore Unico – Simone Vignoni) o ai membri dell’Organismo di vigilanza (ove nominato), al fine di garantire una gestione efficace, indipendente e autonoma della segnalazione, sempre nel rispetto dell’obbligo di riservatezza e di quanto previsto dalla presente procedura.

Il segnalante può rivolgersi all’Amministratore Unico utilizzando unicamente la modalità analogica, quindi inserendo la segnalazione cartacea in busta sigillata. Se il segnalante intende rivelarsi (segnalazione NON anonima), dovrà inserire in un’altra busta le sue generalità e la copia del proprio documento di identità. Le due buste (con la segnalazione e con le generalità del segnalante), andranno inserite in una terza busta, su cui andrà apposta la dicitura “RISERVATA AL VERTICE AZIENDALE DI V.M.C. SRL – SEGNALAZIONE WHISTLEBLOWING”.

Il Gestore delle segnalazioni informa tempestivamente l’Organismo di Vigilanza eventualmente nominato delle segnalazioni che riguardano i reati presupposto di cui al D. Lgs. 231/01 o violazioni del Modello di Organizzazione Gestione e Controllo o del Codice Etico adottati dalla Società.

Il Gestore delle segnalazioni è nominato “persona autorizzata al trattamento dei dati personali” ai sensi della vigente normativa sulla protezione dei dati personali.

3.3. Canali di segnalazione

Il d. lgs. 24/2023 contempla tre diversi canali di segnalazione: interno, esterno e tramite divulgazione pubblica. Ferma la possibilità della persona di rivolgersi all’autorità giudiziaria o contabile secondo quanto previsto dalla legge.

Le tre tipologie di segnalazione devono necessariamente essere utilizzate in modo progressivo e sussidiario, nel senso di seguito evidenziato.

3.3.1. Il canale interno di segnalazione di V.M.C. SRL

La società, sentite le rappresentanze sindacali interne/territoriali, ha istituito un proprio canale di segnalazione interna, le cui caratteristiche sono conformi alle prescrizioni di cui al D.Lgs. 24/2023 e che garantisce la riservatezza dell’identità del segnalante, del facilitatore (ove presente), delle persone coinvolte e comunque menzionate nella segnalazione nonché del contenuto della stessa.

È infatti possibile contattare il gestore delle segnalazioni

- in forma **scritta**, utilizzando la **piattaforma dedicata SafeWhistle** al seguente link:

<https://vmc.safewhistle.eu>

La piattaforma permette a tutti gli stakeholder interni ed esterni di inviare segnalazioni al Gestore, al fine di garantire una comunicazione efficace e riservata. La piattaforma consente anche l’invio di segnalazioni anonime ed è accessibile unicamente al gestore delle segnalazioni (Sintex srl). Al termine dell’inserimento della segnalazione, la piattaforma attribuisce un codice identificativo univoco (codice ticket) che il segnalante deve conservare e trascrivere in quanto gli permetterà di verificare lo stato di avanzamento della propria segnalazione. All’atto della segnalazione, il segnalante riceve una notifica di avvenuto ricevimento o notifica visibile direttamente in piattaforma.

Per ulteriori dettagli operativi relativi all’utilizzo della piattaforma SafeWhistle, si rinvia alle “Istruzioni operative per l’utilizzo della piattaforma Web Whistleblowing”, disponibile sul sito web aziendale.

- in forma **orale**, chiedendo al gestore delle segnalazioni un incontro diretto
 - a) mediante posta ordinaria da indirizzare a Sintex srl (via Artigianato 9, 25030 Torbole Casaglia BS);
 - b) utilizzando la piattaforma SafeWhistle, formalizzando la richiesta nei campi previsti dal software.

3.3.2. Il canale esterno di segnalazione (ANAC)

Le segnalazioni esterne sono effettuate sulla piattaforma messa a disposizione dalla Autorità Nazionale Anticorruzione ANAC:

<https://www.anticorruzione.it/f-whistleblowing>

La segnalazione può essere formalizzata ad ANAC nei seguenti casi:

- a) il canale di segnalazione interna, anche se obbligatorio, non è attivo o, anche se attivato, non è conforme a quanto previsto dall'articolo 4 del D.Lgs. 24/2023;
- b) la persona segnalante ha già effettuato una segnalazione interna e la stessa non ha avuto seguito;
- c) 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;
- d) la persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

La sussistenza delle condizioni per l'utilizzo del canale di segnalazione esterna deve essere adeguatamente motivata dal segnalante: in particolare, una segnalazione "non ha avuto seguito" (cfr. lett. a. che precede) quando è rimasta totalmente priva di riscontro; i "fondati motivi" di cui alle lettere c. e d. che precedono devono essere oggettivi ed adeguatamente circostanziati.

3.3.3. Divulgazione pubblica

Per divulgazione pubblica si intende il rendere di pubblico dominio informazioni sulle violazioni tramite la stampa, mezzi elettronici o comunque tramite mezzi di diffusione in grado di raggiungere un numero elevato di persone. La persona segnalante che effettua una divulgazione pubblica beneficia della protezione prevista dal Decreto Legislativo n. 24/2023 esclusivamente in presenza di una delle seguenti condizioni:

- e) la persona segnalante ha previamente effettuato una segnalazione interna ed esterna ovvero ha effettuato direttamente una segnalazione esterna, alle condizioni e con le modalità previste o dalla presente procedura e non è stato dato riscontro nei termini previsti in merito alle misure previste o adottate per dare seguito alle segnalazioni;
- f) la persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse;
- g) la persona segnalante 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.

3.4. Processo di gestione delle segnalazioni

La ricezione della segnalazione da parte del Responsabile del canale avvia il processo di gestione delle segnalazioni. Il Responsabile del canale procede alla sua lavorazione come di seguito indicato, fatto salvo il caso in cui la segnalazione ricevuta lo riguardi direttamente. In tal caso procede come previsto al paragrafo 3.2.3. "Destinatario delle segnalazioni".

Tutte le segnalazioni (digitali o analogiche) devono essere registrate dal gestore che crea un archivio documentale. Il Responsabile del canale mantiene traccia dell'attività svolta, avvalendosi delle funzionalità della piattaforma che permette l'inserimento di note e documenti visibili solo al Responsabile del canale.

In caso di segnalazione orale rilasciata nel corso di un incontro diretto fra segnalante e Gestore del canale, la segnalazione deve essere documentata, previo consenso della persona segnalante, mediante trascrizione integrale, da sottoporre a verifica del segnalante che può rettificare o confermare il contenuto della trascrizione apponendo la propria sottoscrizione.

In generale, il Gestore delle segnalazioni conserva la documentazione inerente alle attività svolte, con modalità che assicurino un sufficiente grado di riservatezza.

3.4.1. Ricezione della segnalazione

Quando riceve una segnalazione interna, il Gestore del canale interno per le segnalazioni, ne conferma la ricezione al segnalante (avviso di ricevimento), se identificato e reperibile, entro **7 giorni** (la piattaforma informatica consegna automaticamente al segnalante un codice alfanumerico di 16 caratteri, generato in modo casuale e automatico dalla piattaforma stessa, non riproducibile, con cui il segnalante potrà in ogni momento visualizzare lo stato di lavorazione della propria segnalazione ed interagire con il responsabile attraverso un tool di messaggistica). Tale codice ha valore di avviso di ricezione ai sensi dell'art.5 co. 1, lett. a) del d.lgs. 24/2023. Se la segnalazione è formalizzata in capo ad un soggetto diverso dal Gestore, questa va inoltrata al gestore entro 7 sette giorni dal suo ricevimento, perchè questo proceda con la gestione della segnalazione stessa.

3.4.2. Verifica preliminare dei requisiti della segnalazione

Il gestore del canale procede a effettuare un esame formale della segnalazione, verificandone la procedibilità e l'ammissibilità, quindi rispettivamente:

- la sussistenza dei presupposti soggettivi e oggettivi (che la segnalazione sia fatta da un soggetto legittimato e che l'oggetto della segnalazione rientri fra gli ambiti di applicazione della disciplina) per l'avvio della successiva fase di analisi;
- la chiarezza delle circostanze di tempo e luogo in cui si è verificato il fatto in oggetto della segnalazione, nonché delle generalità o di altri elementi che consentano di identificare il soggetto cui attribuire i fatti segnalati;
- l'eventuale gravità dei fatti segnalati e l'urgenza.

In questa fase preliminare, il gestore può richiedere, al segnalante, ulteriori elementi necessari per effettuare approfondimenti relativi alla segnalazione.

Sulla base del risultato di tale verifica preliminare, la funzione ricevente:

- se la segnalazione risulta inammissibile o improcedibile (perché manchevole di elementi essenziali, perché incomprensibile, perché manchevole della segnalazione vera e propria avendo unicamente allegato documenti, ad esempio) procede all'**archiviazione** (garantendo comunque la tracciabilità delle motivazioni a supporto).
- se la segnalazione risulta ammissibile e procedibile, avvia la **fase istruttoria**.

3.4.3. Fase di analisi della segnalazione (istruttoria e accertamento)

Conclusasi positivamente la fase di verifica preliminare, il Gestore della segnalazioni procede alla valutazione nel merito della segnalazione.

In questa fase, il Gestore assicura che siano effettuate tutte le opportune verifiche sui fatti segnalati, garantendo tempestività e rispetto dei principi di obiettività, competenza e diligenza professionale. L'obiettivo della fase di accertamento è infatti quello di procedere con le verifiche, analisi e valutazioni specifiche circa la fondatezza o meno dei fatti segnalati, anche al fine di formulare eventuali raccomandazioni in merito all'adozione delle necessarie azioni correttive sulle aree e sui processi aziendali interessati nell'ottica di rafforzare il sistema di controllo interno.

Il gestore deve assicurare lo svolgimento delle necessarie verifiche, a titolo esemplificativo:

- direttamente acquisendo gli elementi informativi necessari alle valutazioni attraverso l'analisi della documentazione/informazioni ricevute;
- attraverso il coinvolgimento di altre strutture aziendali o anche di soggetti specializzati esterni (es. IT specialist, Organismo di Vigilanza in caso di violazione del Modello 231 implementato, ecc) in considerazione delle specifiche competenze tecniche e professionali richieste;
- audizione di eventuali soggetti interni/esterni, ecc.
- svolgere ogni attività ritenuta utile o necessaria, inclusa l'audizione del segnalante e di eventuali altri soggetti che possano riferire in merito ai fatti segnalati, nel rispetto dei principi di riservatezza ed imparzialità di giudizio, della normativa in materia di protezione dei dati personali e del CCNL applicabile.

Tutte le attività di verifica devono in ogni caso rispettare le specifiche norme di settore e limiti stabiliti dalle disposizioni in materia di controlli a distanza (art. 4 della l. 20 maggio 1970, n. 300, cui fa rinvio l'art. 114 del

Codice per la protezione dei dati personali di cui d.lgs. 196/2003). Ove accidentalmente acquisite, non sono utilizzabili informazioni non rilevanti ai fini della valutazione dell'attitudine professionale del lavoratore o comunque afferenti alla sua sfera privata (art. 8 della I. 20 maggio 1970, n. 300 e art. 10 d.lgs. 10 settembre 2003, n. 276, cui fa rinvio l'art. 113 del Codice).

Il segnalato e le eventuali altre persone menzionate nelle segnalazioni possono essere sentiti, al fine di esercitare la propria difesa, sia verbalmente che mediante l'acquisizione di osservazioni scritte.

Si specifica che, dalla ricezione della segnalazione fino alla sua chiusura, ogni soggetto che si trovasse in una situazione di conflitto di interesse deve astenersi dall'assumere decisioni al fine di garantire il rispetto del principio di imparzialità.

Una volta completata l'attività di accertamento, il gestore della segnalazione può:

- **archiviare** la segnalazione perché infondata, motivandone le ragioni;
- **dichiarare fondata** la segnalazione e rivolgersi agli organi/funzioni interne competenti per i relativi seguiti (es. Direzione aziendale, eventuale ufficio legale o risorse umane). Infatti, al gestore della segnalazione non compete alcuna valutazione in ordine alle responsabilità individuali e agli eventuali successivi provvedimenti o procedimenti conseguenti.

Tutte le fasi dell'attività di accertamento devono essere sempre tracciate e archiviate correttamente a seconda della tipologia del canale di segnalazione utilizzato (la piattaforma consente l'archiviazione della documentazione caricata), al fine di dimostrare la corretta diligenza tenuta nel dare seguito alla segnalazione.

3.4.4. Riscontro al segnalante e conclusione del processo di gestione della segnalazione

Il Gestore delle segnalazioni deve fornire riscontro al segnalante (se rintracciabile), entro **tre mesi** dalla data di ricezione della segnalazione, dello stato dell'indagine interna e del suo esito, qualora conclusa, fornendo le motivazioni dell'eventuale archiviazione.

Non è necessario concludere l'attività di accertamento entro tre mesi dalla segnalazione. Il riscontro di cui sopra può essere definitivo se l'istruttoria è terminata oppure di natura interlocutoria sull'avanzamento dell'istruttoria, ancora non ultimata.

La fase di analisi si conclude con una relazione o parere scritto redatto dal soggetto che ha concretamente gestito la segnalazione (Gestore delle segnalazioni e del canale di segnalazione), da cui risultano:

- tipologia di segnalazione ricevuta, la data di ricezione, la data di conclusione della valutazione preliminare e l'esito della stessa, con la relativa motivazione;
- le verifiche svolte, gli esiti delle stesse e le figure aziendali o i terzi coinvolti nella fase di analisi;
- la conclusione dell'analisi e le relative motivazioni
 - l'avvenuta archiviazione della segnalazione, motivandone le ragioni;
 - l'avvenuto accertamento della fondatezza della segnalazione e la sua trasmissione agli organi interni competenti;
 - l'attività svolta fino a questo momento e/o l'attività che intende svolgere. In tale ultimo, caso è consigliabile comunicare alla persona segnalante anche il successivo esito finale dell'istruttoria della segnalazione.

La piattaforma permette la produzione di report scaricabili della segnalazione.

La Relazione conclusiva è trasmessa all'organo preposto all'attivazione del Sistema Disciplinare aziendale per l'adozione dei conseguenti provvedimenti decisionali.

3.4.5. Provvedimenti interni e azioni di miglioramento

Al vertice aziendale (Amministratore Unico – Simone Vignoni) è rimesso il compito di assumere, anche tramite le funzioni aziendali che intende incaricare, i provvedimenti necessari a fronte del risultato del processo di gestione

della segnalazione. Le decisioni da adottare, a seconda delle circostanze e della gravità dell'infrazione rilevata, possono comprendere, a titolo esemplificativo e non esaustivo, una o più fra le seguenti azioni:

- risoluzione di contratti, sospensione di progetti o attività;
- restituzione (o richiesta di restituzione) di qualsiasi beneficio improprio;
- assunzione di misure disciplinari nei confronti dei membri del personale coinvolti;
- denuncia alle autorità;
- adozione di azioni volte ad evitare o minimizzare qualsiasi conseguenza giuridica della violazione riscontrata (ad es. riparazione del danno, ravvedimento operoso ecc.).

Devono inoltre essere individuate, con il supporto del Gestore delle segnalazioni e dei responsabili delle funzioni aziendali interessate dalla violazione, le eventuali carenze organizzative alla base dell'illecito o della violazione interna. Sulla base di tale analisi delle cause, viene predisposto un piano di miglioramento (che prevede, ad esempio, l'integrazione di una procedura, la segregazione di un processo, la condivisione delle decisioni tra più soggetti), la cui attuazione è opportunamente documentata e registrata. Il processo di miglioramento dell'organizzazione interna potrebbe estendersi anche oltre la chiusura della segnalazione.

L'Ente definisce l'implementazione di eventuali misure di prevenzione che si rendessero necessarie per favorire la promozione della cultura di legalità e trasparenza all'interno dell'Ente e promuove l'adozione di eventuali modifiche ed integrazioni alla presente Procedura e dei sistemi di controllo alla luce di un costante monitoraggio della sua applicazione dei risultati ottenuti.

3.5. Tutele per i segnalanti

In ottemperanza al D. Lgs. 24/2023, la Società prevede le seguenti tutele per il segnalante

- rispetto dell'obbligo di riservatezza della sua identità;
- divieto di atti ritorsivi nei suoi confronti;
- limitazione della sua responsabilità per la rilevazione o diffusione di alcune tipologie di informazioni protette.

3.5.1. Riservatezza e tutela dei dati personali

Al segnalante sono garantite tutte le forme di tutela, sostegno e limitazione della responsabilità previste dal D.Lgs. 24/2023, come di seguito meglio precisato.

Oltre al segnalante, la norma prevede altresì la tutela di altri soggetti diversi dal segnalante, quali:

- facilitatori;
- persone del medesimo contesto lavorativo con legame di parentela fino a quarto grado e legame affettivo stabile;
- colleghi di lavoro con rapporto abituale e corrente (ad esempio vincolo di amicizia) nel medesimo contesto lavorativo;
- gli enti di proprietà di chi segnala o per i quali lavora il segnalante o che operano nel medesimo contesto lavorativo (la ratio in questo caso è tutelare per esempio tali enti rispetto a ritorsioni di natura commerciale).

Il presente paragrafo si riferisce in particolare ai casi in cui il segnalante renda nota la propria identità, la ratio è quella di assicurare a tali soggetti le tutele prestate dalla normativa, garantendo la riservatezza dei dati personali conferiti.

Si applicano le tutele anche nei confronti del segnalante anonimo successivamente identificato o che abbia denunciato all'ANAC di aver subito delle ritorsioni.

A tutti i potenziali segnalanti è diffusa (attraverso la piattaforma SafeWhistle) una informativa privacy relativa al trattamento dei propri dati personali.

L'Ente garantisce la riservatezza del soggetto segnalante e dei dati ed informazioni trasmesse, al fine di garantire il segnalante da ogni forma di ritorsione o discriminazione.

L'identità del segnalante e qualsiasi altra informazione da cui può evincersi, direttamente o indirettamente tale identità, non può essere rivelata senza l'espresso consenso di quest'ultimo, a persone diverse da quelle competenti a ricevere o a dare seguito alle segnalazioni, espressamente autorizzate a trattare tali dati ai sensi degli articoli 29 e 32, paragrafo 4, del regolamento (UE) 2016/679 e dell'articolo 2-quaterdecies del codice in materia di protezione dei dati personali di cui al decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196, ad eccezione del caso in cui sia richiesta dall'autorità giudiziaria o amministrativa o sussista uno specifico obbligo di legge al riguardo, ad esempio nei casi in cui

- dalla segnalazione effettuata e dalle successive indagini emerga la commissione di un illecito civile o penale¹ in capo al segnalante;
- la conoscenza dell'identità del segnalante sia necessaria ed indispensabile per la presa in carico della segnalazione o ai fini dell'esercizio del diritto di difesa della persona segnalata.

Tutti i soggetti coinvolti nella presente procedura sono tenuti a mantenere tale riservatezza o l'anonimato del segnalante (qualora quest'ultimo decida di rimanere anonimo), ad eccezione dei casi in cui:

- il segnalante incorra in una denuncia per calunnia o diffamazione ai sensi del Codice penale;
- il segnalante compia un fatto che costituisca un illecito extracontrattuale, ai sensi dell'articolo 2043 del Codice civile;
- nel caso di segnalazione anonima, la conoscenza dell'identità del segnalante sia necessaria ed indispensabile per la valutazione della segnalazione.

Della rivelazione dell'identità è dato avviso alla persona segnalante mediante comunicazione scritta, contenente le relative motivazioni.

In ogni caso, tutti i dati personali raccolti attraverso i canali di segnalazione Whistleblowing, sono trattati nel rispetto del GDPR e della normativa nazionale in materia di privacy.

L'attivazione e la modifica dei canali di segnalazione è preceduta da opportuna valutazione d'impatto (cosiddetta "DPIA").

La Società ha definito il proprio modello di ricevimento e gestione delle Segnalazioni interne, individuando misure tecniche e organizzative idonee a garantire un livello di sicurezza adeguato agli specifici rischi derivanti dai trattamenti effettuati, sulla base di una valutazione di impatto sulla protezione dei dati, ai sensi dell'art. 35 del GDPR.

Il rapporto con eventuali fornitori esterni che trattano dati personali per conto della Società è disciplinato tramite un accordo sul trattamento dei dati, ai sensi dell'art. 28 del GDPR che definisce la durata, la natura e la finalità del trattamento, il tipo di dati personali e le categorie di interessati, gli obblighi e i diritti del titolare del trattamento, in conformità a quanto previsto dall'art. 28 del GDPR.

Ai Segnalanti e alle Persone Coinvolte devono essere fornite idonee informazioni ai sensi degli artt. 13 e 14 del GDPR.

Con riferimento all'esercizio dei diritti e delle libertà dell'interessato, nel caso in cui lo stesso sia la Persona Coinvolta, i diritti di cui agli articoli da 15 a 22 del GDPR non potranno essere esercitati (con richiesta al Titolare ovvero con reclamo ai sensi dell'articolo 77 del GDPR) qualora ne possa derivare un pregiudizio effettivo e concreto alla riservatezza dell'identità del Segnalante (v. articolo 2-undecies del Codice Privacy e articolo 23 del GDPR) e/o al perseguimento degli obiettivi di conformità alla normativa in materia di segnalazione di condotte illecite. L'esercizio dei diritti da parte della Persona Coinvolta (incluso il diritto di accesso) potrà essere esperito, pertanto, nei limiti in cui la legge applicabile lo consente e successivamente ad un'analisi da parte degli organismi preposti, al fine di contemperare l'esigenza di tutela dei diritti degli individui con la necessità di contrasto e prevenzione delle violazioni delle regole di buona gestione societaria ovvero delle normative applicabili in materia.

¹ Nell'ambito del procedimento penale, l'identità della persona segnalante è coperta dal segreto nei modi e nei limiti previsti all'articolo 329 del codice di procedura penale.

Possono essere oggetto di trattamento, da parte dei soggetti deputati alle valutazioni e alle indagini ai sensi della presente Procedura, solo i dati personali che risultino pertinenti e necessari per la valutazione della segnalazione, comunicandoli al segnalante che deve essere tenuto costante informato in merito al trattamento. Tali soggetti devono inoltre assicurarsi che l'accesso alle informazioni contenute nelle segnalazioni da parte di altre funzioni aziendali o di terzi, che dovessero venire coinvolti nelle attività di indagine, non implichi mai accesso ai dati personali del segnalante o del segnalato fatte salve le eccezioni indicate in precedenza.

I dati personali del segnalante, ai fini della presente Procedura, sono conservati, nel rispetto del D.Lgs. 196/2003, del GDPR UE 2016/679 e delle procedure aziendali in vigore, per il tempo strettamente necessario al loro trattamento e comunque per un periodo non superiore a 5 anni dalla data di comunicazione dell'esito finale, fatti salvi i casi in cui sia necessario conservarli per un periodo superiore, previa adeguata motivazione e limitatamente alla durata della necessità.

V.M.C. SRL applica i medesimi principi e le medesime tutele di cui al presente paragrafo anche ai dati personali del soggetto segnalato nelle more del processo interno di analisi ed accertamento, fatti salvi le responsabilità e gli obblighi di comunicazione imposti dalla legge o dall'autorità giudiziaria. Analoghe garanzie di riservatezza vengono riconosciute alle eventuali altre persone coinvolte o menzionate nelle segnalazioni, fino alla conclusione del procedimento.

Nell'ambito dell'eventuale procedimento disciplinare avviato nei confronti del segnalato, l'identità della persona segnalante non può essere rivelata, ove la contestazione dell'addebito disciplinare sia fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla segnalazione, anche se conseguenti alla stessa. Qualora la contestazione sia fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione e la conoscenza dell'identità della persona segnalante sia indispensabile per la difesa dell'incolpato, la segnalazione sarà utilizzabile ai fini del procedimento disciplinare solo in presenza del consenso espresso della persona segnalante alla rivelazione della propria identità. Tutta la documentazione relativa alle segnalazioni è considerata confidenziale e perciò accessibile solamente a soggetti autorizzati. Nel corso delle attività volte a verificare la fondatezza della segnalazione saranno adottate tutte le misure necessarie a proteggere i dati dalla distruzione accidentale o illecita, dalla perdita e dalla divulgazione non autorizzata.

3.5.2. Misure di protezione e divieto di atti ritorsivi

V.M.C. SRL, in ottemperanza agli obblighi di legge, ha adottato una rigorosa politica anti-ritorsione.

Le tutele previste dalla normativa vigente sono concesse al segnalante che

- al momento della segnalazione aveva il fondato motivo di ritenere che le informazioni sulle violazioni fossero vere e rientrassero nell'ambito di applicazione oggettivo della normativa, anche nel caso in cui la segnalazione si riveli infondata (viene tutelata la buona fede del segnalante anche in caso di segnalazione inesatte per via di errori genuini, come ad esempio la scarsa conoscenza delle norme giuridiche);
- abbia rispettato la disciplina e la procedura di utilizzo dei diversi canali;
- subisca ritorsioni (dirette o indirette) strettamente collegate o consequenziali rispetto alla segnalazione.

Il soggetto segnalante, inoltre, non è punibile (assenza di responsabilità anche di natura civile o amministrativa) qualora riveli o diffonda informazioni su violazioni coperte dall'obbligo di segreto, relative alla tutela del diritto d'autore o alla protezione dei dati personali o che offendono la reputazione della persona coinvolta o denunciata, quando, al momento della rivelazione o diffusione, vi fossero fondati motivi per ritenere che la rivelazione o diffusione delle stesse informazioni fosse necessaria per svelare la violazione.

La protezione si applica, infine, anche qualora la segnalazione avvenga:

- quando il rapporto di lavoro/contratto 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.

Le misure di protezione nei confronti del segnalante non trovano applicazione, invece, quando è accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale della persona segnalante per i reati di diffamazione o di calunnia, ovvero la responsabilità civile, per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave. In tali casi è avviata l'azione disciplinare, come di seguito specificato.

In presenza delle condizioni per l'applicazione delle tutele, è vietato nei confronti del segnalante il compimento di atti ritorsivi, quali a titolo di esempio non esaustivo:

- licenziamento, sospensione o misure equivalenti;
- demansionamento o mancata promozione;
- mutamento (peggiorativo) di funzioni, del luogo di lavoro, dello stipendio, dell'orario di lavoro;
- sospensione della formazione o qualsiasi restrizione dell'accesso alla stessa;
- note di demerito o referenze negative;
- adozione di misure disciplinari o di altra sanzione, anche pecuniaria;
- coercizione, intimidazione, molestie od ostracismo;
- discriminazione o comunque trattamento sfavorevole;
- 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;
- mancato rinnovo o risoluzione anticipata di un contratto di lavoro a termine;
- danni, anche alla reputazione della persona, in particolare sui social media, o pregiudizi economici o finanziari;
- inserimento in elenchi impropri sulla base di un accordo settoriale o industriale formale informale che può comportare l'impossibilità per la persona di trovare un'occupazione in futuro nel settore o nell'industria di riferimento;
- conclusione anticipata o annullamento del contratto di fornitura di beni o servizi;
- annullamento di una licenza o di un permesso;
- richiesta di sottoposizione ad accertamenti psichiatrici o medici.

Gli atti di ritorsione assunti in violazione della predetta normativa sono nulli.

Il segnalante può comunicare eventuali ritorsioni subite a seguito della segnalazione al Gestore delle Segnalazioni.

È prevista inoltre la possibilità di comunicare ad ANAC le misure ritorsive subite, con le stesse modalità di cui sopra (paragrafo 3.3.2). Al fine di acquisire elementi istruttori indispensabili all'accertamento delle ritorsioni, l'ANAC può avvalersi della collaborazione dell'Ispettorato nazionale del lavoro, ferma restando l'esclusiva competenza dell'ANAC in ordine alla valutazione degli elementi acquisiti e all'eventuale applicazione delle sanzioni amministrative all'Ente.

Nell'ambito di procedimenti giudiziari o amministrativi o di controversie stragiudiziali aventi a oggetto l'accertamento dei comportamenti ritorsivi, si presume che gli stessi siano stati avviati a causa della segnalazione, denuncia o divulgazione pubblica.

3.6. Informazione e formazione

Dei canali di segnalazione interni a disposizione dei soggetti interessati e di eventuali modifiche riguardanti gli stessi, è data notizia mediante comunicazione aziendale interna (circolare, affissione in bacheca aziendale, ecc) e mediante indicazione sul sito Internet, anche al fine di garantirne l'accessibilità ai soggetti esterni interessati. Le informazioni riassunte nella presente Procedura sono rese disponibili anche in fase di assunzione di un dipendente o di inizio di nuova collaborazione.

L'informazione I soggetti interessati sono inoltre informati sulla possibilità di effettuare le segnalazioni esterne.

Il soggetto incaricato di gestire il canale interno di segnalazione risulta in possesso dei requisiti richiesti dalla normativa e, in particolare, risulta formato in relazione ai seguenti temi:

- aspetti normativi, anche in riferimento al trattamento dei dati personali
- procedure, policies, modalità operative per la gestione del canale di segnalazione

- principi generali di comportamento (confidenzialità e riservatezza, etica ed integrità, ascolto attivo, competenze comunicative e collaborazione)

3.7. Sanzioni e provvedimenti disciplinari

Il d. lgs. 24/2023 prevede sanzioni amministrative pecuniarie nei confronti delle persone fisiche e giuridiche ritenute responsabili

- della mancata istituzione del canale di segnalazione (responsabile: organo di indirizzo e vertice aziendale) – sanzione da 10.000 a 50.000 €
- della mancata adozione delle procedure o di adozione di procedure non conformi (responsabile: organo di indirizzo e vertice aziendale) - sanzione da 10.000 a 50.000 €
- della mancata attività di verifica e analisi delle segnalazioni ricevute (responsabile: gestore delle segnalazioni incaricato) - sanzione da 10.000 a 50.000 €
- della violazione dell'obbligo di riservatezza durante il processo di gestione delle segnalazioni (responsabile: gestore delle segnalazioni incaricato)
- di eventuali ritorsioni poste in essere a seguito di segnalazione (responsabile: persona fisica che ha commesso atti ritorsivi) – sanzione da 10.000 a 50.000 €
- dell'aver ostacolato o di aver tentato di ostacolare la segnalazione di atti illeciti oggetto della segnalazione (responsabile: persona fisica che ha commesso illeciti) – sanzione da 10.000 a 50.000 €
- dei reati di diffamazione o calunnia nei casi di dolo o colpa grave (responsabile: segnalante) – sanzione da 500 a 2.500 €

V.M.C. SRL valuta, inoltre, le opportune sanzioni da applicare

- con riguardo ai soggetti interni, in conformità a quanto previsto dai contratti collettivi nazionali del lavoro applicabili al settore e con le garanzie procedurali di cui all'art. 7 della l. n. 300, 30.05.1970 (Statuto dei lavoratori)
- con riguardo a soggetti terzi, e nel rispetto dei propri obblighi contrattuali

nei seguenti casi:

- responsabilità di illeciti e violazioni accertate a seguito della segnalazione;
- dolo o colpa grave del segnalante formulando la segnalazione, ovvero reati di diffamazione o di calunnia;
- comportamenti ritorsivi e/o discriminatori nei confronti del soggetto segnalante;
- violazione degli obblighi di riservatezza
- mancata presa in carico della segnalazione
- in generale, violazioni della presente procedura.

L'applicazione delle sanzioni spetta al vertice societario.

Anche nell'ambito del procedimento disciplinare interno, sono osservati scrupolosamente obblighi di riservatezza.

Il segnalante (se rintracciabile) non deve essere messo a conoscenza dei provvedimenti adottati dalla Società.

In nessun caso verrà avviato un procedimento disciplinare unicamente a motivo della segnalazione. Ciò potrebbe avvenire, eventualmente, in base ad evidenze riscontrate e accertate a partire dalla segnalazione stessa.

Provvedimenti disciplinari per dipendenti

I procedimenti disciplinari adottati saranno quelli previsti dal CCNL applicabile, irrogati sulla base dello Statuto dei Lavoratori.

Provvedimenti disciplinari nei confronti di organi societari

Qualora la violazione o il comportamento illegittimo riguardino un componente degli organi sociali, l'Amministratore Unico procederà ad assumere le iniziative più opportune ed adeguate in considerazione della gravità della violazione e nel rispetto della legge e dello Statuto sociale.

Nei casi più gravi, l'Amministratore Unico, sentito il Collegio Sindacale, potrà proporre all'Assemblea dei soci di procedere anche alla revoca della carica del socio interessato.

Nel caso di violazioni o comportamenti illegittimi posti in essere da un amministratore che sia anche dipendente dell'Ente sarà fatta in ogni caso salva l'applicabilità delle diverse azioni disciplinari in base al rapporto di lavoro subordinato.

Nel caso di violazione da parte del Gestore delle segnalazioni, l'Amministratore Unico potrà deliberare la revoca dalla carica del Gestore stesso.

Provvedimenti disciplinari nei confronti di terzi

In caso di violazione o comportamento illegittimo da parte di terzi (consulenti, collaboratori, agenti, fornitori, subappaltatori, ecc.), V.M.C. SRL potrà avvalersi delle clausole di risoluzione applicabili, eventualmente contenute nei contratti/lettere di incarico.

Misure ulteriori

Il vertice aziendale può informare dei fatti oggetto della segnalazione l'autorità giudiziaria e/o le autorità di vigilanza nel caso in cui rilevi che tali fatti presentino le caratteristiche di un reato ovvero di un illecito civile o amministrativo.

Il vertice aziendale, di concerto con la funzione Risorse Umane e Responsabile Sistemi di Gestione, definisce l'implementazione di eventuali misure di prevenzione che si rendessero necessarie per favorire la promozione della cultura di legalità e trasparenza all'interno della Società e promuove l'adozione di eventuali modifiche ed integrazioni alla presente procedura e dei sistemi di controllo alla luce di un costante monitoraggio della sua applicazione dei risultati ottenuti.