

## WHISTLEBLOWING - LINEE GUIDA PER IL CANALE DI SEGNALAZIONE INTERNO

### **Introduzione**

L'Unione Europea ha rinnovato le disposizioni giuridiche per la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'UE con la Direttiva 2019/1937, al fine di stabilire uno standard minimo per la protezione dei diritti dei segnalatori in tutti gli stati membri. L'Italia ha recepito la direttiva europea con il Decreto Legislativo n. 24 del 10 marzo 2023 (di seguito "Decreto").

Con l'adozione di questa direttiva, l'azienda VITRALUX Srl (di seguito "azienda") si impegna a conformarsi ai suddetti requisiti normativi e alle relative linee guida dell'ANAC.

L'obiettivo è fornire al segnalatore, cioè alla persona che segnala le violazioni, chiare indicazioni operative sul soggetto, sul contenuto, sui destinatari e sulle modalità di trasmissione delle segnalazioni.

La procedura di whistleblowing garantisce la riservatezza dell'identità del segnalatore a partire dal momento della ricezione e in ogni ulteriore contatto. In conformità all'articolo 5, paragrafo 1, lettera e) del Decreto, questa direttiva contiene quindi informazioni sui canali, sulle procedure e sulle modalità per la redazione di segnalazioni interne ed esterne.

### **1. Soggetti che effettuano la segnalazione**

Le segnalazioni possono essere effettuate dai seguenti soggetti:

a) Dipendenti, compresi i lavoratori che:

- lavorano a tempo pieno, a tempo parziale, a tempo determinato, in affitto, in apprendistato, in lavoro accessorio (il cui rapporto di lavoro è disciplinato dal Decreto Legislativo n. 81/2015);
- prestano lavoro occasionale (ai sensi dell'articolo 54-bis del Decreto Legislativo n. 50/2017, modificato dalla Legge n. 96/2017);

b) Lavoratori autonomi

- con contratto d'opera (articolo 2222 del Codice Civile italiano);
- con rapporto di collaborazione (ai sensi dell'articolo 409 del Codice di Procedura Civile), come ad esempio rapporti di agenzia, rappresentanza commerciale e altri rapporti di collaborazione che assumono la forma di una prestazione di lavoro continuativa e coordinata, principalmente personale, anche se non di natura subordinata;
- con un rapporto cooperativo che si esprime esclusivamente sotto forma di servizi lavorativi personali continui, le cui modalità di esecuzione sono organizzate dal cliente;

c) Dipendenti che lavorano per altre imprese che forniscono beni o servizi o svolgono lavori a favore dell'azienda;

d) Liberi professionisti e consulenti che lavorano per l'azienda;

e) Volontari e tirocinanti non retribuiti che lavorano per l'azienda;

f) Azionisti e persone con funzioni amministrative, direttive, di controllo, di vigilanza o di rappresentanza (ad esempio membri del consiglio di amministrazione o del consiglio di sorveglianza), anche se tali funzioni sono esercitate in modo fittizio all'interno della società.

La protezione dei segnalatori (articolo 6 di questa direttiva) si applica anche se la segnalazione, il reclamo all'autorità giudiziaria o contabile o la pubblicazione di informazioni avviene nei seguenti casi:

- a) se il rapporto giuridico sopra descritto non è ancora iniziato, se le informazioni sulle violazioni sono state ottenute durante il processo di selezione o in altre fasi precontrattuali;
- b) durante il periodo di prova;
- c) dopo la cessazione del rapporto giuridico, se le informazioni sulle violazioni sono state ottenute durante il corso del rapporto.

## 2. Oggetto della segnalazione e segnalazioni escluse

Le seguenti segnalazioni possono essere effettuate, come indicato nella tabella seguente:

Numero di dipendenti	Con Modello Organizzativo e di Gestione Decreto Legislativo n. 231/01	<i>Oggetto del rapporto</i>
50 o più	Si	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Reati previsti dal decreto legislativo n. 231/2001 (vedere sotto il punto c)</li> <li>- Violazioni del modello organizzativo (vedere sotto il punto c)</li> <li>- Reati europei e nazionali (vedere i punti a) e b)</li> </ul> (Art. 3, comma 2, lett. b), secondo periodo del decreto)

In dettaglio, le violazioni indicate nella tabella sopra riportata possono riguardare quanto segue:

- a) Violazioni delle normative nazionali o europee che consistono in reati nei seguenti settori: appalti pubblici, servizi finanziari, prodotti e mercati finanziari, nonché prevenzione del riciclaggio di denaro e del finanziamento del terrorismo; sicurezza e conformità dei prodotti, sicurezza dei trasporti, protezione dell'ambiente, protezione dalle radiazioni e sicurezza nucleare, sicurezza alimentare e dei mangimi nonché sanità animale e tutela degli animali, sanità pubblica, protezione dei consumatori, tutela della privacy e della protezione dei dati personali nonché sicurezza delle reti e dei sistemi informativi;
- b) Violazioni delle normative europee che consistono in: i) azioni o omissioni a danno degli interessi finanziari dell'Unione; ii) azioni e omissioni in relazione al mercato interno; iii) azioni e comportamenti contrari allo scopo o all'obiettivo delle disposizioni degli atti giuridici dell'Unione nei settori sopra menzionati;

c) Comportamenti illeciti rilevanti ai sensi del Decreto Legislativo n. 231/2001 o violazioni dei relativi modelli organizzativi e gestionali.

### **3. Canali di segnalazione: interno, esterno, pubblicazione**

L'azienda ha istituito un canale di segnalazione interno che garantisce la riservatezza dell'identità del segnalatore, della persona interessata e delle persone indicate nel rapporto, nonché del contenuto del rapporto e della relativa documentazione.

Vi ricordiamo che è necessario inviare inizialmente la segnalazione di whistleblowing tramite il canale interno.

La segnalazione attraverso il canale esterno, istituito e gestito dall'ANAC, può avvenire solo in determinate circostanze, mentre la pubblicazione è consentita solo in condizioni ancora più rigorose, fatta salva la possibilità di presentare denunce alle autorità giudiziarie.

### **4. Contenuto e modalità di presentazione delle segnalazioni.**

Il whistleblowing può avvenire quando sono soddisfatte le seguenti condizioni:

- Se hai informazioni, compresi sospetti fondati, su violazioni già commesse, in corso o ancora da commettere delle normative nazionali o dell'UE che danneggiano l'interesse pubblico o l'integrità dell'azienda, nonché su comportamenti volti a nascondere tali violazioni;
- Tali informazioni o sospetti sono appresi o sorgono nel contesto lavorativo.

Non sono prese in considerazione segnalazioni che riguardano esclusivamente quanto segue:

- Dispute, richieste o interrogativi relativi a un interesse personale del segnalatore;
- Rapporti individuali di lavoro o di collaborazione del segnalatore con l'azienda o con persone gerarchicamente superiori;
- Aspetti della vita privata della persona segnalata, senza che vi sia un collegamento diretto o indiretto con l'attività commerciale e/o professionale.

Inoltre, non sono ammesse segnalazioni che:

- Siano infondate o diffamatorie o mirino esclusivamente a danneggiare la persona segnalata;
- Riguardino presunte violazioni di cui il segnalatore sa che sono infondate.

### **Contenuto della segnalazione**

Il rapporto deve contenere, con minaccia di inammissibilità, le seguenti informazioni:

- I dati identificativi del segnalatore con indirizzo a cui possono essere inviate eventuali aggiornamenti;
- Una descrizione chiara, completa e dettagliata dei fatti oggetto della segnalazione;
- Le circostanze temporali e spaziali in cui i fatti oggetto della segnalazione si sono verificati e quindi una descrizione dei fatti stessi, indicando i dettagli degli indizi e, se disponibili, anche il modo in cui i fatti riportati nella segnalazione sono stati scoperti;

- L'identificazione generale o altri elementi che consentano di identificare la persona o le persone ritenute responsabili dei fatti segnalati;
- L'indicazione delle altre persone che potrebbero fornire informazioni sui fatti oggetto della segnalazione;
- L'indicazione di eventuali documenti che possano confermare la veridicità di tali fatti;
- Altre informazioni che possano fornire un utile suggerimento sulla presenza dei fatti segnalati;
- Nel caso di utilizzo del canale analogico (vedi sotto), la dichiarazione esplicita di essere disponibili a ricevere la protezione del whistleblower, ad esempio inserendo le parole "Rapporto di whistleblowing - Riservato al responsabile del rapporto".

## Come posso fare una segnalazione?

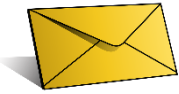
Le segnalazioni di whistleblowing possono essere effettuate nei seguenti modi: <sup>1</sup>



al seguente numero di telefono: 0474 376625



su richiesta del segnalatore tramite conversazione diretta con Markus Baumgartner



per posta, inserendo la segnalazione in due buste sigillate: nella prima busta vanno inseriti i dati identificativi del segnalatore insieme a un documento d'identità; nella seconda busta va inserito l'oggetto della segnalazione. Entrambe le buste devono poi essere inserite in una terza busta, sulla quale deve essere indicata la dicitura "Rapporto Whistleblowing - riservato al responsabile della segnalazione", e indirizzata all'attenzione di: Vitralux, Markus Baumgartner, Via G. Mahlstraße 25, 39031 Brunico.<sup>2</sup>

## Segnalazioni anonime<sup>3</sup>

L'azienda si riserva il diritto di prendere in considerazione segnalazioni anonime per avviare indagini/approfondimenti solo se contengono informazioni precise, coerenti e adeguatamente dettagliate. In ogni caso, le misure di protezione a tutela del segnalante si

---

<sup>1</sup> In questo contesto, si precisa, anche in conformità con le direttive dell'ANAC, che la scelta del metodo di presentazione della segnalazione, sia essa scritta o verbale, riguarda il segnalante. Per l'azienda, invece, è obbligatorio istituire sia il canale scritto - analogico e/o digitale - sia il canale verbale e metterli entrambi a disposizione del segnalante.

L'alternativa riguarda quindi solo la forma scritta: l'azienda può decidere se utilizzare una piattaforma online o optare per la corrispondenza cartacea.

Secondo l'ANAC, sia le PEC che le e-mail ordinarie non sono considerate metodi appropriati.

<sup>2</sup> *La scelta tra una piattaforma online e un formato analogico/cartaceo è una decisione che spetta a ciascuna azienda e si basa su diverse considerazioni legate al contesto, alla dimensione dell'azienda, alla funzionalità rispetto allo scopo e al livello di sicurezza e riservatezza garantito dalle soluzioni scelte.*

<sup>3</sup> *L'azienda può decidere se prendere in considerazione le segnalazioni anonime o meno. Secondo l'ANAC, "le segnalazioni anonime, se fondate, sono trattate dall'ANAC come le segnalazioni ordinarie e trattate secondo le disposizioni del regolamento di vigilanza. Gli enti pubblici e privati considerano le segnalazioni anonime, che arrivano tramite canali interni, come segnalazioni ordinarie da esaminare. In tali casi, le segnalazioni anonime sono quindi trattate secondo i criteri stabiliti nei rispettivi ordinamenti per le segnalazioni ordinarie."*

applicano solo se la persona che ha effettuato la segnalazione viene successivamente identificata e ha subito ritorsioni.

## Trasmissione di segnalazioni

Le segnalazioni di whistleblowing devono essere indirizzate a: Markus Baumgartner, in base al canale di segnalazione scelto.

Renate Radmüller: In caso di assenza prolungata del responsabile dei rapporti, viene designata come suo sostituto. Inoltre, le segnalazioni devono essere indirizzate a lei anche nel caso in cui il responsabile dei rapporti si trovi in un conflitto di interessi, come indicato al punto 6 di questa direttiva.

Infine, si segnala che la ricezione delle segnalazioni è sospesa durante la chiusura dell'azienda.

## **1. Gestione delle segnalazioni di whistleblowing**

Questa procedura regola il processo di ricezione, analisi e gestione delle segnalazioni di comportamenti illeciti di cui il segnalante è venuto a conoscenza nell'ambito del contesto lavorativo.

Nell'ambito della gestione del canale di segnalazione interno, il responsabile dei rapporti (di seguito denominato anche 'amministratore' o 'ricevente') opera come segue:

### Ricezione del rapporto

Nel caso in cui la segnalazione sia stata erroneamente trasmessa/ricevuta da una persona non incaricata della ricezione della segnalazione e sia chiaro che si tratta di una segnalazione di whistleblowing, questa persona è tenuta a trasmettere la segnalazione al più presto, e in ogni caso entro 7 (sette) giorni dal ricevimento, all'amministratore, e contestualmente informare il segnalante della trasmissione, fatto salvo il rispetto di tutti gli obblighi di riservatezza previsti da questa direttiva (e la conseguente responsabilità in caso di violazione degli stessi).

Il Ricevente rilascia una conferma di ricezione al segnalante entro sette giorni dal ricevimento. La segnalazione viene inviata all'indirizzo indicato dal segnalante e, se non indicato, la segnalazione viene archiviata.

Le segnalazioni anonime vengono registrate e vengono conservate le relative registrazioni.

L'azienda continuerà con l'archiviazione delle segnalazioni ricevute per posta mediante strumenti idonei a garantire la riservatezza (ad esempio, in archivi protetti da misure di sicurezza).

La segnalazione effettuata verbalmente - nelle forme indicate in questa direttiva - con il consenso della persona che segnala viene documentata dal Responsabile della segnalazione mediante registrazione su un dispositivo idoneo per la memorizzazione e l'ascolto, o mediante un rapporto.

In caso di incontro diretto con il segnalante, questo viene registrato o, se non è possibile o se il segnalante non acconsente alla registrazione, viene redatto un rapporto speciale sull'incontro, firmato sia dal Responsabile che dal segnalante e fornito al segnalante in copia.

## Relazioni con il segnalante e integrazioni del rapporto

Il ricevente è in dialogo con il segnalante e può richiedere eventuali integrazioni.

Nel caso di verbali redatti a seguito di una riunione con il segnalante, quest'ultimo può esaminare, correggere e confermare il verbale della riunione firmandolo.

## Verifica del rapporto

Il ricevente elabora le segnalazioni ricevute e valuta se la legittimità del segnalante è valida e se la segnalazione rientra nell'ambito di applicazione del GvD 24/2023. A ciò segue una valutazione delle circostanze relative al momento e al luogo in cui è avvenuto l'evento.

Alla fine del pre-esame:

- Se le condizioni non sono soddisfatte, il rapporto viene archiviato con le motivazioni.
- Se le condizioni sono soddisfatte, viene avviata l'indagine

## Indagine

Il ricevente garantisce il corretto svolgimento dell'indagine attraverso:

- la raccolta di documenti e informazioni;
- il coinvolgimento di parti esterne (nel caso in cui sia necessario avvalersi del supporto tecnico di professionisti terzi) o di altre funzioni dell'azienda obbligate a collaborare con il soggetto segnalante;
- se necessario, l'audizione di altre parti interne/esterne.
- L'indagine viene condotta secondo i seguenti principi:
- Applicazione delle misure necessarie per evitare l'identificazione del segnalante e delle persone coinvolte;
- Svolgimento degli audit da parte di personale adeguatamente formato, con accurata tracciabilità e archiviazione delle attività;
- La riservatezza delle informazioni ricevute sarà mantenuta da tutte le parti coinvolte nella valutazione, salvo diverse disposizioni di legge;
- Durante gli audit si garantisce che vengano adottate misure adeguate per la raccolta, l'uso, la divulgazione e la conservazione dei dati personali, assicurando che le esigenze dell'indagine siano bilanciate con quelle della protezione dei dati;
- Vengono adottate misure idonee a gestire eventuali conflitti di interesse nel caso in cui la segnalazione riguardi il ricevente.

## Feedback al segnalante

**Entro tre mesi** dalla data della conferma di ricezione o, in assenza di essa, entro tre mesi dal termine dei sette giorni successivi all'invio della segnalazione, il ricevente fornisce un feedback al segnalante, comunicando alternativamente quanto segue:

- Archiviazione, con indicazione delle ragioni di tale decisione;
- La validità della segnalazione e l'inoltro agli uffici interni competenti per il seguito;
- L'attività svolta e quella ancora da svolgere (nel caso di segnalazioni che richiedono un'indagine più approfondita per finalità di verifica) e tutte le misure adottate (provvedimenti presi o rinvio all'autorità competente).

## **2. Conflitto di interessi**

Se il responsabile dei rapporti si trova in un conflitto di interessi (ad esempio, se è lui stesso la persona segnalata o il segnalante), la segnalazione verrà ricevuta da Renate Radmüller.

## **3. Protezione e responsabilità dei segnalanti**

Contro i whistleblower non possono essere adottate misure di ritorsione. Infatti, la legge prevede che coloro che effettuano una segnalazione non possano essere sanzionati, degradati, licenziati, trasferiti o sottoposti ad altre misure organizzative che abbiano un impatto negativo, diretto o indiretto, sulle condizioni di lavoro o che comportino discriminazione o ritorsioni nei loro confronti.

Le motivazioni per cui una persona presenta una segnalazione o la rende pubblica non sono rilevanti ai fini della protezione del segnalante.

Nel contesto di un procedimento giudiziario, amministrativo o anche extragiudiziale per accertare un comportamento vietato nei confronti dei segnalanti, si presume che tale comportamento sia avvenuto a causa della segnalazione, della pubblicazione o della denuncia presso l'autorità giudiziaria o contabile. L'onere della prova che tale comportamento sia motivato da ragioni non collegate alla segnalazione, pubblicazione o denuncia resta a carico della persona che lo ha attuato.

Inoltre, le presunte misure discriminatorie o di ritorsione devono essere comunicate all'ANAC, l'unico organismo incaricato di verificare se la misura di ritorsione è seguita dalla denuncia di reati, e, in assenza di prova da parte dell'azienda che la misura adottata non sia collegata alla denuncia, di infliggere una sanzione amministrativa.

### Tattamento dei dati personali. Riservatezza

Il trattamento dei dati personali avviene in conformità al Regolamento (UE) 2016/679, al Decreto Legislativo n. 196 del 30 giugno 2003 e agli articoli 13 e 14 del decreto. Inoltre, la violazione degli obblighi di riservatezza può comportare responsabilità disciplinari, fatto salvo eventuali ulteriori responsabilità previste dalla legge.

Le informazioni sul trattamento dei dati personali in seguito alla segnalazione di whistleblowing sono disponibili su [www.vitralux.com](http://www.vitralux.com).

I rapporti interni ed esterni e i documenti correlati vengono conservati per il tempo necessario alla gestione del rapporto, in ogni caso non oltre 5 anni dalla data di comunicazione del risultato finale del procedimento, nel rispetto degli obblighi di riservatezza e protezione.

### Responsabilità del segnalante

L'azienda garantisce alla persona segnalata il diritto di essere informata (entro un termine ragionevole) su tutte le segnalazioni che la riguardano e garantisce il diritto alla difesa qualora vengano intraprese azioni disciplinari nei suoi confronti.

Questo non pregiudica la responsabilità penale e disciplinare del segnalante in caso di segnalazioni calunniose o diffamatorie secondo il codice penale e l'art. 2043 del codice civile italiano.

Ogni forma di abuso del procedimento di segnalazione di whistleblowing, come ad esempio segnalazioni evidentemente infondate e/o che mirano esclusivamente a danneggiare la persona segnalata o altre parti, così come qualsiasi altra ipotesi di uso abusivo o strumentalizzazione volontaria del procedimento stesso, costituisce anch'essa una fonte di responsabilità sia in procedimenti disciplinari che presso altre autorità competenti.

## **8. Entrata in vigore e modifiche**

Questa direttiva entra in vigore il 17.12.2023. Con la sua entrata in vigore, tutte le disposizioni precedentemente emanate, in qualsiasi forma, sono considerate abrogate, se incompatibili o divergenti, in quanto sostituite dalla presente.

L'azienda provvederà alla necessaria pubblicità.

Tutti i dipendenti possono proporre integrazioni motivate a questa direttiva, se lo ritengono necessario. Le proposte saranno esaminate dalla direzione dell'azienda.

Tuttavia, questa direttiva è soggetta a una revisione regolare..

Brunico, 07.12.2023

**VITRALUX SRL**