

EMISSIONE E APPROVAZIONE

Emessa da: Responsabile Qualità	Approvata da: Direzione Generale  Samuele Greggio Direttore Generale Vygon Italia srl Firma _____
Data: 04/04/2024	Data: 04/04/2024

MATRICE DELLE REVISIONI

INDICE DI REVISIONE	DATA DI EMISSIONE	SEGNALAZIONE TIPO MODIFICA
0	21/05/14	Prima stesura del documento
1	28/12/2020	Revisione a seguito della Direttiva Europea 2019/1937
2	30/06/2023	Revisione a seguito dell'entrata in vigore del D. Lgs. 24/2023
3	15/11/2023	Revisione a seguito della pubblicazione delle Linee Guida ANAC; del parere del Garante Privacy; della pubblicazione delle Linee Guida Confindustria
4	04/04/2024	Revisione secondo indicazioni del nuovo OdV

Indice

1.	RIFERIMENTI	3
2.	SCOPO.....	4
3.	RESPONSABILITÀ	4
4.	DEFINIZIONI	5
5.	AMBITO DI APPLICAZIONE.....	5
6.	DESTINATARI	7
7.	LA SEGNALAZIONE INTERNA.....	7
	7.1 Il Gestore del Whistleblowing	7
	7.2 Modalità operative - Flusso della procedura	8
	7.3 Descrizione della procedura - Whistleblowing.....	9
8.	SEGNALAZIONE ESTERNA E DIVULGAZIONE.....	14
9.	GARANZIE E TUTELE.....	14
	9.1 La tutela dell'identità del Segnalante.....	14
	9.2 Misure di protezione	15
10.	IL SISTEMA SANZIONATORIO.....	17

1. RIFERIMENTI

N°	Tipo documento	Identificazione	Titolo/Descrizione
1	Decreto Legislativo	D. Lgs. 24/2023	Attuazione della DIRETTIVA (UE) 2019/1937 riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e recante disposizioni riguardante la protezione di persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali
2	Decreto Legislativo	D.lgs. 231/2001 e s.m.i.	Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni
3	Modello di organizzazione, gestione e controllo ex D. Lgs. 231/2001	Manuale di Conformità ex D. Lgs. 231/2001	Modello organizzativo diretto a prevenire la commissione dei reati rilevanti ex D. Lgs. 231/2001
4	Codice Etico	All. I al Manuale di Qualità Codice Etico Vygon Italia	Codice Etico di Vygon Italia ex D. Lgs. 231/2001
5	Modulo	AQ073	Registro del Whistleblowing
6	Procedura	PQ AQ 14 Azioni preventive e correttive	Gestione delle azioni correttive e preventive
7	Procedura	PQ AQ 17 Verifiche ispettive interne	Gestione del processo di audit interno

2. SCOPO

Il D. Lgs. 24/2023 - cd. "**Decreto Whistleblowing**", in attuazione della direttiva (UE) 2019/1937, ha disciplinato la **protezione delle persone** che segnalano **violazioni** di disposizioni normative nazionali o dell'Unione europea che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato, e **di cui siano venute a conoscenza in un contesto lavorativo** pubblico o privato.

La presente Procedura regola il processo di trasmissione, ricezione, analisi e gestione delle Segnalazioni di cui al decreto suddetto.

Per quanto non espressamente indicato dalla Procedura restano integralmente applicabili le previsioni del Decreto Legislativo 24/2023.

Il D. Lgs. 24/2023 prevede, in sintesi:

- a. un regime di tutela verso specifiche categorie di soggetti che segnalano informazioni, acquisite nel contesto lavorativo, relative a violazioni di disposizioni normative nazionali o dell'Unione Europea che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'ente;
- b. misure di protezione, tra cui il divieto di ritorsioni, a tutela del Segnalante nonché dei Facilitatori, dei colleghi e dei parenti del Segnalante e dei soggetti giuridici collegati al Segnalante;
- c. l'istituzione di canali di segnalazione interni all'ente per la trasmissione di Segnalazioni che garantiscano la tutela della riservatezza dell'identità del Segnalante, della Persona coinvolta e/o comunque menzionata nella Segnalazione, del contenuto della Segnalazione e della relativa documentazione;
- d. oltre alla facoltà di sporgere denuncia all'autorità giudiziaria o contabile, la possibilità di effettuare Segnalazioni esterne tramite il canale gestito dall'Autorità Nazionale Anticorruzione (di seguito ANAC), nonché di effettuare Divulgazioni pubbliche, tramite la stampa o mezzi elettronici o di diffusione in grado di raggiungere un numero elevato di persone;
- e. provvedimenti disciplinari nonché sanzioni amministrative pecuniarie irrogate da ANAC nei casi previsti dagli artt. 16 e 21 del d.lgs. n. 24/2023.

La norma **incoraggia** in modo esplicito le persone che siano a conoscenza di potenziali o reali situazioni di violazione a darne immediata informativa - anche anonima - all'Azienda, con la garanzia di essere assolutamente tutelati da **massima riservatezza e confidenzialità** e di **non subire ritorsioni di alcun genere**. Le segnalazioni possono riguardare azionisti, amministratori, sindaci, management, dipendenti a tempo determinato e indeterminato, volontari e tirocinanti retribuiti o non retribuiti dell'Azienda e, in generale, tutti coloro che operano in Italia e all'estero per Vygon. Sono inclusi partner, clienti, fornitori, consulenti, collaboratori, società di revisione, istituzioni ed enti pubblici.

La presente Procedura viene esposta nei locali dell'azienda, all'interno della bacheca dei dipendenti, nonché pubblicata sul sito internet di Vygon Italia, in apposita sezione dedicata al Whistleblowing; è inoltre comunicata alle Organizzazioni sindacali.

3. RESPONSABILITÀ

La presente è una procedura trasversale, che interessa tutte le aree aziendali, nonché tutti coloro che collaborano a vario titolo con Vygon (ivi compresi consulenti, agenti, distributori, fornitori, stagisti ed ove presenti volontari).

La gestione del processo di Segnalazione è di competenza dell'Organismo di Vigilanza

4. DEFINIZIONI

Ai fini della presente Procedura si intende per:

- **Contesto lavorativo:** le attività lavorative o professionali, presenti o passate, svolte nell'ambito di un rapporto di lavoro subordinato o autonomo con VYGON Italia, 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;
- **Divulgazione pubblica:** rendere di pubblico dominio informazioni sulle violazioni tramite la stampa o mezzi elettronici o comunque tramite mezzi di diffusione in grado di raggiungere un numero elevato di persone.
- **Facilitatore:** la persona fisica che assiste il Segnalante nel processo di Segnalazione e che opera nel medesimo contesto lavorativo e la cui assistenza deve essere mantenuta riservata;
- **Informazioni sulle violazioni:** informazioni (compresi i fondati sospetti) riguardanti violazioni commesse, o che sulla base di elementi concreti si ritiene potrebbero essere commesse, nell'organizzazione con cui la persona segnalante - o colui che sporge denuncia all'autorità giudiziaria o contabile - intrattiene un rapporto giuridico di lavoro autonomo o subordinato, nonché gli elementi riguardanti condotte volte ad occultare tali violazioni. Rientrano anche le informazioni su violazioni acquisite nell'ambito di un rapporto giuridico non ancora iniziato o nel frattempo terminato, qualora dette informazioni siano state acquisite nell'ambito del contesto lavorativo, compreso il periodo di prova, oppure nella fase selettiva o precontrattuale;
- **Persona coinvolta:** la persona fisica o giuridica menzionata nella segnalazione interna o esterna, ovvero nella divulgazione pubblica, come persona alla quale la violazione è attribuita o come persona comunque implicata nella violazione segnalata o divulgata pubblicamente;
- **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 un danno ingiusto, in via diretta o indiretta;
- **Segnalante:** la persona fisica che effettua la segnalazione o la divulgazione pubblica di informazioni sulle violazioni acquisite nell'ambito del proprio contesto lavorativo;
- **Segnalazione:** la comunicazione scritta od orale di informazioni sulle violazioni;
- **Segnalazione interna:** la comunicazione, scritta od orale, di informazioni sulle violazioni effettuata dal segnalante tramite il canale interno;
- **Segnalazione esterna:** la comunicazione, scritta od orale, di informazioni sulle violazioni effettuata dal Segnalante tramite il canale di segnalazione esterno attivato dall'Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC).

5. AMBITO DI APPLICAZIONE

La segnalazione, sulla base del D. Lgs. 24/2023 può riguardare le azioni o le omissioni commesse, o che sulla base di elementi concreti si ritiene potrebbero essere commesse, **nel contesto lavorativo di VYGON Italia** e che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'azienda, tra cui in particolare:

WHISTLEBLOWING (SEGNALAZIONI DI IRREGOLARITA')

- 1) condotte illecite rilevanti ai sensi del decreto legislativo 231/2001 o violazioni del Modello di organizzazione e gestione e controllo adottato da Vygon ai sensi del decreto medesimo;
- 2) illeciti che rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione europea o nazionali ovvero degli atti nazionali che costituiscono attuazione degli atti dell'Unione europea indicati nell'allegato al D. Lgs. 24/2023 o alla direttiva (UE) 2019/1937, 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;
- 3) atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione europea;
- 4) atti od omissioni riguardanti il mercato interno dell'UE e nazionali, ivi comprese violazioni in materia di concorrenza e di aiuti di Stato;
- 5) violazioni riguardanti il mercato interno connesse ad atti che violano le norme in materia di imposte sulle società;
- 6) atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni di cui agli atti dell'Unione nei settori sopra indicati;

A mero titolo di esempio, si possono segnalare fenomeni corruttivi o di *mala gestione* o in ogni caso irregolarità, violazioni di normativa vigente, violazione di regolamenti e procedure interne di Vygon Italia quali:

- attività o comportamenti volti alla corruzione di soggetti pubblici o privati, tra cui la richiesta, l'accettazione o l'offerta di somme di danaro per svolgere atti contrari a propri doveri;
- false dichiarazioni;
- comportamenti inadeguati od irregolari relativi alla tenuta della contabilità, ai controlli contabili interni, alla formazione del bilancio, al calcolo ed al pagamento delle imposte;
- comportamenti volti ad occultare irregolarità commesse;
- la violazione delle norme sulla salute e sicurezza dei luoghi di lavoro o delle norme in materia di salute pubblica;
- comportamenti che siano contrari al Modello Organizzativo 231 o violino i Codici o le procedure dell'azienda, anche in materia di utilizzo di mezzi informatici e/o di tutela della riservatezza dei dati e/o della normativa sulla privacy;
- condotte che comportano sostanziali rischi per l'ambiente;
- conflitti di interesse;
- molestie sessuali;
- atti di bullismo, discriminazioni, razzismo, molestie di qualsiasi genere o diffamazione.

Sono invece **escluse dal campo di applicazione** della Procedura le Segnalazioni inerenti a:

- contestazioni, rivendicazioni o richieste legate ad un interesse di carattere personale della persona segnalante o della persona che ha sporto una denuncia all'autorità giudiziaria o contabile che attengono esclusivamente ai propri rapporti individuali di lavoro, o inerenti ai propri rapporti di lavoro con le figure gerarchicamente sovraordinate;
- violazioni in materia di sicurezza nazionale, nonché di appalti relativi ad aspetti di difesa o di sicurezza nazionale, a meno che tali aspetti rientrino nel diritto derivato dell'Unione Europea;
- violazioni disciplinate in via obbligatoria da atti dell'Unione Europea o nazionali, come indicati nell'art. 1, co. 2, lett. b), del d.lgs. n. 24/2023 (in materia di servizi, prodotti e mercati finanziari e prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo, sicurezza dei trasporti e tutela dell'ambiente).

Quanto previsto nel presente documento si applica anche alle **Segnalazioni anonime**, purché adeguatamente circostanziate, come indicato nella presente Procedura al § 6.3.

6. DESTINATARI

Destinatari della Procedura sono:

- a) i componenti del Consiglio di Amministrazione o l'Amministratore Unico, il Direttore Generale, i componenti dell'Organo di Controllo e dell'Organismo di Vigilanza, i Dirigenti e in generale le persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo e vigilanza o rappresentanza di Vygon Italia;
- b) i dipendenti, gli ex dipendenti, i candidati a posizioni lavorative (se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite durante il processo di selezione o in altre fasi precontrattuali), i lavoratori in prova, i volontari e i tirocinanti (retribuiti e non retribuiti), i lavoratori autonomi, i liberi professionisti e i consulenti, i collaboratori nello svolgimento della propria attività lavorativa presso Vygon Italia, i lavoratori subordinati di soggetti che hanno rapporti giuridici con Vygon Italia;

che sono in possesso di Informazioni su violazioni come definite nella presente Procedura e che potranno quindi utilizzare il processo di segnalazione delle irregolarità previsto dalla presente Procedura.

I medesimi soggetti potranno a loro volta essere oggetto delle Segnalazioni.

Rientrano altresì tra i Destinatari della presente Procedura i soggetti fisici e giuridici, non ricompresi nelle precedenti categorie, ma ai quali si applicano le misure di protezione previste dalla stessa.

7. LA SEGNALAZIONE INTERNA

Vygon Italia ha attivato canali di segnalazione interna che garantiscono la riservatezza dell'identità della persona segnalante, della persona coinvolta e della persona comunque menzionata nella segnalazione, nonché del contenuto della Segnalazione e della relativa documentazione.

7.1 Il Gestore del Whistleblowing

La gestione del processo di Segnalazione è di competenza dell'Organismo di Vigilanza, che ha l'obbligo di:

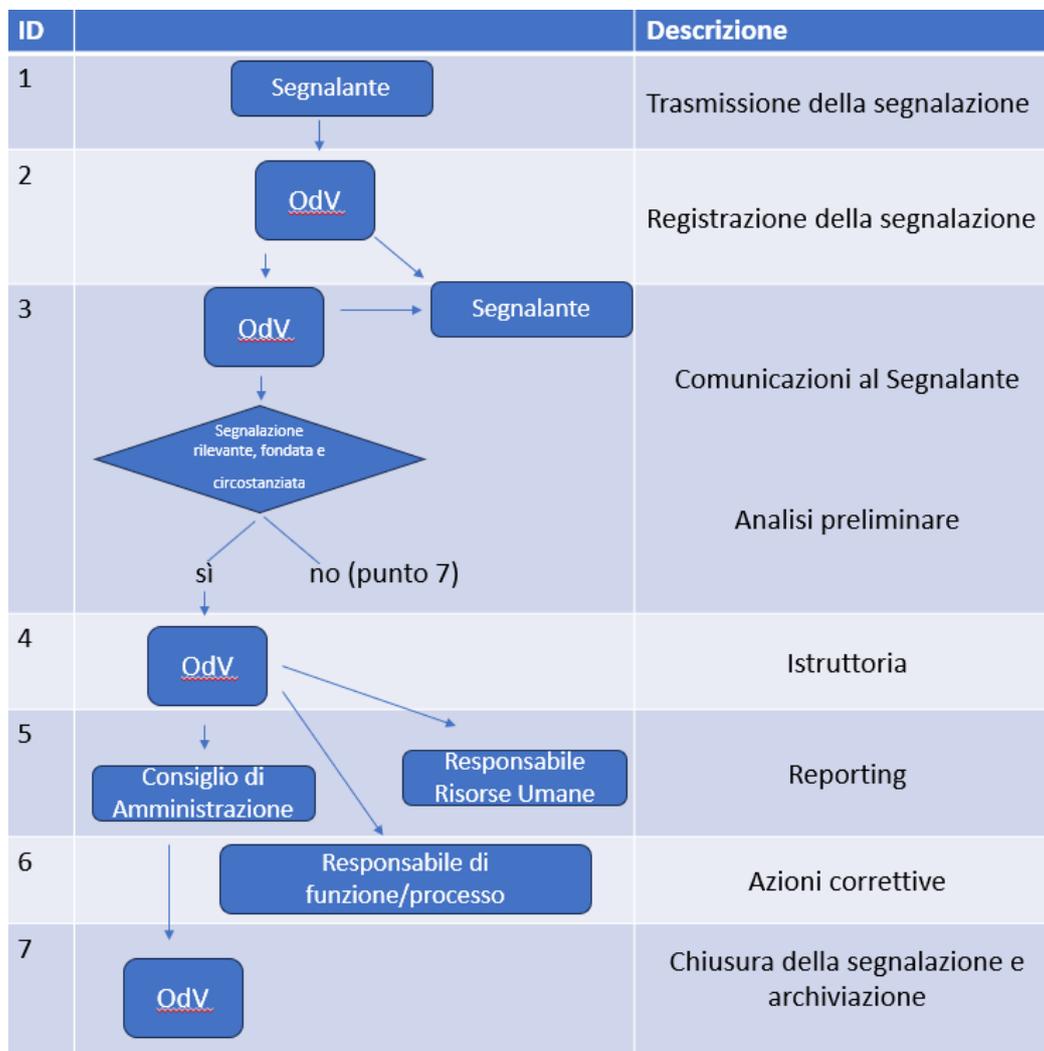
- proteggere l'identità del Segnalante;
- dare diligente seguito alle segnalazioni ricevute, garantendo la riservatezza dell'accertamento;
- gestire le segnalazioni e gli accertamenti relativi alle irregolarità segnalate in maniera riservata, equa e obiettiva secondo quanto previsti nella presente Procedura;
- vigilare affinché gli autori di segnalazioni non siano oggetto di comportamenti ritorsivi da parte della società.

Al fine di dare seguito alle Segnalazioni, l'Organismo di Vigilanza si avvale del supporto del Responsabile degli audit interni, nel rispetto dei principi stabiliti nel Sistema di Gestione Qualità e dal Codice Etico, salvo che la Segnalazione non riguardi il Responsabile degli audit interni, nel qual caso l'Organismo di Vigilanza si avvale del supporto di altra figura qualificata, anche esterna alla società.

Il Responsabile degli audit interni, nell'ambito delle attività di supporto all'Organismo di Vigilanza, svolge altresì gli approfondimenti istruttori richiesti da ANAC sulle Segnalazioni esterne ovvero sulle Divulgazioni pubbliche riguardanti Vygon Italia, dandone informativa all'Organismo di Vigilanza.

Vygon Italia si impegna a collaborare con la massima correttezza, serietà e buona fede con il Gestore del Whistleblowing per verificare la fondatezza delle Segnalazioni. Si impegna altresì, ove possibile, ad individuare e implementare eventuali azioni correttive.

7.2 Modalità operative - Flusso della procedura



7.3 Descrizione della procedura - Whistleblowing

ID	DESCRIZIONE FLUSSO
1	<p>Trasmissione della Segnalazione</p> <p>I Destinatari della presente Procedura che vengono a conoscenza di informazioni su violazioni commesse - o che sulla base di elementi concreti si ritiene potrebbero essere commesse - nelle materie indicate al precedente punto 4, possono effettuare una Segnalazione in via riservata al Gestore del Whistleblowing.</p> <p>La Segnalazione può essere trasmessa alternativamente attraverso i seguenti canali di segnalazione interna:</p> <ul style="list-style-type: none"> A. Servizio postale, con una comunicazione indirizzata al Servizio di Whistleblowing c/o l'Organismo di Vigilanza 231 di Vygon Italia S.r.l., all'indirizzo della sede legale della stessa. Al fine di garantire la riservatezza della persona segnalante, la Segnalazione deve essere contenuta in <u>due buste chiuse</u>: la prima con i dati identificativi del Segnalante, il recapito a cui quest'ultimo intende essere contattato e la fotocopia del documento di riconoscimento, la seconda con la Segnalazione. Entrambe devono poi essere inserite in una <u>terza busta chiusa</u>, da spedire all'Organismo di Vigilanza, che rechi all'esterno, in modo chiaro e leggibile, la dicitura "RISERVATA". B. Posta elettronica, con una comunicazione inviata all'indirizzo odv.vygon.italia@tuta.com (email crittografata). Il Gestore del Whistleblowing sarà l'unico soggetto ad avere le credenziali di accesso a tale e-mail. C. Incontro diretto con l'Organismo di Vigilanza (da richiedere al seguente contatto mail odv.vygon.italia@tuta.com). L'incontro diretto deve essere fissato entro un termine ragionevole (non oltre 7 giorni dalla richiesta). Previo consenso del Segnalante, la Segnalazione è documentata a cura del personale addetto mediante registrazione su un dispositivo idoneo alla conservazione e all'ascolto oppure mediante verbale; in caso di verbale, il Segnalante può verificare, rettificare e confermare mediante sottoscrizione. Se possibile, l'incontro si tiene fuori dai locali aziendali. <p>Il Segnalante inserisce nella Segnalazione anche un suo recapito (possibilmente diverso da quello professionale, e in ogni caso <u>diverso dall'indirizzo di posta elettronica eventualmente assegnato da Vygon Italia</u>), a cui l'Organismo di Vigilanza invierà riscontro di ricevimento della Segnalazione, o potrà domandare informazioni o documenti integrativi e/o chiedere un incontro per approfondimenti.</p> <p>La Segnalazione deve indicare irregolarità il più possibile circostanziate, con un grado di dettaglio sufficiente a far emergere fatti precisi e concordanti e riferiti a contesti determinati, in modo da consentire di identificare elementi utili ai fini della verifica della fondatezza della Segnalazione stessa. Nella segnalazione dovranno quindi essere indicati: le circostanze di tempo e di luogo in cui si è verificato l'evento; una descrizione dei fatti e di come il segnalante ne sia venuto a conoscenza, nonché la presenza di eventuali "facilitatori", ossia soggetti che lo hanno aiutato nella segnalazione, nonché eventuali cause e finalità delle condotte, anomalie relative al sistema di controllo interno, documentazione a supporto, e ogni altro elemento utile alla verifica delle condotte segnalate.</p> <p>L'irregolarità segnalata deve riguardare un fatto di cui il segnalante ha notizia ragionevolmente certa e direttamente acquisita, e non un semplice sospetto o notizia acquisita da terzi. Inoltre, non deve riguardare contestazioni, rivendicazioni o richieste legate ad un interesse di carattere personale della persona segnalante o della persona che ha sporto una denuncia all'autorità giudiziaria o</p>

WHISTLEBLOWING (SEGNALAZIONI DI IRREGOLARITA')

ID	DESCRIZIONE FLUSSO
	<p>contabile che attengono esclusivamente ai propri rapporti individuali di lavoro, ovvero inerenti ai propri rapporti di lavoro con le figure gerarchicamente sovraordinate.</p> <p>L'invio di segnalazioni false o infondate pregiudica il buon funzionamento e la credibilità del whistleblowing; pertanto, l'invio di Segnalazioni che si rivelino false o infondate effettuata con dolo o colpa grave comporta l'adozione di provvedimenti disciplinari a carico del Segnalante.</p> <p>La Segnalazione verrà presa in considerazione dall'Organismo di Vigilanza anche se proviene da una fonte anonima, purché sia adeguatamente circostanziata</p> <p>La Segnalazione può essere esposta o comunicata per iscritto anche al proprio Responsabile gerarchico. In tal caso, quest'ultimo deve trasmettere tempestivamente la comunicazione all'Organismo di Vigilanza, esponendo i fatti e garantendo la riservatezza sull'identità del Segnalante e di ogni elemento della Segnalazione.</p> <p>Più in generale, chiunque riceva una Segnalazione, in qualsiasi forma (orale o scritta), deve trasmetterla tempestivamente, e comunque entro 7 giorni dal suo ricevimento, all'Organismo di Vigilanza attraverso i canali di segnalazione interna sopra descritti, dando contestuale notizia della trasmissione al Segnalante ed è tenuto alla riservatezza dell'identità del Segnalante, delle Persone coinvolte e/o comunque menzionate nella Segnalazione, del contenuto della Segnalazione e della relativa documentazione.</p> <p>La mancata comunicazione di una Segnalazione ricevuta nonché la violazione dell'obbligo di riservatezza costituiscono una violazione della Procedura e potranno comportare l'adozione di provvedimenti disciplinari.</p>
2	<p>Registrazione della Segnalazione</p> <p>La Segnalazione viene registrata nel "Registro del Whistleblowing" (Modulo AQ073), in cui sono documentate tutte le segnalazioni ricevute dal Gestore del Whistleblowing e le relative decisioni prese da quest'ultimo.</p> <p>La consultazione delle informazioni presenti nel "Registro del Whistleblowing" è limitata al solo Organismo di Vigilanza e al Responsabile degli audit interni coinvolto nelle attività di supporto di cui alla presente Procedura.</p> <p>I dati/documenti associati al Registro del Whistleblowing saranno conservati in forma cartacea o telematica dal Gestore del Whistleblowing per il periodo di tempo strettamente necessario alla loro definizione, e comunque per non più di 5 anni, decorrenti dalla data di chiusura dell'istruttoria o dall'archiviazione della segnalazione, sempreché la sua conservazione per un periodo superiore non risulti necessaria per dare esecuzione ad obblighi di legge o per ragioni che integrino un concreto interesse legittimo adeguatamente ponderato.</p>
3	<p>Analisi preliminare della Segnalazione</p> <p>L'Organismo di Vigilanza è tenuto a mantenere le interlocuzioni con la persona segnalante ed a chiedere, se necessario, integrazioni.</p> <p>L'Organismo di Vigilanza valuta preliminarmente la rilevanza della Segnalazione e fornisce al Segnalante:</p> <ul style="list-style-type: none"> - entro 7 giorni dalla data di ricezione della Segnalazione, un avviso di ricevimento della stessa; - entro 3 mesi dall'avviso di ricevimento della Segnalazione (o in mancanza di tale avviso, entro 3 mesi dalla scadenza del termine di 7 giorni dalla presentazione della stessa) un riscontro con

WHISTLEBLOWING (SEGNALAZIONI DI IRREGOLARITA')

ID	DESCRIZIONE FLUSSO
	<p>informazioni sul seguito che viene dato o si intende dare alla Segnalazione, specificando se la Segnalazione rientra o meno nell'ambito di applicazione del d.lgs. n. 24/2023.</p> <p>Nel caso in cui il recapito fornito dal Segnalante sia un indirizzo di posta elettronica, l'Organismo di Vigilanza, a tutela della riservatezza del Segnalante:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) nello specificare l'oggetto della comunicazione, evita di utilizzare termini che permettano di comprendere che si sta riscontrando una segnalazione Whistleblowing; b) si limita ad una comunicazione sintetica se la comunicazione è diretta unicamente a dare avviso del ricevimento della Segnalazione; c) evita in ogni caso di riportare nel corpo della comunicazione informazioni dalle quali possa evincersi il contenuto della Segnalazione stessa, d) si limita a porre le domande strettamente necessarie, senza contestualizzare il contenuto della Segnalazione, proponendo eventualmente un colloquio per i necessari approfondimenti. <p>L'Organismo di Vigilanza analizza e classifica le Segnalazioni, per definire quelle potenzialmente rientranti nel campo di applicazione della presente Procedura, valutando in via preliminare, anche tramite eventuali analisi documentali, la sussistenza dei presupposti necessari per l'avvio della successiva fase istruttoria.</p> <p>L'Organismo di Vigilanza valuta la chiusura delle Segnalazioni, qualora:</p> <ul style="list-style-type: none"> i) risultino generiche o non adeguatamente circostanziate; ii) risultino palesemente infondate o irrilevanti; iii) siano riferite a fatti e/o circostanze oggetto in passato di specifiche attività istruttorie già concluse, ove dalle preliminari verifiche svolte non emergano nuove informazioni tali da rendere necessari ulteriori approfondimenti; iv) non risulti possibile, alla luce degli esiti delle preliminari verifiche svolte, eseguire ulteriori approfondimenti per verificare la fondatezza della Segnalazione sulla base degli strumenti di analisi a disposizione. <p>Le Segnalazioni chiuse in quanto palesemente infondate, sono trasmesse al Responsabile delle Risorse Umane affinché valuti, anche con il superiore gerarchico del Segnalante e con il Direttore Generale, se la Segnalazione sia stata effettuata al solo scopo di ledere la reputazione o di danneggiare o comunque di recare pregiudizio alla persona e/o società Segnalata, ai fini dell'attivazione di ogni opportuna iniziativa disciplinare nei confronti del Segnalante.</p> <p>Ove si tratti di Segnalazione anonima, è in facoltà dell'Organismo di Vigilanza chiedere al provider di fornire dati sull'effettivo titolare dell'eventuale casella di posta elettronica dalla quale è partita la Segnalazione; se la Segnalazione non rispondente al vero è stata comunicata all'Organismo di Vigilanza da un responsabile gerarchico, quest'ultimo è obbligato a rivelare il nominativo del segnalante.</p> <p>L'Organismo di Vigilanza attiva la verifica su quanto segnalato, attraverso richiesta alle competenti strutture aziendali e/o avviando ogni utile e/o opportuno strumento di indagine.</p> <p>Al fine di acquisire elementi informativi, l'Organismo di Vigilanza ha facoltà di:</p> <ul style="list-style-type: none"> - svolgere approfondimenti, nel rispetto di eventuali specifiche normative applicabili, anche tramite formale convocazione e audizioni del Segnalante, del Segnalato e/o delle Persone coinvolte nella Segnalazione e/o comunque informate sui fatti, nonché richiedere ai predetti soggetti la produzione di relazioni informative e/o documenti; - richiedere al Responsabile degli audit interni, fermi restando i vigenti flussi informativi, l'attivazione di audit sui fatti segnalati; - avvalersi, se ritenuto opportuno, di esperti o periti esterni alla società.

WHISTLEBLOWING (SEGNALAZIONI DI IRREGOLARITA')

ID	DESCRIZIONE FLUSSO
	<p>Se la Segnalazione coinvolge l'Organismo di Vigilanza, la Segnalazione viene gestita dal Presidente del Consiglio di Amministrazione, al quale la Segnalazione deve essere prontamente comunicata da chiunque la riceva.</p>
4	<p>Istruttoria della Segnalazione</p> <p>La fase istruttoria della Segnalazione ha l'obiettivo di:</p> <ul style="list-style-type: none"> - verificare la ragionevole fondatezza delle circostanze fattuali segnalate, tramite approfondimenti e analisi specifiche nei limiti consentiti dagli strumenti a disposizione dell'Organismo di Vigilanza e del Responsabile degli audit interni; - ricostruire i processi gestionali e decisionali seguiti sulla base della documentazione e delle evidenze rese disponibili (non rientrano tuttavia nel perimetro di analisi dell'istruttoria - se non nei limiti della manifesta irragionevolezza - le valutazioni di merito o di opportunità, discrezionali o tecnico-discrezionali, degli aspetti decisionali e gestionali di volta in volta operate dalle strutture/posizioni aziendali coinvolte, in quanto di esclusiva competenza di queste ultime); - fornire eventuali indicazioni in merito all'adozione delle necessarie azioni di rimedio volte a correggere possibili carenze di controllo, anomalie o irregolarità rilevate sulle aree e sui processi aziendali esaminati. <p>L'Organismo di Vigilanza e il Responsabile degli audit interni nel corso degli approfondimenti possono richiedere integrazioni o chiarimenti al Segnalante e alle Persone coinvolte nella Segnalazione, le quali hanno anche facoltà di chiedere di essere sentite o di produrre osservazioni scritte o documenti. In tali casi, anche al fine di garantire il diritto di difesa, viene dato avviso alla Persona coinvolta dell'esistenza della Segnalazione, pur garantendo la riservatezza sull'identità del Segnalante e delle altre Persone coinvolte e/o menzionate nella Segnalazione.</p> <p>L'Organismo di Vigilanza e il Responsabile degli audit interni curano lo svolgimento dell'istruttoria anche acquisendo dalle strutture interessate gli elementi informativi necessari, coinvolgendo i competenti responsabili di funzione ed avvalendosi, se ritenuto opportuno, di esperti o periti esterni alla società.</p> <p>Le attività istruttorie sono svolte ricorrendo, a titolo non esaustivo, a: i) dati/documenti della società utili ai fini dell'istruttoria (es. registrazioni del Sistema Gestione Qualità, documenti contabili, estrazioni da sistemi informativi); ii) dati/documenti di origine esterna (es. specifiche di fornitura, contratti); iii) fonti pubbliche; iv) ove opportuno, dichiarazioni e osservazioni rese dai soggetti interessati o acquisite nel corso di interviste verbalizzate.</p>

WHISTLEBLOWING (SEGNALAZIONI DI IRREGOLARITA')

ID	DESCRIZIONE FLUSSO
5	<p>Reporting e chiusura della Segnalazione</p> <p>A conclusione dell'attività istruttoria gli esiti degli approfondimenti sono sintetizzati in un report in cui sono riportati:</p> <ul style="list-style-type: none"> - un giudizio di ragionevole fondatezza/non fondatezza sui fatti segnalati; - l'esito delle attività svolte e le risultanze di eventuali precedenti attività istruttorie svolte sui medesimi fatti/soggetti segnalati o su fatti analoghi a quelli oggetto della Segnalazione; - eventuali indicazioni in merito alle necessarie azioni correttive sulle aree e sui processi esaminati, delle quali viene informato il Direttore competente. <p>Al termine dell'attività istruttoria, l'Organismo di Vigilanza delibera la chiusura della Segnalazione evidenziando l'eventuale inosservanza di norme/procedure.</p> <p>Inoltre, se all'esito dell'istruttoria emergono possibili fattispecie di rilevanza penale o di responsabilità civile, o ipotesi di inosservanza di norme/procedure o fatti di possibile rilevanza sotto il profilo disciplinare o giuslavoristico, l'Organismo di Vigilanza dispone di comunicare gli esiti al Responsabile delle Risorse Umane per le valutazioni di competenza. Il Responsabile delle Risorse Umane provvede a sua volta a dare comunicazione all'Organismo di Vigilanza delle determinazioni assunte.</p> <p>L'Organismo di Vigilanza fornisce annualmente al Consiglio di amministrazione un report di sintesi delle Segnalazioni pervenute e degli esiti delle attività istruttorie concluse.</p> <p>Anche su richiesta del predetto organo sociale, l'Organismo di Vigilanza può disporre la comunicazione del dettaglio degli approfondimenti istruttori svolti ovvero la trasmissione dei report di chiusura delle Segnalazioni.</p> <p>Nella relazione al CdA non dovrà essere fatta alcuna menzione del Segnalante, salvo che sia lo stesso "whistleblower" ad autorizzare di essere menzionato.</p>
6	<p>Azioni correttive</p> <p>Se dall'esame di aree e processi aziendali emerge la necessità di formulare raccomandazioni volte all'adozione di opportune azioni correttive, è compito dei responsabili di funzione e dei processi oggetto di verifica agire in accordo alla procedura PQ AQ 14 Azioni preventive e correttive per la rimozione delle criticità rilevate e garantire l'implementazione delle azioni pianificate entro le tempistiche definite, dandone comunicazione all'Organismo di Vigilanza e al Responsabile degli audit interni che curano il monitoraggio sullo stato di attuazione delle azioni.</p>
7	<p>Archiviazione - Fine procedura - Conservazione delle segnalazioni</p> <p>Le segnalazioni, interne ed esterne, e la relativa documentazione sono conservate per il tempo necessario al trattamento della segnalazione e comunque non oltre cinque anni a decorrere dalla data della comunicazione dell'esito finale della procedura di segnalazione, nel rispetto degli obblighi di riservatezza di cui al GDPR (UE) 2016/679.</p>

8. SEGNALAZIONE ESTERNA E DIVULGAZIONE

Ai sensi dell'art. 6 del d.lgs. n. 24/2023, il Segnalante può effettuare una **Segnalazione esterna** tramite il canale attivato dall'**Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC)**, se al momento della sua presentazione ricorre una delle seguenti condizioni:

- i) nell'ambito del contesto lavorativo di Vygon Italia non è attivato il canale di segnalazione interna o, anche se attivato, non è conforme a quanto previsto dal decreto citato;
- ii) la persona segnalante ha già effettuato una Segnalazione interna e la stessa non ha avuto seguito;
- iii) la persona segnalante ha fondati motivi di ritenere che, se effettuasse una Segnalazione interna, alla stessa non sarebbe dato efficace seguito ovvero potrebbe determinare condotte ritorsive;
- iv) la persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

L'Autorità nazionale anticorruzione (ANAC) ha attivato un canale di segnalazione esterna che garantisce la riservatezza dell'identità della persona segnalante, della persona coinvolta e della persona menzionata nella segnalazione, nonché del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione.

Le informazioni sulle modalità con cui effettuare una Segnalazione esterna sono pubblicate sul sito istituzionale dell'ANAC, al quale si rinvia.

Ai sensi dell'art. 15 del d.lgs. n. 24/2023, il Segnalante può effettuare una **divulgazione pubblica** qualora ricorra una delle seguenti condizioni:

- i) ha già effettuato una Segnalazione sia interna sia esterna, ovvero ha effettuato direttamente una Segnalazione esterna, e nei termini previsti non è stato dato riscontro in merito alle misure adottate o programmate per dare seguito alle Segnalazioni;
- ii) ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse;
- iii) 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.

La persona segnalante che effettua una divulgazione pubblica beneficia della protezione prevista dal decreto 24/2023.

9. GARANZIE E TUTELE

Vygon Italia S.r.l. si impegna a non rivelare il nominativo del "whistleblower", se non in caso di richiesta di pubblica autorità o autorizzazione esplicita dell'interessato, e a non adottare nei suoi confronti alcun provvedimento inerente e/o conseguente all'avvenuta segnalazione.

9.1 La tutela dell'identità del Segnalante

Le Segnalazioni non possono essere utilizzate oltre quanto necessario per dare adeguato seguito alle stesse.

Fatti salvi gli obblighi di legge, **l'identità del Segnalante non può essere rivelata, senza il consenso espresso dello stesso**, a persone diverse da quelle competenti a ricevere o a dare seguito alle Segnalazioni,

espressamente autorizzate a trattare tali dati ai sensi degli artt. 29 e 32, par. 4, del Regolamento (UE) 2016/679 (Regolamento Generale sulla Protezione dei Dati – GDPR) e dell'art. 2 -*quaterdecies* del decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196 (Codice in materia di protezione dei dati personali).

L'obbligo di riservatezza riguarda non solo il nominativo del Segnalante ma anche tutti gli elementi della Segnalazione dai quali si possa ricavare, anche indirettamente, la sua identificazione.

Nell'ambito del procedimento disciplinare, 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.

L'identità del Segnalante e qualsiasi altra informazione da cui può evincersi, direttamente o indirettamente, tale identità possono essere rivelate solo previo consenso espresso dello stesso:

- nell'ambito del procedimento disciplinare, qualora la contestazione sia fondata sulla Segnalazione, in tutto o in parte, e la conoscenza dell'identità del Segnalante sia indispensabile per la difesa dell'incolpato;
- nell'ambito del procedimento instaurato in seguito a Segnalazioni interne o esterne, se la rivelazione dell'identità del Segnalante o di qualsiasi altra informazione da cui può evincersi, direttamente o indirettamente, tale identità è indispensabile anche ai fini della difesa della Persona coinvolta.

A tal fine, è data preventiva comunicazione scritta al Segnalante delle ragioni della rivelazione dei dati riservati.

La riservatezza è garantita anche a chi segnala prima dell'inizio o successivamente alla cessazione del rapporto di lavoro, ovvero nel periodo di prova, qualora dette informazioni siano state acquisite nell'ambito del contesto lavorativo oppure nella fase selettiva o precontrattuale.

È altresì garantita la riservatezza sull'identità delle Persone coinvolte e/o menzionate nella Segnalazione, nonché sull'identità e sull'assistenza prestata dai Facilitatori, con le medesime garanzie previste per il Segnalante.

Il personale di VYGON Italia (compresi collaboratori e consulenti) coinvolto nella gestione delle Segnalazioni è tenuto alla riservatezza dell'identità del Segnalante, delle Persone coinvolte e/o comunque menzionate nella Segnalazione, del contenuto della Segnalazione e della relativa documentazione.

La violazione dell'obbligo di riservatezza, fatte salve le eccezioni di cui sopra, può comportare nei confronti dell'interessato l'irrogazione di sanzioni amministrative pecuniarie da parte di ANAC nonché l'adozione di provvedimenti disciplinari da parte della Direzione Amministrativa.

9.2 Misure di protezione

Nei confronti del Segnalante è **vietato il compimento di atti ritorsivi**, intesi come qualsiasi comportamento, atto od omissione, anche solo tentato o minacciato, posto in essere in ragione della Segnalazione interna o esterna, divulgazione pubblica, denuncia, che provoca o può provocare al Segnalante in via diretta o indiretta un danno ingiusto.

Sono considerate ritorsioni in particolare le seguenti fattispecie (elenco esemplificativo e non esaustivo):

- a) il licenziamento, la sospensione o misure equivalenti;
- b) la retrocessione di grado o la mancata promozione;
- c) il mutamento di funzioni, il cambiamento del luogo di lavoro, la riduzione dello stipendio, la modifica dell'orario di lavoro;
- d) la sospensione della formazione o qualsiasi restrizione dell'accesso alla stessa;
- e) le note di merito negative o le referenze negative;
- f) l'adozione di misure disciplinari o di altra sanzione, anche pecuniaria;

- g) la coercizione, l'intimidazione, le molestie o l'ostracismo;
- h) la discriminazione o comunque il trattamento sfavorevole;
- i) 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;
- l) il mancato rinnovo o la risoluzione anticipata di un contratto di lavoro a termine;
- m) 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;
- n) la conclusione anticipata o l'annullamento del contratto di fornitura di servizi;
- q) la richiesta di sottoposizione ad accertamenti psichiatrici o medici.

Gli atti ritorsivi eventualmente assunti in ragione della Segnalazione sono nulli e le persone che sono state licenziate a causa della Segnalazione hanno diritto a essere reintegrate nel posto di lavoro in attuazione della disciplina applicabile al lavoratore.

Vygon Italia con l'approvazione della Procedura si impegna in ogni caso a non sanzionare l'autore della segnalazione e, quindi, a non licenziarlo, demansionarlo, trasferirlo o sottoporlo ad atti di ritorsione e/o a misure discriminatorie, dirette o indirette, aventi effetto sulle sue condizioni di lavoro per motivi collegati direttamente o indirettamente alla Segnalazione.

Le misure di protezione si applicano alle persone segnalanti quando ricorrono le seguenti condizioni:

- a) al momento della segnalazione o della denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o della divulgazione pubblica, la persona segnalante o denunciante aveva fondato motivo di ritenere che le informazioni sulle violazioni segnalate, divulgate pubblicamente o denunciate fossero vere e rientrassero nel campo di applicazione del decreto 24/2023;
- b) la segnalazione o divulgazione pubblica è stata effettuata sulla base di quanto previsto dal decreto stesso.

La protezione è garantita anche al Segnalante anonimo, che ritiene di aver subito ritorsioni ed è stato successivamente identificato.

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

Le misure di protezione sono estese anche a:

- le categorie di Segnalanti che non rientrano nell'ambito di applicazione oggettivo e/o soggettivo previsto dal D.lgs. n. 24/2023;
- i Facilitatori, le persone del medesimo contesto lavorativo del Segnalante che sono legate ad esso da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado, i colleghi di lavoro del Segnalante che lavorano nel medesimo contesto lavorativo e che hanno con esso un rapporto abituale e corrente;
- gli enti di proprietà del Segnalante o per i quali lo stesso lavora, nonché gli enti che operano nel medesimo contesto lavorativo del Segnalante.

Chi ritiene di aver subito una ritorsione in ragione della Segnalazione può:

- dare notizia circostanziata dell'avvenuta ritorsione o discriminazione al Gestore del Whistleblowing il quale, valutata la rilevanza e fondatezza degli elementi addotti, segnala la circostanza agli amministratori di Vygon Italia e/o alle competenti autorità, ovvero
- presentare denuncia all'Ispettorato nazionale del lavoro, ovvero
- può comunicarlo ad ANAC, che informa a sua volta l'Ispettorato nazionale del lavoro per i provvedimenti di sua competenza.

10. IL SISTEMA SANZIONATORIO

L'accertamento di violazioni da parte del Segnalato e il mancato rispetto della Procedura costituisce inadempienza agli obblighi contrattuali e al rispetto delle regole aziendali e dà corso all'avvio di procedimenti disciplinari per l'irrogazione di sanzioni così come previste nel sistema aziendale. Inoltre, i procedimenti disciplinari possono essere avviati nei confronti di:

- 1) tutti i soggetti che ostacolano o tentano di ostacolare le Segnalazioni;
- 2) coloro che si accertano essere responsabili di atti di ritorsione;
- 3) il Segnalante nel caso in cui la Segnalazione sia stata effettuata al solo scopo di ledere la reputazione o di danneggiare o comunque di recare pregiudizio alla persona e/o società segnalata.

Per quanto attiene al sistema sanzionatorio:

- i dipendenti di Vygon Italia sono soggetti alle sanzioni previste dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro in vigore applicabile;
- i soggetti apicali, ossia i componenti degli organi di amministrazione di Vygon Italia, nonché chi ha il potere e la responsabilità, diretta o indiretta, della pianificazione, direzione e controllo delle attività della società, sono soggetti alle sanzioni della sospensione e, nei casi più gravi, della revoca dall'incarico, determinate dall'assemblea dei soci o dall'organo di amministrazione;
- i Terzi sono soggetti alle eventuali sanzioni previste nei contratti stipulati con gli stessi, che possono arrivare alla sospensione e, nei casi più gravi, alla revoca della nomina, alla risoluzione del rapporto contrattuale e al risarcimento dei danni.

In tutti i casi, la sanzione sarà commisurata al livello di responsabilità del soggetto coinvolto, all'intenzionalità e alla gravità del comportamento. È fatta salva la garanzia del contraddittorio, applicata indipendentemente dall'avvio di un procedimento da parte dell'Autorità Giudiziaria.

Resta ferma la competenza di ANAC ad applicare nei casi di cui sopra le sanzioni amministrative di cui all'art. 21 del d.lgs. n. 24/2023.

La presente procedura è oggetto di Valutazione di Impatto Privacy.

Prima di procedere con la segnalazione, è necessario prendere visione dell'informativa sul trattamento dei dati personali pubblicata sul portale dedicato.