LINEE GUIDA E PROTEZIONE DI SOGGETTI CHE SEGNALANO VIOLAZIONI DEL DIRITTO DELL'UNIONE E DELLE DISPOSIZIONI NORMATIVE NAZIONALI (DL 24-2023)

APPROVAL TABLE			
Full Name	VEDOVI FABIO	ASTA FRANCESCO	MARINO CONCETTA
Role	HEAD OF QUALITY	HEALTH AND SAFETY	QUALITY OFFICER
Signature and Date	fabio.vedovi 15 April 2025 15:18:02	francesco.asta 15 April 2025 15:37:13	concetta.marino 15 April 2025 15:40:59

SOMMARIO

1. INTRODUZIONE 3
2. SCOPO ED APPLICABILITÀ 3
3. CHI HA DIRITTO A SEGNALARE 3
4. COSA VA SEGNALATO 3
5. COME SI SCRIVE UNA SEGNALAZIONE 4
6. DOVE SEGNALARE E GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI 4
7. RISERVATEZZA – SEGNALAZIONI ANONIME 5
8. TUTELE E MISURE DI SOSTEGNO 5

1. INTRODUZIONE

Il decreto legislativo 10 marzo 2023, n. 24 recepisce in Italia la Direttiva dell'Unione Europea (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio del 23 ottobre 2019, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione. La nuova disciplina è orientata, da un lato, a garantire la manifestazione della libertà di espressione e di informazione, che comprende il diritto di ricevere e di comunicare informazioni, nonché la libertà e il pluralismo dei media. Dall'altro, è strumento per contrastare (e prevenire) la corruzione e la cattiva amministrazione nel settore pubblico e privato.

2. SCOPO ED APPLICABILITÀ

Lo scopo del presente documento è di fornire informazioni e linee guida su come VisMederi aderisce e si impegna a rispettare la normativa sopracitata e di presentare i canali aziendali a disposizione dei dipendenti e le modalità operative da seguire in caso di segnalazione. Inoltre, vengono delineati i diritti di protezione garantiti ai segnalanti (whistleblowers) al fine di prevenire la corruzione e la cattiva amministrazione. La presente politica si applica a tutti i dipendenti, consulenti, fornitori, clienti, partner e qualsiasi altra figura in relazione con VisMederi e/o le sue attività.

3. CHI HA DIRITTO A SEGNALARE

I soggetti del settore privato ai quali sono riconosciute le tutele sono:

- Lavoratori subordinati (dipendenti) di qualsiasi azienda parte del gruppo VisMederi;
- Lavoratori autonomi che svolgono la propria attività presso VisMederi;
- Liberi professionisti e consulenti che prestano la propria attività presso VisMederi;
- Tirocinanti e volontari;
- Eventuali azionisti;
- Persone con funzione di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza.

4. COSA VA SEGNALATO

Sono oggetto di segnalazione, divulgazione pubblica o denuncia le informazioni sulle **violazioni**, compresi i **fondati sospetti**, di normative nazionali e dell'Unione europea che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato commesse nell'ambito dell'organizzazione di VisMederi con cui il segnalante o denunciante intrattiene uno di rapporti giuridici qualificati considerati dal legislatore 6 (cfr. § 2.1.2 DL).

Le informazioni sulle violazioni possono riguardare anche le violazioni non ancora commesse che il whistleblower, ritiene potrebbero esserlo sulla base di elementi concreti e devono essere apprese nel contesto lavorativo del segnalante/denunciante/divulgante. Tali elementi possono essere anche irregolarità e anomalie (indici sintomatici) che il segnalante ritiene possano dar luogo ad una delle violazioni previste dal decreto. Il legislatore ha tipizzato le fattispecie di violazioni.

Violazioni oggetto di segnalazione, denuncia o divulgazione pubblica sono:

- Violazione al codice etico aziendale (cod. documento GEN-ETIC)
- Violazione del diritto nazionale;
- Situazioni di discriminazione sulla base di diversità di genere, etnie, raggruppamenti sociali, soggetti svantaggiati ecc;
- Illeciti civili;
- Illeciti amministrativi;
- Condotte illecite rilevanti ai sensi del D.lgs 231/2001;
- Illeciti penali;

- Illeciti contabili;
- Violazioni del diritto dell'UE.

Non sono **segnalabili o denunciabili**:

- Notizie palesemente prive di fondamento;
- Informazioni già totalmente di dominio pubblico-violazioni già segnalate;
- Informazioni acquisite solo sulla base di indiscrezioni/voci scarsamente attendibili;
- Contestazioni, rivendicazioni o richieste legate ad un interesse personale (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 pertinenti dell' UE.

Il decreto non pregiudica inoltre l'applicazione di alcune disposizioni nazionali o dell'UE quali:

- Informazioni classificate;
- Segreto professionale forense;
- Segreto professionale medico;
- Segretezza delle deliberazioni degli organi giurisdizionali;
- Norme di procedura penale;
- Autonomia e indipendenza della magistratura;
- Difesa nazionale e di ordine e sicurezza pubblica;
- Esercizio dei diritti dei lavoratori.

5. COME SI SCRIVE UNA SEGNALAZIONE

È necessario che la segnalazione sia circostanziata il più possibile e che risultino chiare; i motivi che hanno indotto la persona a segnalare, denunciare o divulgare pubblicamente sono irrilevanti ai fini della trattazione della segnalazione e della protezione da misure ritorsive.

È necessario fornire chiaramente:

- Circostanze di tempo e luogo;
- Descrizione del fatto;
- Generalità o altri elementi che consentano di identificare il soggetto a cui attribuire i fatti segnalati.

Può essere utile inoltre allegare documenti di evidenza di fondatezza.

6. DOVE SEGNALARE E GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI

Le segnalazioni possono essere presentate mediante i seguenti canali e devono specificare che si vuole mantenere riservata la propria identità e beneficiare delle tutele previste nel caso di eventuali ritorsioni:

I. Canale interno aziendale (preferenziale):
   a. Attraverso una linea telefonica dedicata al numero **+39 340 08 55 833** dedicata all'azienda di consulenza esterna incaricata della gestione delle segnalazioni in formato orale o scritto tramite messaggio di testo SMS;
   b. Formato cartaceo - *Cassetta postale presso:*
      - *Ruscello, loc. Il Poggetto, 49, 52100, Arezzo* **all'attenzione di Francesco Asta;**
      - *il quartier generale in Via F. Ferrini 53, San Martino – Loc. Tognazza, Monteriggioni, 53035, Siena* - **all'attenzione di Francesco Asta**;

II. Canale esterno presso ANAC –utilizzabile solo se:

a. il canale interno non è attivo o è attivo ma non conforme a quanto previsto dal DL);
b. Una segnalazione interna è già stata effettuata senza aver ricevuto seguito;
c. Persistono fondati motivi per una segnalazione diretta sia più efficace;
d. La segnalazione è ritenuta con fondato motivo, di pericolo imminente o di pubblico interesse.

III. **Divulgazione pubblica** - solo se sussistono le seguenti condizioni:
   a. Una segnalazione interna ed/od una presso ANAC non hanno fornito riscontro al segnalante entro termini ragionevoli;
   b. Quando sussiste un fondato motivo di ritenere, ragionevolmente, sulla base di circostanze concrete e quindi non semplici illazioni, che la violazione possa rappresentare un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

IV. **Denuncia all'autorità giudiziaria –** anche laddove sia già stata effettuata una segnalazione tramite canali interni/ANAC.

Le segnalazioni vengono affidate all'azienda di consulenza esterna:

"FA Consulenza e Formazione – Francesco Asta"
con sede in:
Via Fonte Becci, 10/A - 52046 Lucignano (AR) e P.IVA: 02578710994

L'azienda:

A. analizza la segnalazione e verifica se possa trattarsi di "segnalazione whistleblowing";
B. rilascia un avviso di ricevimento al segnalante entro sette (7) giorni dalla data di ricezione;
C. mantiene le interlocuzioni con il segnalante, dà un corretto seguito alle segnalazioni e fornisce riscontro;

I dati relativi alle segnalazioni verranno mantenuti per cinque anni, al termine dei quali saranno distrutti, se in forma cartacea, attraverso l'uso di un distruggi documenti, se in forma digitale, tramite cancellazione dal disco in forma definitiva.

7. RISERVATEZZA – SEGNALAZIONI ANONIME

Le segnalazioni pervenute attraverso il canale interno VisMederi sono **garantite in termini di riservatezza del** segnalante, del facilitatore, della persona coinvolta o dei soggetti menzionati e del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione nel rispetto dei principi fondamentali in materia di protezione dei dati personali.

Il segnalante viene tutelato tramite il DL n. 24/2023 in termini di riservatezza in ambito giurisdizionale, e nell'ambito del procedimento disciplinare

Le segnalazioni possono essere effettuate anche in maniera anonima. Segnalazioni anonime sono equiparate a quelle ordinare e vengono gestite con le stesse modalità. Nel caso in cui successivamente il soggetto segnalante venga identificato, questo godrà di tutte le misure di protezione per le ritorsioni previste dal decreto.

8. TUTELE E MISURE DI SOSTEGNO

L'azienda opera per garantire la tutela dell'identità segnalante, del facilitatore che assiste il segnalante, della persona coinvolta e di qualsiasi altra informazione o elemento della segnalazione dal cui disvelamento si possa dedurre direttamente o indirettamente l'identità dei sopracitati trattando i dati in modo lecito e raccogliendoli solo al fine di gestire e dare seguito alle segnalazioni, divulgazioni, denunce; inoltre, si applica:

A. Preferendo, ove possibile, l'utilizzo di sistemi informatici crittografati;

B. Rispettando dei principi in materia di protezione dei dati personali regolamento.

A tutela del whistleblower, il decreto prevede il divieto di ritorsione definito come "qualsiasi comportamento, atto od omissione, anche solo tentato o minacciato, posto in essere in ragione della segnalazione, della denuncia all'autorità giudiziaria 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":

- licenziamento, sospensione o misure equivalenti;
- retrocessione di grado o mancata promozione;
- mutamento di funzioni, cambiamento del luogo di lavoro, riduzione dello stipendio, modifica 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 o 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, comprese la perdita di opportunità economiche e la perdita di redditi;
- inserimento in elenchi impropri sulla base di un accordo settoriale o industriale formale o informale, che può comportare l'impossibilità per la persona di trovare un'occupazione nel settore o nell'industria in futuro;
- 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.

Fermo restando le specifiche ipotesi di limitazione di responsabilità**, la tutela prevista in caso di ritorsioni non è garantita** quando è accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale della persona segnalante per i reati di diffamazione o di calunnia o comunque per i medesimi reati commessi con la denuncia all'autorità giudiziaria o contabile ovvero la sua responsabilità civile, per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave.

I soggetti che ritengono di aver subito ritorsione a causa di una segnalazione, denuncia o divulgazione pubblica effettuata possono comunicare la ritorsione ad ANAC secondo le modalità definite da ANAC stessa https://www.anticorruzione.it/documents/91439/146849359/Allegato+2+-+Istruzioni+sulla+trasmissione+di+segnalazioni.pdf/c06e4b26-c8cc-e623-2dbb-7247d5dd418e?t=1689329664000