



## **GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI DEGLI ILLECITI (“WHISTLEBLOWING”)**

Scopo: definire le modalità gestionali delle segnalazioni di violazioni ai sensi del D.Lgs. 10 marzo 2023, n. 24.

01	15/12/2023	Revisione Generale	M. Bandiera	W. Toquebœuf	CdA
00	29/09/2023	Prima Emissione	M. Bandiera	M. Trupia	W. Toquebœuf
<b>Rev.</b>	<b>Data</b>	<b>Descrizione</b>	<b>Redatto</b>	<b>Riesaminato</b>	<b>Approvato</b>

**Quality that lasts.**

## 0 INFORMAZIONI PRELIMINARI

Nel rispetto dei principi applicabili alla Policy del Gruppo Velan per la segnalazione degli illeciti, la presente procedura disciplina le modalità di segnalazione mediante gli strumenti messi a disposizione dalla Società in conformità al D.Lgs. 24/2023, recante “Attuazione della direttiva (UE) 2019/1937 riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell’Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali”.

### 0.1 RILEVANZA AI FINI DEL MODELLO 231

La rilevanza della presente procedura è di natura “specificata” in quanto le regole in essa stabilite riguardano l’attuazione dell’art. 2 bis del D.Lgs. 231/2001, che recepisce le previsioni del D.Lgs. 24/2023.

## 1 SCOPO

Scopo della presente procedura è quella di fornire informazioni chiare sul canale, sulle procedure e sui presupposti per effettuare le segnalazioni interne nonché sul canale, sulle procedure e sui presupposti per effettuare le segnalazioni esterne.

Le disposizioni del citato decreto non si applicano:

- a. alle contestazioni, rivendicazioni o richieste legate ad un interesse di carattere personale;
- b. alle segnalazioni di violazioni laddove già disciplinate in via obbligatoria da atti dell’UE o nazionale;
- c. alle segnalazioni di violazioni in materia di sicurezza nazionale.

## 2 DOCUMENTI DI RIFERIMENTO

- VABV Modello 231
- VELAN INC. – WHISTLE BLOWING Policy and Procedures for the Reporting and Treatment of Complaints and Employee Concerns Regarding Fraudulent Activities, Accounting, Internal Controls and Auditing Matters

### 2.1 FONTE NORMATIVA

La Legge 30 novembre 2017, n. 179 “Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell’ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato”, pubblicata sulla Gazzetta Ufficiale n. 291 del 14 dicembre 2017, ha esteso anche al settore privato la tutela del dipendente o collaboratore che segnali illeciti o violazioni relative al Modello di Organizzazione e Gestione ex D.Lgs. 231/2001, di cui sia venuto a conoscenza per ragioni del suo ufficio/funzioni (in particolare, è stato modificato l’art 6 del D.Lgs. 231/2001, con l’introduzione dei nuovi commi 2 bis, 2 ter e 2 quater).

Il “sistema” si basa sui seguenti principi: reintegrazione nel posto di lavoro, sanzioni per gli atti discriminatori, segretezza dell’identità del denunciante, blocco della tutela (sempre secondo quanto previsto dall’art. 1 della legge in esame, il dipendente che denuncia atti discriminatori non avrà diritto alla tutela nel caso di condanna del segnalante in sede penale, anche in primo grado per calunnia, diffamazione o altri reati commessi con la denuncia o quando sia accertata la sua responsabilità civile per dolo o colpa grave).

Con il D.Lgs. 24/2023 è stata recepita la Direttiva UE 2019/1937 riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell’Unione, che ha innovato il sistema di segnalazione Whistleblowing.

### 3 TERMINI E DEFINIZIONI

**ANAC:** Autorità Nazionale Anticorruzione.

**CdA:** Consiglio di Amministrazione

**Custode:** personale addetto all'autorizzazione o al rifiuto per l'accesso ai dati identificativi del segnalante da parte del Ricevente. Questa figura non è obbligatoria, ma per impostazione del portale per le segnalazioni non può essere eliminata o oltrepassata. Il Custode, pertanto, provvederà ad autorizzare ogni richiesta ricevuta dal Ricevente.

**D.Lgs.:** Decreto Legislativo

**D.Lgs. 231/2001:** indica il D.Lgs. n. 231 del 2001 che ha introdotto nell'ordinamento giuridico italiano la disciplina della responsabilità amministrativa degli enti in base alla quale la società può essere ritenuta responsabile, e conseguentemente sanzionata in relazione a taluni reati commessi o tentati dagli amministratori o dai dipendenti nell'interesse o a vantaggio della Società stessa.

**D.Lgs. 24/2023:** indica il D.Lgs. n. 24 del 10 marzo 2023 che ha recepito in Italia la Direttiva Europea 2019/1937 del Parlamento Europeo e del Consiglio relativa alla protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione. Tale disciplina è finalizzata a garantire la manifestazione della libertà di espressione e informazione ed è strumento per contrastare la corruzione, la cattiva amministrazione e le violazioni di legge nel settore pubblico e privato, rafforzando il principio di trasparenza. Garantisce, inoltre, la protezione sia in termini di tutela della riservatezza ma anche in caso di ritorsioni - dei soggetti che si espongono con segnalazioni, denunce o divulgazione pubblica ed estesa ai soggetti diversi dal Segnalante medesimo che siano destinatari delle disposizioni di cui al D.Lgs. 24/2023, in conformità alle disposizioni di legge applicabili in materia di protezione dei dati personali.

**Facilitatore:** si intende una persona fisica che assiste una persona segnalante nel processo di segnalazione, operante all'interno del medesimo contesto lavorativo e la cui assistenza deve essere mantenuta riservata.

**GDPR:** indica il Regolamento (UE) 679/2016 "relativo alla protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali"

**Gestore del Canale (o Ricevente):** personale addetto specificamente formato ed autorizzato alla ricezione e gestione delle segnalazioni.

**Modello 231:** indica il modello atto a prevenire la commissione di reati, espressamente previsti dal D.Lgs. 231/2001 adottato dalla Società, che prevede tra le altre la predisposizione di specifiche procedure.

**OdV:** Organismo di Vigilanza, cioè l'organo deputato a sorvegliare e verificare la conformità e l'efficacia del Modello 231.

**Ritorsione:** qualsiasi comportamento, atto od omissione, anche solo tentato o minacciato, posto in essere in ragione della segnalazione che provoca o può provocare alla persona segnalante, in via diretta o indiretta, un danno ingiusto.

**Segnalante (Whistleblower):** la persona fisica che effettua la segnalazione sulle violazioni acquisite nell'ambito del proprio contesto lavorativo, ovvero qualunque soggetto che riferisce condotte illecite o irregolarità di cui sia venuto a conoscenza in ragione del rapporto di lavoro e decide di segnalarlo agli organi legittimati ad intervenire tra: i lavoratori subordinati (con qualsiasi contratto), collaboratori liberi professionisti e consulenti, fornitori di beni e servizi, prestatori d'opera, lavoratori autonomi, stagisti e i tirocinanti, soci e azionisti, persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza.

**Segnalazione Esterna:** la comunicazione scritta delle informazioni sulle violazioni presentata tramite il canale di segnalazione dell'ANAC.

**Segnalazione Interna:** la comunicazione scritta o orale delle informazioni sulle violazioni presentata tramite il canale di segnalazione interna.

**Violazioni:** comportamenti, atti od omissioni che ledono l'interesse o l'integrità della Società e che consistono in:

- illeciti amministrativi, contabili, civili o penali che non rientrano nei numeri;
- condotte illecite rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/2001, o violazioni dei modelli di organizzazione e gestione;

- illeciti 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.

**Velan o "Società"**: indica la società "Velan ABV S.r.l." operante nel settore metalmeccanico nella produzione di valvole, attuatori e sistemi di controllo, per applicazioni prevalenti nel settore dell'energia (Oil & Gas).

**Whistleblowing**: si intende la segnalazione di violazioni di disposizioni normative nazionali e violazioni di disposizioni UE che ledono l'interesse pubblico o l'integrità amministrativa della pubblica amministrazione o dell'ente privato, di cui si sia venuti a conoscenza in un contesto lavorativo, pubblico o privato, secondo quanto previsto dal D.Lgs. 24/2023.

#### **4 DESTINATARI DELLA PROCEDURA**

La presente procedura vede come destinatari i lavoratori (subordinati ed autonomi), i collaboratori, i volontari, i tirocinanti e in generale tutti coloro che abbiano appreso le informazioni delle violazioni che ritengono di dover segnalare, in occasione del rapporto di lavoro (anche in fase pre/post-contrattuale).

La tutela si applica anche ai facilitatori, ovvero alle persone che assistono il segnalante nel processo di segnalazione, ai colleghi e alle persone del medesimo contesto lavorativo che abbiano rapporti di parentela entro il quarto grado.

#### **5 CHI PUÒ INVIARE LE SEGNALAZIONI**

La norma legittima espressamente i seguenti soggetti, in ambito privato, all'invio di una segnalazione:

- lavoratori dipendenti e autonomi;
- liberi professionisti e consulenti;
- lavoratori e collaboratori che svolgono la propria attività presso soggetti pubblici o privati che forniscono beni o servizi presso soggetti pubblici e privati;
- i volontari;
- i tirocinanti;
- gli azionisti e le persone con funzione di direzione amministrazione e controllo.

#### **6 CONDOTTE SEGNALABILI E CONTENUTO DELLE SEGNALAZIONI**

La protezione da ritorsioni tutela la persona che effettui una segnalazione riguardante:

- violazioni di disposizioni normative nazionali;
- violazioni di disposizioni UE;

che ledono l'interesse pubblico o l'integrità amministrativa della pubblica amministrazione o dell'ente privato, di cui si sia venuti a conoscenza in un contesto lavorativo, pubblico o privato, secondo quanto previsto dal D.Lgs. 24/2023.

Le segnalazioni non possono avere ad oggetto rivendicazioni di carattere personale.

È auspicabile che ogni segnalazione contenga i seguenti elementi:

- a) generalità del soggetto che effettua la segnalazione, con indicazione della funzione/ruolo che ricopre nell'azienda;
- b) una chiara e dettagliata descrizione dei fatti oggetto di segnalazione;
- c) circostanze di tempo e di luogo, se conosciute, in cui sono stati commessi i fatti;
- d) le generalità, se conosciute, che consentano di identificare il soggetto/i che ha/hanno posto in essere i fatti segnalati ovvero altri elementi che consentano di identificare il soggetto (es: qualifica o area in cui svolge l'attività);
- e) l'indicazione di eventuali altri soggetti che possono riferire sui fatti oggetto di segnalazione ovvero l'indicazione di eventuali documenti a riprova della fondatezza di tali fatti.

Non sono invece meritevoli di tutela le segnalazioni fondate su meri sospetti o voci.

Non è necessario che il dipendente/segnalante sia certo dell'effettivo avvenimento dei fatti denunciati e dell'autore degli stessi, essendo invece sufficiente che il dipendente, abbia fondato motivo di ritenere che le informazioni sulle violazioni segnalate siano vere.

Si evidenzia però che le tutele previste dal citato decreto non sono garantite al segnalante, ed anzi allo stesso è irrogata una sanzione disciplinare nei casi in cui dovesse essere accertata, anche con sentenza di primo grado, la sua responsabilità penale per o reati di diffamazione o calunnia, ovvero la sua responsabilità civile, per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave.

## **7 CANALI E MODALITÀ PER PRESENTARE LE SEGNALAZIONI**

La Società, ai fini dell'applicazione del D.Lgs. n. 24/2023, ha adottato un proprio il Modello 231 ed ha raggiunto la media di 50 lavoratori; pertanto, le segnalazioni possono riguardare condotte illecite rilevanti per la disciplina di cui al D.Lgs. 231/2001 o violazioni dello stesso modello, oltre alle violazioni del diritto UE, ed essere effettuate attraverso il canale interno.

Di seguito, si forniscono alcune indicazioni operative in merito alla scelta del canale di segnalazione interno e alla sua istituzione.

### **7.1 CANALE INTERNO**

La gestione del canale di segnalazione interno è affidata all'OdV in carica mediante un ulteriore incarico, debitamente formalizzato, affidato mediante delibera dell'organo amministrativo.

Le segnalazioni possono essere effettuate secondo le modalità di seguito indicate:

- in forma scritta: inviando la segnalazione attraverso l'apposita piattaforma telematica accessibile tramite l'indirizzo internet **<https://velan.whistleblowing.essetiweb.it/>** .
- in forma orale: attraverso il sistema di messaggistica vocale sul numero **+39 0583 15 23 606**, ovvero su richiesta del segnalante mediante un incontro diretto con il gestore della segnalazione fissato entro 15 giorni dalla richiesta.

La segnalazione presentata ad un soggetto diverso dall'OdV deve essere trasmessa a quest'ultimo entro sette giorni dal suo ricevimento nel rispetto degli obblighi di riservatezza previsti nella presente procedura.

Qualora la segnalazione abbia ad oggetto l'OdV, la segnalazione dovrà esser inviata in forma orale all'amministratore delegato, attraverso il sistema di messaggistica vocale sul numero **+39 0583 15 23 597**.

## **7.2 CANALE ESTERNO**

Fermo stando che, in prima battuta, occorre utilizzare il “canale interno” nei modi descritti dalla presente procedura, la persona segnalante può effettuare una segnalazione esterna se, al momento della sua presentazione, ricorre una delle seguenti condizioni:

- a) la persona segnalante ha già effettuato una segnalazione interna ai sensi dell’art. 4 e la stessa non ha avuto seguito;
- b) 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;
- c) la persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

## **8 OBBLIGO DI RISERVATEZZA**

Le segnalazioni non possono essere utilizzate oltre quanto necessario per dare seguito alle stesse. È sempre garantita la riservatezza dell’identità del segnalante, della persona coinvolta e della persona menzionata nella segnalazione, nonché del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione.

Tutti coloro che ricevono o sono coinvolti nella gestione della segnalazione sono tenuti a tutelare la riservatezza di tale informazione.

L’identità del segnalante e qualsiasi altra informazione dalla quale possa evincersi, direttamente o indirettamente, tale identità, non può essere rivelata senza il consenso del segnalante, fermo quanto previsto dall’art. 12 D.Lgs. 24/2023.

## **9 DIVIETO DI ATTI DI RITORSIONE**

La normativa prevede il divieto di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione.

Gli atti assunti in violazione del divieto di ritorsione sono nulli.

La predetta tutela del segnalante trova un limite solo nei casi di responsabilità a titolo di calunnia o diffamazione o per lo stesso titolo ai sensi dell’art. 2043 c.c.

È prevista la nullità del licenziamento ritorsivo o discriminatorio del soggetto segnalante, con diritto del lavoratore ad essere reintegrato nel posto di lavoro; la nullità del mutamento di mansioni ai sensi dell’art. 2103 c.c., nonché il risarcimento del danno e qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti del segnalante.

Gli esempi di ritorsioni sono indicati all’art. 17 del D.Lgs. 24/2023.

In caso di controversie legate all’accertamento dei comportamenti ritorsivi si presume che gli stessi siano stati posti in essere a causa della presentazione della segnalazione – spetterà al datore di lavoro l’onere di dimostrare che tali misure sono fondate su ragioni estranee alla segnalazione (c.d. prova contraria a carico del datore di lavoro).

## 10 SANZIONI DISCIPLINARI

Fermi restando gli altri profili di responsabilità, il sistema disciplinare adottato ai sensi dell'art. 6 del D.Lgs. 231/2001, prevede specifiche sanzioni nei confronti di chi viola le misure di tutela del segnalante, nonché di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate.

In particolare, si prevedono le seguenti sanzioni:

- a) nel caso di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione, come pure nel caso di omessa istituzione dei canali di segnalazione o di omessa adozione delle procedure per l'effettuazione e la gestione della segnalazione all'amministratore/legale rappresentante (o agli altri soggetti responsabili) sarà applicata la sanzione disciplinare della sospensione dall'incarico e nei casi più gravi, la revoca dall'incarico;
- b) nel caso di segnalazioni false, effettuate con dolo o colpa grave, saranno applicate le seguenti sanzioni disciplinari:
  - nel caso di segnalazione effettuata con colpa grave, sarà applicata la sanzione della sospensione dal lavoro e/o dalla retribuzione per il periodo massimo previsto dal CCNL applicato;
  - nel caso di segnalazione falsa effettuata con dolo, sarà applicata la sanzione del licenziamento disciplinare.
  - nel caso la segnalazione falsa, effettuata con dolo o colpa grave, provenga da un Amministratore della società oppure da un membro dell'OdV, sarà applicata la sanzione disciplinare della revoca dall'incarico.

Per l'applicazione delle sanzioni si applicano le regole descritte dalla Parte Generale del Modello 231 della Società.

## 11 FASI E TEMPISTICHE DEL PROCEDIMENTO DI SEGNALAZIONE

Una volta ricevuta la segnalazione il gestore:

- a) entro 7 giorni, rilascia al segnalante un avviso di ricevimento della segnalazione;
- b) mantiene interlocuzioni col segnalante a cui potrà chiedere integrazioni;
- c) dà seguito alla segnalazione;
- d) entro 3 mesi, (decorrenti dall'avviso di ricevimento o in mancanza dalla scadenza dei sette giorni dalla presentazione della segnalazione) fornisce riscontro alla segnalazione.

## 12 ADOZIONE E PUBBLICITÀ DELLA PRESENTE PROCEDURA

La presente procedura costituisce parte integrante e vincolante del Modello 231 di Velan ABV S.r.l. .

Deve essere esposta e resa visibile nei luoghi di lavoro, nonché accessibile a chiunque intrattenga rapporti giuridici con l'azienda (e se dotata di un sito internet dovrà essere pubblicata sul sito aziendale).

## 13 SEGNALAZIONI ANONIME

Le tutele previste dal D.Lgs. 24/2023 sono applicabili anche nei casi di segnalazioni anonime se la persona segnalante è stata successivamente identificata e ha subito ritorsioni.

La Società potrebbe prendere in considerazione anche segnalazioni anonime, ove queste si presentino adeguatamente circostanziate, e rese con dovizia di particolari, siano cioè tali da far emergere fatti e situazioni relazionandoli a contesti determinati (es.: prove documentali, indicazione di nominativi o qualifiche particolari, menzione di uffici specifici, procedimenti o eventi particolari etc.). Nel caso in cui la persona segnalante non è stata identificata – neppure successivamente – non sarà possibile riconoscere le tutele accordate dal D.Lgs. 24/2023.

## **14 ARCHIVIAZIONE E CONSERVAZIONE**

Al fine di garantire la tracciabilità, la riservatezza, la conservazione e la reperibilità dei dati durante tutto il procedimento, i documenti sono conservati e archiviati sul portale whistleblowing in formato elettronico, accessibile alle sole persone appositamente autorizzate ed all'uopo istruite.

I dati personali che manifestamente non sono utili al trattamento di una specifica segnalazione non sono raccolti o, se raccolti accidentalmente, sono cancellati immediatamente.

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 D.Lgs. 24/2023 e del principio di cui all'art. 5, par. 1, lettera e), del regolamento (UE) 2016/679 ("limitazione della conservazione").

I diritti di cui agli articoli da 15 a 22 del regolamento (UE) 2016/679 possono essere esercitati nei limiti di quanto previsto dall'art. 2-undecies del D.Lgs. 30 giugno 2003, n. 196.

## **15 TRATTAMENTO DEI DATI PERSONALI**

Tutti i dati personali saranno trattati nel rispetto dei principi fissati dal GDPR, secondo le modalità dettagliate all'interno dell'Informativa Privacy, messa a disposizione dalla Società.