

PROCEDURA INTERNA PER LA RACCOLTA E L'ELABORAZIONE DEI RAPPORTI EMESSI DA WHISTLEBLOWER

INTRODUZIONE

Cos'è la denuncia?

Il termine "whistleblowing" viene usato in linguaggio legale per riferirsi all'insieme di regole progettate per proteggere i whistleblower sul posto di lavoro contro possibili e probabili ritorsioni.

L'obiettivo del whistleblowing è fare luce sui comportamenti illegali che sono sempre stati diffusi, in particolare nella sfera pubblica. Questi sono soprattutto atti di corruzione.

Qual è la procedura per raccogliere e elaborare i rapporti emessi dai whistleblower? E perché è importante?

Vinventions si impegna a raggiungere trasparenza e un alto livello di etica aziendale.

Lo scopo di questa procedura di segnalazione è fornire ai dipendenti un **canale e linee guida** per segnalare condotte scorrette (violazione di regole morali, dovere) che siano avvenute o possano verificarsi presso Vinventions sul posto di lavoro.

Una **denuncia** è una dichiarazione con cui un whistleblower comunica l'esistenza di una violazione o di una cattiva condotta sulla base di informazioni di cui ha avuto conoscenza in un contesto professionale.

Un **whistleblower** è una persona fisica che segnala o divulga, senza compenso economico e in buona fede, informazioni relative a un difetto, un reato, una minaccia o un danno all'interesse pubblico, incluse violazioni dei principi etici operativi. Il whistleblower non può essere soggetto a ritorsioni.

Per quanto riguarda l'interesse generale, questa procedura non riguarda difficoltà personali incontrate nell'esecuzione del contratto di lavoro e non deve essere segnalata o trattata tramite la procedura di segnalazione. Saranno discussi direttamente con il supervisore e/o il rappresentante HR.

Questa procedura è uno strumento importante per ridurre i rischi e mantenere la fiducia nelle nostre operazioni, permettendoci di rilevare e agire in una fase precoce.

Queste linee guida si basano sulla Direttiva UE 2019/1937 del Parlamento Europeo e del Consiglio sulla protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e delle norme applicabili sulla protezione dei dati. I principi stabiliti in queste linee guida si applicano a tutte le persone che lavorano o hanno lavorato con Vinventions, inclusi:

- dipendenti, inclusi stagisti/studenti,

- lavoratori autonomi e consulenti,
- persone soggette al reclutamento,
- Volontari
- azionisti e dirigenti attivi nell'attività, e
- i co-appaltatori, i subappaltatori e il loro staff.

Tutti i dipendenti hanno il dovere di familiarizzare con questa procedura e con eventuali aggiornamenti, e di rispettarla.

Tutte le segnalazioni effettuate tramite il canale di segnalazione – in conformità con queste linee guida – saranno ricevute, registrate e processate dal team di segnalazione. Il team responsabile della gestione dei report è composto dagli Ufficiali delle Risorse Umane e della Conformità di Vinventions.

Queste persone dovranno avere, in base ai loro doveri, uno status sufficiente, competenza, autorità e mezzi sufficienti per svolgere i loro doveri. Le persone incaricate della gestione delle segnalazioni sono soggette a un obbligo di discrezionalità professionale riguardo alle informazioni di cui sono a conoscenza nel contesto delle segnalazioni di whistleblowing.

PROCEDIMENTO

Quando dare l'allarme?

Tutti i dipendenti possono segnalare condotte scorrette reali o sospette se ne hanno conoscenza comprovata. Una segnalazione può essere fatta quando un dipendente è venuto a conoscenza di atti o omissioni ritenuti illegali e costituiscono un reato ai sensi della Direttiva, o tale violazione dei regolamenti come specificato di seguito: Una violazione nelle seguenti aree è generalmente considerata nell'" **interesse pubblico** ":

- Appalti pubblici
- Servizi finanziari
- Prodotti e mercati; e la prevenzione del riciclaggio di denaro e del finanziamento del terrorismo
- Sicurezza dei prodotti e conformità agli standard alimentari e alla legislazione
- Sicurezza nei trasporti
- Protezione dell'ambiente
- Sicurezza radiologica e nucleare
- Sicurezza alimentare e mangime
- Salute e benessere animale
- Sanità pubblica e tutela dei consumatori
- Protezione della privacy e dei dati personali; Sicurezza dei Sistemi di Rete e Informativi
- Lotta contro la frode fiscale
- Lotta contro la frode sociale
- Gravi violazioni del codice di condotta dell'organizzazione.



Come faccio a fare una segnalazione?

Se un dipendente ha motivi ragionevoli per credere che sia avvenuto un comportamento scorretto, lo incoraggiamo a segnalare immediatamente il problema tramite il nostro canale di segnalazione.

Un dipendente non ha bisogno di prove dei propri sospetti, ma ha bisogno di motivi ragionevoli **per presumere** che le informazioni siano vere al momento della segnalazione e deve agire in buona fede. Le accuse non devono essere mosse con l'intento di causare danno.

Un rapporto può essere fornito tramite il canale di segnalazione disponibile qui:

<https://vinventions.integrity.complylog.com/>

Il canale ti permette di scegliere tra le seguenti alternative:

- Resoconti orali
- Resoconti scritti
- richiedendo un incontro fisico, che deve essere reso possibile entro un tempo ragionevole.

È possibile segnalare in modo anonimo.

Per principio, il whistleblower deve identificarsi per permettere l'elaborazione della denuncia e per garantire la comunicazione con la persona responsabile della dispiegazione. Si ricorda che l'identità dell'autore del rapporto rimane riservata e non può essere resa pubblica senza il suo consenso.

Come eccezione, quando l'autore del rapporto desidera rimanere anonimo, la segnalazione può essere elaborata soggetto alle condizioni valutate dalla persona responsabile del trattamento.

Informazioni irrilevanti su stato di salute, credenze politiche o religiose o orientamento sessuale non dovrebbero essere incluse nel rapporto.

Sanzioni per segnalazioni intenzionalmente inaccurate

Se un dipendente abusa del processo di segnalazione facendo consapevolmente accuse inesatte o malevole, ciò potrebbe essere considerato grave cattiva condotta, che potrebbe portare a provvedimenti disciplinari.

Divieto di rappresaglie

Il whistleblower beneficia della protezione civile e penale e non può essere soggetto a sanzioni disciplinari o ritorsioni.

I whistleblower non sono responsabili civilmente per i danni causati a seguito della loro segnalazione o divulgazione pubblica se avevano ragionevoli motivi di credere, al momento dello spettacolo, che la segnalazione o la divulgazione di tali informazioni fosse necessaria per tutelare gli interessi in gioco.

Riservatezza e completezza della procedura

Nel contesto di questa procedura interna, sono garantite la completezza e la riservatezza delle informazioni raccolte in un rapporto, in particolare l'identità dell'autore del rapporto, delle persone da esso prese di mira e di qualsiasi terza parte menzionata.

Le informazioni raccolte nel contesto di un rapporto, non appena elaborate, sono soggette al Regolamento Generale Europeo sulla Protezione dei Dati (GDPR).

L'accesso a queste informazioni è vietato ai membri dello staff che non sono responsabili della raccolta e dell'elaborazione degli avvisi. Nel caso in cui una persona non appartenente al dipartimento incaricato di elaborare gli avvisi fosse destinataria di una denuncia di whistleblowing, si impegna a trasferirla immediatamente e esclusivamente al dipartimento competente menzionato nell'introduzione di questa procedura, senza prendere nota del contenuto delle informazioni trasmesse, e poi a distruggere tutte le informazioni in suo possesso senza conservarne una copia.

Le informazioni raccolte possono essere comunicate a terzi solo se tali comunicazioni sono necessarie per elaborare la segnalazione, internamente o esternamente.

PROCESSO DI ELABORAZIONE E INDAGINE

Autorità per indagare sui rapporti

Tutti i dati personali sono trattati in conformità con la normativa applicabile sulla protezione dei dati, incluso il Regolamento Generale sulla Protezione dei Dati ("GDPR"). Questi dati personali sono utilizzati esclusivamente per condurre le indagini necessarie sulla base di obblighi legali.

I dati in questione possono essere condivisi con le autorità pubbliche competenti in caso di trasmissione legalmente obbligatoria per condurre le indagini necessarie o quando sono coinvolti soggetti esterni (ad esempio quando vengono commessi determinati reati).

L'indagine

Gli avvisi forniti tramite il canale interno di segnalazione sono confidenziali. Le informazioni sull'identità della persona che ha redatto la segnalazione, il soggetto dati e altre persone menzionate nel rapporto, così come altri dati personali, rimarranno confidenziali.

Le informazioni sull'identità della persona che ha fatto la segnalazione non saranno divulgate a terzi (autorità o tribunale), salvo quando necessario, in caso di reato penale.

Quando le accuse sembreranno essere state provate al Compliance Officer, egli applicherà i mezzi a sua disposizione per rimediare al soggetto del rapporto.

In caso di allerta comprovata, il Responsabile della Conformità informerà per iscritto la parte segnalante delle misure previste o adottate per valutare l'accuratezza delle accuse e, se necessario, rimediare sia all'oggetto del rapporto sia alle ragioni di quest'ultima.

Quando le accuse sono inaccurate o infondate, o quando il rapporto è diventato irrilevante, la persona che lo redige viene informata per iscritto della chiusura del fascicolo.

L'autore del rapporto deve essere informato del follow-up fornito al suo avviso entro 3 mesi dalla conferma di ricezione del rapporto o, in assenza di conferma di ricezione, entro 3 mesi dalla scadenza di un periodo di 7 giorni lavorativi dal rapporto.

Le informazioni contenute nel rapporto dovrebbero essere affrontate, per quanto possibile, per condurre l'indagine. Le azioni correttive appropriate dovrebbero sempre basarsi sui risultati di un'indagine approfondita.

In determinate circostanze, il Responsabile della Conformità può decidere di non indagare sulla denuncia. Questa può essere la procedura, ad esempio nelle seguenti situazioni:

- le informazioni ottenute sono insufficienti per condurre un'indagine adeguata e non sono disponibili altre informazioni,
- La denuncia viene fatta tramite il canale sbagliato, nel qual caso la persona che la fa viene invitata a fare la denuncia alla parte corretta,
- Il rapporto non è fornito in buona fede;
- l'allarme non ha più un oggetto;
- se un'indagine sia già stata condotta.

Se la segnalazione è anonima, l'Ufficiale di Conformità non è in grado di proseguire l'indagine sull'identità della persona che ha fatto la segnalazione.

Nel caso di una segnalazione anonima, può essere respinta se, ad esempio, le informazioni ottenute sono ritenute insufficienti per aprire un'indagine o se la veridicità delle informazioni fornite non può essere dimostrata in modo affidabile.

La persona oggetto di una segnalazione non deve partecipare all'indagine o alla decisione decisionale sulla denuncia. Se un membro del team di segnalazione (Compliance Officer o HR) è oggetto di un avviso, potrebbe non essere coinvolto nel processo di indagine.

Documentazione e elaborazione dei dati

Il team di whistleblowing è tenuto a documentare tutte le segnalazioni ricevute tramite il canale whistleblowing e a garantire che le informazioni ricevute vengano gestite in conformità con la legge e i regolamenti sulla protezione dei dati applicabili.

I dati personali non saranno conservati più a lungo del necessario, tenendo conto dello scopo del trattamento in conformità con la legge. I dati personali saranno cancellati 2 anni dopo il completamento del sondaggio.

L'indagine conclusa sarà presentata alla direzione o a qualsiasi altro rappresentante della società in caso di potenziale conflitto.

Per maggiori informazioni sul trattamento dei dati personali, consulta l' **Informativa sulla Privacy**.

Informazioni per il soggetto del rapporto e la persona che ne è il soggetto

Le informazioni fornite al collaboratore devono essere fornite come segue:

- Entro 7 giorni lavorativi dal rapporto, verrà inviata una conferma di ricezione per confermare che il rapporto è stato ricevuto
- Il team di segnalazione informerà la persona che ha effettuato la segnalazione entro un ragionevole periodo di tempo, non oltre 3 mesi dalla conferma, delle azioni da intraprendere in relazione alla segnalazione e delle ragioni per cui tale fare, e
- Quando opportuno, il team di segnalazione consiglierà se l'identità della persona che effettua la segnalazione debba essere fornita a una terza parte autorizzata, a meno che tali informazioni non ostacolino l'indagine.

Rapporti esterni

Qualsiasi informatore può - sia dopo una segnalazione interna sia direttamente - inviare la questione alle autorità esterne affinché presentino il proprio rapporto alle autorità competenti.



<https://vinventions.integrity.complylog.com/>

Versione 1 – modificata il 16/02/2024 – ultimo aggiornamento il 20/11/25