

GP 21 – PROCEDURA SEGNALAZIONI PER ABUSI, MOLESTIE E ILLECITI

Approvata da: Vanna Villata

Controllata da: Mario Irace

Revisione: 3

Data: 12.12.2024



1. SCOPO

Lo scopo principale è quello di fornire indicazioni al personale di Vernay Italia Srl Unipersonale, ai suoi collaboratori e alle parti interessate esterne per segnalare:

- violazione di specifiche normative nazionali e dell'Unione Europea – ai sensi dell'art. 5, comma 1, lett. e) del D.Lgs. n. 24/2023 e sulla loro corretta gestione in Vernay Italia s.r.l.;
- UNI PdR 125/2022 Abusi e molestie di genere,
- D.lgs. n. 231/01 Illeciti o presunti tali.

2. RIFERIMENTI NORMATIVI

2.1 RIFERIMENTI NORMATIVI ESTERNI

- Decreto Legislativo 8 giugno 2001 n. 231 (*"Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell'articolo 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300"*);
- Regolamento (UE) n. 2016/679 (Regolamento Generale sulla Protezione dei Dati - GDPR);
- Decreto Legislativo 30 giugno 2003 n. 196 (Codice in materia di protezione dei dati personali) e successive modifiche ed integrazioni, tra cui il Decreto Legislativo 10 agosto 2018, n. 101, nonché le collegate disposizioni legislative;
- Direttiva (UE) 2019/1937 riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione (cd. *Whistleblowing*);
- Decreto Legislativo 10 marzo 2023 n. 24, pubblicato in G.U. in data 15.03.2023, recante il recepimento della Direttiva (UE) 2019/1937.
- UNI PdR 125/2022 Abusi e molestie di genere;

2.2 RIFERIMENTI NORMATIVI INTERNI

- Modello Organizzativo 231;
- Codice Etico e per la parità di genere;
- Regolamento aziendale;
- Policy, Procedure.

3. FINALITA' DELLA SEGNALAZIONE

Tutela dell'interesse pubblico o dell'integrità di Vernay Italia s.r.l. Unipersonale (la segnalazione non costituisce uno strumento per tutelare interessi personali) ed in merito all'UNI.PdR n. 125/2022 tutelare i lavoratori/ci in caso di abusi o molestie sul luogo di lavoro.

4. CHI PUO' SEGNALARE

Sono legittimate le persone che operano nel contesto lavorativo di Vernay Italia s.r.l.:

- i lavoratori subordinati (compresi i lavoratori a tempo determinato, con contratto di lavoro a tempo parziale, in somministrazione, in apprendistato ed i lavoratori con contratto di prestazione occasionale);

GP 21 – PROCEDURA SEGNALAZIONI PER ABUSI, MOLESTIE E ILLECITI

Approvata da: Vanna Villata

Controllata da: Mario Irace

Revisione: 3

Data: 12.12.2024



- i lavoratori autonomi e i titolari di rapporti di collaborazione coordinata e continuativa ex art. 409 c.p.c., nonché i titolari di rapporti di collaborazione “organizzata dal committente”, ex art. 2 D.lgs. n. 81/2015;
- i lavoratori o i collaboratori che forniscono beni o servizi ovvero che realizzano opere in favore di terzi;
- i liberi professionisti e i consulenti;
- i volontari e i tirocinanti, anche non retribuiti
- gli azionisti e le persone con funzioni di amministrazione direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza, anche se svolgano tali funzioni in via di mero fatto.

5. QUANDO SI PUO' SEGNALARE

- quando il rapporto giuridico è in corso;
- durante il periodo di prova;
- quando il rapporto non è ancora iniziato.

6. COSA SI PUO' SEGNALARE

L'oggetto della segnalazione deve riguardare le violazioni che rientrano nell'ambito di applicazione di cui all'art. 2 del D.Lgs. n. 24/2023 e della UNI.PdR 125/2022.

La normativa definisce violazioni tutti quei comportamenti, atti od omissioni che siano idonei a ledere l'interesse pubblico o l'integrità della società, di cui i *whistleblowers* siano venuti a conoscenza nell'ambito del contesto lavorativo e che consistono in:

- condotte illecite rilevanti ai sensi del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, o violazioni dei modelli di organizzazione e gestione ivi previsti;
- illeciti che rientrano nel decreto n. 24/2023, riguardanti i 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;
- atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione di cui all'articolo 325 del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea specificati nel diritto derivato pertinente dell'Unione europea;
- atti od omissioni riguardanti il mercato interno, di cui all'articolo 26, paragrafo 2, del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea, comprese le violazioni delle norme dell'Unione europea in materia di concorrenza e di aiuti di Stato, nonché le violazioni riguardanti il mercato interno connesse ad atti che violano le norme in materia di imposta sulle società o i meccanismi il cui fine è ottenere un vantaggio fiscale che vanifica l'oggetto o la finalità della normativa applicabile in materia di imposta sulle società;
- atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni di cui agli atti dell'Unione

Per espressa previsione legislativa, le disposizioni in materia di *whistleblowing* non si applicano (art. 1, D.Lgs. n. 24/2023):

- alle 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 di impiego pubblico, ovvero

GP 21 – PROCEDURA SEGNALAZIONI PER ABUSI, MOLESTIE E ILLECITI

Approvata da: Vanna Villata

Controllata da: Mario Irace

Revisione: 3

Data: 12.12.2024



inerenti ai propri rapporti di lavoro o di impiego pubblico con le figure gerarchicamente sovraordinate;

- alle segnalazioni di violazioni laddove già disciplinate in via obbligatoria dagli atti dell'Unione europea o nazionali indicati nella parte II dell'allegato al presente decreto ovvero da quelli nazionali che costituiscono attuazione degli atti dell'Unione europea indicati nella parte II dell'allegato alla direttiva (UE) 2019/1937, seppur non indicati nella parte II dell'allegato al presente decreto;
- alle segnalazioni di 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 pertinente dell'Unione europea.

In merito all'UNI PdR 125 posso essere segnalate discriminazioni, abusi e molestie di genere:

- Molestie a sfondo sessuale;
- Molestie psicologiche;
- *Mobbing* ;
- Equità remunerativa;
- Genitorialità/ maternità;
- Sviluppo della carriera, crescita e inclusione.

7. ELEMENTI NECESSARI ALLA SEGNALAZIONE

È necessario che la segnalazione sia il più possibile circostanziata al fine di consentire la valutazione dei fatti da parte dei soggetti competenti a ricevere e gestire le segnalazioni.

È necessario che risultino chiare:

- le circostanze di tempo e di luogo in cui si è verificato il fatto oggetto della segnalazione;
- la descrizione del fatto;
- le generalità o altri elementi che consentano di identificare il soggetto cui attribuire i fatti segnalati.

È utile allegare documenti che possano fornire elementi di fondatezza dei fatti oggetto di segnalazione.

8. MODALITÀ DI TRASMISSIONE DELLA SEGNALAZIONE

In conformità a quanto previsto dalla normativa, il *segnalatore* potrà far pervenire la propria segnalazione: tramite il portale <https://vernay.openblow.it> oppure con le seguenti modalità:

- in forma cartacea, al seguente indirizzo: Vernay Italia S.r.l., con sede in località Rilate n. 21, 14100 Asti (Italia), alla cortese attenzione del Managing Director;
- in forma orale, su richiesta della persona segnalante, mediante richiesta di appuntamento al tel.0141-413509 oppure lasciando un messaggio telefonico su segreteria automatica al numero 0141/413512;
- attraverso il canale esterno (gestito da ANAC);
- attraverso la denuncia all'Autorità giurisdizionale.

Il canale interno è prioritario rispetto a quello esterno

La persona segnalante può effettuare una segnalazione esterna se, al momento della presentazione, ricorre una delle seguenti condizioni:

GP 21 – PROCEDURA SEGNALAZIONI PER ABUSI, MOLESTIE E ILLECITI

Approvata da: Vanna Villata

Controllata da: Mario Irace

Revisione: 3

Data: 12.12.2024



- la persona segnalante ha già effettuato una segnalazione interna e la stessa non ha avuto seguito;
- la persona segnalante ha fondati motivi di ritenere sulla base di circostanze concrete che – se effettuasse una segnalazione interna – alla stessa non sarebbe dato efficace seguito ovvero che la stessa possa determinare rischio di ritorsione;
- la persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

Per le procedure di dettaglio relative alla gestione delle segnalazioni esterne si rinvia alle apposite Linee Guida ANAC pubblicate su <https://www.anticorruzione.it/-/del.311.2023.linee.guida.whistleblowing>

9. TRATTAMENTO DELLE SEGNALAZIONI ANONIME

Sono segnalazioni anonime quelle da cui non è possibile ricavare l'identità del segnalante.

Le stesse sono equiparate a segnalazioni ordinarie, se circostanziate, e il segnalante non potrà beneficiare delle misure di protezione previste dal D.Lgs.n. 24/2023.

Nel caso pervengano segnalazioni anonime, qualora esse contengano elementi che le rendano circostanziate o relative a fatti di particolare gravità, è possibile richiedere tramite lo stesso canale ulteriore elementi per consentire un maggiore approfondimento dando un termine di 15 giorni. Se il segnalante rivela successivamente la propria identità, vi è obbligo di applicare le misure di protezione predisposte dal D.l.gs n. 24/2023.

10. CHI GESTISCE LA SEGNALAZIONE

In rispetto dell'art 4 D.lgs. n.24/2023 e della UNI PdR 125/2022, le segnalazioni verranno ricevute e gestite da un comitato autonomo interno al Gruppo Multinazionale di cui fa parte la società, composto dalle seguenti figure:

- Membro del Comitato guida per la Sostenibilità e Parità di Genere;
- Organismo di Vigilanza;
- VP & Chief Financial Officer

11. TUTELA DEL SEGNALANTE

Secondo l'art 17 del D.Lgs 24/2023 sono previste regole volte a impedire o rendere nulli gli effetti di atti o provvedimenti volti a punire il segnalante per aver rivelato informazioni (licenziamento, la sospensione, mancata promozione, il mutamento di funzioni, l'adozione di misure disciplinari, la conclusione anticipata o l'annullamento del contratto di fornitura di beni o servizi). Inoltre, è prevista anche la tutela da ritorsioni si applichi anche ad altri soggetti che – pur non avendo trasmesso direttamente la segnalazione – sono comunque ritenuti meritevoli di protezione. Rientrano in tale categoria le persone che assistono il segnalante nel processo di segnalazione e la cui attività deve rimanere riservata, i soggetti terzi connessi con il segnalante quali ad esempio colleghi e familiari, ed ai soggetti giuridici connessi al segnalante.

La tutela viene meno in caso di accertata responsabilità del segnalante per i reati di calunnia e/o diffamazione.

GP 21 – PROCEDURA SEGNALAZIONI PER ABUSI, MOLESTIE E ILLECITI

Approvata da: Vanna Villata

Controllata da: Mario Irace

Revisione: 3

Data: 12.12.2024



12. TUTELA DEL SEGNALATO

La segnalazione non è sufficiente ad avviare alcun procedimento disciplinare verso il segnalato. A seguito di concreti riscontri acquisiti e di attività d'istruttoria si contatterà il segnalato al quale verrà garantito il diritto di fornire ogni eventuale necessario chiarimento.

13. TUTELA DELLA PRIVACY

Gli eventuali dati personali e sensibili contenuti nella segnalazione, incluse quelle relative alla identità del segnalante o di altri individui, verranno trattate nel rispetto delle norme per la protezione dei dati personali e della Policy GDPR adottata dalla Società.

Le segnalazioni sono gestite dalla società Vernay Italia s.r.l. nel rispetto delle prescrizioni normative in materia di *whistleblowing* (Legge n. 179/2017, Direttiva UE n. 1937/2019, D.Lgs. n. 24/2023) e di delibera n. 311 del 12 luglio 2023 da parte dell'Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC).

14. APPARATO SANZIONATORIO

Sono fonte di responsabilità, in sede disciplinare e nelle altre competenti sedi, eventuali forme di abuso della presente procedura, quali segnalazioni che si rivelino infondate, effettuate con dolo o colpa grave, ovvero quelle manifestamente opportunistiche e/o compiute al solo scopo di danneggiare il denunciato o altri soggetti, nonché ogni altra ipotesi di utilizzo improprio o di intenzionale strumentalizzazione della presente Procedura. Sono analogamente sanzionate anche tutte le accertate violazioni delle misure poste a tutela del segnalante compresi tutti gli atti discriminatori adottati dalla Società nei confronti del segnalante medesimo.

Le sanzioni disciplinari saranno proporzionate all'entità e gravità dei comportamenti illeciti accertati e potranno anche giungere alla risoluzione del rapporto di lavoro ovvero di consulenza, nel rispetto delle disposizioni di legge applicabili nonché delle normative di CCNL del settore di riferimento.

Per le sanzioni si richiama Il Sistema disciplinare del Modello di Gestione e Controllo ex D.lgs. n. 231/2001.

Il licenziamento ritorsivo o discriminatorio del soggetto segnalante è nullo, come nulli sono il cambiamento di mansioni e ogni altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata in conseguenza della segnalazione. È a carico della Vernay in caso di controversie sull'irrogazione di sanzioni o su demansionamenti, licenziamenti, trasferimenti, misure organizzative con effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro, successivi alla segnalazione, dimostrare la legittimità dei provvedimenti adottati. Qualora il segnalante sia un dipendente della Società che ritiene di aver subito una

discriminazione per il fatto di aver presentato una segnalazione può comunicare notizia circostanziata dell'avvenuta discriminazione alle organizzazioni sindacali di riferimento, all'Ispettorato Nazionale del Lavoro, o direttamente all'Autorità Nazionale Anticorruzione – ANAC tramite l'apposita procedura di *Whistleblowing* presente sul suo sito istituzionale.

15. ITER DI APPROVAZIONE E PUBBLICAZIONE DELLE PROCEDURE

La presente procedura è adottata dal Consiglio di Amministrazione e pubblicata sulla Intranet Aziendale

**GP 21 – PROCEDURA SEGNALAZIONI PER ABUSI,
MOLESTIE E ILLECITI**

Approvata da: Vanna Villata

Controllata da: Mario Irace

Revisione: 3

Data: 12.12.2024



16. REVISIONE

Originale di Vanna Villata, novembre 2023

Revisione 1 di Patrizia Prasso, gennaio 2024

Revisione 2 di Stefania Pallavidino, ottobre 2024 – EC2024288

Modificato i soggetti che visualizzazione la segnalazione

Revisione 3 di Mario Irace dicembre 2024 – EC2024398

Modificato i soggetti che visualizzazione la segnalazione