



Vianini Lavori S.p.A.
Whistleblowing
Politica per le segnalazioni





Indice

1.	Obiettivo.....	2
2.	Come effettuare le Segnalazioni	3
3.	Contenuto delle Segnalazioni.....	3
4.	Portale Whistleblowing	4
5.	Gestione delle Segnalazioni.....	4
6.	Protezione del Segnalante.....	6
7.	Provvedimenti Disciplinari.....	6
8.	Responsabilità del Segnalante e riservatezza	7
9.	Diritti del segnalato	8

1. Obiettivo

Scopo del presente documento è quello di rimuovere i fattori che possono ostacolare o disincentivare il ricorso all'istituto del whistleblowing, introdotto nell'ordinamento dalla legge 30 novembre 2017, n. 179 e successivamente disciplinato dal D.Lgs. 10/03/2023 n. 24, contenente 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 (appunto c.d. "**Whistleblowing**"). In tale prospettiva, l'obiettivo perseguito dalla presente procedura è quello di fornire al whistleblower ("**Segnalante**") chiare indicazioni operative in relazione a: oggetto, contenuti, destinatari e modalità di trasmissione delle segnalazioni ("**Segnalazioni**" o al singolare "**Segnalazione**"), forme di tutela che le/gli vengono offerte.

In questo senso, quindi, la procedura è finalizzata a rimuovere ogni dubbio o incertezza circa le modalità di segnalazione da seguire ed a scongiurare eventuali timori di ritorsioni o discriminazioni.

L'obiettivo che lo strumento si propone è quello di prevenire ed intercettare, al fine di porvi rimedio e correzione, irregolarità all'interno dell'organizzazione, ma anche quello di coinvolgere tutti gli stakeholders, in generale, in un'attività di contrasto della "non compliance", attraverso una partecipazione attiva e responsabile.

In particolare, i principi e lo scopo che stanno alla base del presente Regolamento sono i seguenti:

- 1) indicare i canali attraverso i quali è possibile effettuare la segnalazione ai sensi dell'art. 4 del D. LGS. n. 24/2023;
- 2) indicare le modalità di gestione delle segnalazioni, attraverso un iter procedurale predefinito, che prevede i termini certi per l'avvio e la conclusione dell'istruttoria nel rispetto di quanto stabilito dall'art. 4 e dall'art. 5 del D. Lgs. n. 24/2023;
- 3) dettagliare le modalità che verranno seguite per tutelare la riservatezza dell'identità del dipendente che effettua la segnalazione, del contenuto della segnalazione e dell'identità di eventuali soggetti indicati ai sensi dell'art. 12 del D. Lgs. n. 24/2023.

Le segnalazioni possono essere effettuate a titolo esemplificativo e non esaustivo da Dipendenti, Collaboratori, Fornitori, Business Partners, azionisti, persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo e vigilanza, della Vianini Lavori S.p.A., in osservanza a quanto stabilito dall'art. 3 del D. Lgs. n. 24/23

La Segnalazione, a titolo esemplificativo e non esaustivo, in base a quanto indicato all'art. 1, comma 1 lett. a) del D. Lgs. n. 24/2023 può riguardare azioni od omissioni, commesse o tentate nel caso di:

- Violazione delle procedure interne dell'azienda, del mansionario e delle regole di Governance
- Violazioni del Codice Etico e del Modello di Organizzazione e di Gestione ai sensi D. Lgs. 231/2001;
- Violazioni del Sistema Antibribery e della politica relativa alla lotta alla corruzione, Sistema UNI ISO 37001:2016
- Violazioni suscettibili di arrecare un pregiudizio patrimoniale e/o reputazionale alla Vianini Lavori S.p.A.;
- Violazioni suscettibili di arrecare un danno alla salute o sicurezza dei dipendenti, utenti e cittadini o di arrecare un danno all'ambiente;
- Pregiudizio agli utenti o ai dipendenti o ad altri soggetti che svolgono la loro attività presso l'azienda;
- Violazioni in materia di diritti umani



- Violazioni in materia di diversità e inclusione e di parità di genere, nonché di Responsabilità Sociale di cui ai Sistemi UNI ISO 30415:2021, Pdr 125 e SA8000;
- Violazioni del Regolamento Privacy (UE) n. 679/2016 in materia di Trattamento dei Dati Personali
- Violazione della normativa nazionale ed europea in materia di appalti pubblici

Il Whistleblowing non riguarda doglianze di carattere personale del Segnalante o rivendicazioni/istanze che rientrano nella disciplina del rapporto di lavoro o rapporti col superiore gerarchico o colleghi, per le quali occorre fare riferimento alle altre procedure aziendali.

Nessuna conseguenza negativa deriva in capo a chi abbia, in buona fede, effettuato una Segnalazione ed è assicurata la riservatezza dell'identità del Segnalante.

Restano fermi eventuali obblighi di legge, in particolare in tema di obbligo di denuncia all'Autorità Giudiziaria ovvero alle Autorità di Vigilanza o al Garante Privacy in materia di trattamento dei dati personali e tutela della Privacy previsti dalla normativa. La Policy non modifica in alcun modo, le modalità di segnalazione all'Organismo di Vigilanza per le materie di competenza, secondo quanto prescritto dalla legislazione vigente e dal Modello Organizzativo adottato ex D. Lgs. 231/2001 dalla società.

2. Come effettuare le Segnalazioni

Le segnalazioni possono essere effettuate:

- tramite il portale whistleblowing cliccando direttamente su:
<https://vianinilavorispa.integrityline.com>
- scrivendo all'indirizzo di posta elettronica dell'Organismo di Vigilanza:
odv@vianinilavori.it o del Compliance Officer: compliance@vianinilavori.it
- Inviando per posta ordinaria o raccomandata A.R. indirizzata al Compliance Officer o all'Organismo di Vigilanza della Vianini Lavori S.p.A. al seguente indirizzo: Vianini Lavori S.p.A., Via Barberini n. 68, 00187 Roma

3. Contenuto delle Segnalazioni

Le Segnalazioni devono essere effettuate in buona fede; devono essere circostanziate con informazioni precise, al fine di poter essere verificate e gestite senza la necessità di coinvolgere il Segnalante. Le Segnalazioni devono essere accompagnate da elementi non palesemente infondati.

La Segnalazione, più nello specifico, deve: a) contenere una chiara e completa descrizione del fatto; b) definire le circostanze di tempo e luogo ove il fatto si è verificato; c) indicare le generalità (ove possibile) del soggetto che ha posto in essere i fatti; d) indicare (ove esistenti) i soggetti testimoni del fatto; e) fare riferimento a documentazione rilevante e alle modalità di apprensione della notizia; f) non avere dubbia provenienza.

Con riferimento al portale whistleblowing, la piattaforma per le Segnalazioni prevede un percorso guidato per il Segnalante, attraverso una serie di domande, aperte e chiuse, alcune obbligatorie, altre facoltative, che hanno ad oggetto fatti, contesto temporale, dimensioni economiche, generalità del Segnalante (opzionale), ulteriori elementi a sostegno, con la finalità di procedere fin dal principio ad una scrematura delle

Segnalazioni non responsabili o non significative.

4. Portale Whistleblowing

Con riferimento al portale whistleblowing, al termine della Segnalazione, al Segnalante viene rilasciato un codice mediante il quale potrà in seguito accedere nuovamente alla propria Segnalazione e monitorarne lo stato di avanzamento. In tal modo è possibile instaurare una sorta di colloquio diretto con il Segnalante stesso, sempre in forma completamente anonima, mediante il quale è possibile richiedere, se del caso, ulteriori elementi di dettaglio o di supporto alla Segnalazione stessa. Non viene inviata copia della Segnalazione al Segnalante che è, pertanto, invitato a prendere nota del codice identificativo della Segnalazione per potervi riaccedere.

5. Gestione delle Segnalazioni

Le Segnalazioni effettuate secondo le modalità indicate al punto 2), possono essere visualizzate esclusivamente dai soggetti della Funzione Compliance e dall'Organismo di Vigilanza ex D. Lgs. n. 231/01, che tratteranno i dati personali contenuti nelle Segnalazioni nel rispetto della normativa recata dal GDPR 2016/679, e che sono soggetti ad obblighi di riservatezza.

Ai sensi dell'art. 5 comma 1 lett. a) del D. Lgs. n. 24/2023, entro 7 giorni dalla data di ricezione, il Soggetto Ricevente fornisce un riscontro al Segnalante in merito all'avvenuta ricezione e alla presa in carico della Segnalazione.

Il soggetto ricevente ha l'obbligo di mantenere le interlocuzioni con la persona Segnalante ed ha la possibilità ai sensi dell'art. 5, comma 1, lett. b) di richiedere a quest'ultima eventuali integrazioni, qualora le ritenesse necessarie.

Il Soggetto Ricevente ha facoltà, a seconda delle esigenze, di coinvolgere altre funzioni aziendali competenti (a titolo esemplificativo, Direzione del Personale, Direttore della Produzione, Internal Audit) con la finalità di gestire la Segnalazione, dopo averla resa anonima (laddove ancora non lo fosse o vi fossero degli elementi identificativi del Segnalante all'interno della Segnalazione a sistema).

Qualora la Segnalazione abbia un risvolto ai fini D. Lgs.231/01, il Compliance Officer provvede ad informare anche l'Organismo di Vigilanza della Società a cui fa riferimento la Segnalazione circa l'avvio dell'istruttoria.

Tutti i dipendenti sono tenuti a collaborare, laddove coinvolti nel corso dell'istruttoria, senza omettere informazioni rilevanti.

Il Compliance Officer e l'Organismo di Vigilanza, nel momento in cui ricevono una segnalazione verificano se la stessa è provvista dei requisiti descritti al precedente punto 3, secondo paragrafo. Nel caso in cui la segnalazione fosse priva dei requisiti prescritti, nel rispetto dei termini indicati di seguito così come previsti dalla normativa di riferimento, ed in aderenza al dettato della Direttiva Europea 23/10/2019 n. 2019/1937/UE, possono provvedere alla relativa archiviazione.

In particolare, laddove il Soggetto Ricevente, dopo disamina, ritenga, in via esemplificativa e non esaustiva, che:

- la Segnalazione sia relativa ad una semplice lamentela personale,



- la Segnalazione sia palesemente infondata o in mala fede,
- la segnalazione abbia dubbia provenienza,
- il fatto riportato sia già stato oggetto di verifica,
- la Segnalazione non sia circostanziata (nel caso cui non siano forniti elementi ulteriori o quelli forniti non siano sufficienti e il Segnalante non integri quanto richiesto) e quindi non sia verificabile,

archivia la Segnalazione.

Negli altri casi, il Soggetto Ricevente provvederà, nel rispetto dei principi di imparzialità e riservatezza effettuando ogni attività ritenuta opportuna, coinvolgendo se del caso le funzioni aziendali competenti, alla verifica sulla fondatezza delle circostanze rappresentate nella Segnalazione.

Ai sensi dell'art. 5, comma 1 lett. d) del D. Lgs. n. 24/2023, l'istruttoria non può avere una durata superiore a tre mesi decorrenti dalla data dell'avviso di ricevimento o in mancanza di tale avviso, dalla scadenza del termine di 7 giorni dalla presentazione della segnalazione.

Con riferimento al portale whistleblowing, il Segnalante è informato, attraverso la piattaforma, dell'archiviazione della Segnalazione o della sua presa in carico. A tal fine è importante che il Segnalante conservi il codice identificativo della Segnalazione che viene generato in automatico dal sistema al termine della compilazione del *form* di whistleblowing. Questo è l'unico modo per poter dialogare con il Soggetto Ricevente, ottenere un feedback sullo stato della Segnalazione ed effettuare le attività di indagine in modo circostanziato e preciso.

Si ricorda ai Segnalanti di accedere periodicamente alla Segnalazione per controllarne lo stato di avanzamento e/o per rispondere ad eventuali richieste di informazioni da parte del Soggetto Ricevente ritenute necessarie per lo svolgimento delle attività di indagine.

Per quanto attiene alla Segnalazione tramite posta elettronica o posta ordinaria/Racc. A.R., la presa in carico della richiesta così come la richiesta di ulteriori informazioni da parte del Soggetto Ricevente al Segnalante avviene attraverso lo scambio reciproco rispettivamente o di e-mail o di posta ordinaria o Racc. A.R.

In caso di accertata fondatezza della Segnalazione, verranno adottati gli eventuali provvedimenti ritenuti opportuni e le azioni a tutela di Vianini Lavori S.p.A. In particolare, qualora, all'esito della verifica, la Segnalazione risulti fondata, il Soggetto Ricevente, in relazione alla natura della violazione, potrà: a) presentare denuncia all'autorità giudiziaria competente; b) comunicare l'esito dell'accertamento al Responsabile della struttura di appartenenza dell'autore della violazione accertata, affinché provveda all'adozione dei provvedimenti gestionali di competenza, incluso, sussistendone i presupposti, l'esercizio dell'azione disciplinare; c) comunicare alla Direzione Aziendale e alle strutture competenti di adottare gli eventuali ulteriori provvedimenti e/o azioni che nel caso concreto si rendano necessari a tutela dell'azienda.

Al termine dell'istruttoria, il Soggetto Ricevente provvede ad informare il Segnalante, sull'esito finale della stessa, attraverso la piattaforma di Segnalazione e/o tramite e-mail e/o posta ordinaria o Racc. A.R. a seconda del relativo metodo utilizzato per la Segnalazione.

Il Registro delle Segnalazioni (ovvero il database delle Segnalazioni conservato sulla piattaforma) e le informazioni confidenziali in esso contenute sono accessibili solo al Soggetto Ricevente.



Le Segnalazioni e la relativa documentazione verranno conservate per il tempo necessario al trattamento della segnalazione e comunque non oltre 5 anni a decorrere dalla data di comunicazione dell'esito finale della procedura di segnalazione, nel rispetto degli obblighi di riservatezza di cui all'art. 12 del D. Lgs. n. 24/2023, e del principio di cui agli articoli 5, paragrafo 1, lettera e) del Regolamento (UE) 2016/679 e 3 comma 1, lettera e) del D. Lgs. n. 51/2018. È fatta salva la conservazione per un periodo superiore in relazione a richieste della Pubblica Autorità (es. Autorità Giudiziaria) o per l'esercizio del diritto di difesa in caso di controversie.

6. Protezione del Segnalante

Vianini Lavori S.p.A., ai sensi dell'art. 17 del D. Lgs. n. 24/2023, vieta atti di ritorsione o discriminatori, di qualsivoglia genere, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla Segnalazione o di chi abbia collaborato alle attività di riscontro della fondatezza della Segnalazione.

7. Provvedimenti Disciplinari

Vianini Lavori S.p.A. garantisce la tutela del Segnalante ed il suo anonimato, con le seguenti disposizioni, che potranno essere applicate anche contro chiunque ponga in essere o minacci di porre in essere atti di ritorsione contro coloro che hanno presentato Segnalazioni nell'ambito di questa policy, o nei confronti di chi con dolo o colpa grave abbia effettuato Segnalazioni che si siano rivelate infondate.

Provvedimento disciplinare	Violazione
• <i>Ammonizione verbale o scritta</i>	Qualsivoglia mancanza di lieve entità che origini comportamenti non in linea con il modello organizzativo dell'azienda adottato ai sensi del D. Lgs. n. 231/01, con gli altri sistemi adottati dall'azienda, o con le procedure interne ed ancora con le previsioni di cui alla presente policy, ai sensi del CCNL applicabile.
• <i>Multa non superiore a tre ore di retribuzione</i>	Incorre nel provvedimento della multa non superiore a 3 ore di retribuzione, o della sospensione dal lavoro fino a 3 giorni, a seconda della gravità della violazione, il dipendente che violi il modello organizzativo dell'azienda adottato ai sensi del D. Lgs. n. 231/01, gli altri sistemi adottati dall'azienda, o le procedure interne e le previsioni di cui alla presente policy, trattandosi di mancanze che possono recare pregiudizio alla disciplina, alla morale, all'igiene e alla sicurezza della società, ai sensi del CCNL applicabile.
• <i>Sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino ad un massimo di tre giorni</i>	



• Licenziamento con preavviso	Incorre nel provvedimento del licenziamento, il lavoratore che nell'espletamento delle attività lavorative, adotti, un comportamento in violazione delle prescrizioni del modello organizzativo dell'azienda, adottato ai sensi del D. Lgs. n. 231/01, degli altri sistemi adottati dall'azienda, o delle procedure interne e delle politiche dell'azienda e della presente policy; o ancora che possa comportare violazioni tali da poter determinare l'applicazione a carico della società delle sanzioni previste dal D.lgs. 231/2001, e/o comunque tale da provocare all'Azienda grave nocumento morale e/o materiale, ai sensi di quanto previsto dal CCNL applicabile.
• Licenziamento senza preavviso	

Si precisa che le mancanze elencate non esauriscono quelle passibili di sanzione, essendo un elenco unicamente esemplificativo e non esaustivo.

Inoltre, in via generale, Vianini Lavori S.p.A. si riserva in ogni caso di valutare di volta in volta le singole condotte e di irrogare il provvedimento disciplinare più idoneo, a prescindere da quelli indicati in via esemplificativa nelle tabelle, sulla base delle gravità dell'episodio, in relazione al ruolo e alle mansioni svolte dai lavoratori interessati, al contesto specifico in cui si sono realizzate le condotte disciplinarmente rilevanti, tendendo conto dell'oggettiva gravità del fatto e dell'intensità dell'elemento intenzionale, in considerazione del fatto che il Codice Disciplinare non è da considerare un trattamento di miglior favore rispetto al CCNL applicato.

8. Responsabilità del Segnalante e riservatezza

È responsabilità del Segnalante effettuare Segnalazioni in buona fede e in linea con lo spirito dichiarato del progetto: Segnalazioni manifestamente false o del tutto infondate, opportunistiche e/o effettuate al solo scopo di danneggiare il segnalato o soggetti comunque interessati dalla Segnalazione non verranno prese in considerazione.

È opportuno far presente che la presente procedura lascia impregiudicata la responsabilità penale e disciplinare del Segnalante nell'ipotesi di Segnalazione calunniosa o diffamatoria ai sensi del Codice penale e dell'art. 2043 del Codice civile. Sono, altresì, fonte di responsabilità, in sede disciplinare e nelle altre competenti sedi, eventuali forme di abuso della presente policy, quali le Segnalazioni manifestamente opportunistiche e/o effettuate al solo scopo di danneggiare il denunciato o altri soggetti, e ogni altra ipotesi di utilizzo improprio o di intenzionale strumentalizzazione dell'istituto oggetto della presente procedura.

Non dovrà mai essere rivelata al segnalato, salvo i casi previsti dalla legge, l'identità del Segnalante al fine di evitare ritorsioni, minacce, violenze, ecc. e tutelare la riservatezza di quest'ultimo. Ciò premesso, laddove sussista il rischio sostanziale che comunicando le informazioni rilevanti si comprometta la capacità di verificare efficacemente la fondatezza della Segnalazione o di raccogliere le prove necessarie, il segnalato potrebbe non essere informato in merito alla registrazione dei suoi Dati, fintantoché ciò risulti necessario a garantire la corretta gestione delle indagini e in ogni caso nel rispetto di quanto stabilito nel contratto



collettivo nazionale applicabile. In nessuna circostanza il segnalato potrà avvalersi del suo diritto di accesso per ottenere informazioni sull'identità del Segnalante, salvo che questi abbia effettuato una Segnalazione in malafede.

9. Diritti del segnalato

Durante l'attività di verifica e di accertamento di possibili non conformità, gli individui oggetto delle Segnalazioni potrebbero essere coinvolti o notificati dell'attività predetta, ma, in nessun caso, verrà avviato un procedimento unicamente a motivo della Segnalazione, in assenza di concreti riscontri riguardo al contenuto di essa. Ciò potrebbe avvenire eventualmente, in base ad altre evidenze riscontrate e accertate a partire dalla Segnalazione stessa, nel rispetto della normativa vigente.

VIANINI LAVORI S.P.A.
Amministratore Delegato
Ing. Vincenzo Onorato