



**Carl Zeiss Vision Italia S.p.a.**

**Procedura di Whistleblowing ai sensi del D.lgs 24/2023**

1° release: 10/07/2023



## Sommario

<b>1</b>	<b>PREMESSE E CONTESTO</b>	<b>2</b>
<b>2</b>	<b>CAMPO DI APPLICAZIONE</b>	<b>2</b>
<b>3</b>	<b>DEFINIZIONI ED ACRONIMI</b>	<b>3</b>
<b>4</b>	<b>DESTINATARI E SOGGETTI COINVOLTI</b>	<b>4</b>
<b>5</b>	<b>OGGETTO DELLA SEGNALAZIONE</b>	<b>5</b>
<b>6</b>	<b>CONTENUTO DELLA SEGNALAZIONE</b>	<b>5</b>
<b>7</b>	<b>PROCEDURA</b>	<b>6</b>
<b>8</b>	<b>TUTELA DEL WHISTLEBLOWER</b>	<b>8</b>
<b>9</b>	<b>RIFERIMENTI NORMATIVI</b>	<b>9</b>

## 1 PREMESSE E CONTESTO

Con il decreto legislativo 10 marzo 2023, n. 24, è stata attuata la Direttiva (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 Europea e delle disposizioni normative nazionali.

Con il suesposto D.lgs. 24/23 è stato quindi introdotto l'istituto del Whistleblowing, ovvero uno strumento di compliance aziendale, tramite il quale i dipendenti oppure terze parti (per esempio un fornitore o un cliente) di Carl Zeiss Vision Italia Spa possono segnalare, in modo riservato e protetto, attività illegali, immorali illecite, o fraudolente, commesse all'interno della Società stessa con cui sono venuti in contatto nell'esercizio delle loro funzioni.

Whistleblower, che in inglese significa "soffiatore di fischietto" è una metafora del ruolo di arbitro e, più in generale, del ruolo di segnalante assunto da chi richiama e che richiede l'attenzione su attività non consentite, ovvero illegali (es. violazioni di leggi o regolamenti, reati e casi di corruzione o frode, oltre a situazioni di pericolo per la salute e la sicurezza pubblica), affinché vengano fermate.

Il D.lgs. 24/23 impone quindi alle Società (individuate nel capitolo 2 della presente procedura) di dotarsi, a far data dal 15 luglio 2023, di canali in grado di gestire le segnalazioni e la tutela della riservatezza del segnalante.

## 2 CAMPO DI APPLICAZIONE

Questa SOP si applica alla realtà di Carl Zeiss Vision Italia Spa in quanto la Società:

- ha impiegato nell'ultimo anno più di 50 lavoratori subordinati con contratto di lavoro a tempo indeterminato;
- rientra nell'ambito di applicazione degli atti dell'UE in materia di servizi, prodotti e mercati finanziari, prevenzione del riciclaggio e finanziamento del terrorismo, sicurezza dei trasporti e tutela dell'ambiente
- rientra nell'ambito di applicazione del D.lgs. 231/2001 e ha adottato un modello organizzativo.



### 3 DEFINIZIONI ED ACRONIMI

Ai fini della presente procedura, si intendono:

VIOLAZIONI	<p>a. comportamenti, atti od omissioni che ledono l'interesse pubblico o l'integrità di Carl Zeiss Vision Italia Spa, e che consistono in:</p> <ol style="list-style-type: none"><li>1. illeciti amministrativi, contabili, civili o penali che non rientrano nei numeri 3), 4), 5) e 6);</li><li>2. condotte illecite rilevanti ai sensi del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, o violazioni dei modelli di organizzazione e gestione ivi previsti, che non rientrano nei numeri 3), 4), 5) e 6);</li><li>3. illeciti che rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione europea o nazionali 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;</li><li>4. 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;</li><li>5. 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;</li><li>6. atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni di cui agli atti dell'Unione nei settori indicati nei numeri 3), 4) e 5)</li></ol>
INFORMAZIONI SULLE VIOLAZIONI	informazioni, compresi i fondati sospetti, riguardanti violazioni commesse o che, sulla base di elementi concreti, potrebbero essere commesse nell'organizzazione con cui la persona segnalante o colui che sporge denuncia all'autorità giudiziaria o contabile intrattiene un rapporto giuridico ai sensi dell'articolo 3, comma 1 o 2, nonché gli elementi riguardanti condotte volte ad occultare tali violazioni;
SEGNALAZIONE O SEGNALARE	la comunicazione scritta od orale di informazioni sulle violazioni;
SEGNALAZIONE INTERNA	la comunicazione, scritta od orale, delle informazioni sulle violazioni, presentata tramite il canale di segnalazione interna
SEGNALAZIONE ESTERNA	la comunicazione, scritta od orale, delle informazioni sulle violazioni, presentata tramite il canale di segnalazione esterna
PERSONA SEGNALANTE	la persona fisica che effettua la segnalazione di informazioni sulle violazioni acquisite nell'ambito del proprio contesto lavorativo; «facilitatore»: 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
CONTESTO LAVORATIVO	le attività lavorative o professionali, presenti o passate, svolte nell'ambito dei rapporti di cui all'articolo 3, commi 3 o 4 del D.lgs. 24/23, attraverso le quali, indipendentemente dalla natura di tali attività, una persona acquisisce informazioni sulle



	violazioni e nel cui ambito potrebbe rischiare di subire ritorsioni in caso di segnalazione o di divulgazione pubblica o di denuncia all'autorità giudiziaria o contabile;
PERSONA COINVOLTA	la persona fisica o giuridica menzionata nella segnalazione interna o esterna ovvero nella divulgazione pubblica come persona alla quale la violazione è attribuita o come persona comunque implicata nella violazione segnalata o divulgata pubblicamente;
RITORSIONE	Qualsiasi comportamento, atto od omissione, anche solo tentato o minacciato, posto in essere in ragione della segnalazione, della denuncia all'autorità giudiziaria o contabile 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;
SEGUITO	l'azione intrapresa dal soggetto cui è affidata la gestione del canale di segnalazione per valutare la sussistenza dei fatti segnalati, l'esito delle indagini e le eventuali misure adottate;
RISCONTRO	comunicazione alla persona segnalante di informazioni relative al seguito che viene dato o che si intende dare alla segnalazione;

#### 4 DESTINATARI E SOGGETTI COINVOLTI

Per segnalante si intende qualsiasi lavoratore che abbia in essere un rapporto giuridico / relazione con la Società:

- indipendentemente dall'inquadramento giuridico e contrattuale della propria prestazione;
- indipendentemente dallo spazio temporale (la relazione può andare oltre i confini temporali del rapporto di lavoro, sia prima che dopo)

Quindi, i segnalanti possono essere:

- Dipendenti
- Lavoratori autonomi
- Lavoratori o collaboratori di fornitori
- Liberi professionisti e consulenti
- Volontari e tirocinanti (retribuiti e non retribuiti)
- Azionisti e persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo e vigilanza o rappresentanza
- Candidati
- Lavoratori in prova
- Ex lavoratori

Le misure di protezione si applicano anche a:

- Facilitatori
- Persone legate al segnalante da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il 4 ° grado, che operano nello stesso contesto lavorativo
- Colleghi di lavoro del segnalante legati da un rapporto abituale e corrente
- Gli enti di proprietà della persona segnalante

I soggetti coinvolti nel flusso di whistleblowing sono:

- Segnalante
- Facilitatori – se presenti
- Team Compliance di Gruppo
- Local Compliance Officer – Dott. Roberto Ratti
- Organismo di Vigilanza
- Amministratore Delegato / Consiglio di Amministrazione



## 5 OGGETTO DELLA SEGNALAZIONE

Possono essere segnalati tramite la procedura in oggetto violazioni di disposizioni normative nazionali o dell'Unione Europea che ledono l'interesse o l'integrità di Carl Zeiss Vision Italia Spa, di cui il segnalante sia venuto a conoscenza nel contesto lavorativo.

La segnalazione può riguardare azioni od omissioni che integrano:

- a) illeciti amministrativi, contabili, civili o penali;
- b) condotte illecite rilevanti ai sensi del D. Lgs. 231/2001 o violazione dei modelli di organizzazione e gestione ivi previsti
- c) illeciti nei seguenti settori di rilevanza nazionale ed eurounitaria:
- d) appalti pubblici
- e) servizi, prodotti e mercati finanziari
- f) prevenzione del riciclaggio e finanziamento del terrorismo
- g) sicurezza e conformità dei prodotti
- h) sicurezza dei trasporti
- i) tutela dell'ambiente
- j) radioprotezione e sicurezza nucleare
- k) sicurezza degli alimenti e mangimi e salute e benessere degli animali
- l) salute pubblica
- m) protezione dei consumatori
- n) tutela della vita privata e protezione dei dati personali, sicurezza delle reti e dei sistemi informativi
- o) concorrenza ed aiuti di stato
- p) fiscale e tributario

Sono invece escluse:

- le contestazioni, rivendicazioni o richieste legate ad un interesse di carattere personale che attengono ai propri rapporti individuali di lavoro o ai propri rapporti con le figure gerarchicamente sovraordinate;
- alle segnalazioni di violazioni laddove già disciplinate in via obbligatoria dagli atti dell'Unione Europea o nazionali
- 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.

## 6 CONTENUTO DELLA SEGNALAZIONE

Il segnalante è tenuto a fornire tutti gli elementi utili a consentire agli incaricati di procedere alle dovute verifiche a riscontro della fondatezza dei fatti oggetto di segnalazione. A tal fine, la segnalazione deve preferibilmente contenere i seguenti elementi:

- 1) Le generalità del segnalante
- 2) Chiara e completa descrizione dei fatti oggetto di segnalazione;
- 3) Se conosciute, le circostanze di tempo e di luogo in cui i fatti sono stati commessi;
- 4) Se conosciute, le generalità o altri elementi che consentano di identificare il soggetto che ha posto in essere i fatti oggetto della segnalazione;
- 5) L'indicazione di eventuali altri soggetti che possano riferire sui fatti oggetto della segnalazione;
- 6) L'indicazione di eventuali documenti che possano confermare la fondatezza di tali fatti;
- 7) ogni altra informazione che possa fornire un utile riscontro circa la sussistenza dei fatti segnalati.

Come meglio evidenziato nel prosieguo, la procedura in oggetto tutela la riservatezza del segnalante.



## 7 PROCEDURA

La segnalazione interna può essere indirizzata:

- a) Al Local Compliance Officer
  - i. via mail all'indirizzo [roberto.ratti@zeiss.com](mailto:roberto.ratti@zeiss.com)
  - ii. oralmente, previo appuntamento
  - iii. via posta ordinaria, indirizzando il plico in busta chiusa al seguente indirizzo  
"All'attenzione del Local Compliance Officer  
c/o  
Carl Zeiss Vision Italia spa Via S.e P. Mazzucchelli, 17, 21043 Castiglione Olona (VA)"
- b) Al Team Corporate Compliance tramite l'Integrity Line, consultabile al sito <https://carl-zeiss.integrityline.org/>. Sebbene il sistema di Corporate lo preveda, le segnalazioni anonime non potranno essere prese in considerazione, per quanto previsto e richiesto dal D.lgs. 24/23.
- c) All'Organismo di Vigilanza tramite la casella di posta dedicata [odv231vis@zeiss.com](mailto:odv231vis@zeiss.com)

### **Flusso 1: segnalazione al Local Compliance Officer / Team Corporate Compliance**

#### FASE 1 (Invio Segnalazione):

La segnalazione può essere indirizzata al Local Compliance Officer attraverso i canali individuati nel paragrafo che precede (posta elettronica, posta ordinaria, oralmente) ovvero al Team Corporate Compliance tramite l'Integrity Line;

#### FASE 2 (Comunicazione tra Local Compliance Officer e Team Corporate Compliance):

Se la segnalazione viene ricevuta dal Local Compliance Officer, questo deve informare il Team Corporate Compliance, e viceversa

#### FASE 3 (Svolgimento delle indagini):

il Local Compliance Officer invierà al segnalante ricevuta dell'avvenuto recepimento della segnalazione entro 7 giorni, a condizione che il segnalante abbia fornito i dati di contatto.

In ogni caso e contestualmente, il Local Compliance Officer darà notizia della segnalazione anche all'Organismo di Vigilanza.

Le indagini interne necessarie per la verifica della fondatezza delle circostanze rappresentate nella segnalazione sono affidate al Local Compliance Officer. Egli provvede nel rispetto dei principi di imparzialità e riservatezza, effettuando ogni attività opportuna. A tal fine, il Local Compliance Officer potrà avvalersi del supporto e della collaborazione del Responsabile Affari Legali, degli organi di controllo esterni (Organismo di Vigilanza, Collegio Sindacale, Società di Revisione) nonché di consulenti esterni appositamente incaricati.

#### FASE 4 (Chiusura delle indagini):

Entro tre mesi dall'invio della ricevuta di cui alla fase 3), il Local Compliance Officer informerà il segnalante, il Team Corporate Compliance e l'Organismo di Vigilanza sullo stato delle indagini.

Al termine delle indagini, qualora la segnalazione si fosse rivelata fondata, il Local Compliance Officer invierà report all'Amministratore Delegato / Consiglio di Amministrazione, al Team Corporate Compliance ed all'Organismo di Vigilanza.

Per assicurare la gestione e la tracciabilità delle segnalazioni e delle attività conseguenti, il Local Compliance Officer conserverà la documentazione per un periodo di 5 anni dalla ricezione della segnalazione.

### **Flusso 2: segnalazione riguardante il Local Compliance Officer**

#### FASE 1 (Invio Segnalazione):

La segnalazione può essere indirizzata al Team Corporate Compliance tramite l'Integrity Line;

#### FASE 2 (Svolgimento delle indagini):



Il Team Corporate Compliance invierà al segnalante ricevuta dell'avvenuto recepimento della segnalazione entro 7 giorni, a condizione che il segnalante abbia fornito i dati di contatto.  
In ogni caso e contestualmente, il Team Corporate Compliance darà notizia della segnalazione anche all'Organismo di Vigilanza.

Le indagini interne necessarie per la verifica della fondatezza delle circostanze rappresentate nella segnalazione sono affidate al Team Corporate Compliance, che provvederà nel rispetto dei principi di imparzialità e riservatezza, effettuando ogni attività opportuna.

**FASE 3 (Chiusura delle indagini):**

Entro tre mesi dall'invio della ricevuta di cui alla fase 3), il Team Corporate Compliance informerà il segnalante, e l'Organismo di Vigilanza sullo stato delle indagini.

Al termine delle indagini, il Team Corporate Compliance invierà report all'Amministratore Delegato / Consiglio di Amministrazione ed all'Organismo di Vigilanza.

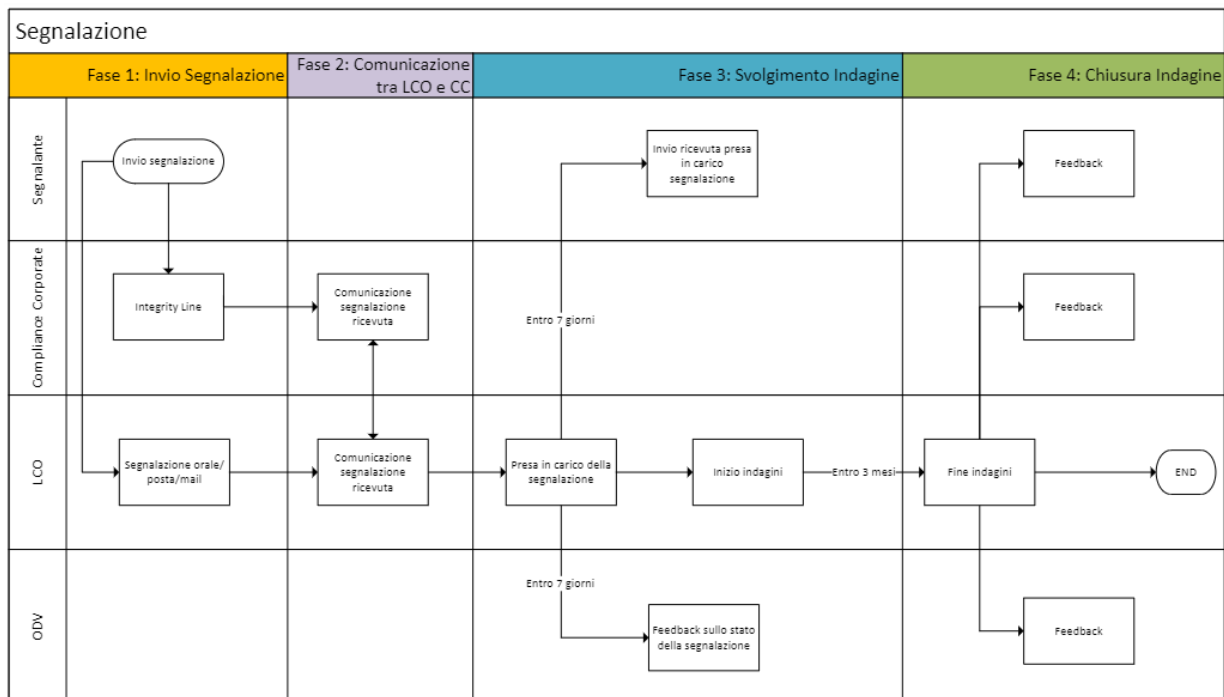
Per assicurare la gestione e la tracciabilità delle segnalazioni e delle attività conseguenti, la Società conserverà la documentazione per un periodo di 5 anni dalla ricezione della segnalazione.

Qualora la segnalazione, presentata attraverso i canali interni:

- non abbia avuto seguito
- oppure il segnalante ha fondato motivo di ritenere che se effettuasse una segnalazione interna non sarebbe dato efficace seguito
- ovvero che la stessa segnalazione possa determinare il rischio di ritorsione
  - a. il segnalante può effettuare una segnalazione esterna all'Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC) tramite procedura (che sarà resa) disponibile sul sito istituzionale <https://www.anticorruzione.it/>

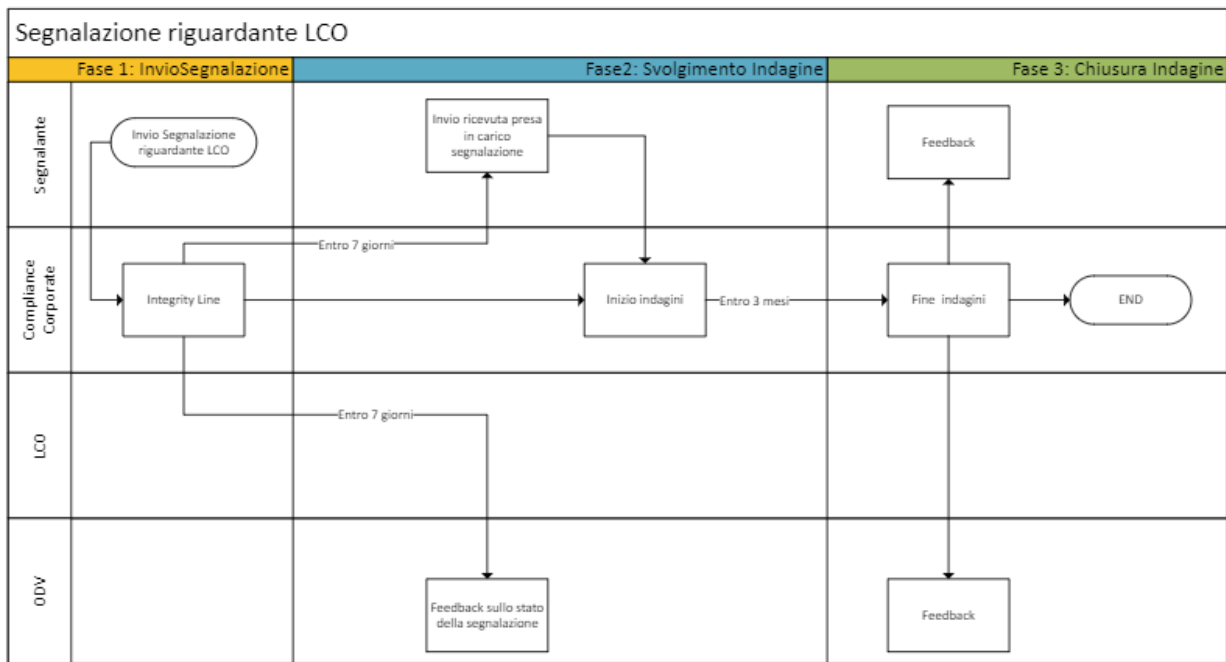
**Diagramma di flusso di processo**

**Flusso 1: segnalazione**





**Flusso 2: Segnalazione sul Local Compliance Officer**



**8 TUTELA DEL WHISTLEBLOWER**

Le misure di protezione descritte nei successivi paragrafi si applicano a condizione che:

- La segnalazione avvenga nei modi e nelle forme specificate dalla presente procedura
- Al momento della segnalazione il segnalante abbia fondato motivo di ritenere che le informazioni comunicate siano vere.

**A) Obblighi di riservatezza sull'identità del whistleblower**

Ad eccezione dei casi in cui sia configurabile una responsabilità a titolo di calunnia e di diffamazione ai sensi delle disposizioni del codice penale o dell'art. 2043 del codice civile e delle ipotesi in cui l'anonimato non è opponibile per legge (ad es. indagini penali, tributarie o amministrative, ispezioni di organi di controllo) l'identità del whistleblower viene protetta in ogni contesto successivo alla segnalazione. Pertanto, l'identità del segnalante non può essere rivelata senza il suo espresso consenso e tutti coloro che ricevono o sono coinvolti nella gestione della segnalazione sono tenuti a tutelare la riservatezza di tale informazione.

La violazione dell'obbligo di riservatezza è fonte di responsabilità disciplinare, fatte salve ulteriori forme di responsabilità previste dall'ordinamento.

Per quanto concerne il procedimento disciplinare, l'identità del segnalante può essere rivelata solo nei casi in cui:

1. vi sia il consenso espresso del segnalante;
2. la contestazione dell'addebito disciplinare risulti fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione e la conoscenza dell'identità del segnalante risulti assolutamente indispensabile alla difesa dell'incolpato, sempre che tale circostanza venga da quest'ultimo dedotta e comprovata in sede di audizione o mediante la presentazione di memorie difensive.

**B) Protezione e tutela del whistleblower**

Nei confronti del dipendente che effettua una segnalazione ai sensi della presente procedura non è consentita, né tollerata alcuna forma di ritorsione o misura discriminatoria, diretta o indiretta, avente effetti sulle con-





dizioni di lavoro per motivi collegati direttamente o indirettamente alla denuncia. Eventuali atti ritorsivi o misure discriminatorie sono nulli ai sensi dell'art. 19 comma 3 del D. Lgs 24/2023. Inoltre, l'Autorità giudiziaria può adottare tutti gli atti necessari ad assicurare la tutela della situazione giuridica azionata, ivi compresi il risarcimento del danno, la reintegrazione nel posto di lavoro e l'ordine di cessare la condotta discriminatoria e ritorsiva.

Il D. Lgs. 24/2023 ha adottato un'accezione particolarmente ampia di "misura discriminatoria", per tali intendendo tutte le azioni disciplinari ingiustificate, le molestie sul luogo di lavoro e ogni altra forma di ritorsione che determini condizioni di lavoro intollerabili.

In aggiunta, il segnalante può denunciare ad ANAC eventuali ritorsioni che ritenga di aver subito a causa della segnalazione. ANAC informa l'Ispettorato Nazionale del Lavoro per gli opportuni provvedimenti.

È istituito presso ANAC l'elenco degli Enti del Terzo Settore che forniscono misure di sostegno ai segnalanti.

## 9 RIFERIMENTI NORMATIVI

In Italia la prima disciplina sul whistleblowing è stata introdotta con la **legge 190/2012** (c.d. legge "Severino"), che ha inserito l'art. 54-bis nel corpo del Testo unico del pubblico impiego (d.lgs. 165/2001), prevedendo un regime di speciale tutela del dipendente pubblico che segnala all'Autorità giudiziaria o alla Corte dei Conti o ancora all'Autorità nazionale anticorruzione (ANAC) ovvero riferisce al proprio superiore gerarchico condotte illecite di cui è venuto a conoscenza in ragione del rapporto di lavoro.

Il 30 novembre 2017 è stata approvata la **legge 179/2017** recante "*Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui sono venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato*". La legge introduce quindi un sistema binario, prevedendo una tutela sia per i lavoratori del settore pubblico sia per i lavoratori del settore privato. Il provvedimento mira a incentivare la collaborazione dei lavoratori per favorire l'emersione di pratiche illegali realizzate all'interno di enti pubblici e privati.

la **legge 179/2017** introduce alcune modifiche al **d.lgs. 231/2001**, con riguardo alla tutela del dipendente o collaboratore che segnali illeciti nel settore privato o che riconosca violazioni relative al Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo (MOG) dell'ente.

Con la **Direttiva (Ue) 2019/1937** del Parlamento Europeo e del Consiglio Del 23 ottobre 2019 sono state stabilite norme e procedure atte a garantire una protezione efficace dei soggetti che segnalano informazioni acquisite in ambito professionale sulle violazioni del diritto dell'unione Europea.

La Direttiva, entrata in vigore il 16 dicembre 2019, ha l'obiettivo di assicurare e fornire ai *whistleblowers* pari tutele in tutti gli Stati membri, armonizzate tra i vari settori, introducendo regole comuni che impongano l'adozione di canali di segnalazione certi, riservati e sicuri e che, al tempo stesso, garantiscano una protezione efficace e misure di tutela in presenza di possibili ritorsioni.

Il **D.Lgs. 10 marzo 2023 n. 24**, di attuazione della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2019, È stato pubblicato, sulla Gazzetta Ufficiale n. 63 del 15 marzo 2023, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e delle disposizioni normative nazionali.