



## **Policy Whistleblowing**

## Sommario

1. Introduzione.....	3
2. Premessa e scopo .....	3
3. Ambito di applicazione .....	3
4. Definizioni .....	3
5. Responsabilità.....	4
6. Destinatari o soggetti segnalanti .....	4
7. Segnalazioni .....	5
7.1 Cosa può essere segnalato.....	5
7.2 Prerogative della segnalazione .....	5
7.2.1 Segnalazioni escluse dall'ambito di applicazione della procedura .....	6
7.2.2 Segnalazioni non ammesse .....	6
7.3 Canali di segnalazione.....	6
7.3.1 Canali di segnalazione interna .....	6
7.3.2 Canali di segnalazione esterna.....	6
8. Iter di gestione delle segnalazioni.....	7
8.1 Ricezione .....	7
8.2 Valutazione preliminare.....	7
8.3 Investigazione .....	8
8.4 Chiusura .....	8
8.5 Riscontro .....	8
8.6 Reporting sulle segnalazioni .....	9
9. Conservazione / cancellazione delle segnalazioni .....	9
9. Gestione del conflitto di interessi .....	9
10. Garanzia di riservatezza .....	10
11. Tutele nei confronti del segnalante .....	10
12. Tutela del segnalato.....	10
11. Sanzioni ed altri provvedimenti .....	10

Versione v.1.0 del 26/07/2024

## 1. Introduzione

L'Unione Europea, con la Direttiva 2019/1937, ha rinnovato la normativa riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione, al fine di creare uno standard minimo per la protezione dei diritti dei whistleblower in tutti gli Stati Membri. L'Italia ha attuato la Direttiva Europea con il D.lgs. 10 marzo 2023 n. 24 (di seguito il "Decreto whistleblowing").

Con l'adozione della presente Policy, Venice International University (di seguito, "Ente" o semplicemente "VIU") ha inteso conformarsi alle suddette prescrizioni normative, nonché agli indirizzi forniti al riguardo da ANAC.

## 2. Premessa e scopo

La presente procedura ha lo scopo di disciplinare il processo di trasmissione, ricezione, trattamento delle Segnalazioni (come definite al paragrafo 4) e della modalità di relativa istruttoria nonché l'archiviazione e la successiva cancellazione, nel rispetto ed in ottemperanza alla normativa vigente (c.d. "Whistleblowing")<sup>1</sup>.

Attraverso l'istituzione e l'invito all'utilizzo consapevole dei propri canali di segnalazione interna, VIU si propone di prevenire e contrastare comportamenti illeciti o contrari a principi e regole prescritte nel proprio Codice Etico e Modello organizzativo adottato ai sensi della responsabilità amministrativa degli enti (cd Mod. 231), nonché nelle politiche e procedure ivi richiamate, tutelando la riservatezza dei segnalanti e degli altri soggetti protetti, salvaguardandoli dai rischi di eventuali ritorsioni, nel pieno rispetto di ogni disposizione di legge applicabile.

I principi della presente procedura non pregiudicano né limitano in alcuna maniera gli obblighi di denuncia alle Autorità Giudiziarie, di Vigilanza o regolamentari.

L'obiettivo perseguito è quello di fornire al whistleblower, ovvero a chi segnala le violazioni, chiare indicazioni operative in merito all'oggetto, ai contenuti, ai destinatari e alle modalità di trasmissione delle segnalazioni.

Il procedimento di gestione delle segnalazioni garantisce la riservatezza dell'identità del segnalante sin dalla ricezione e in ogni contatto successivo alla stessa. Ai sensi dell'art. 5, co. 1, lett. e) del Decreto, la presente policy fornisce quindi informazioni sui canali, sulle procedure e sui presupposti per effettuare le segnalazioni interne ed esterne.

I Segnalanti, che riferiscono in buona fede, così come i Facilitatori e gli altri soggetti tutelati, saranno protetti da ritorsioni sotto forma di conseguenze negative o azioni sul posto di lavoro e chiunque assuma un comportamento ritorsivo nei confronti di un Segnalante reale o presunto sarà soggetto ad azione disciplinare.

## 3. Ambito di applicazione

La presente procedura si applica a Venice International University

## 4. Definizioni

### **Buona Fede**

*Segnalare in buona fede significa avere un ragionevole dubbio che una violazione sia stata effettuata, e che l'informazione riportata fosse vera al momento della segnalazione.*

---

<sup>1</sup> Direttiva (UE) 2019/1937; D.Lgs. 10 marzo 2023, n. 24 riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione europea e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali (rilevante per le entità operanti in Italia); D.Lgs. 8 giugno 2001 n. 231, recante la disciplina della responsabilità amministrativa degli enti, così come modificato ai sensi del menzionato D.Lgs. 24/2023.

<b>Comitato Gestione Whistleblowing (CGW)</b>	<i>Organismo collegiale, composto da 2 membri (due professionisti esterni che ricoprono anche il ruolo di componenti dell'Organismo di Vigilanza del Modello 231) responsabile della gestione del canale di segnalazione interno di VIU.</i>
<b>Facilitatore</b>	<i>Una persona fisica che assiste un Segnalante nel processo di segnalazione, operante all'interno del medesimo contesto lavorativo e la cui assistenza deve essere mantenuta riservata.</i>
<b>Modello 231</b>	<i>Il modello di organizzazione, gestione e controllo adottato da VIU ai sensi del d.lgs. n. 231/2001;</i>
<b>Organismo di vigilanza</b>	<i>È l'organismo previsto dal D.lgs. 231/2001 e nominato dal Consiglio di Amministrazione di VIU quale organo indipendente e autonomo il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del modello e di curare il suo aggiornamento.</i>
<b>Organo di Controllo</b>	<i>Organo deputato alla funzione di controllo di VIU (i.e. Revisore dei conti).</i>
<b>Riservatezza</b>	<i>Le informazioni relative alla segnalazione presentata o all'identità del Segnalante non sono divulgate a persone non autorizzate.</i>
<b>Ritorsione</b>	<i>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.</i>
<b>Segnalante</b>	<i>Qualsiasi soggetto, persona fisica, che presenti una Segnalazione.</i>
<b>Segnalazione</b>	<i>Qualsiasi comunicazione riportata dal Segnalante concernente situazioni che costituiscono, o possono costituire, una violazione o un'induzione alla violazione di leggi e/o regolamenti interni, valori e/o principi aziendali, come specificato al Paragrafo. 7.</i>
<b>Segnalazione anonima</b>	<i>Segnalazione in cui le generalità del Segnalante non sono esplicitate né risultano identificabili in maniera univoca;</i>
<b>Terza Parte (o Terzi)</b>	<i>Qualsiasi persona o organizzazione che svolga servizi per o per conto dell'Ente.</i>
<b>Violazione</b>	<i>La Violazione consiste in comportamenti, atti od omissioni, che ledono l'integrità dell'Ente, di cui il Segnalante sia venuto a conoscenza nell'ambito del proprio contesto lavorativo e riconducibili a quanto specificato al Paragrafo 7.</i>

## 5. Responsabilità

Il Comitato Gestione Whistleblowing sovrintende al corretto funzionamento del processo di gestione delle Segnalazioni (whistleblowing) e valuta l'adeguatezza del relativo processo, proponendo al Consiglio di Amministrazione di VIU eventuali miglioramenti, riesaminando anche la presente procedura. Inoltre, promuove le necessarie azioni di informazione rivolte al personale aziendale.

Sempre il Comitato Gestione Whistleblowing riferisce, almeno annualmente, in merito alle proprie attività al Consiglio di Amministrazione di VIU, affinché quest'ultimo garantisca la continua idoneità, adeguatezza ed efficacia del processo.

## 6. Destinatari o soggetti segnalanti

I Soggetti segnalanti (di seguito definiti "Destinatari") della presente Procedura sono soggetti interni o esterni all'organizzazione, che operano in Italia e all'estero, quali ad esempio il personale di VIU (dipendenti, collaboratori, lavoratori autonomi, tirocinanti retribuito/a o non retribuito/a), e da tutti coloro che operano in nome e/o per conto e/o nell'interesse di VIU o che abbiano rapporti professionali o d'affari con l'Ente quali ad esempio consulenti, fornitori, Consiglieri di Amministrazione o componenti degli organi di controllo;

nonché ex dipendente; ex collaboratori o persona che non ricopre più una delle posizioni indicate in precedenza.

## 7. Segnalazioni

### 7.1 Cosa può essere segnalato

Possono essere segnalate le seguenti violazioni di cui si è venuti a conoscenza nell'ambito di un contesto lavorativo<sup>2</sup>.

Chiunque può utilizzare questa procedura segnalando in buona fede e sulla base di ragionevoli motivazioni azioni, eventi o circostanze che:

- costituiscano o possano costituire una violazione o un'induzione ad una violazione:
  - di leggi e altre normative applicabili, a tutti i livelli (locale, regionale, nazionale, internazionale)<sup>3</sup>;
  - dei valori e dei principi stabiliti nel Codice Etico;
  - dei modelli organizzativi e gestionali adottati (ivi compreso, a titolo esemplificativo, per la normativa italiana, il Modello 231 e le procedure di legalità ivi richiamate);

e/o

- causino o possano causare qualsiasi tipo di danno (per esempio economico, ambientale, di sicurezza o reputazionale) all'Ente;

e/o

- siano identificate come pertinenti dalle normative applicabili localmente che disciplinano la materia del whistleblowing (Dir. UE 2019/1937).

### 7.2 Prerogative della segnalazione

La Segnalazione, anche anonima, deve essere fatta in buona fede e offrire il maggior numero di elementi per consentire a chi la riceve di effettuare le dovute verifiche. In particolare, 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 responsabile dei fatti segnalati.

È utile anche allegare documenti che possano fornire elementi di fondatezza dei fatti oggetto di Segnalazione, nonché l'indicazione di altri soggetti potenzialmente a conoscenza dei fatti.

Pertanto, la Segnalazione è da considerarsi "circostanziata" qualora sia effettuata con un grado di dettaglio (ad esempio, con riferimento alla tipologia di violazione, periodo temporale, funzioni e persone interessate e/o coinvolte) sufficiente a consentire in concreto, sulla base degli strumenti d'indagine a disposizione, al Comitato Gestione Whistleblowing di verificare la fondatezza o meno dei fatti o circostanze segnalati.

Non è necessario che il Segnalante sia assolutamente certo dell'effettivo avvenimento dei fatti segnalati e del responsabile degli stessi, ma è sufficiente che egli, in base alle proprie conoscenze, ritenga altamente probabile che si sia verificato un fatto illecito o non conforme integrante una violazione sulla base di elementi concreti.

---

<sup>2</sup> L'ambito del contesto lavorativo include anche le informazioni sulle violazioni acquisite durante il processo di selezione, altre fasi precontrattuali, il periodo di prova, e la vigenza del rapporto di lavoro sebbene la segnalazione sia stata trasmessa successivamente al suo scioglimento.

<sup>3</sup> Per una trattazione più specifica delle tipologie di violazioni si rimanda, per l'Italia, all'art.2 comma 1, lett. a del D.Lgs. 24/2023 di attuazione della Direttiva (UE) 2019/1937.

I motivi che hanno indotto la persona a segnalare sono irrilevanti ai fini della trattazione della Segnalazione e del riconoscimento delle misure di protezione.

#### 7.2.1 Segnalazioni escluse dall'ambito di applicazione della procedura

Sono escluse dall'ambito di applicazione della presente procedura le Segnalazioni aventi ad oggetto rimostranze di carattere personale del Segnalante o richieste che attengono alla disciplina del rapporto di lavoro o ai rapporti con superiori gerarchici o colleghi.

Sono altresì escluse le Segnalazioni di violazioni in materia di sicurezza nazionale o relative a fatti, informazioni e documenti la cui rivelazione o divulgazione è vietata dalle disposizioni relative al segreto medico, al segreto delle deliberazioni giudiziarie, alla segretezza delle indagini giudiziarie o al segreto professionale degli avvocati.

#### 7.2.2 Segnalazioni non ammesse

Non sono in alcun modo ammesse le Segnalazioni pretestuose, palesemente prive di fondamento, basate su meri sospetti, indiscrezioni o voci di corridoio scarsamente attendibili; effettuate con dolo (mala fede) o colpa grave; relative a informazioni sulle violazioni già di dominio pubblico.

La dolosa segnalazione di eventi falsi, alterati o calunniosi può comportare l'applicazione di provvedimenti disciplinari verso il Segnalante o, ove ne ricorrano i presupposti, la trasmissione della documentazione all'Autorità Giudiziaria per le azioni di competenza.

### 7.3 Canali di segnalazione

#### 7.3.1 Canali di segnalazione interna

VIU ha istituito i canali di segnalazione interna per consentire ai Destinatari di presentare Segnalazioni in forma scritta o in forma orale, anche tramite la richiesta di incontri diretti.

I soggetti Segnalanti potranno effettuare la segnalazione, in buona fede, attraverso il portale web che garantisce l'anonimato e la riservatezza del Segnalante anche attraverso strumenti di crittografia raggiungibile dal seguente link <https://univiu.integrityline.com/>.

In alternativa, la segnalazione può essere effettuata attraverso uno dei seguenti canali:

- tramite la richiesta di un incontro diretto con il Comitato Gestione Whistleblowing (gestore della segnalazione), che deve fissarlo in un tempo ragionevole
- a mezzo posta ordinaria, indirizzata a Comitato Gestione Whistleblowing – VIU Isola di San Servolo 30133 Venice, Italy inserendo la segnalazione in due buste chiuse, includendo, nella prima, i dati identificativi del segnalante, unitamente a un documento di identità nel caso in cui il segnalante non voglia rimanere anonimo; nella seconda, l'oggetto della segnalazione; entrambe le buste dovranno poi essere inserite in una terza busta riportando, all'esterno, la dicitura "riservata al gestore della segnalazione". In questo caso, VIU emanerà un ordine di servizio per la gestione pratica di tali segnalazioni.

Indipendentemente dal canale scelto, VIU offre a tutti i Segnalanti il diritto di riferire un fatto in forma anonima, o rivelare volontariamente la propria identità quando lo si ritenga necessario, nonché la riservatezza del Segnalante. Tuttavia, i Segnalanti sono incoraggiati a rivelare il proprio nome e/o le informazioni di contatto al fine di agevolare lo svolgimento degli eventuali opportuni approfondimenti.

#### 7.3.2 Canali di segnalazione esterna

Benché il Segnalante sia incoraggiato a effettuare qualsiasi segnalazione internamente è possibile per il Segnalante – oltre alla denuncia all'autorità giudiziaria competente – accedere a eventuali canali di segnalazione esterna e/o a modalità di divulgazione pubblica delle informazioni sulla violazione, in conformità alla normativa vigente. In caso di denuncia all'autorità giudiziaria competente, di segnalazione all'esterno e/o di divulgazione al pubblico nel rispetto della normativa vigente, sono garantite tutte le misure

di tutela previste dalla procedura (ad es. divieto di ritorsione) sia al Segnalante che ai Facilitatori e agli altri soggetti tutelati.

Per l'Italia i Segnalanti possono utilizzare il canale esterno (ANAC) quando sussistono le condizioni stabilite dal d.lgs. 24/2023 e disponibili all'indirizzo "<https://www.anticorruzione.it/-/whistleblowing>".

## 8. Iter di gestione delle segnalazioni

Il processo di gestione delle segnalazioni è suddiviso nelle seguenti fasi:

- Ricezione;
- valutazione preliminare;
- investigazione;
- chiusura;
- riscontro;
- reporting sulle segnalazioni.

### 8.1 Ricezione

A prescindere dal canale di comunicazione scelto, il Comitato Gestione Whistleblowing sarà il destinatario delle segnalazioni nonché responsabile della comunicazione di avvenuto ricevimento della segnalazione, entro sette giorni dalla ricezione, al Segnalante. Qualora la segnalazione fosse ricevuta verbalmente, la stessa sarà trascritta e sottoposta al Segnalante per verifica e conferma.

Chiunque riceva una segnalazione attraverso canali alternativi alla piattaforma web e alla posta ordinaria deve tempestivamente inviarla ad un componente del Comitato Gestione Whistleblowing, preferendo, ove possibile, la piattaforma informatica entro sette giorni dal suo ricevimento, dando contestuale notizia della trasmissione alla persona segnalante.

A tutte le segnalazioni ricevute attraverso uno qualsiasi dei canali di segnalazione interna disponibili, (come indicato al par. 7.3.1) verrà associato un numero di protocollo progressivo associato al caso nella piattaforma e saranno tracciate ed esaminate tramite la piattaforma stessa.

### 8.2 Valutazione preliminare

Il Comitato Gestione Whistleblowing procede a una prima valutazione e classifica la segnalazione ricevuta sulla base della descrizione di fatti, eventi o circostanze e predispone tutti gli elementi informativi necessari (con il supporto delle funzioni competenti ove necessario) per avviare la relativa indagine, oppure archiviare la segnalazione.

In ogni caso, se ritenuto rilevante, in base all'oggetto della questione e alla provenienza geografica del Segnalante, il Comitato Gestione Whistleblowing potrebbe richiedere alla/e funzione/i competente/i (es. Amministrazione) di partecipare alla valutazione preliminare e, se necessario, all'indagine, al fine di assicurare la coerenza con le leggi e i regolamenti applicabili, garantendo anche una maggiore aderenza alla cultura e alla prassi locali e provvedendo ad autorizzare formalmente ai sensi della normativa applicabile, questi soggetti.

Qualora la Segnalazione abbia rilievo ai fini del D.Lgs. n. 231/2001 – integrando la stessa una violazione del Modello 231 o del Codice Etico e/o uno dei fatti di reato previsti nel D.Lgs. n. 231/2001 – il Gestore delle Segnalazioni, qualora sia diverso dall'Organismo di Vigilanza, ne dà immediata comunicazione allo stesso. L'Organismo di Vigilanza, informato della Segnalazione, nel rispetto dei principi di riservatezza e/o anonimato del Segnalante, collaborerà all'accertamento e alla gestione della stessa, secondo le modalità meglio indicate nel Modello 231. In particolare, l'Organismo di Vigilanza dovrà essere coinvolto nella definizione del Programma delle verifiche e indagini interne relative a tale tipologia di Segnalazione e dovrà approvarne i contenuti.

### 8.3 Investigazione

Lo scopo della fase di investigazione è quello di procedere all'esame, alla valutazione e all'analisi delle segnalazioni.

L'indagine è condotta direttamente dal Comitato Gestione Whistleblowing o da uno dei suoi componenti quale responsabile del caso e, se necessario o opportuno, possono essere coinvolte altre funzioni aziendali interne, oppure può essere nominato un consulente esterno, rispettando i necessari requisiti di tutela della riservatezza.

A causa della natura variegata delle segnalazioni, non è possibile stabilire tempi precisi per il completamento della fase di investigazione, sebbene questa debba essere condotta il più rapidamente possibile senza pregiudicarne la qualità e l'approfondimento. Le indagini saranno eque, imparziali, ben pianificate e approfondite.

Al fine di condurre un'indagine efficace e di fornire azioni disciplinari eque, il personale che fa parte della squadra investigativa deve avere accesso libero e illimitato a tutti i documenti e i locali aziendali pertinenti. Chi conduce un'indagine deve essere in grado di mantenere l'indipendenza in ogni momento, avere la libertà necessaria per portare avanti l'indagine e determinare i fatti senza influenze esterne o timori di ritorsioni.

### 8.4 Chiusura

Il Comitato Gestione Whistleblowing esamina i risultati della fase di investigazione e:

- qualora il contenuto della segnalazione dovesse essere confermato, demanda la definizione degli eventuali necessari provvedimenti alle funzioni competenti per tematica e nel rispetto del sistema di procure in vigore;
- qualora nel corso dell'investigazione (a prescindere dall'esito) dovessero emergere aree di debolezza e/o punti di miglioramento del sistema di controllo interno e di gestione dei rischi, potrà richiedere l'attuazione delle necessarie azioni di miglioramento.

Tali decisioni sono formalizzate direttamente all'interno della piattaforma web e/o in un report/verbale dedicato che, a seconda dei casi, nel rispetto dei criteri di riservatezza, potrà essere condiviso con le funzioni competenti.

In ogni caso il Comitato Gestione Whistleblowing archivia la segnalazione in un apposito archivio informatico (piattaforma informatica) al fine di tenere traccia dei seguenti aspetti :

- a) gli elementi descrittivi della violazione (es: luogo e data di svolgimento dei fatti, elementi di prova e documentali);
- b) le motivazioni per cui è stata classificata come "non rilevante", "non trattabile" o "rilevante e trattabile";
- c) le verifiche svolte, l'esito dell'analisi e le conclusioni raggiunte e le eventuali azioni da intraprendere.

### 8.5 Riscontro

Entro tre mesi dalla segnalazione della condotta scorretta, il Segnalante sarà informato sullo stato del processo di verifica e valutazione della segnalazione. Qualora tale feedback non riguardi la chiusura definitiva della segnalazione, il Comitato Gestione Whistleblowing fornirà un nuovo riscontro al Segnalante entro i tre mesi successivi.

In ogni caso, verrà fornito riscontro al Segnalante circa la chiusura definitiva della segnalazione.

Tutte le informazioni condivise in merito all'indagine e alle azioni intraprese in relazione ad essa devono essere trattate in modo confidenziale dal Segnalante.

VIU non può assicurare il risultato atteso o desiderato dal Segnalante; tuttavia, si impegna a trattare in modo equo e appropriato le legittime preoccupazioni del Segnalante.



## 8.6 Reporting sulle segnalazioni

Il Comitato Gestione Whistleblowing riferisce, almeno annualmente, sul numero e sul tipo di segnalazioni ricevute e sull'esito delle attività condotte al Consiglio di Amministrazione di VIU, garantendo l'anonimato di tutti i soggetti coinvolti.

## 9. Conservazione / cancellazione delle segnalazioni

Al fine di garantire la gestione sistematica e la tracciabilità delle Segnalazioni e delle relative attività di accertamento, il Comitato Gestione Whistleblowing archivia e custodisce le Segnalazioni (anche anonime) nonché i documenti, le relazioni, le trascrizioni e i verbali ad esse inerenti in un apposito archivio digitale dedicato ("Archivio" o "Repository").

Nel rispetto di ogni disposizione di legge applicabile, eventuali documenti cartacei saranno adeguatamente distrutti, dopo essere stati scansionati.

L'accesso all'Archivio, nonché la consultazione dei documenti ivi conservati è consentita solo ed esclusivamente ai componenti del Comitato Gestione Whistleblowing, i quali saranno i soli in possesso delle relative chiavi e password.

Le Segnalazioni e la relativa documentazione sono conservate dal Comitato Gestione Whistleblowing: a) per un anno, se archiviate perché ritenute infondate; b) per il tempo necessario al trattamento della Segnalazione e comunque non oltre 5 (cinque) anni a decorrere dalla data di comunicazione dell'esito finale della procedura di segnalazione, nel rispetto degli obblighi di riservatezza sanciti dalla normativa in materia di Whistleblowing, dal Codice Privacy, dal GDPR e/o di altre leggi in materia di protezione dei dati personali che dovessero essere applicabili.

Decorsi i 5 anni, le Segnalazioni e la relativa documentazione saranno cancellate, se non oggetto di procedimento penale. In ogni caso, i dati personali che manifestamente non sono utili al trattamento di una specifica Segnalazione non sono raccolti o, se raccolti accidentalmente, sono cancellati immediatamente.

## 9. Gestione del conflitto di interessi

Nel caso in cui la segnalazione coinvolga uno dei membri del Comitato Gestione Whistleblowing, direttamente o indirettamente, tali membri saranno esclusi dalla gestione della segnalazione. Si evidenzia che la piattaforma web permette di gestire e quindi escludere il componente o i componenti ritenuti dal Segnalante in conflitto di interessi.

Nel caso di ulteriori e diverse situazioni in cui un membro del Comitato Gestione Whistleblowing si trovi in conflitto di interessi, è tenuto a dichiarare il conflitto. I restanti membri valuteranno l'opportunità di confermare o escludere la partecipazione di tale membro alle riunioni per le segnalazioni riguardanti lo specifico conflitto. In caso di esclusione, il componente non avrà accesso alla segnalazione nella piattaforma web e non parteciperà alle riunioni del Comitato Gestione Whistleblowing sul caso.

Nell'ipotesi in cui entrambi i componenti del Comitato Gestione Whistleblowing abbiano un interesse connesso alla Segnalazione tale da comprometterne l'imparzialità e l'indipendenza di giudizio, i componenti del Comitato Gestione Whistleblowing ne danno comunicazione immediata alla Dean al fine di coordinare e definire il successivo processo di indagine.

Invece, qualora i fatti segnalati dovessero riguardare uno o più membri del Consiglio di Amministrazione dell'Ente e/o degli Organi di Controllo e/o di Vigilanza, il Comitato Gestione Whistleblowing fornisce una mera informativa al Consiglio di Amministrazione e/o Revisore Unico e/o l'Organismo di Vigilanza dell'Ente, escludendo l'organo/organismo a cui appartiene il segnalato, per lo svolgimento della necessaria istruttoria finalizzata a valutare la fondatezza della segnalazione, anche con il supporto delle funzioni aziendali competenti e/o di consulenti esterni.

## 10. Garanzia di riservatezza

Tutto il personale, coinvolto a vario titolo nella gestione delle segnalazioni, è tenuto a garantire la riservatezza sull'esistenza e sul contenuto della segnalazione, nonché sulla identità dei soggetti Segnalanti e segnalati. Ogni comunicazione relativa all'esistenza e al contenuto della segnalazione, nonché all'identità dei Segnalanti e segnalati, deve seguire rigorosamente il criterio del "need to know".

A tal fine l'utilizzo della piattaforma web consente la tracciabilità delle persone a cui si è reso necessario fornire comunicazioni in merito a ciascuna segnalazione e le informazioni comunicate, espressamente autorizzate a trattare tali dati ai sensi degli articoli 29 e 32, paragrafo 4, del regolamento (UE) 2016/679 e dell'art. 2-quaterdecies del codice in materia di protezione dei dati personali di cui al d.lgs. n. 196/2003. In tutti i casi in cui siano stati comunicati il nome o altri tipi di dati personali del Segnalante, nella gestione delle segnalazioni da parte del Comitato Gestione Whistleblowing e di altri soggetti, il nome del Segnalante e gli altri tipi di dati personali vengono separati dal contenuto della segnalazione e sostituiti con il numero di pratica assegnato alla stessa in fase di prima annotazione.

VIU garantisce la riservatezza dell'identità del Segnalante e di eventuali Facilitatori a partire dalla fase di ricezione della segnalazione, a prescindere dalla modalità di segnalazione scelta, nel rispetto delle previsioni di legge.

## 11. Tutele nei confronti del segnalante

Nel rispetto della legge e del Codice Etico, si vieta e sanziona ogni forma di ritorsione o di discriminazione nei confronti di chiunque abbia effettuato una segnalazione (come di chiunque abbia collaborato ad accertare i fatti segnalati), dei Facilitatori e degli altri soggetti tutelati, a prescindere che la segnalazione si sia poi rivelata fondata o meno.

Le misure di tutela da ritorsioni e discriminazioni si applicano anche al Segnalante anonimo laddove sia stato successivamente identificato.

## 12. Tutela del segnalato

VIU richiede la collaborazione di tutti per garantire il rispetto reciproco in azienda e vieta atteggiamenti che possano ledere la dignità, l'onore e la reputazione delle persone. Le garanzie di riservatezza stabilite dalla presente procedura tutelano anche il segnalato.

Il segnalato non potrà essere sottoposto a sanzioni disciplinari in assenza di prove oggettive della violazione segnalata, ovvero senza aver indagato sui fatti segnalati e aver contestato i relativi addebiti in conformità alla legge e/o alle procedure contrattuali.

La parte segnalata non può chiedere di conoscere il nome del Segnalante, salvo nei casi espressamente previsti dalla legge.

## 11. Sanzioni ed altri provvedimenti

L'adozione, da parte di dipendenti dell'Ente ovvero da parte di componenti degli organi e degli organismi che ne costituiscono la governance, di condotte illecite ai sensi della normativa vigente, sia di fonte legale (in particolare ai sensi del D.Lgs. 231/2001), sia di fonte regolamentare o pattizia (in particolare del Codice Etico), rappresenta in quanto tale una grave violazione degli artt. 2104 e 2105 cod. civ., e pertanto legittima a ogni effetto l'irrogazione a carico dei responsabili delle conseguenti misure di natura cautelare e di natura disciplinare a tutela degli interessi e delle ragioni aziendali.

Nel caso in cui gli accertamenti effettuati a seguito delle segnalazioni ricevute evidenzino violazioni di legge, del Codice Etico o delle procedure aziendali, su proposta del Comitato Gestione Whistleblowing e iniziativa della Direzione HR, potranno essere applicate sanzioni disciplinari, modulate in relazione alla gravità e nei limiti del quadro normativo in vigore.

In particolare, si prevede e (ricorrendone i presupposti) si adottano sanzioni disciplinari nei confronti:

- di coloro che si rendano responsabili di qualsivoglia atto di ritorsione o discriminatorio o comunque di pregiudizio illegittimo, diretto o indiretto, nei confronti del Segnalante (o di chiunque abbia collaborato all'accertamento dei fatti oggetto di una segnalazione) per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione;
- del segnalato, o altri eventuali soggetti coinvolti nei fatti segnalati, per le responsabilità accertate;
- di chiunque violi gli obblighi di riservatezza richiamati dalla presente procedura;
- dei dipendenti, come previsto dalla legge, che abbiano effettuato una segnalazione infondata con dolo o colpa grave
- dei gestori del canale di segnalazioni interno (componenti del Comitato Gestione Whistleblowing) per non aver effettuato l'attività di verifica e analisi delle segnalazioni ricevute..

Qualora le violazioni accertate siano imputabili a componenti degli Organi Sociali o procuratori dell'Ente, il Comitato Gestione Whistleblowing, all'esito delle verifiche effettuate, ne dà tempestiva informativa all'organo amministrativo dell'Ente coinvolta, affinché siano adottati gli opportuni provvedimenti.

Qualora le violazioni accertate riguardino un componente del Comitato Gestione Whistleblowing, il componente medesimo decadrà dal ruolo ricoperto all'interno del Comitato, ferma restando l'eventuale applicazione di sanzioni disciplinari o contrattuali rispettivamente previste.

Riguardo ai Terzi (es. partner, fornitori, consulenti, agenti) valgono i rimedi e le azioni di legge oltre alle clausole contrattuali di rispetto del Codice Etico e di ogni altra normativa interna applicabile.