

# REGOLAMENTO WHISTLEBLOWING

Regolamento Whistleblowing .....	1
1 Scopo .....	4
2 Leggi .....	4
3 Campo di applicazione .....	4
4 Definizioni .....	4
4.1 Whistleblower o segnalante.....	4
4.2 Violazioni.....	5
4.3 Segnalazione .....	5
4.4 Segnalazione interna .....	5
4.5 Segnalazione esterna .....	5
4.6 Divulgazione pubblica.....	5
4.7 Denuncia dell'autorità giurisdizionale.....	5
4.8 Comitato interno whistleblowing.....	5
4.9 Facilitatore .....	5
5 Responsabilità.....	6
5.1 Comitato interno whistleblowing.....	6
5.2 Segnalante.....	6
6 Modalità esecutive.....	6
6.1 Chi può segnalare: il segnalante o "whistleblower" .....	6
6.1.1 Stakeholder interni.....	6
6.1.2 Stakeholder esterni.....	6
6.1.3 Altri soggetti .....	6
6.1.4 Segnalazioni anonime .....	7
6.2 Oggetto della segnalazione: cosa si può segnalare?.....	7
6.3 Modalità e canali di segnalazione.....	9
6.3.1 Canale interno .....	9
6.3.2 Canale esterno ANAC.....	9
6.3.3 Divulgazione pubblica.....	9
6.3.4 La casella di posta elettronica istituzionale.....	9
6.3.5 Posta.....	9
6.3.6 Brevi mani.....	10
6.3.7 Denuncia.....	10
6.3.8 Il canale interno .....	10

6.4	Modalita' di gestione della segnalazione.....	10
6.4.1	Chi riceve la segnalazione – Comitato interno whistleblowing (CIW).....	10
6.5	Attività del comitato interno whistleblowing.....	11
6.6	Archiviazione e tempi di conservazione .....	11
6.7	Reporting.....	11
6.8	Tutela e responsabilità del segnalante .....	12
6.8.1	Tutela della riservatezza.....	12
6.8.2	Tutela dalle ritorsioni.....	12
6.8.3	Condizioni per godere delle tutele .....	13
6.8.4	Quando viene meno la tutela del segnalante.....	14
6.9	Sanzioni disciplinari .....	14
6.10	Informativa privacy.....	15
7	Formazione e informazione.....	15
8	Tutela della riservatezza e diritto di accesso.....	15

# 1 SCOPO

**V-Advices S.r.l.** (di seguito anche “**V-Advices**”), ha adottato un canale di comunicazione interno per effettuare segnalazioni di violazioni effettive o sospette senza timore di subire ritorsioni e nel massimo rispetto delle tutele fornite al segnalante.

La presente Procedura definisce le modalità operative adottate dalla **V-Advices** con lo scopo di:

- Promuovere una cultura aziendale basata sulla trasparenza, responsabilità e integrità;
- Istituire e far conoscere il canale di segnalazione interno;
- Definire le responsabilità sul processo di gestione delle segnalazioni e il funzionamento del Comitato Interno Whistleblowing (CIW);
- Illustrare le tutele previste nei confronti del segnalante o sistema di protezione in conformità alla normativa;
- Illustrare il sistema sanzionatorio previsto dalla normativa a carico della **V-Advices** e del segnalante.
- Per quanto non espressamente disciplinato dalla presente Procedura si fa rimando al D.lgs. 24/23 e alle Linee Guida ANAC.

Scopo del presente documento è quello di rimuovere i fattori che possono ostacolare o disincentivare il ricorso all'istituto, quali i dubbi e le incertezze circa la procedura da seguire e i timori di ritorsioni o discriminazioni.

In tale prospettiva, l'obiettivo perseguito dalla presente procedura è quello di fornire al *whistleblower* chiare indicazioni operative circa oggetto, contenuti, destinatari e modalità di trasmissione delle segnalazioni, nonché le forme di tutela che gli vengono offerte nel nostro ordinamento.

## 2 LEGGI

Direttiva UE 1937/2019

Regolamento UE 679/2016 o GDPR

Decreto legislativo n. 24/2023: ha attuato in Italia la Direttiva Europea n. 1937/2019 in materia di whistleblowing, abrogando le disposizioni in materia previste dalla legge n. 179/2017 per il settore pubblico e dal d.lgs. n. 231/2001 per quello privato

D.lgs. 231/01 del 2001 recante disciplina sulla responsabilità amministrativa delle persone giuridiche

Schema Linee Guida in materia di protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'unione e protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali procedure per la presentazione e gestione delle segnalazioni esterne – ANAC (Autorità Nazionale Anticorruzione)

## 3 CAMPO DI APPLICAZIONE

La presente procedura definisce le regole per la segnalazione e gestione delle comunicazioni whistleblowing

## 4 DEFINIZIONI

### 4.1 WHISTLEBLOWER O SEGNALANTE

È la persona fisica che effettua una segnalazione sulle violazioni illecite, fraudolente o non etiche all'interno di un'organizzazione, sia essa pubblica o privata. Questa persona può essere un dipendente, un collaboratore, un consulente o un'altra figura interna all'organizzazione

## 4.2 VIOLAZIONI

Identifica i comportamenti, atti od omissioni, che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato

## 4.3 SEGNALAZIONE

Identifica la comunicazione da parte del segnalante avente ad oggetto informazioni su una o più violazioni

## 4.4 SEGNALAZIONE INTERNA

Identifica la comunicazione, scritta od orale, delle informazioni sulle violazioni, presentata tramite il canale di segnalazione interna adottato dalla **V-Advices**

## 4.5 SEGNALAZIONE ESTERNA

È la comunicazione, scritta od orale, delle informazioni sulle violazioni, presentata tramite il canale di segnalazione esterna gestito dall'ANAC

## 4.6 Divulgazione pubblica

Identifica il rendere di pubblico dominio attraverso mezzi di stampa o elettronici le violazioni, al fine di raggiungere un numero elevato di persone (incluso l'uso dei social network)

## 4.7 DENUNCIA DELL'AUTORITÀ GIURISDIZIONALE

Identifica la possibilità di rivolgersi alle Autorità nazionali competenti, giudiziarie e contabili per la denuncia di condotte illecite di cui si è venuto a conoscenza nel contesto lavorativo pubblico o privato

## 4.8 COMITATO INTERNO WHISTLEBLOWING

È l'ufficio interno composto da più figure interne alla **V-Advices**, incaricate di ricevere e gestire la segnalazione ivi comprese le attività istruttorie

## 4.9 FACILITATORE

È la persona fisica che assiste il segnalante nel processo di segnalazione, operante all'interno del medesimo contesto lavorativo e la cui assistenza deve essere mantenuta riservata

# 5 RESPONSABILITÀ

## 5.1 COMITATO INTERNO WHISTLEBLOWING

È responsabile della:

- Ricezione della segnalazione ed invio notifica al segnalante
- Presa in carico, analisi ed investigazione
- Chiusura della segnalazione e riscontro al segnalante
- Reporting al Consiglio di amministrazione

## 5.2 SEGNALANTE

È responsabile in forma anonima o non anonima della segnalazione, comunicando tutti i dati e le evidenze possibili inerenti alla segnalazione.

# 6 MODALITÀ ESECUTIVE

## 6.1 CHI PUÒ SEGNALARE: IL SEGNALANTE O “WHISTLEBLOWER”

### 6.1.1 STAKEHOLDER INTERNI

- Tutti i dipendenti, a prescindere dall'inquadramento contrattuale e dalla funzione ricoperta
- I lavoratori con contratto di somministrazione
- Le persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza, anche di fatto

### 6.1.2 STAKEHOLDER ESTERNI

- I lavoratori autonomi e i collaboratori, che forniscono beni o servizi o che realizzano opere in favore della **V-Advices**
- I volontari e i tirocinanti, retribuiti e non retribuiti, che prestano la propria attività nel contesto lavorativo della **V-Advices**
- I liberi professionisti e i consulenti che prestano la propria attività nei confronti della **V-Advices**
- La segnalazione può essere fatta da un soggetto che si trovi in fase di selezione o precontrattuale, nel periodo di prova e dopo lo scioglimento del rapporto
- La Procedura si riferisce ai casi in cui il segnalante renda nota la propria identità, l'obiettivo è di assicurare a tali soggetti le tutele previste dalla normativa, garantendo la riservatezza dei dati personali conferiti

### 6.1.3 ALTRI SOGGETTI

La norma prevede, altresì, la tutela di altri soggetti diversi dal segnalante, quali:

- Facilitatori
- Persone del medesimo contesto lavorativo con legame di parentela fino a quarto grado e legame affettivo stabile
- Colleghi di lavoro con rapporto abituale e corrente (ad esempio vincolo di amicizia) nel medesimo contesto lavorativo

- Gli enti di proprietà di chi segnala o per i quali lavora il segnalante o che operano nel medesimo contesto lavorativo (la ratio in questo caso è tutelare per esempio tali enti rispetto a ritorsioni di natura commerciale)

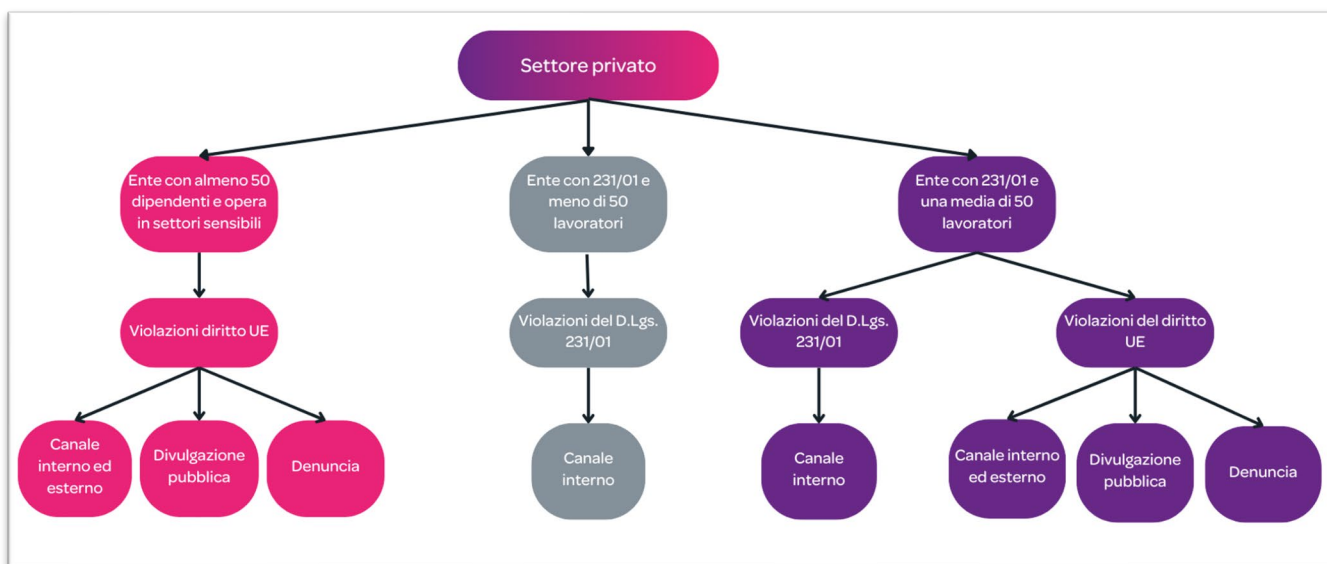
### 6.1.4 SEGNALAZIONI ANONIME

Le segnalazioni anonime sono da considerarsi segnalazioni “ordinarie”, se pur veicolate con il canale interno. Si applicano le tutele nei confronti del segnalante anonimo, successivamente identificato, che abbia denunciato all’ANAC di aver subito delle ritorsioni.

Nel caso della segnalazione anonima il contenuto è determinante ai fini della sua ammissibilità o “presa in carico”; verranno quindi prese in debita considerazione solo le segnalazioni circostanziate e corredate di evidenze.

## 6.2 OGGETTO DELLA SEGNALAZIONE: COSA SI PUÒ SEGNALARE?

Il decreto differenzia l’oggetto della segnalazione in relazione alle caratteristiche dei soggetti giuridici coinvolti, nella tabella che segue è rappresentato sinteticamente cosa può essere segnalato e con quali canali:



**Fonte: Schema Linee guida ANAC**

In linea generale, la segnalazione può avere ad oggetto tutte le condotte rilevanti ai sensi del D.lgs. 231/01 o che implicano violazioni, presunte o accertate, dello **Standard Business Conduct**<sup>1</sup>, a cui si aggiungono gli illeciti di matrice e di rilevanza dell’Unione Europea e che quindi ledono interessi finanziari della stessa.

A titolo esemplificativo e non esaustivo, la segnalazione può riguardare:

- Corruzione attiva e passiva
- Comportamenti volti ad ostacolare le attività di controllo delle Autorità di Vigilanza (ad es. omessa consegna di documentazione, presentazione di informazioni false o fuorvianti)
- Promessa o dazione di denaro, beni o servizi o altro beneficio volti a corrompere fornitori o clienti
- Condotte illecite fiscali, contabili e finanziarie
- Frodi fiscali

<sup>1</sup> SBC001 in accordo al D.lgs. 231/01

- Violazioni dei diritti umani (ad es. disparità di genere, omofobia, ecc.)
- Illeciti ambientali e in materia di salute e sicurezza dei lavoratori
- Uso illecito dei dati personali o palesi violazioni della norma a tutela della privacy
- Violazioni in materia di concorrenza e aiuti di stato
- Violazioni dello **Standard Business Conduct**<sup>2</sup>

È sempre possibile per il segnalante, prima di ricorrere al Comitato, confrontarsi con il proprio superiore diretto che, se ricorrono i presupposti, sarà tenuto ad inviarla al Comitato Interno.

Per quanto concerne le questioni relative alle risorse umane, resta ferma la disponibilità della Direzione Risorse Umane all'ascolto e presa in carico.

Le segnalazioni devono essere adeguatamente circostanziate e fondate su elementi precisi e concordanti.

Le segnalazioni devono prevedere preferibilmente i seguenti elementi:

- una descrizione completa dei fatti oggetto di segnalazione
- se conosciute, le circostanze di tempo e di luogo in cui sono state commesse le violazioni o per le quali si ha presunzione siano state commesse
- le generalità o gli elementi (qualifica, ufficio, attività svolta) del soggetto segnalato al fine di consentirne l'identificazione
- indicazioni di eventuali testimoni o soggetti che possono riferire sui fatti oggetto di segnalazione
- eventuali allegati o documenti che possono confermare la fondatezza dei fatti segnalati
- ogni altra informazione che possa fornire un riscontro utile circa la sussistenza dei fatti

Le presunte ritorsioni, anch'esse potenzialmente oggetto di segnalazione, vanno comunicate esclusivamente ad ANAC.

Sono oggetto di segnalazioni e, quindi, ammissibili le comunicazioni di ritorsioni che il segnalante ritiene di aver subito a seguito di una segnalazione.

Tali violazioni possono consistere in:

- illeciti penali, civili, amministrativi o contabili;
- condotte illecite rilevanti ai sensi del d. lgs. n. 231/2001 o violazioni dei modelli di organizzazione e gestione ivi previsti;
- altri illeciti, atti, omissioni o comportamenti specificamente indicati nell'art. 2, comma 1, lett. a), nn. 3, 4, 5 e 6, del d. lgs. n. 24/2023;
- le irregolarità non sono più incluse tra le violazioni del diritto nazionale ma possono costituire "elementi concreti" (indici sintomatici) di cui all'art. 2, comma 1, lett. b), del d. lgs. 24/2023, tali da far ritenere al segnalante che potrebbe essere commessa una delle violazioni previste dal decreto.

Tra le informazioni sulle violazioni segnalabili o denunciabili non sono comprese le notizie palesemente prive di fondamento, le informazioni che sono già totalmente di dominio pubblico, nonché le informazioni acquisite solo sulla base di indiscrezioni o vociferazioni.

Sono invece escluse e quindi **inammissibili**:

- le segnalazioni legate ad un interesse di carattere personale della persona del segnalante, che riguardano esclusivamente i propri rapporti individuali di lavoro con colleghi o con figure gerarchicamente sovraordinate;
- le segnalazioni fondate su meri sospetti o voci di corridoio;
- le segnalazioni di violazioni in materia di sicurezza nazionale

---

<sup>2</sup> SBC001 in accordo al D.lgs. 231/01



- 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 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 d. lgs. n. 24/2023 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 allo stesso d. lgs. n. 24/2023;
- 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.

## 6.3 MODALITÀ E CANALI DI SEGNALAZIONE

### 6.3.1 CANALE INTERNO

**V-Advices**, ha istituito un proprio canale di segnalazione interna, privilegiato tramite la Piattaforma Teseo Whistleblowing ERM, le cui caratteristiche sono conformi alle prescrizioni di cui al D.Lgs. 24/2023 e il cui portale è liberamente accessibile al seguente link: [V-Advices \(v-apps.cloud\)](https://v-apps.cloud)

### 6.3.2 CANALE ESTERNO ANAC

Il Segnalante può effettuare una Segnalazione Esterna, avvalendosi del canale esterno attivato, a tal fine, presso l'A.N.A.C. ai sensi dell'art. 7 del D.Lgs. 24/2023 e delle Linee Guida A.N.A.C. 2023, se, al momento della sua presentazione, ricorre una delle seguenti condizioni di cui all'art. 6 del D.Lgs. 24/2023:

- non è prevista, nell'ambito del contesto lavorativo, l'attivazione obbligatoria del canale di segnalazione interna ovvero questo, anche se obbligatorio, non è attivo o, anche se attivato, non è conforme a quanto previsto dal Decreto;
  - la persona segnalante ha già effettuato una segnalazione interna ai sensi dell'articolo 4 del Decreto e la stessa non ha avuto seguito;
  - la persona segnalante ha fondati motivi di ritenere che, se effettuasse una segnalazione interna, alla stessa non sarebbe dato efficace seguito ovvero che la stessa segnalazione possa determinare il rischio di ritorsione;
- α) la persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

### 6.3.3 DIVULGAZIONE PUBBLICA

Il segnalante può ricorrere a divulgazione pubblica a mezzo stampa, media o social media quando:

- ha già effettuato una segnalazione interna e/o ad ANAC senza ricevere riscontro;
- teme che la segnalazione possa determinare il rischio di ritorsione;
- ritiene che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

### 6.3.4 LA CASELLA DI POSTA ELETTRONICA ISTITUZIONALE

Il segnalante può inviare una e-mail con il dettaglio all'indirizzo: [whistleblowing@v-advices.com](mailto:whistleblowing@v-advices.com)

### 6.3.5 POSTA

Il segnalante può inviare per posta ordinaria o con raccomandata con ricevuta di ritorno indirizzate al Whistleblowing con la dicitura riservata personale a **V-Advices Srl - Via Alessandro Volta, 7 24027 Nembro Bergamo Italia**

#### 6.3.6 BREVI MANI

Consegna brevi mani in **V-Advices Srl - Via Alessandro Volta, 7 24027 Nembro Bergamo Italia** ovvero in busta chiusa indirizzata al Whistleblowing con la dicitura riservata personale.

#### 6.3.7 DENUNCIA

Il decreto, in ultimo, riconosce anche la facoltà al segnalante di denuncia delle condotte illecite configurabili come reati direttamente alle Autorità Nazionali.

#### 6.3.8 IL CANALE INTERNO

**V-Advices** ha istituito un apposito canale di segnalazione interna al quale il segnalante può ricorrere. La piattaforma utilizza la soluzione Cloud [V-Advices \(v-apps.cloud\)](https://v-apps.cloud), che offre un portale personalizzato, garantendo il rispetto di tutti i requisiti legali necessari, inclusi quelli previsti per l'organizzazione e gestione dei trattamenti di dati personali e degli adempimenti previsti dalla normativa sulla privacy (D.Lgs. n. 196/2003 – Codice sulla protezione dei dati personali; Regolamento U.E. 2016/679 in materia di protezione dei dati personali).

La piattaforma permette a tutti gli stakeholder interni ed esterni di inviare segnalazioni a predeterminati soggetti interni, autorizzati a gestire la segnalazione, al fine di garantire una comunicazione efficace e riservata.

L'accesso alla piattaforma avviene dalla sezione presente sul sito web istituzionale della **V-Advices** o al seguente link: [V-Advices \(v-apps.cloud\)](https://v-apps.cloud)

Prima di effettuare la segnalazione, al segnalante è chiesto di prendere visione di una informativa privacy relativa al trattamento dei propri dati personali.

Il segnalante ha la possibilità di scegliere se effettuare una segnalazione fornendo le proprie generalità oppure in forma totalmente anonima, inserendosolamente l'oggetto della segnalazione e l'argomento di riferimento.

Al termine dell'inserimento della segnalazione, la piattaforma attribuisce un codice identificativo univoco che il segnalante deve conservare e trascrivere in quanto gli permetterà di verificare lo stato di avanzamento della propria segnalazione.

All'atto della segnalazione, il segnalante riceve una notifica di avvenuto ricevimento o notifica visibile direttamente in piattaforma.

Per ulteriori dettagli operativi relativi all'utilizzo della piattaforma, si rinvia al documento "Istruzioni operative per l'utilizzo della piattaforma Web Whistleblowing", disponibile sia presso il portale dipendenti che sul sito web istituzionale e le bacheche aziendali.

È sempre possibile per il segnalante richiedere di essere ascoltato di persona, il suggerimento in questo caso è quello di accedere comunque alla piattaforma e inviare tale richiesta nei campi descrittivi, al fine di tracciare la richiesta e mantenerne la riservatezza.

## 6.4 MODALITA' DI GESTIONE DELLA SEGNALAZIONE

### 6.4.1 CHI RICEVE LA SEGNALAZIONE – COMITATO INTERNO WHISTLEBLOWING (CIW)

**V-Advices** ha istituito un Comitato Interno Whistleblowing (diseguito il Comitato) preposto alla ricezione e alla gestione delle segnalazioni.

Il Comitato è stato formalmente istituito con delibera del Consiglio di amministrazione ed ha il compito di analizzare tutte le segnalazioni ricevute.

Il Comitato così come le funzioni eventualmente delegate è nominato “persone autorizzate al trattamento” ai sensi della vigente normativa sulla protezione dei dati personali.

È sempre facoltà del segnalante, in fase di trasmissione della segnalazione, di selezionare o escludere una o più funzioni quale destinataria della segnalazione tra quelle autorizzate.

## 6.5 ATTIVITÀ DEL COMITATO INTERNO WHISTLEBLING

Il Comitato, in via preliminare, effettua una valutazione circa la sussistenza dei requisiti essenziali della segnalazione al fine di valutarne la sua ammissibilità (istruttoria preliminare). In particolare modo, il Comitato verifica:

- se rientra o meno nel perimetro soggettivo e oggettivo della norma (chi ha segnalato e cosa ha segnalato);
- la presenza di elementi di fatto idonei a giustificare eventuali accertamenti o indagini ulteriori;
- che la segnalazione sia precisa e circostanziata e, quindi, non generica e non diffamatoria;
- che la documentazione eventualmente allegata alla segnalazione sia appropriata e coerente.

Dopo aver valutato la segnalazione come ammissibile, il Comitato svolge l'attività di indagine (investigazione) necessaria a dare seguito alla stessa, anche mediante audizioni e acquisizione di documenti, sempre nel rispetto dei principi di imparzialità e riservatezza.

Nel caso di violazioni dello **Standard Business Conduct**<sup>3</sup> viene sempre interessato anche tutto l'Organismo di Vigilanza, vincolato alla riservatezza. Eventuali ulteriori soggetti potranno essere coinvolti previa informativa e sottoscrizione del vincolo di riservatezza. All'esito dell'istruttoria e, comunque, entro 3 mesi dalla data dell'avviso di ricevimento (notifica), il Comitato si impegna a fornire riscontro al segnalante, salvo estensione dei termini a 6 mesi se adeguatamente motivato.

## 6.6 ARCHIVIAZIONE E TEMPI DI CONSERVAZIONE

Tutta la documentazione inerente alle segnalazioni ricevute è archiviata all'interno della piattaforma (archiviazione informatica) e conservata nel rispetto delle normative vigenti in materia di protezione dei dati personali.

La documentazione relativa alla segnalazione verrà conservata per massimo 5 anni. I dati personali manifestamente inutili al trattamento di una specifica segnalazione non sono raccolti o, se raccolti accidentalmente, saranno immediatamente cancellati.

## 6.7 REPORTING

Il Comitato predispose con cadenza annuale il Report contenente l'indicazione delle Segnalazioni pervenute nel periodo di riferimento.

Nel Report è riportato lo “stato” di ciascuna Segnalazione (es. ricevuta, aperta, in lavorazione/chiusa, ecc.) e delle eventuali azioni intraprese (azioni correttive e provvedimenti disciplinari) nel rispetto delle norme sulla riservatezza del segnalante.

---

<sup>3</sup> SBC001 in accordo al D.lgs. 231/01

Il rendiconto delle segnalazioni è inviato al Consiglio di amministrazione, al Collegio Sindacale e all'Organismo di Vigilanza.

## 6.8 TUTELA E RESPONSABILITÀ DEL SEGNALANTE

### 6.8.1 TUTELA DELLA RISERVATEZZA

L'identità del segnalante e del segnalato e degli altri soggetti coinvolti (ad esempio il facilitatore) sono protette in ogni contesto successivo alla segnalazione.

Nell'ambito del procedimento disciplinare, l'identità del Segnalante non può essere rivelata, anche ove la contestazione dell'addebito disciplinare sia fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla Segnalazione, anche se conseguenti alla stessa. Qualora la contestazione sia fondata, in tutto o in parte, sulla Segnalazione e la conoscenza dell'identità del Segnalante sia indispensabile per la difesa dell'incolpato, la Segnalazione sarà utilizzabile ai fini del procedimento disciplinare solo in presenza del consenso espresso del Segnalante alla rivelazione della propria identità.

La violazione dell'obbligo di riservatezza è fonte di responsabilità disciplinare, fatta salva ogni ulteriore forma di responsabilità prevista dalla legge.

Nel procedimento disciplinare attivato contro il presunto autore della condotta segnalata l'identità del segnalante può essere rilevata al segnalato per consentirne la difesa solo previo consenso espresso del segnalante.

**V-Advices** tutela l'identità delle persone coinvolte e delle persone menzionate nella Segnalazione fino alla conclusione dei procedimenti avviati in ragione della stessa nel rispetto delle medesime garanzie previste in favore del Segnalante.

Fermo quanto sopra descritto nelle procedure di Segnalazione Interna ed Esterna, la persona coinvolta può essere sentita, ovvero, su sua richiesta, è sentita, anche mediante procedimento cartolare attraverso l'acquisizione di osservazioni scritte e documenti.

La violazione degli obblighi di riservatezza del Segnalante comporta la violazione dei doveri di ufficio con la conseguente responsabilità disciplinare.

### 6.8.2 TUTELA DALLE RITORSIONI

**V-Advices**, in ottemperanza agli obblighi di legge, ha adottato una rigorosa politica anti-ritorsione. Non saranno tollerate ritorsioni, inclusi, a titolo esemplificativo ma non esaustivo, i seguenti scenari (art.17 comma 4 D.lgs. 24/2023):

- a) licenziamento, sospensione o misure equivalenti;
- b) retrocessione di grado o mancata promozione;
- c) mutamento di funzioni, cambiamento del luogo di lavoro, riduzione dello stipendio, modifica dell'orario di lavoro;
- d) sospensione della formazione o qualsiasi restrizione dell'accesso alla stessa;
- e) note di demerito o referenze negative;
- f) adozione di misure disciplinari o di altra sanzione, anche pecuniaria;
- g) coercizione, intimidazione, molestie o ostracismo;
- h) discriminazione o comunque trattamento sfavorevole;
- i) mancata conversione di un contratto di lavoro a termine in un contratto di lavoro a tempo indeterminato, laddove il lavoratore avesse una legittima aspettativa a detta conversione;
- j) mancato rinnovo o risoluzione anticipata di un contratto di lavoro a termine;
- k) danni, anche alla reputazione della persona, in particolare sui social media, o pregiudizi economici o finanziari, comprese la perdita di opportunità economiche e la perdita di redditi;
- l) inserimento in elenchi impropri sulla base di un accordo settoriale o industriale formale o informale, che può comportare l'impossibilità per la persona di trovare un'occupazione nel settore o nell'industria in futuro;

- m) conclusione anticipata o annullamento del contratto di fornitura di beni o servizi;
- n) annullamento di una licenza o di un permesso;
- o) richiesta di sottoposizione ad accertamenti psichiatrici o medici.

**V-Advices** ritiene fondamentale il benessere psico-fisico dei suoi dipendenti e collaboratori, e si impegna a tutelare qualunque soggetto che effettui una segnalazione in buona fede.

È garantita la tutela della **riservatezza** del segnalante, la cui identità non può essere rivelata, senza il suo consenso espresso, a persone diverse da quelle competenti a ricevere o a dare seguito alla segnalazione.

La segnalazione **anonima**, ai sensi dell'art. 16 comma 4, del d.lgs. 24/2023, è trattata come segnalazione ordinaria.

Il segnalante deve specificare infatti che si tratta di una segnalazione per la quale intende mantenere riservata la propria identità e che intende beneficiare delle tutele di cui sopra, altrimenti la stessa potrebbe essere trattata come segnalazione ordinaria.

La segnalazione è **sottratta all'accesso** previsto dagli articoli 22 e seguenti della legge 7 agosto 1990, n. 241 nonché dagli articoli 5 e seguenti del decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33.

La riservatezza è tutelata anche ove la segnalazione sia fondata e la conoscenza dell'identità della persona segnalante sia indispensabile per la difesa dell'incolpato, in quanto la segnalazione sarà utilizzabile solo in caso del consenso espresso della persona segnalante alla rivelazione della propria identità.

Il d.lgs. n. 24 del 10 marzo 2023, all'art. 17, prevede inoltre il divieto di ritorsione nei confronti del segnalante e disciplina forme e strumenti di contrasto ad eventuali comportamenti ritorsivi posti in essere nei confronti del segnalante.

La ritorsione si configura come qualsiasi comportamento, atto od omissione, anche solo tentato o minacciato, posto in essere in ragione della segnalazione che provoca o può provocare alla persona segnalante in via diretto o indiretta, un danno ingiusto.

A titolo esplicativo, possono configurare ipotesi di comportamento ritorsivo la sanzione, il demansionamento, il licenziamento o il trasferimento.

In caso di ritorsione, il segnalante può attivare gli strumenti di tutela previsti dal d.lgs. n. 24/2023. In particolare, può rivolgersi agli enti del Terzo settore, il cui elenco è tenuto da ANAC, che forniscono alle persone segnalanti misure di sostegno, informazioni, assistenza e consulenze a titolo gratuito sulle modalità di segnalazione e sulla protezione dalle ritorsioni.

Inoltre, qualora il segnalante ritenga di aver subito una ritorsione, può, non solo adire in via ordinaria l'autorità giudiziaria ove ne ricorrano i presupposti, ma anche rivolgersi ad ANAC e gli atti assunti in violazione del divieto di ritorsione sono nulli.

Il regime di protezione è applicabile quando il soggetto ha segnalato, in base ad una convinzione ragionevole, che le informazioni sulle violazioni denunciate siano veritiere e quando non siano meri sospetti o "voci di corridoio" e sia riscontrabile una consequenzialità tra la segnalazione e le misure ritorsive subite.

La tutela accordata al *whistleblower* dalla legge è estesa anche ai facilitatori, alle persone del medesimo contesto lavorativo della persona segnalante e che sono legate ad essi da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado, ai colleghi di lavoro della persona segnalante che lavorano nel medesimo contesto lavorativo della stessa e che hanno con detta persona un rapporto abituale e corrente, agli enti di proprietà della persona nonché agli enti che operano nel medesimo contesto lavorativo delle predette persone.

### 6.8.3 CONDIZIONI PER GODERE DELLE TUTELE

Le misure previste si applicano ai segnalanti quando ricorrono le seguenti condizioni:

- i segnalanti devono ragionevolmente credere che le informazioni sulle violazioni segnalate siano veritiere (non supposizioni, voci di corridoio o notizie di pubblico dominio);
- viene tutelata la buona fede del segnalante anche in caso di segnalazione inesatte per via di errori genuini (scarsa conoscenza delle norme giuridiche);
- il segnalante deve indicare chiaramente nell'oggetto della segnalazione che si tratta di una segnalazione whistleblowing;
- deve esserci uno stretto collegamento o consequenzialità tra la segnalazione e l'atto sfavorevole, direttamente o indirettamente subito dal segnalante, per configurare la ritorsione
- la segnalazione deve essere fatta secondo quanto previsto nel Capo II del D.lgs. 24 del 2023.

#### 6.8.4 QUANDO VIENE MENO LA TUTELA DEL SEGNALANTE

Fatte salve le specifiche limitazioni previste dal legislatore, non è garantita la tutela del segnalante nel caso in cui sia accertata con sentenza di primo grado nei confronti del segnalante la responsabilità penale del segnalante per i reati di calunnia e diffamazione, ovvero la sua responsabilità civile per la stessa denuncia nei casi di dolo o colpa grave.

In caso di accertamento delle responsabilità, alla persona segnalante o denunciante è anche irrogata una sanzione disciplinare.

### 6.9 SANZIONI DISCIPLINARI

Lo **Standard Business Conduct**<sup>4</sup> adottato dalla **V-Advices**, prevede un sistema disciplinare che sanziona coloro che attuano le condotte oggetto della segnalazione altresì nei confronti di coloro che violano le misure di tutela del segnalante.

Qualora dalle attività di indagine, condotte secondo la presente Procedura, dovessero emergere, a carico del personale della **V-Advices** o di Terzi (consulenti, collaboratori, partner commerciali etc.), violazioni o illeciti, la **V-Advices** agirà tempestivamente per l'applicazione del Sistema Disciplinare.

Queste sanzioni mirano inoltre a garantire il rispetto delle misure di tutela del whistleblower e a promuovere un ambiente sicuro per coloro che decidono di segnalare violazioni o comportamenti illeciti.

Sanzioni per il segnalante sono previste in caso sia accertata la responsabilità in sede penale e civile per i reati di diffamazione e calunnia.

Nel caso di comportamenti penalmente rilevanti per i quali la **V-Advices** sia obbligata a presentare denuncia o rispetto ai quali potrebbero proporre querela, nel rispetto di quanto previsto dalle leggi di riferimento, il Consiglio di amministrazione, il Collegio Sindacale e l'Organismo di Vigilanza verranno immediatamente informati per l'adozione delle opportune azioni, in base ad applicabilità.

Il Comitato, nel rispetto della normativa in materia, segnala per il tramite Ufficio Amministrazione, inoltre, la necessità di provvedimenti disciplinari:

- al Consiglio di amministrazione, nel caso di sanzioni da applicare nei confronti dei lavoratori dipendenti e dei dirigenti;
- al Consiglio di amministrazione e al Collegio Sindacale, nel caso di sanzioni da applicare nei confronti di membri del Consiglio di amministrazione o del Collegio Sindacale;

---

<sup>4</sup> SBC001 in accordo al D.lgs. 231/01

- al Responsabile dell'unità organizzativa che gestisce il rapporto contrattuale e, per conoscenza, al Consiglio di amministrazione, nel caso di sanzioni da applicare a terzi (es. recesso dei contratti, ecc.).

Nei casi di fatti rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/01, il Comitato effettua una proposta di provvedimento in accordo con l'Organismo di Vigilanza e nel rispetto dello **Standard Business Conduct**<sup>5</sup>, fermo restando le competenze e responsabilità dell'Organismo di Vigilanza in tale ambito.

Il Comitato assicura la registrazione, all'interno della piattaforma web dedicata alle Segnalazioni, delle proposte e dell'applicazione dei provvedimenti disciplinari.

Ai fini della individuazione della sanzione da applicare e, in generale, delle modalità di applicazione del sistema disciplinare, si fa riferimento alla normativa vigente ed ai documenti aziendali.

## 6.10 INFORMATIVA PRIVACY

Nella gestione della segnalazione, i dati personali del segnalante e di altri soggetti eventualmente coinvolti, saranno trattati in piena conformità a quanto stabilito dalla normativa vigente in materia di protezione dei dati personali, incluso il Reg. UE 679/2016 ("GDPR") e il D. Lgs. 196/2003. A tal fine la **V-Advices** adotta una valutazione di impatto sulla protezione dei dati (DPIA).

# 7 FORMAZIONE E INFORMAZIONE

**V-Advices** si impegna a diffondere i contenuti della presente Procedura a tutti i soggetti interessati, interni ed esterni alla **V-Advices**, attraverso apposite attività di informazione e formazione periodica.

Le istruzioni allegate alla presente Procedura sono pubblicate su:

- sito internet aziendale
- archivi aziendali
- l'ufficio Amministrazione assicura, per quanto di competenza, la divulgazione dei contenuti della Procedura a tutti i dipendenti, organizzando apposita formazione

# 8 TUTELA DELLA RISERVATEZZA E DIRITTO DI ACCESSO

Tutta la procedura mira ad assicurare la separazione tra i contenuti della segnalazione e gli elementi che consentono di risalire all'identità del whistleblower.

Al fine di garantire la massima tutela della riservatezza, l'accesso alla documentazione è consentito al solo **comitato whistleblowing**. L'utilizzo della piattaforma informatica, inoltre, agevola l'espletamento degli accertamenti da parte degli istruttori, consentendo loro l'interlocuzione diretta con il segnalante senza la necessità che sia acquisito il suo nominativo.

---

<sup>5</sup> SBC001 in accordo al D.lgs. 231/01

Laddove, invece, la segnalazione sia stata trasmessa con un canale diverso dal sistema informatico a ciò deputato, il **comitato whistleblowing** avrà cura di assegnare la pratica ad un funzionario del suo Ufficio oscurando gli elementi informativi che consentano l'identificazione del segnalante e provvedendo direttamente alle interlocuzioni, ove necessarie.

Nell'ipotesi in cui non risulti materialmente possibile assicurare tale livello di riservatezza, la segnalazione sarà trattata direttamente dal **comitato whistleblowing**.

Quest'ultimo, inoltre, è l'unico soggetto che possiede tutte le informazioni necessarie e utili per apprezzare correttamente se effettivamente sussistono i presupposti normativamente previsti per svelare l'identità del segnalante. In particolare, qualora la richiesta di conoscere l'identità del segnalante pervenga dall'Autorità giudiziaria o contabile il RPCT controllerà la ricorrenza, o meno, degli elementi minimi previsti dalla legge (ovvero l'instaurazione di un procedimento penale o contabile).

Diversamente, nel caso in cui il **comitato whistleblowing** trasmetta gli atti all'Organo per i procedimenti disciplinari, la discovery è subordinata ad una specifica richiesta del secondo il quale rappresenti che la conoscenza dell'identità del segnalante è indispensabile per la difesa dell'incolpato. In tal caso il **comitato whistleblowing**, dopo aver verificato che la contestazione risulta fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione, provvederà ad acquisire, attraverso la piattaforma informatica o altro canale con il quale è stata inviata la comunicazione, il consenso del segnalante a rivelare l'identità mediante una dichiarazione sottoscritta da quest'ultimo (a cui dovrà essere allegato idoneo documento attestante l'identità del dichiarante).

La discovery attraverso l'accesso agli atti, invece, è regolata dal combinato disposto del comma 4 dell'art. 54 bis del d.lgs. n. 165/2001 e dell'art. 22, comma 3, del Regolamento del 24 ottobre 2018 disciplinante i procedimenti relativi all'accesso civico, all'accesso civico generalizzato ai dati e ai documenti detenuti dall'A.N.AC. e all'accesso ai documenti amministrativi ai sensi della legge 241/1990, in base al quale le segnalazioni in esame sono sottratte all'accesso atteso che l'identità del dipendente è protetta in ogni contesto successivo alla comunicazione, fatte salve la non opponibilità dell'anonimato nei casi previsti dalla legge e la configurabilità della responsabilità per calunnia o diffamazione ai sensi delle disposizioni del Codice penale e della responsabilità civile, nei casi di dolo o colpa grave.

Il divieto di rilevare l'identità del segnalante è da riferirsi non solo al nominativo del segnalante, ma anche a tutti gli elementi della segnalazione, inclusa la documentazione ad essa allegata, nella misura in cui il loro disvelamento, anche indirettamente, possa consentire l'identificazione del segnalante. Il trattamento di tali elementi va, quindi, improntato alla massima cautela, a cominciare dall'oscuramento dei dati qualora per ragioni istruttorie altri soggetti ne debbano essere messi a conoscenza