

# PROCEDURA WHISTLEBLOWING NICO SRL

## Sommario

PROCEDURA WHISTLEBLOWING NICO SRL .....	1
1. Riferimenti normativi.....	2
2. Introduzione al Whistleblowing.....	2
3. Soggetti che possono effettuare la segnalazione.....	2
4. Oggetto della segnalazione .....	3
5. Obiettivi .....	5
6. Aree aziendali e soggetti coinvolti.....	5
7. Procedure e altri documenti correlati .....	6
8. Il Comitato di Gestione Whistleblowing .....	6
9. Descrizione della procedura.....	6
11. Gestione delle segnalazioni.....	8
12. La tutela del segnalante .....	9
13. Sanzioni.....	10
14. Infrazione della procedura .....	11
15. Revisioni della procedura.....	11
16. Allegato - Istruzioni sul canale telematico.....	12

## 1. Riferimenti normativi

La Legge 30 novembre 2017, n. 179, recante «Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato» (c.d. “**Legge sul Whistleblowing**”), è stata **recentemente aggiornata grazie all’adozione del D. Lgs n. 24 del 2023**.

Il predetto provvedimento definisce:

- gli aspetti di tutela del dipendente che effettua una segnalazione;
- gli obblighi degli Enti e delle Società in termini di non discriminazione dei segnalanti e tutela della riservatezza degli stessi;
- la necessità della presenza di uno o più canali (con modalità informatiche) che consentano ai soggetti segnalanti di presentare le segnalazioni garantendo la riservatezza dell’identità del segnalante;
- il divieto di atti di ritorsione o discriminatori nei confronti del segnalante per motivi collegati alla segnalazione;
- la necessità di prevedere nel sistema disciplinare sanzioni nei confronti di chi viola le misure di tutela del segnalante, nonché di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate.

La Legge individua:

- i soggetti che possono attivare una segnalazione;
- gli atti o i fatti che possono essere oggetto di segnalazione, nonché i requisiti che le segnalazioni devono prevedere per poter essere prese in considerazione;
- le modalità attraverso cui segnalare le presunte violazioni e i soggetti preposti alla ricezione delle segnalazioni;
- il processo di istruttoria ed eventualmente di investigazione nel momento in cui viene effettuata una segnalazione;
- la garanzia della riservatezza e della protezione dei dati personali del soggetto che effettua la segnalazione e del soggetto eventualmente segnalato;
- il divieto di ritorsioni ed il divieto di discriminazione nei confronti del soggetto segnalante.

## 2. Introduzione al Whistleblowing

Il "whistleblowing" è la segnalazione compiuta da un soggetto che, nello svolgimento delle proprie mansioni, si accorge di un illecito, un rischio o una situazione di pericolo che possa arrecare danno all'azienda/ente per cui lavora, nonché a clienti, colleghi, cittadini, e qualunque altra categoria di soggetti.

La Società, poiché è sensibile alle tematiche etiche e di corretta condotta del proprio business, ha implementato dei sistemi interni di segnalazione delle violazioni per consentire al proprio personale, nonché ai soggetti terzi con i quali interloquisce, es. consulenti, collaboratori, liberi professionisti ecc., di segnalare gli atti o fatti che possano costituire condotte illecite rientranti nella tipologia stabilita dalla norma (vedi paragrafo “**Oggetto della segnalazione**”)

## 3. Soggetti che possono effettuare la segnalazione

I soggetti segnalanti previsti dal D. Lgs n. 24 del 2023 o decreto Whistleblowing sono:

- Dipendenti.

La Società NICO S.r.l. estende la presente procedura anche a soggetti terzi che operano per conto della società che non siano dipendenti della stessa e più specificatamente ai:

- Lavoratori autonomi;

- Liberi professionisti, consulenti, collaboratori
- Tirocinanti e Volontari, retribuiti e non retribuiti,
- Azionisti (persone fisiche) e persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza, anche qualora tali funzioni siano esercitate in via di mero fatto.

Le misure di protezione previste dal D.Lgs.n.24/2023 si applicano anche:

- Ai facilitatori;
- Alle persone del medesimo contesto lavorativo della persona segnalante, di colui che ha sporto una denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o di colui che ha effettuato una divulgazione pubblica 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 o della persona che ha sporto una denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o effettuato una divulgazione pubblica, 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 segnalante o della persona che ha sporto una denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o che ha effettuato una divulgazione pubblica o per i quali le stesse persone lavorano, nonché agli enti che operano nel medesimo contesto lavorativo delle predette persone;
- Nei confronti di coloro che si trovano in un periodo di prova e anteriormente o successivamente alla costituzione del rapporto di lavoro o altro rapporto giuridico;

#### **4. Oggetto della segnalazione**

Scopo del presente documento è rappresentare le modalità operative per la gestione delle segnalazioni, delle eventuali conseguenti investigazioni, a fronte di condotte illecite, fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, che integrano violazione di disposizioni normative nazionali o dell'Unione europea e che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato, di cui i segnalanti siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte in un contesto lavorativo pubblico o privato.

Le condotte illecite che possono essere oggetto di segnalazione sono:

- illeciti commessi in violazione della normativa dell'UE indicata nell'Allegato 1 al Decreto Whistleblowing e di tutte le disposizioni nazionali che ne danno attuazione (anche se queste ultime non sono espressamente elencate nel citato allegato). Le disposizioni normative contenute nell'Allegato 1 al D. Lvo 24/23 sono da intendersi come un riferimento dinamico in quanto vanno naturalmente adeguate al variare della normativa stessa. Con riferimento agli illeciti si riportano quelli relativi ai seguenti settori: contratti pubblici; servizi, prodotti e mercati finanziari e prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo; sicurezza e conformità dei prodotti; sicurezza dei trasporti; tutela dell'ambiente; radioprotezione e sicurezza nucleare; sicurezza degli alimenti e dei mangimi e salute e benessere degli animali; salute pubblica; protezione dei consumatori; tutela della vita privata e protezione dei dati personali e sicurezza delle reti e dei sistemi informativi.
- Atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione Europea (Art.325 del TFUE lotta contro la frode e le attività illegali che ledono gli interessi finanziari dell'UE) come individuati nei regolamenti, direttive, decisioni, raccomandazioni e pareri dell'UE. Si pensi, ad esempio, alle frodi, alla corruzione e a qualsiasi altra attività illegale connessa alle spese dell'Unione.
- Atti od omissioni riguardanti il mercato interno, che compromettono la libera circolazione

delle merci, delle persone, dei servizi e dei capitali (art. 26, paragrafo 2, del TFUE). Sono ricomprese le violazioni delle norme dell'UE in materia di concorrenza e di aiuti di Stato, di imposta sulle società e i meccanismi il cui fine è ottenere un vantaggio fiscale che vanifica l'oggetto o la finalità della normativa applicabile in materia di imposta sulle società.

- Atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o le finalità delle disposizioni dell'Unione Europea nei settori indicati nei punti precedenti. In tale ambito vanno ricondotte, ad esempio, le pratiche abusive quali definite dalla giurisprudenza della Corte di Giustizia dell'Unione Europea.
- Atti, elementi o comportamenti che riguardano condotte volte ad occultare le violazioni. Le informazioni oggetto di segnalazione possono riguardare sia le violazioni commesse sia quelle non ancora commesse che il Segnalante, ragionevolmente, ritiene potrebbero esserlo sulla base di elementi concreti, nonché tutti quegli elementi che riguardano condotte volte ad occultare le violazioni.
- illeciti amministrativi, contabili, civili e penali che non rientrano nei punti precedenti;
- nei casi in cui l'Ente o la Società si sia dotato di Modello Organizzativo ai sensi del D.Lvo 231/01 le condotte illecite rilevanti ai sensi della citata disposizione di legge o la violazione dei modelli di organizzazione e gestione di tale modello organizzativo, che non rientrano nei punti precedenti.

Nel campo di applicazione della procedura **non sono invece ricomprese:**

- segnalazioni su situazioni di carattere personale aventi ad oggetto rivendicazioni o rimostranze relative ai rapporti con i superiori gerarchici o con i colleghi, nonché relative all'esecuzione della propria prestazione lavorativa;
- segnalazioni fondate su meri sospetti o voci inerenti fatti personali non costituenti illecito: ciò in quanto è necessario tenere conto sia dell'interesse dei terzi oggetto delle informazioni riportate nella segnalazione, sia evitare che la Società svolga attività ispettive interne che rischiano di essere poco utili e comunque dispendiose;
- Le informazioni che sono già totalmente di dominio pubblico.
- Le segnalazioni di violazione laddove già disciplinate in via obbligatoria dagli atti dell'Unione europea o nazionali indicati nella parte II dell'allegato al Decreto Whistleblowing ovvero da quelli nazionali che costituiscono attuazione degli atti dell'Unione europea indicati nella parte II dell'allegato alla direttiva (UE) 2019/1937, seppur non indicati nella parte II dell'allegato al Decreto Whistleblowing. Tale circostanza attiene al settore dei servizi finanziari in cui da tempo l'Unione Europea ha esteso il valore della protezione delle persone segnalanti con l'obbligo di attivare canali di segnalazione interna ed esterna ponendo altresì il divieto esplicito di ritorsioni;
- Le 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 privato pertinente dell'unione europea. Sono escluse quindi le Segnalazioni che attengono agli appalti previsti agli artt. 15 e 24 delle direttive 2435 e 2536 del 2014 nonché all'art. 13 della direttiva del 2009/8137 e che sono esclusi anche dall'ambito di applicazione del Codice Appalti.

Inoltre, si intende specificare, che non è pregiudicata l'applicazione di alcune disposizioni nazionali o dell'Unione Europea in materia di:

- Informazioni classificate, le classifiche di segretezza, disciplinate nel nostro ordinamento dall'art. 42 della legge n. 124/2007, sono apposte dalle singole amministrazioni per circoscrivere la conoscenza delle informazioni per i soggetti che abbiano necessità di accedervi o a ciò abilitati, in ragione delle loro funzioni istituzionali;

- Segreto professionale forense, con riferimento alla riservatezza delle comunicazioni tra gli avvocati e i loro clienti («segreto professionale forense») prevista dal diritto dell'Unione e dal diritto nazionale;
- Segreto professionale medico con riferimento all'obbligo di mantenere la natura riservata delle comunicazioni tra prestatori di assistenza sanitaria e i loro pazienti, nonché la riservatezza delle cartelle cliniche («riservatezza medica»);
- Segretezza delle deliberazioni degli organi giurisdizionali;
- Norme di procedura penale: con riferimento all'obbligo della segretezza delle indagini ex art. 329 c.p.p.;
- Disposizioni sull'autonomia e indipendenza della magistratura, sulle funzioni e attribuzioni del Consiglio superiore della magistratura, comprese le relative procedure, per tutto quanto attiene alla posizione giuridica degli appartenenti all'ordine giudiziario;
- Disposizioni in materia di difesa nazione e di ordine e sicurezza pubblica di cui al Regio decreto, 18 giugno 1931, n.773, recante il testo unico delle leggi di pubblica sicurezza;
- Disposizioni in materia di esercizio del diritto dei lavoratori di consultare i propri rappresentanti o i sindacati, di protezione contro le condotte o gli atti illeciti posti in essere in ragione di tali consultazioni, di autonomia delle parti sociali e del loro diritto di stipulare accordi collettivi, nonché di repressione delle condotte antisindacali di cui all'articolo 28 della legge 20 maggio 1970, n.300

Nei confronti del segnalante la legge prevede dei meccanismi di tutela per evitare azioni di natura ritorsiva da parte dell'azienda. Sul punto si rinvia a quanto previsto dal **paragrafo “La tutela del segnalante”** della presente procedura.

Viceversa, qualora oggetto della denuncia siano fatti non rispondenti al vero, il denunciante potrebbe rispondere dei reati di diffamazione e calunnia, oltre che di azioni risarcitorie in sede civile. In tali casi verranno meno le tutele in favore della persona segnalante o denunciante nei cui confronti verrà applicata una sanzione disciplinare (vedi **paragrafo “Infrazione della procedura”**).

## 5. Obiettivi

Scopo del presente documento, è quello di far emergere episodi di illiceità o irregolarità all'interno della società, chiarendo e rendendo agevole il ricorso alla segnalazione da parte del segnalante e rimuovendo eventuali fattori che possano ostacolare o disincentivare il ricorso all'istituto.

L'obiettivo della procedura è dunque, da una parte, quello di fornire al segnalante chiare indicazioni operative circa oggetto, contenuti, destinatari e modalità di trasmissione delle segnalazioni e, dall'altra, quello di informarlo circa le forme di tutela e riservatezza che gli vengono riconosciute e garantite.

Garantire la condivisione, il rispetto e la declinazione, nella vita lavorativa dei propri interlocutori, dei valori della Società.

## 6. Aree aziendali e soggetti coinvolti

Gli uffici e le funzioni coinvolti nelle attività previste dalla presente procedura sono:

- Amministrazione;
- Acquisti;
- Risorse Umane;
- Sicurezza sul lavoro
- Operativa
- Comitato Whistleblowing,

## 7. Procedure e altri documenti correlati

- Procedure e Regolamenti Aziendali;
- Sicurezza sul Lavoro – D. Lgs 81/2008;
- Protezione dei dati personali – Regolamento UE 2016/679 o GDPR;

## 8. Il Comitato di Gestione Whistleblowing

Il Comitato di gestione Whistleblowing è l'organismo incaricato di gestire le segnalazioni. Esso è costituito da soggetti interni all'azienda e da consulenti esterni:

- Consulente esterno o Organo Ricevente – DPPRO S.r.l.s.;
- Soggetto Interno – Responsabile Amministrativa

## 9. Descrizione della procedura

**Il Comitato di Gestione Whistleblowing** che funge da “organo collettore” di tutte le denunce pervenute.

Sarà quindi questo Comitato, secondo le modalità descritte all'art. 11, che provvederà:

- ✓ a comunicare, entro un termine di 7 giorni, al soggetto segnalante la presa in carico della sua denuncia;
- ✓ mantenere le interlocuzioni con la persona segnalante e a richiedere a quest'ultima, se necessario, integrazioni;
- ✓ a comunicare al soggetto interessato, entro il termine massimo di 3 mesi della denuncia l'esito della segnalazione.

Al fine di facilitare le segnalazioni sono stati definiti i seguenti canali:

- telematico, mediante piattaforma software, quale canale di segnalazione idoneo a garantire, con modalità informatiche, la riservatezza dell'identità del segnalante, in ossequio alla normativa vigente. Per la sua attivazione e funzionamento si fa rinvio alle istruzioni operative allegata alla presente procedura;

L'azienda prende in considerazione anche segnalazioni anonime, ove queste si presentino adeguatamente circostanziate<sup>1</sup>, e rese con dovizia di particolari, siano cioè tali da far emergere fatti e situazioni relazionandoli a contesti determinati (es.: prove documentali, indicazione di nominativi o qualifiche particolari, menzione di uffici specifici, procedimenti o eventi particolari, ecc.).

La segnalazione - anche quella non anonima - deve essere circostanziata e avere un grado di completezza ed esaustività più ampia possibile.

Il segnalante è tenuto a fornire tutti gli elementi disponibili e utili a consentire ai soggetti competenti di procedere alle dovute ed appropriate verifiche ed accertamenti a riscontro della fondatezza dei fatti oggetto di segnalazione, quali:

- i. una chiara e completa descrizione dei fatti oggetto della segnalazione;
- ii. le circostanze di tempo e di luogo in cui sono stati commessi i fatti oggetto della segnalazione;

---

<sup>1</sup> Una segnalazione può ritenersi circostanziata se consente di individuare elementi di fatto ragionevolmente sufficienti per avviare un'indagine (ad es.: l'illecito commesso, il periodo di riferimento ed eventualmente il valore, le cause e la finalità dell'illecito, la società/divisione interessata, le persone/unità coinvolte, l'anomalia sul sistema di controllo).

- iii. le generalità o altri elementi che consentano di identificare il/i soggetto/i che ha/hanno posto in essere i fatti segnalati (ad es. qualifica, sede di servizio in cui svolge l'attività);
- iv. gli eventuali documenti a supporto della segnalazione;
- v. l'indicazione di eventuali altri soggetti che possano riferire sui fatti oggetto di segnalazione;
- vi. ogni altra informazione che possa fornire utile riscontro circa la sussistenza dei fatti segnalati.

Affinché una segnalazione sia circostanziata, tali requisiti non devono necessariamente essere rispettati contemporaneamente, in considerazione del fatto che il segnalante può non essere nella piena disponibilità di tutte le informazioni richieste.

Attraverso il canale informatico e quindi tramite il software il segnalante verrà guidato in ogni fase della segnalazione e gli verranno richiesti, al fine di circostanziare al meglio la stessa, una serie di campi da compilare obbligatoriamente rispettando i requisiti richiesti.

È indispensabile che gli elementi indicati siano conosciuti direttamente dal segnalante e non riportati o riferiti da altri soggetti.

## 10. Modalità Di Segnalazione

La società, al fine di agevolare l'invio e la ricezione delle segnalazioni, ha individuato le seguenti modalità e condizioni di accesso:

- Il canale interno prevede l'inserimento della segnalazione sulla piattaforma telematica il cui funzionamento è descritto nell'Allegato 1 alla presente istruzione operativa, raggiungibile dall'apposita pagina whistleblowing attivata sul sito web della Società attraverso il link presente nel footer del sito <https://www.osteriadafortunata.it>. La gestione di tale piattaforma è affidata ad un soggetto esterno (Organo Ricevente). Il Segnalante può richiedere, attraverso l'utilizzo della piattaforma, di effettuare un incontro diretto con l'Organo Ricevente. Tale piattaforma garantisce la riservatezza dell'identità della persona Segnalante, della persona coinvolta e della persona comunque menzionata nella segnalazione, nonché del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione.
- Il canale esterno gestito da ANAC da considerarsi residuale ai canali interni può essere utilizzato, a differenza del canale interno, per le sole segnalazioni attinenti alle violazioni del Diritto dell'UE e al verificarsi delle condizioni previste dal legislatore 2(<https://www.anticorruzione.it/-/whistleblowing>);
- La divulgazione pubblica da considerarsi residuale agli altri due canali, può essere utilizzato, a differenza del canale interno, per le sole segnalazioni attinenti alle violazioni del Diritto dell'UE e al verificarsi delle condizioni previste dal legislatore.<sup>3</sup>

---

<sup>2</sup> Tra questi ritroviamo le seguenti casistiche: i) se, al momento della segnalazione, i canali interni non sono attivi o, anche se attivati, non sono conformi a quanto previsto dal Decreto Whistleblowing; ii) se il segnalante non ha avuto riscontro da parte dell'organo ricevente, dopo aver presentato la segnalazione mediante canali interni (a titolo esemplificativo i canali interni non hanno funzionato correttamente, nel senso che la segnalazione non è stata trattata entro un termine ragionevole, oppure non è stata intrapresa un'azione per affrontare la violazione); iii) se il segnalante ha fondati motivi di ritenere, sulla base di circostanze concrete allegare ed informazioni acquisibili e, quindi, non su semplici illazioni, che: a) se effettuasse una segnalazione mediante i canali interni, alla stessa non sarebbe dato efficace seguito (ciò si verifica quando, ad esempio, il responsabile ultimo nel contesto lavorativo sia coinvolto nella violazione, o se vi sia il rischio che la violazione o le relative prove possano essere occultate o distrutte, ecc.); b) se effettuasse una segnalazione mediante i canali interni potrebbe sorgere il rischio di ritorsione; c) se il Segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse (si pensi, ad esempio, al caso in cui la violazione richieda un intervento urgente, per salvaguardare la salute e la sicurezza delle persone o per proteggere l'ambiente).

<sup>3</sup> Tra questi ritroviamo le seguenti casistiche: i) una segnalazione mediante i canali interni non ha ricevuto riscontro nei termini previsti e ad essa ha fatto seguito una segnalazione esterna ad ANAC la quale, a sua volta, non ha fornito riscontro al segnalante entro termini ragionevoli; ii) il segnalante ha effettuato direttamente una segnalazione esterna all'ANAC la quale, tuttavia, non ha dato riscontro in merito alle misure previste o adottate per dare seguito alla segnalazione entro termini ragionevoli; iii) il segnalante sulla base di motivazioni ragionevoli e fondate alla luce delle circostanze del caso

Inoltre, come previsto dal Decreto Whistleblowing, è riconosciuto ai segnalanti la possibilità di valutare di rivolgersi alle Autorità Nazionali competenti, giudiziarie e contabili, per inoltrare una denuncia di condotte illecite, aventi ad oggetto violazioni del Diritto dell'UE, di cui questi siano venuti a conoscenza in un contesto lavorativo, quali ad esempio, l'Autorità Giudiziaria, la Polizia di Stato, l'Arma dei Carabinieri, la Guardia di Finanza, altri corpi facenti parte delle Forze Armate.

## 11. Gestione delle segnalazioni

Una volta ricevuta la segnalazione secondo i canali previsti nella presente procedura la gestione della stessa è articolata in quattro fasi:

- a. *protocollazione e custodia;*
- b. *istruttoria preliminare;*
- c. *investigazione e comunicazione dell'esito;*
- d. *archiviazione.*

### a. **Protocollazione e custodia**

Nel caso la segnalazione avvenga tramite il canale telematico, sarà il software a prevedere una protocollazione completa e riservata in conformità con la normativa di riferimento.

### b. **Istruttoria preliminare**

L'istruttoria preliminare o pre-istruttoria ha lo scopo di verificare la fondatezza della segnalazione ricevuta.

A tal fine l'Organo Ricevente si riunisce per valutare i contenuti effettuando un primo *screening* e:

- laddove rilevi da subito che la stessa sia palesemente infondata ne informa il Soggetto Interno del Comitato di Gestione Whistleblowing e, all'esito della decisione adottata dallo stesso, procede alla comunicazione del provvedimento di archiviazione al segnalante;
- laddove la segnalazione non sia ben circostanziata richiede, laddove possibile, ulteriori informazioni al segnalante. Nel caso in cui non sia possibile raccogliere informazioni sufficienti a circostanziare la segnalazione e avviare l'indagine, ne informa Soggetto Interno del Comitato di Gestione Whistleblowing e, all'esito della decisione adottata dallo stesso, procede alla comunicazione del provvedimento al segnalante;
- nel caso in cui la segnalazione appaia circostanziata, con elementi di fatto precisi e concordanti, attiva il Soggetto Interno del Comitato di Gestione Whistleblowing per procedere con le fasi dell'istruttoria.

### c. **Investigazione e comunicazione dell'esito**

L'istruttoria è svolta dal Soggetto Interno del Comitato di Gestione Whistleblowing ed è l'insieme delle attività finalizzate a verificare il contenuto delle segnalazioni pervenute e ad acquisire elementi

---

concreto, ritiene che la violazione possa rappresentare un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse (ad esempio una situazione di emergenza o al rischio di danno irreversibile, anche all'incolumità fisica di una o più persone, che richiedono che la violazione sia svelata prontamente e abbia un'ampia risonanza per impedirne gli effetti); iv) il Segnalante sulla base di motivazioni ragionevoli e fondate alla luce delle circostanze del caso concreto ritiene che la segnalazione mediante canale esterno possa comportare il rischio di ritorsioni oppure possa non avere efficace seguito perché, ad esempio, teme che possano essere occultate o distrutte prove oppure che chi ha ricevuto la Segnalazione possa essere colluso con l'autore della violazione o coinvolto nella violazione stessa (si consideri, a titolo esemplificativo, il caso in cui chi riceve la segnalazione di una violazione, accordandosi con la persona coinvolta nella violazione stessa, proceda ad archiviare detta segnalazione in assenza dei presupposti)



utili alla successiva fase di valutazione, garantendo la massima riservatezza sull'identità del segnalante e sull'oggetto della segnalazione.

L'istruttoria ha lo scopo principale di verificare la veridicità delle informazioni sottoposte ad indagine, fornendo una descrizione puntuale dei fatti accertati, attraverso procedure di audit e tecniche investigative obiettive.

Di ogni investigazione, il Soggetto Interno del Comitato di Gestione Whistleblowing prepara un report finale contenente almeno:

- i fatti accertati;
- le evidenze raccolte;
- le cause e le carenze che hanno permesso il verificarsi della situazione segnalata.

All'esito delle investigazioni, qualora riscontri l'infondatezza della segnalazione ricevuta, il Soggetto Interno del Comitato di Gestione Whistleblowing comunica all'Organo ricevente la decisione adottata, affinché questi provveda alla comunicazione al segnalante.

Nel caso in cui la segnalazione risulti fondata si intraprenderanno le dovute e più opportune azioni mitigative e/o correttive e saranno avviati eventuali procedimenti disciplinari volti a comminare, se del caso, sanzioni disciplinari in linea con quanto previsto dalla normativa applicabile e dai contratti collettivi di lavoro di riferimento.

#### **d. Archiviazione**

Al fine di garantire la tracciabilità, la riservatezza, la conservazione e la reperibilità dei dati durante tutto il procedimento, i documenti sono conservati e archiviati sia in formato digitale, tramite il software del canale telematico, sia, eventualmente in formato cartaceo, in apposito armadio chiuso le cui chiavi sono gestite Soggetto Interno del Comitato di Gestione Whistleblowing.

Tutta la documentazione sarà conservata, salvi gli ulteriori termini di legge nei casi espressamente previsti, per non oltre 5 anni dalla data della comunicazione dell'esito finale della procedura di segnalazione, come espressamente previsto dal D. Lgs. 24 del 2023.

Ai sensi della legge vigente e delle procedure aziendali in materia di privacy, viene tutelato il trattamento dei dati personali delle persone coinvolte e/o citate nelle segnalazioni.

## **12. La tutela del segnalante**

Fatti salvi i casi in cui, una volta esperita l'istruttoria, sia configurabile una responsabilità a titolo di calunnia o diffamazione ai sensi del codice penale o dell'art. 2043 del c.c. e delle ipotesi in cui il riserbo sulle generalità non sia opponibile per legge (ad es. indagini penali, tributarie o amministrative, ispezioni di organi di controllo, ecc.), l'identità del Segnalante (tutti i soggetti di cui al paragrafo "Scopo ed ambito di applicazione") viene protetta in ogni fase del trattamento della segnalazione.

A tale scopo, in conformità alla normativa vigente, la Società ha istituito una serie di meccanismi volti alla tutela del segnalante non anonimo, prevedendo:

### **a. La tutela della riservatezza del segnalante**

Fatte salve le eccezioni di cui sopra, l'identità del Segnalante non può essere rivelata senza la sua autorizzazione e tutti coloro che ricevono o sono coinvolti nella gestione della segnalazione sono tenuti a tutelare la riservatezza di tale informazione.

Nell'ambito del procedimento disciplinare l'identità del Segnalante non può essere rivelata, 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 di consenso del Segnalante alla rivelazione della sua identità.

Il segnalato non ha diritto ad ottenere le indicazioni circa l'origine della segnalazione né tanto meno di ricevere indicazioni circa i dati personali del Segnalante.

La riservatezza deve essere garantita anche:

- quando la segnalazione viene effettuata con modalità diverse da quelle istituite;
- quando la segnalazione perviene a personale diverso da quello autorizzato al trattamento delle segnalazioni, al quale va in ogni caso trasmessa senza ritardo.

Inoltre, ai sensi di quanto previsto dal Decreto Whistleblowing, quale corollario della tutela della riservatezza del Segnalante, si precisa che la segnalazione e la documentazione ad essa allegata sono sottratte al diritto di accesso agli atti amministrativi previsto dagli artt. 22 e ss. della L. n. 241/1990 nonché dal diritto di accesso civico generalizzato, ex art.5 del D.lgs. n.33/2013.

#### ***b. Il divieto di discriminazione nei confronti del segnalante***

Il soggetto segnalante non potrà essere sanzionato, licenziato o sottoposto a qualsiasi misura discriminatoria, diretta o indiretta, avente effetti sulle condizioni di lavoro per motivi collegati direttamente o indirettamente alla segnalazione.

Per misure discriminatorie si intendono le azioni disciplinari ingiustificate, le molestie sul luogo di lavoro, eventuali modifiche delle mansioni o della sede di lavoro ed ogni altra modifica peggiorativa delle condizioni di lavoro che si ponga come forma di ritorsione nei confronti della segnalazione.

Il soggetto segnalante che ritiene di aver subito una discriminazione per aver effettuato una segnalazione deve darne notizia circostanziata al Comitato di Gestione Whistleblowing dell'azienda.

Il soggetto segnalante che ritiene di aver subito una discriminazione può agire in giudizio nei confronti dell'autore della discriminazione e anche nei confronti dell'azienda – qualora la Società abbia partecipato attivamente alla discriminazione.

Si tenga conto che, in tal caso, la legge prevede un'inversione dell'onere della prova e sarà, dunque, l'azienda a dover dimostrare che la modifica delle condizioni di lavoro del segnalante non traggono origine dalla segnalazione.

### **13. Sanzioni**

Il segnalante è consapevole delle responsabilità e delle conseguenze civili e penali previste in caso di dichiarazioni mendaci e/o formazione o uso di atti falsi. In caso di abuso o falsità della segnalazione, resta ferma quindi ogni eventuale responsabilità del segnalante per calunnia, diffamazione, danno morale o altro danno civilmente o penalmente rilevante.

Sono previste sanzioni nei confronti di chi viola le misure di tutela del segnalante, così come sono previste sanzioni nei confronti del segnalante, nel caso di segnalazioni effettuate con dolo o colpa grave o che si dovessero rivelare false, infondate, con contenuto diffamatorio o comunque effettuate al solo scopo di danneggiare l'azienda, il segnalato o altri soggetti interessati dalla segnalazione

#### 14. Infrazione della procedura

La mancata osservanza della presente procedura comporta per i dipendenti dell'azienda la possibilità di applicazione del Sistema Disciplinare Aziendale, in linea con quanto previsto dalla normativa applicabile e dai contratti collettivi di lavoro di riferimento.

#### 15. Revisioni della procedura

<b>Data</b>	<b>Responsabile</b>	<b>Descrizione sommaria modifiche</b>
08 01 2023	DPPRO SRLS	Prima stesura

## 16. Allegato - Istruzioni sul canale telematico.

Il canale telematico è raggiungibile dall'apposita pagina whistleblowing attivata sul sito web della società attraverso il link presente nel footer del sito aziendale.

### **Whistleblowing e Segnalazione illeciti!**

#### **Chi può segnalare?**

*Possono segnalare tramite il canale whistleblowing i dipendenti, i lavoratori autonomi, i collaboratori, i liberi professionisti, i consulenti, i volontari e i tirocinanti, anche se a titolo gratuito, che prestano la propria attività a favore dell'azienda.*

#### **Cosa puoi segnalare?**

*Se credi di essere stato oggetto o potenziale testimone di un atto illecito puoi segnalarlo. Non esiste una lista esaustiva dei casi segnalabili, in linea generale i comportamenti segnalati devono essere potenzialmente lesivi dell'integrità e dell'etica dell'azienda. Si deve trattare di casi di interesse generale e non individuale, ad esempio: anomalie, potenziali irregolarità o potenziali reati posti in essere sia nell'interesse che a danno dell'azienda di cui sei venuto a conoscenza nell'ambito dell'attività lavorativa.*

#### **Cosa NON puoi segnalare?**

*Non puoi però segnalare tramite questo canale questioni di carattere personale, o relative alla disciplina del rapporto di lavoro o rapporti con il tuo superiore gerarchico o con i tuoi colleghi. Sono altresì fonte di responsabilità, in sede disciplinare e nelle altre competenti sedi, eventuali forme di abuso, quali le segnalazioni manifestamente opportunistiche e/o effettuate al solo scopo di danneggiare il denunciato o altri soggetti.*

[Invia una segnalazione](#)

Hai già effettuato una segnalazione? Inserisci la tua ricevuta.

[Accedi](#)

[Informativa Privacy](#)

Powered by [GlobalLeaks](#)

A partire da essa è possibile inviare una segnalazione o gestire eventuali segnalazioni inviate in precedenza secondo le modalità descritte di seguito.

### **Invio segnalazione**

Per compilare una segnalazione è necessario attivare la relativa procedura cliccando sul pulsante

[Invia una segnalazione](#)

e poi cliccare sul pulsante

[Procedi](#)

presente sul pop up che appare sullo schermo per arrivare al questionario da compilare che è suddiviso in sette sezioni.

### **Sezione 1: Tipo di segnalazione**

1 Tipo Di Segnalazione

2 Ruolo Del Segnalante

3 Area Illecito

4 Tipologia Illecito

5 Altro Soggetto

6 Descrizione Illecito

7 Invio

Scegli se fare una segnalazione anonima o meno.

Vuoi fornire i tuoi dati identificativi?

Sì  No

Nome \*

Cognome \*

Metodo di contatto alternativo \*

Preferisco essere contattato esclusivamente tramite questa piattaforma

Indirizzo email

Numero di telefono

Altro

In questa sezione si deve scegliere se effettuare la segnalazione in modo anonimo o meno. Scegliendo la segnalazione anonima l'unica modalità di contatto è attraverso la piattaforma. Pertanto, sarà cura del segnalante accedere periodicamente alla piattaforma di segnalazione per verificare la presenza di aggiornamenti inerenti alla segnalazione effettuata.

## **Sezione 2: Ruolo del segnalante**

1 Tipo Di Segnalazione 2 **Ruolo Del Segnalante** 3 Area Illecito 4 Tipologia Illecito 5 Altro Soggetto 6 Descrizione Illecito 7 Invio

Seleziona il ruolo che ti rappresenta nei confronti dell'azienda.

**Ruolo \***

- Dipendente
- Fornitore
- Cliente
- Consulente
- Altro

◀ Precedente Successivo ▶

In questa sezione si deve indicare il ruolo della persona segnalante selezionandolo tra quelli proposti.

## **Sezione 3: Area Illecito**

1 Tipo Di Segnalazione 2 Ruolo Del Segnalante 3 **Aree Illecito** 4 Tipologia Illecito 5 Altro Soggetto 6 Descrizione Illecito 7 Invio

Seleziona l'area aziendale in cui ritieni che si sia verificato l'illecito.

**Area dell'Illecito \***

- Area Amministrazione
- Area Acquisti
- Area Risorse Umane
- Area Operativa

◀ Precedente Successivo ▶

In questa sezione si deve indicare l'area in cui è avvenuto l'illecito selezionandola tra quelli proposte.

## **Sezione 4: Tipologia Illecito**

1 Tipo Di Segnalazione 2 Ruolo Del Segnalante 3 Area Illecito 4 **Tipologia Illecito** 5 Altro Soggetto 6 Descrizione Illecito 7 Invio

Scegli a quale tipologia ritieni appartenga l'illecito

**Tipologia Illecito \***

- Leggi e/o regolamenti
- Procedure e Regolamenti Aziendali
- Sicurezza sul Lavoro - D- Lgs. 81/2008
- Altro

◀ Precedente Successivo ▶

In questa sezione si deve indicare la tipologia dell'illecito selezionandola tra quelli proposte.

## **Sezione 5: Altro Soggetto**

1 Tipo Di Segnalazione 2 Ruolo Del Segnalante 3 Area Illecito 4 Tipologia Illecito 5 **Altro Soggetto** 6 Descrizione Illecito 7 Invio

Indicaci se hai già effettuata la segnalazione dell'illecito ad altro soggetto

Hai segnalato i fatti ad altri soggetti? \*

Sì  
 No

Soggetto \*

Data della segnalazione \*

Esito della segnalazione \*

In questa sezione si deve indicare se l'illecito che si sta segnalando sia stato o meno segnalato ad altri oggetti.

- Se Sì: si dovrà indicare il soggetto terzo e l'esito della segnalazione
- Se No: si dovrà riportare il perché non è stato segnalato

## **Sezione 6: Descrizione Illecito**

1 Tipo Di Segnalazione 2 Ruolo Del Segnalante 3 Area Illecito 4 Tipologia Illecito 5 Altro Soggetto 6 **Descrizione Illecito** 7 Invio

Compila tutti i seguenti campi per descriverci l'illecito nel modo più dettagliato possibile

Società/Ente dove si è verificato il fatto \*

Luogo in cui si è verificato il fatto \*

Periodo in cui si è verificato il fatto \*

Da

Descrizione dettagliata dell'illecito \*

**Allegati**  
Carica qui eventuali allegati a supporto della segnalazione

Seleziona un file o trascinalo qui

In questa sezione si deve descrivere la segnalazione dettagliandola al meglio riportando anche dove e quando si è verificata e facendo, eventualmente, ricorso a dei documenti aggiuntivi da allegare

## **Sezione 7: Invio**

Se sei sicuro di aver compilato tutto correttamente conferma di aver preso visione dell'informativa privacy e premi il pulsante "Invia"

In alternativa riesamina i diversi passi per effettuare eventuali modifiche

**Privacy Policy**

Confermo di aver preso visione dell'informativa sulla privacy

◀ Precedente

Invia

In quest'ultima sezione si deve confermare la presa visione dell'informativa privacy ed "inviare" la segnalazione cliccando su pulsante **Invia**. In alternativa si può ornare indietro e rivedere il contenuto delle sezioni precedenti.

Una volta inviata la segnalazione, la piattaforma rilascerà la ricevuta costituita da un codice a 16 cifre da conservare con accuratezza in quanto esso è l'unico mezzo d'accesso alla piattaforma per verificare lo stato della segnalazione e comunicare con il gestore della segnalazione.

Grazie. La tua segnalazione è andata a buon fine. Cercheremo di risponderti quanto prima.

Memorizza la tua ricevuta per la segnalazione.

1368 0788 5011 9509

Usa la ricevuta di 16 cifre per ritornare e vedere eventuali messaggi che ti avremo inviato o se pensi che ci sia altro che avresti dovuto allegare.

Vedi la tua segnalazione

## Gestione Segnalazione

Per consultare e gestire la segnalazione emessa è necessario inserire la ricevuta, ovvero il codice a 16 cifre rilasciato dalla piattaforma fine della procedura di creazione ed invio della segnalazione stessa.



Data	Ultimo aggiornamento	Scadenza	Stato
03-08-2023 15:31	03-08-2023 15:34	02-11-2023	Aperta

  

Risposte al questionario ^	Identità v
<b>Passo 1: Tipo di segnalazione</b> <b>Passo 2: Ruolo del segnalante</b> Ruolo Fornitore <b>Passo 3: Area illecito</b> Area dell'illecito Area Amministrativa	

Una volta inserito il codice si avrà accesso alla segnalazione per:

- Verificarne lo stato che può essere:
  - Nuova: i gestori non hanno ancora preso in gestione la segnalazione
  - Aperta: la segnalazione è in fase di istruttoria da parte dei gestori
  - Chiusa: la segnalazione è stata gestita e chiusa da parte dei gestori
- Integrare le informazioni caricando ulteriori allegati e/o scambiando commenti con i gestori. I commenti sono organizzati in ordine cronologico inverso, ovvero l'ultimo commento risulta essere il primo della lista dei commenti