

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.....	3
4. Oggetto della segnalazione	3
5. Obiettivi	5
6. Aree aziendali e soggetti coinvolti.....	5
7. Procedure e altri documenti correlati	5
8. Il Comitato di Gestione Whistleblowing	5
9. Descrizione della procedura.....	6
11. Gestione delle segnalazioni.....	8
12. La tutela del segnalante	10
13. Sanzioni.....	11
14. Infrazione della procedura	12
15. Comunicazione e diffusione della procedura.....	12
16. Revisioni della procedura.....	12
1. Allegato - Istruzioni sul canale telematico.....	13

1. Riferimenti normativi

La disciplina del whistleblowing è oggi regolata, in via principale, dal **D. Lgs. 10 marzo 2023, n. 24**, recante «Attuazione della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2019, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali» (di seguito anche “Decreto Whistleblowing”).

Tale disciplina si inserisce nel quadro normativo nazionale già interessato dalla **Legge 30 novembre 2017, n. 179**, oggi superata e coordinata dal nuovo impianto introdotto dal D. Lgs. n. 24/2023. Per i profili di integrazione con il sistema di controllo interno e con il Modello di organizzazione, gestione e controllo, rileva altresì l’art. 6 del **D. Lgs. 8 giugno 2001, n. 231**, come modificato dal medesimo Decreto Whistleblowing.

Il predetto decreto definisce:

- gli aspetti di tutela del soggetto che effettua una segnalazione;
- gli obblighi degli Enti e delle Società in termini di non discriminazione dei segnalanti, divieto di ritorsione e tutela della riservatezza degli stessi;
- la necessità della presenza di uno o più canali di segnalazione interna, anche 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 normativa 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 e gestione 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 violazioni di disposizioni normative nazionali o dell’Unione europea, ovvero di illeciti rilevanti ai sensi della normativa vigente, nonché di situazioni che possano ledere l’integrità della Società, che possano 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 o violazioni rientranti nell’ambito di applicazione del D. Lgs. 24/2023 (vedi paragrafo “Oggetto della segnalazione”).

3. **Soggetti che possono effettuare la segnalazione**

I soggetti segnalanti previsti dal D. Lgs n. 24 del 2023 (Decreto Whistleblowing) sono:

- Dipendenti;
- Lavoratori autonomi;
- Liberi professionisti, consulenti e 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.

La Società NICO S.r.l. consente l'utilizzo dei canali di segnalazione a tutti i soggetti sopra indicati che operano nel proprio contesto lavorativo.

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 o anche nella fase antecedente o successiva alla costituzione del rapporto di lavoro o di 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'integrità della Società, 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.
- Atti od omissioni riguardanti il mercato interno, che compromettono la libera circolazione delle merci, delle persone, dei servizi e dei capitali.
- 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, purché rilevanti ai fini della tutela dell'integrità della Società;
- Le condotte illecite rilevanti ai sensi Modello Organizzativo ai sensi del D. Lgs 231/2001 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 da specifiche normative di settore che prevedono autonomi canali di segnalazione;
- Le segnalazioni di violazioni in materia di sicurezza nazionale o difesa, nei limiti previsti dalla normativa applicabile.

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

- informazioni classificate;
- segreto professionale (forense e medico);
- segretezza delle deliberazioni degli organi giurisdizionali;
- segreto investigativo e norme di procedura penale;
- autonomia e indipendenza della magistratura;
- disposizioni in materia di ordine e sicurezza pubblica;
- disposizioni in materia di diritti sindacali e repressione delle condotte antisindacali.

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;
- Modello organizzativo ai sensi del D. Lgs. 231/2001

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 – Vedotech Srl;
- Soggetto Interno – Responsabile Amministrativa;
- Organismo di Vigilanza ex D. Lgs. 231/2001 (OdV), con funzioni di supervisione nei casi previsti e nel rispetto del principio di autonomia e indipendenza dello stesso.

L’Organo Ricevente prende in carico le segnalazioni ricevute dalla Società tramite i canali descritti al successivo punto 9 e procede a una valutazione preliminare volta a verificarne la pertinenza e l’ammissibilità ai sensi del D. Lgs. 24/2023 e della presente procedura.

All’esito di tale valutazione:

- qualora la segnalazione rientri nell’ambito di applicazione del Decreto Whistleblowing e non emergano situazioni di conflitto di interesse o profili rilevanti ai fini del D. Lgs. 231/2001, l’Organo Ricevente la prende formalmente in carico e, con le modalità previste al successivo punto 11 (Gestione Segnalazioni), coinvolge il Soggetto Interno per le attività istruttorie di

- competenza nel rispetto dei principi di riservatezza e minimizzazione delle informazioni;
- qualora emergano profili di conflitto di interesse, il coinvolgimento del Soggetto Interno, dei vertici aziendali o elementi di rilevanza ai fini del D. Lgs. 231/2001, l'Organo Ricevente procede a coinvolgere l'Organismo di Vigilanza, che assume il coordinamento delle attività di gestione della segnalazione, potendo svolgere direttamente o tramite soggetti terzi le attività istruttorie necessarie, garantendo la separazione dei ruoli e l'assenza di interferenze nelle attività di verifica;
 - in ogni caso, sono previsti flussi informativi periodici verso l'Organismo di Vigilanza, in forma aggregata e nel rispetto dei principi di riservatezza, al fine di garantire il monitoraggio complessivo del sistema whistleblowing e la coerenza con il Modello di organizzazione e gestione ex D. Lgs. 231/2001, fermo restando che tali flussi non devono consentire l'identificazione del segnalante, salvo i casi espressamente previsti dalla normativa vigente.

9. Descrizione della procedura

Il Comitato di Gestione Whistleblowing costituisce il sistema organizzativo preposto alla gestione delle segnalazioni e 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;
- ✓ a mantenere le interlocuzioni con la persona segnalante e a richiedere a quest'ultima, se necessario, integrazioni, nel rispetto dei principi di riservatezza e protezione dei dati personali;
- ✓ 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, della persona coinvolta e del contenuto della segnalazione, in ossequio alla normativa vigente. Per la sua attivazione e funzionamento si fa rinvio alle istruzioni operative allegate alla presente procedura;
- segnalazione in forma orale telefonando all'Organo Ricevente al seguente numero: +393757192625. In aggiunta la persona segnalante potrà effettuare la segnalazione attraverso la richiesta di un incontro diretto con il Comitato di Gestione Whistleblowing da organizzarsi entro 7 (sette) giorni lavorativi. Se la segnalazione è effettuata oralmente nel corso di un incontro con il Comitato di Gestione Whistleblowing, essa, previo consenso della persona segnalante, è documentata a cura del detto Comitato, mediante registrazione su un dispositivo idoneo alla conservazione e all'ascolto oppure mediante verbale. In tal caso, la persona segnalante ha diritto di verificare, rettificare e confermare il contenuto del verbale.

L'azienda prende in considerazione anche segnalazioni anonime, ove queste si presentino adeguatamente circostanziate¹, 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.), ferma restando la valutazione di ammissibilità da parte dell'Organo Ricevente..

¹ Una segnalazione può ritenersi circostanziata se consente di individuare elementi di fatto ragionevolmente sufficienti per avviare un'indagine (ad es.: 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).

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;
- 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, salvo che si tratti di informazioni comunque verificabili nell'ambito dell'istruttoria.

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, nel rispetto delle disposizioni del D. Lgs. 24/2023 e della normativa in materia di protezione dei dati personali.
- Il canale esterno gestito da ANAC utilizzabile nei casi previsti dall'art. 6 del D. Lgs. 24/2023, è da considerarsi residuale rispetto ai canali interni e può essere utilizzato qualora ricorrano le condizioni previste dalla normativa vigente²(<https://www.anticorruzione.it/>-

² 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

/whistleblowing);

- La divulgazione pubblica, utilizzabile nei casi previsti dall'art. 15 del D. Lgs. 24/2023, è da considerarsi residuale agli altri due canali e può essere effettuata al ricorrere delle condizioni previste dal legislatore.³

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 rientranti nell'ambito di applicazione della normativa vigente, 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, garantendo la tracciabilità delle operazioni effettuate e la segregazione degli accessi ai soli soggetti autorizzati.

b. Istruttoria preliminare

L'istruttoria preliminare o pre-istruttoria ha lo scopo di verificare la fondatezza della segnalazione ricevuta, nonché la sua ammissibilità ai sensi del D. Lgs. 24/2023.

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

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).

³ 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 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)

del Comitato di Gestione Whistleblowing e, all'esito della decisione adottata dallo stesso, procede alla comunicazione del provvedimento di archiviazione al segnalante, assicurando la tracciabilità della decisione e delle relative motivazioni;

- 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. Le segnalazioni riguardanti presunte violazioni del Modello 231/2001 saranno, invece, trasmesse direttamente all'OdV, che avrà il compito di valutarne la fondatezza e adottare le misure necessarie, in collaborazione con il Comitato di Gestione Whistleblowing, nel rispetto del principio di autonomia e indipendenza dell'OdV.

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 utili alla successiva fase di valutazione, garantendo la massima riservatezza sull'identità del segnalante e sull'oggetto della segnalazione, nonché la protezione dei dati personali di tutti i soggetti coinvolti.

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, proporzionate e coerenti con la natura della segnalazione.

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;
- le eventuali misure correttive o migliorative proposte.

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, nonché eventuali azioni organizzative e di miglioramento del sistema di controllo interno.

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, con accesso limitato ai soli soggetti autorizzati.

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 nel rispetto dei principi di minimizzazione, limitazione della conservazione e sicurezza dei dati.

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.

Le misure di protezione si applicano al segnalante che, al momento della segnalazione, aveva fondati motivi di ritenere che le informazioni sulle violazioni segnalate fossero vere e rientrassero nell'ambito di applicazione del D. Lgs. 24/2023.

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.

Ai sensi del D. Lgs. 24/2023, sono considerate ritorsioni, a titolo esemplificativo e non esaustivo: il licenziamento, la sospensione o misure equivalenti; il demansionamento o la mancata promozione; il trasferimento di sede; la modifica delle mansioni; la riduzione della retribuzione; la modifica dell'orario di lavoro; la valutazione negativa delle prestazioni; l'adozione di misure disciplinari; molestie o ostracismo sul luogo di lavoro; danni reputazionali; risoluzione anticipata di contratti o annullamento di licenze o autorizzazioni.

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, che provvede alla gestione della segnalazione di ritorsione secondo le modalità previste dalla presente procedura e, ove necessario, con il coinvolgimento dell'Organismo di Vigilanza.

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.

Sono altresì previste sanzioni nei confronti di chiunque:

- ponga in essere atti di ritorsione o discriminazione nei confronti del segnalante;
- ostacoli o tenti di ostacolare la segnalazione;
- violi gli obblighi di riservatezza previsti dalla presente procedura e dalla normativa vigente;
- non gestisca correttamente le segnalazioni ricevute, in violazione delle disposizioni del D. Lgs. 24/2023.

La presunzione di buona fede è garantita fino a prova contraria. Solo in presenza di prove oggettive che dimostrano dolo o colpa grave, il segnalante potrà essere ritenuto responsabile e soggetto a provvedimenti disciplinari.

L'applicazione delle sanzioni avviene nel rispetto del sistema disciplinare aziendale e della normativa vigente, nonché in coerenza con il Modello di organizzazione, gestione e controllo adottato ai sensi del D. Lgs. 231/2001.

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, nonché nel rispetto delle disposizioni del D. Lgs. 24/2023 e del Modello di organizzazione, gestione e controllo adottato ai sensi del D. Lgs. 231/2001.

Costituisce infrazione della presente procedura, a titolo esemplificativo e non esaustivo:

- la violazione degli obblighi di riservatezza;
- l'adozione di comportamenti ritorsivi o discriminatori nei confronti del segnalante;
- l'ostacolo o il tentativo di ostacolo alla segnalazione;
- la gestione non conforme delle segnalazioni ricevute;
- l'omessa collaborazione nelle attività di istruttoria.

15. Comunicazione e diffusione della procedura

Per garantire la massima trasparenza e accessibilità, la presente **Procedura Whistleblowing** è resa disponibile e comunicata a tutti i soggetti interessati attraverso i seguenti strumenti:

- **Pubblicazione sul sito web aziendale:** La procedura è consultabile nella sezione dedicata del sito della società, accessibile a dipendenti e soggetti terzi che abbiano necessità di effettuare una segnalazione.
- **Intranet Aziendale:** Un'infografica della procedura, contenente informazioni essenziali sui canali di segnalazione e sulle tutele del segnalante, è inserita tra i documenti di policy aziendale consultabili dal personale.
- **Comunicazioni interne mirate:** la procedura è portata a conoscenza dei dipendenti e collaboratori mediante comunicazioni aziendali dedicate e, ove necessario, specifiche informative.
- **Attività di informazione e formazione:** la Società promuove iniziative formative e di sensibilizzazione finalizzate a garantire la conoscenza del sistema di segnalazione, delle modalità di utilizzo dei canali e delle tutele previste dalla normativa vigente.

L'azienda si impegna a garantire che tutti i dipendenti e collaboratori siano consapevoli del diritto di segnalazione e delle misure di protezione previste dalla normativa vigente. Eventuali aggiornamenti alla procedura saranno comunicati tempestivamente con gli strumenti sopra elencati.

16. Revisioni della procedura

Data	Responsabile	Descrizione sommaria modifiche
08 01 2024	DPPRO SRLS	Prima stesura
05 02 2025	DPPRO SRLS	Integrazione Modello 231
24 03 2026	VEDOTECH SRL	Integrazione linee guida ANAC 2025

1. 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.

Come prima cosa è necessario selezionare il canale di segnalazione, ovvero l'azienda alla quale si vuole inviare la segnalazione e pertanto si dovrà selezionare NICO SRL



NICO SRL & ALICE SRL

Scegli un canale di segnalazione:

ALICE SRL

Accedi al questionario di segnalazione illeciti per la società Alice Srl.

NICO SRL

Accedi al questionario di segnalazione illeciti per la società Alice Srl.

Una volta selezionata l'azienda si arriva 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?
 Si 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

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 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
- Modello Organizzativo 231
- Altro

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

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

1 Tipo Di Segnalazione 2 Ruolo Del Segnalante 3 Area Illecito 4 Tipologia Illecito 5 Altro Soggetto 6 Descrizione Illecito 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 tornare 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
Passo 1: Tipo di segnalazione Passo 2: Ruolo del segnalante Ruolo Fornitore Passo 3: Area illecito 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