

**PROCEDURA DI GESTIONE DELLE  
SEGNALAZIONI – WHISTLEBLOWING**

Versione	Stato	Pagine
V. 0	APPROVATA CON DETERMINA DELL'A.U.	23
Nome del File		
PROCEDURA DI GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI- WHISTLEBLOWING		

**Tutti i diritti riservati** – Questo documento ed il suo contenuto sono di esclusiva proprietà di Nivi S.p.A. Il presente documento non può essere riprodotto in qualsiasi forma, senza autorizzazione scritta da parte di Nivi S.p.A.

## Controllo del documento

### Approvazioni

<b>Redatto da:</b>		
<i>Funzione</i>	<i>Nome e Cognome</i>	<i>Data</i>
Responsabile del Sistema Normativo Aziendale	Carlotta Messeri	08/11/2023
<b>Verificato da:</b>		
<i>Funzione</i>	<i>Nome e Cognome</i>	<i>Data</i>
Amministratore Unico	Federico Nicosia	05/12/2023
<b>Approvato da:</b>		
<i>Funzione</i>	<i>Nome e Cognome</i>	<i>Data</i>
Amministratore Unico	Federico Nicosia	13/12/2023

Revisione	Nome del documento	Data emissione	Pagina
0	Procedura di gestione delle segnalazioni – Whistleblowing	13/12/2023	2 di 23

## INDICE

<b>1. Scopo e Ambito di applicazione</b>	<b>4</b>
<b>2. Aggiornamento/Assistenza</b>	<b>4</b>
<b>3. Definizioni</b>	<b>5</b>
<b>4. Riferimenti normativi</b>	<b>8</b>
<b>5. Il Sistema di Segnalazione di Nivi e i Canali di Segnalazione Interna</b>	<b>9</b>
5.1. Canali di segnalazione	9
5.2. Contenuto delle Segnalazioni	10
5.3. Gestione delle Segnalazioni interne	11
5.3.1. Ricezione, registrazione e presa in carico della Segnalazione	11
5.3.2. Analisi della Segnalazione	12
5.3.3. Chiusura della Segnalazione	16
5.3.4. Gestione di Casi Particolari	17
<b>6. Canale di Segnalazione Esterna</b>	<b>17</b>
<b>7. Divulgazioni pubbliche</b>	<b>18</b>
<b>8. Garanzie e misure di protezione</b>	<b>19</b>
8.1. Tutela della riservatezza	19
8.2. Tutela del Segnalante e dei Soggetti Protetti	19
8.3. Tutela del Segnalato	21
<b>9. Trattamento dei dati personali</b>	<b>22</b>
<b>10. Sanzioni disciplinari</b>	<b>22</b>
<b>11. Informazione e formazione</b>	<b>23</b>

Revisione	Nome del documento	Data emissione	Pagina
0	Procedura di gestione delle segnalazioni – Whistleblowing	13/12/2023	3 di 23

## 1. Scopo e Ambito di applicazione

La presente procedura ha lo scopo di disciplinare il processo di trasmissione, ricezione, analisi e gestione delle Segnalazioni (c.d. Whistleblowing) su informazioni (compresi i fondati sospetti), adeguatamente circostanziate, riguardanti violazioni (anche solo potenziali) di disposizioni normative nazionali e dell'Unione Europea (ivi incluse le violazioni della normativa in materia di antiriciclaggio), condotte illecite rilevanti ai sensi del Decreto Legislativo n. 231/2001, violazioni del Codice Etico, del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.lgs. 231/2001 (in appresso per brevità anche solo "Modello 231") e del corpus normativo aziendale e più in generale in merito a tutte le condotte illecite che ledono l'interesse pubblico e/o l'integrità di Nivi S.p.A. (di seguito anche solo "Nivi" o la "Società"), di cui il segnalante sia venuto a conoscenza nell'ambito del proprio contesto lavorativo.

La procedura è finalizzata a dare attuazione al Decreto Legislativo 10 marzo 2023 n. 24, pubblicato in G.U. in data 15.03.2023 (in appresso per brevità anche solo "D.lgs. 24/2023" o Decreto WB"), recante il recepimento della Direttiva (UE) 2019/1937 riguardante "la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione" (cd. disciplina *Whistleblowing*) ed è parte integrante e sostanziale del Modello 231 della Società.

Per quanto non espressamente previsto dalla presente procedura, resta integralmente applicabile quanto sancito dal suddetto Decreto WB.

La predetta normativa prevede, in sintesi:

- un regime di tutela verso specifiche categorie di soggetti che segnalano informazioni, acquisite nel contesto lavorativo, relative a violazioni di disposizioni normative nazionali o dell'Unione Europea, che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'ente;
- misure di protezione, tra cui il divieto di ritorsioni, a tutela del Segnalante nonché dei Facilitatori, dei colleghi e dei parenti del Segnalante e dei soggetti giuridici collegati al Segnalante;
- l'istituzione di canali di segnalazione interni alla Società per la trasmissione di Segnalazioni che garantiscano, anche tramite il ricorso a strumenti di crittografia, la tutela della riservatezza dell'identità del Segnalante, della Persona coinvolta e/o comunque menzionata nella Segnalazione, del contenuto della Segnalazione e della relativa documentazione;
- oltre alla facoltà di sporgere denuncia all'autorità giudiziaria o contabile, la possibilità (qualora ricorra una delle condizioni previste all'art. 6, comma 1, del d.lgs. n. 24/2023) di effettuare Segnalazioni esterne tramite il canale gestito dall'Autorità Nazionale Anticorruzione (di seguito ANAC), nonché di effettuare Divulgazioni pubbliche (al ricorrere di una delle condizioni previste all'art. 15, comma 1, del d.lgs. n. 24/2023), tramite la stampa o mezzi elettronici o di diffusione in grado di raggiungere un numero elevato di persone;
- provvedimenti disciplinari nonché sanzioni amministrative pecuniarie irrogate da ANAC nei casi previsti dagli artt. 16 e 21 del d.lgs. n. 24/2023.

## 2. Aggiornamento/Assistenza

Le responsabilità in termini di aggiornamento/modifica della procedura sono di competenza del Responsabile della Gestione del Canale delle Segnalazioni Aziendali.

Revisione	Nome del documento	Data emissione	Pagina
0	Procedura di gestione delle segnalazioni – Whistleblowing	13/12/2023	4 di 23

Coloro che venissero a conoscenza di circostanze non regolamentate dalla presente procedura, che si prestano a dubbie interpretazioni/applicazioni, sono tenuti ad esprimerli tempestivamente all'Amministratore Unico.

### 3. Definizioni

Canali di Segnalazione Interna	Canali interni attivati dalla Società ai fini dell'inoltro delle Segnalazioni sia in forma scritta che in forma orale, i.e. la Piattaforma (come in appresso definita) e l'incontro diretto (su richiesta).
Contesto lavorativo	Le attività lavorative o professionali, presenti o passate, svolte dal Segnalante nell'ambito dei rapporti giuridici da questi instaurati con Nivi S.p.A. (di seguito Nivi) e/o con le Società del Gruppo Nivi, attraverso le quali, indipendentemente dalla natura di tali attività, una persona acquisisce informazioni sulle Violazioni e nel cui ambito potrebbe rischiare di subire ritorsioni in caso di Segnalazione.
Facilitatore	La persona fisica che assiste il Segnalante nel processo di Segnalazione e che opera nel medesimo contesto lavorativo e la cui assistenza deve essere mantenuta riservata. A titolo esemplificativo, il Facilitatore potrebbe essere un collega dell'ufficio del Segnalante o di un altro ufficio che lo assiste in via riservata nel processo di Segnalazione.
Modello 231	Il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo adottato da Nivi S.p.A. ai sensi del D.lgs. n. 231/2001.
OdV o Organismo di Vigilanza	Organismo di Vigilanza di Nivi S.p.A. deputato a vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Modello 231 e di curarne il relativo aggiornamento in conformità alle prescrizioni dell'art. 6, comma 1, lett. b) del D.lgs. n. 231/2001. Monitora e verifica l'effettivo funzionamento del sistema di segnalazione, l'adeguata trattazione delle segnalazioni e/o la qualità del processo di gestione, al fine di intervenire a correttivo di eventuali errori di valutazione e, comunque, in ottica di costante miglioramento del Modello 231 (ove emergano delle disfunzionalità dello strumento).
Piattaforma	Canale interno istituito dalla Società ove il Segnalante può effettuare la propria Segnalazione, sia scritta che orale, anche in forma anonima.

Revisione	Nome del documento	Data emissione	Pagina
0	Procedura di gestione delle segnalazioni – Whistleblowing	13/12/2023	5 di 23

Responsabile della Gestione del Canale delle Segnalazioni Aziendali o Responsabile Segnalazioni	Gestore dei canali di segnalazione interna di Nivi S.p.A., identificato nella Funzione Legale, alla quale la Società ha affidato apposito incarico. Ha il compito di assicurare lo svolgimento del procedimento di gestione delle segnalazioni in conformità alle normative in vigore.
Segnalante	<p>Tutti i soggetti che, nell'ambito del proprio contesto lavorativo, siano venuti a conoscenza di informazioni, compresi i fondati sospetti, riguardanti Violazioni, commesse o che, sulla base di elementi concreti, potrebbero essere commesse all'interno di Nivi S.p.A., e che rientrano nelle seguenti categorie:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• lavoratori subordinati, ivi inclusi i titolari di un rapporto di lavoro a tempo parziale, totale o intermittente, a tempo determinato o indeterminato, di somministrazione, di apprendistato, accessorio, o che svolgono prestazioni occasionali;</li> <li>• lavoratori autonomi, ivi inclusi i titolari di contratti d'opera (che esercitano professioni intellettuali per l'esercizio delle quali è necessaria l'iscrizione in appositi albi o elenchi) o titolari di rapporti di agenzia, di rappresentanza commerciale e altri rapporti di collaborazione che si concretino in una prestazione di opera continuativa e coordinata, prevalentemente personale, anche se non a carattere subordinato (a titolo esemplificativo, avvocati o ingegneri anche prestano la propria attività lavorativa con organizzazione autonoma), nonché i titolari di rapporti di collaborazione che si concretino in prestazione di lavoro esclusivamente personali e continuative, le cui modalità siano organizzate dal committente (anche laddove le modalità di esecuzione della prestazioni siano realizzate mediante piattaforme digitali);</li> <li>• lavoratori o collaboratori che forniscano beni o servizi o realizzano opere in favore di Nivi (tra cui, a titolo esemplificativo, i fornitori, appaltatori, subappaltatori, ecc.);</li> <li>• liberi professionisti e consulenti;</li> <li>• volontari e tirocinanti, anche non retribuiti;</li> <li>• azionisti;</li> <li>• persone con funzione di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza (es. Amministratori, anche senza incarichi esecutivi, oppure</li> </ul>

Revisione	Nome del documento	Data emissione	Pagina
0	Procedura di gestione delle segnalazioni – Whistleblowing	13/12/2023	6 di 23

	<p>componenti dell'Organismo di Vigilanza ex D.lgs. 231/2001), anche qualora tali funzioni siano esercitate in via di mero fatto e, quindi, in assenza di una regolare investitura;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• candidati;</li> <li>• lavoratori in prova;</li> <li>• ex lavoratori.</li> </ul>
Segnalato o Persona coinvolta	Persona fisica o giuridica menzionata nella Segnalazione come persona alla quale la Violazione è attribuita o come persona comunque implicata nella Violazione oggetto di Segnalazione
Segnalazione/i	<p>Comunicazione, scritta o orale, di informazioni su Violazioni commesse o che, sulla base di elementi concreti (indici sintomatici), potrebbero essere commesse in Nivi S.p.A., nonché gli elementi volti ad occultare tali Violazioni (es. occultamento o distruzione di prove circa la commissione della Violazione)</p> <p>Non costituiscono Segnalazioni c.d. whistleblowing: le contestazioni, rivendicazioni o richieste legate ad un interesse di carattere personale che attengono esclusivamente al proprio rapporto individuale di lavoro, nonché le comunicazioni o i reclami relativi ad attività di natura commerciale, per le quali sono disponibili canali dedicati.</p>
Segnalazione anonima	Segnalazione in cui le generalità del Segnalante non sono esplicitate né risultano identificabili in maniera univoca.
Segnalazione circostanziata	Segnalazione nella quale la narrazione dei fatti, eventi o circostanze, costituenti gli elementi fondanti dell'illecito asseritamente commesso, diano un grado di dettaglio sufficiente a consentire, almeno astrattamente, ai competenti organi aziendali di identificare elementi utili ai fini della verifica della fondatezza della Segnalazione stessa.
Segnalazione esterna	Comunicazione, scritta od orale, di informazioni sulle Violazioni effettuata dal Segnalante tramite il canale di segnalazione esterna attivato dall'Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC).
Segnalazione illecita	Segnalazione Interna Rilevante che, sulla base di elementi oggettivi, si rilevi infondata e rispetto alla quale le circostanze accertate consentano di ritenere che sia stata effettuata in malafede o con dolo o colpa grave.

Revisione	Nome del documento	Data emissione	Pagina
0	Procedura di gestione delle segnalazioni – Whistleblowing	13/12/2023	7 di 23

Segnalazione interna	Comunicazione, scritta e/o orale, di informazioni sulle Violazioni effettuata dal segnalante tramite i Canale di Segnalazione interna.
Segnalazione Rilevante Interna	Qualsiasi comunicazione - effettuata con i canali di segnalazione predisposti ai sensi della presente Procedura avente ad oggetto una Violazione che superi il vaglio di ammissibilità e plausibilità.
Sistema di Segnalazione o Sistema	Il sistema implementato da Nivi S.p.A. per la ricezione e la gestione delle Segnalazioni oggetto della presente Procedura
Soggetti Protetti	Tutti i soggetti che beneficiano delle tutele e delle misure di protezione ai sensi e per gli effetti del D.lgs. 24/2023; in particolare: Segnalanti, Facilitatori, persone del medesimo contesto lavorativo del segnalante e a questi legate da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado; colleghi di lavoro del segnalante che lavorano nel suo stesso contesto lavorativo e con il quale hanno un rapporto abituale e corrente; enti di proprietà (da intendersi sia come titolarità esclusiva, sia come compartecipazione maggioritaria con terzi) del Segnalante o per i quali lo stesso lavora, nonché enti che operano nel medesimo contesto lavorativo del segnalante (es. partnership)
Violazione/i	Comportamenti, atti od omissioni che ledono l'integrità di Nivi S.p.A. e che consistono in: - Violazioni della normativa nazionale o dell'Unione Europea applicabile; - Condotte illecite rilevanti ai sensi del Decreto Legislativo 8 giugno 2001 n 231 (cd. "reati presupposto") o violazioni del Modello 231 di Nivi S.p.A. e dei protocolli che ne costituiscono parte integrante e sostanziale (ivi incluso il Codice Etico); - Ogni forma, minaccia o tentativo di ritorsione nei confronti del Segnalante e/o dei Soggetti protetti; - Condotte volte ad occultare le predette Violazioni.

#### 4. Riferimenti normativi

- Direttiva (UE) 2019/1937 riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione (cd. Whistleblowing);
- Decreto Legislativo 10 marzo 2023 n. 24, pubblicato in G.U. in data 15.03.2023, recante il recepimento della Direttiva (UE) 2019/1937;
- Decreto Legislativo 8 giugno 2001 n. 231 ("Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell'articolo 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300");
- Regolamento (UE) n. 2016/679 (Regolamento Generale sulla Protezione dei Dati - GDPR);

Revisione	Nome del documento	Data emissione	Pagina
0	Procedura di gestione delle segnalazioni – Whistleblowing	13/12/2023	8 di 23

- Decreto Legislativo 30 giugno 2003 n. 196 (Codice in materia di protezione dei dati personali) e successive modifiche ed integrazioni;
- Modello di Organizzazione, gestione e controllo *ex* D.lgs. n. 231/2001 di Nivi S.p.A.;
- Codice Etico di Gruppo;
- Decreto Legislativo 21 novembre 2007 n. 231 (“Attuazione della direttiva 2005/60/CE concernente la prevenzione dell'utilizzo del sistema finanziario a scopo di riciclaggio dei proventi di attività criminose e di finanziamento del terrorismo”).

## 5. Il Sistema di Segnalazione di Nivi e i Canali di Segnalazione Interna

La Società, al fine di assicurare l’effettività del processo di segnalazione e garantire la possibilità di procedere con l’inoltro della Segnalazione a tutti coloro che sono venuti a conoscenza di situazioni, fatti, circostanze che, ragionevolmente, possano portare a ritenere che si sia verificato un illecito, ha istituito il proprio Sistema di Segnalazione, attivando i propri Canali di Segnalazione Interna e affidandone la gestione al Responsabile Segnalazioni.

### 5.1. Canali di segnalazione

I Canali di Segnalazione Interna di seguito descritti sono progettati in modo da consentire un accesso selettivo alle Segnalazioni solo da parte del personale autorizzato e garantiscono la riservatezza dell’identità del Segnalante, del Segnalato e delle persone coinvolte o comunque menzionate nella Segnalazione, nonché del contenuto della Segnalazione e della relativa documentazione in conformità al D.lgs. 24/2023, al D.lgs. 196/2003 e ss.mm.ii., al GDPR e alle altre leggi vigenti in materia di protezione dei dati personali.

Il ricorso ai Canali di Segnalazione Interna è da intendersi come privilegiato, in quanto tali canali sono più prossimi all’origine delle questioni oggetto della segnalazione.

Al fine di garantire l’effettività del processo di segnalazione e fornire ampio e indiscriminato accesso a tutti i soggetti che vogliono effettuare una segnalazione, Nivi mette a disposizione i seguenti canali tra loro alternativi, nello specifico:

#### - **piattaforma informatica Nivi**

Le segnalazioni di cui sopra possono essere inviate attraverso la piattaforma dedicata, disponibile al link: <https://nivi.segnalazioni.net> (“Piattaforma”), accessibile dal sito web di Nivi, sulla pagina dedicata al “Whistleblowing”. La Piattaforma consente di trasmettere la Segnalazione sia in forma scritta sia in forma orale (mediante il sistema di messaggistica vocale integrato nella Piattaforma).

Tale piattaforma è sempre disponibile ed al suo interno sono presenti tutte le istruzioni per il suo utilizzo.

La Piattaforma consente al Segnalante l’invio delle Segnalazioni fornendo le proprie generalità e i propri contatti di recapito ovvero in forma anonima.

Una volta inviata la Segnalazione, il Segnalante ha la possibilità di seguire la Segnalazione, di integrarla e di rispondere ad eventuali richieste del Responsabile della Gestione del Canale delle Segnalazioni Aziendali, attraverso il canale di messaggistica integrato nella Piattaforma. Il sistema

Revisione	Nome del documento	Data emissione	Pagina
0	Procedura di gestione delle segnalazioni – Whistleblowing	13/12/2023	9 di 23

provvede alla cifratura di tutti i contenuti inseriti in Piattaforma e provvede ad inviare via email delle notifiche al Responsabile della Gestione del Canale delle Segnalazioni Aziendali, ai suoi collaboratori e al Segnalante, ove questo abbia indicato un indirizzo email per le notifiche. In caso di Segnalazione anonima, il nominativo del Segnalante non è disponibile, ma è possibile richiedere al Segnalante di identificarsi attraverso l'area messaggi.

#### - **Incontro diretto**

La Segnalazione può essere effettuata mediante un incontro diretto con il Segnalante che lo richieda, fissato entro un termine ragionevole, stabilito in 7 (sette) giorni lavorativi dall'avanzamento della rispettiva richiesta.

L'incontro potrà tenersi in videoconferenza o in presenza, presso la sede legale della Società. Previa presentazione dell'informativa del trattamento dei dati personali e previo consenso del Segnalante, il colloquio è documentato a cura del Responsabile della Gestione del Canale delle Segnalazioni mediante registrazione su un dispositivo idoneo alla conservazione e all'ascolto oppure mediante verbale, che il Segnalante può verificare, rettificare e confermare mediante sottoscrizione.

La Segnalazione erroneamente presentata attraverso un soggetto e/o canale diverso da quello innanzi individuato (es. superiore gerarchico; responsabile HR; casella email OdV) deve essere trasmessa, a cura del soggetto ricevente ed entro 7 (sette) giorni dal suo ricevimento, ai Canali di Segnalazione Interna sopraindicati, dando contestuale notizia della trasmissione al Segnalante.

Chiunque dovesse a qualsiasi titolo ricevere Segnalazioni di Violazioni è tenuto a:

- inoltrare la Segnalazione, inclusa eventuale documentazione di supporto, nonché evidenza della comunicazione al Segnalante dell'avvenuto inoltro della Segnalazione, ai Canali di Segnalazione Interna preposti;
- mantenere la più stretta riservatezza in relazione all'identità del Segnalante, del Segnalato e delle altre Persone coinvolte e/o comunque menzionate nella Segnalazione;
- non divulgare e mantenere la più stretta riservatezza in relazione al contenuto della Segnalazione e ai documenti ad essa eventualmente allegati;
- non trattenere copia della Segnalazione e, ove la Segnalazione erroneamente ricevuta sia contenuta in un'email, procedere alla sua definitiva eliminazione a seguito dell'inoltro al Responsabile Segnalazioni.

## **5.2. Contenuto delle Segnalazioni**

Fermo restando la possibilità di segnalare qualsiasi violazione (fatto, atto od omissione) anche solo potenzialmente contraria alla Legge e/o alle previsioni della normativa aziendale, a titolo esemplificativo ma non esaustivo, le Segnalazioni possono riguardare:

- atti di corruzione tentati, presunti o effettivi posti in essere direttamente, per il tramite o su sollecitazione di soggetti terzi (ad esempio fornitori, consulenti, collaboratori, clienti ed intermediari);

<b>Revisione</b>	<b>Nome del documento</b>	<b>Data emissione</b>	<b>Pagina</b>
0	Procedura di gestione delle segnalazioni – Whistleblowing	13/12/2023	10 di 23

- furto;
- conflitti di interessi;
- violazioni del Codice Etico o l'adozione di comportamenti in contrasto con i principi cui la Società si ispira nella conduzione delle proprie attività;
- qualsiasi condotta ritenuta illecita, comprese quelle previste dal Modello 231 della Società;
- attività illecite e/o fraudolente a danno della clientela o del patrimonio aziendale in generale;
- violazioni relative alla tutela dei lavoratori (come, ad esempio, violazioni della procedura di selezione e assunzione del personale e comportamenti violenti o molesti);
- violazioni di procedure di gara e altri affidamenti;
- violazioni in materia antiriciclaggio;
- diffusione di informazioni riservate o violazione dell'obbligo di riservatezza.

Il Segnalante effettua la Segnalazione fornendo tutte le informazioni di cui dispone nella maniera più chiara e completa possibile e rappresentando gli elementi utili ed opportuni per consentire un'appropriate attività di verifica sulla fondatezza dei fatti segnalati. È particolarmente importante che la Segnalazione includa, ove tali elementi siano conosciuti dal Segnalante:

- una descrizione dettagliata dei fatti oggetto di Segnalazione, con indicazione delle circostanze conosciute (di modo, di tempo e di luogo) e delle modalità con cui se ne è venuti a conoscenza;
- elementi identificativi del Segnalato (o dei Segnalati), per quanto noti, o elementi che possano consentirne l'identificazione;
- nominativi di eventuali altre persone che possano riferire sui fatti oggetto di Segnalazione;
- indicazione o, se in possesso, messa a disposizione di eventuali documenti che possano confermare la fondatezza della Segnalazione, oltre, naturalmente, agli elementi identificativi del Segnalante nei casi in cui l'opzione dell'anonimità non sia stata scelta.

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

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

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

### **5.3. Gestione delle Segnalazioni interne**

#### ***5.3.1. Ricezione, registrazione e presa in carico della Segnalazione***

Una volta ricevuta la Segnalazione ai Canali di Segnalazione Interna, il Responsabile della Gestione del Canale delle Segnalazioni inoltra tempestivamente al Segnalante attraverso la Piattaforma, un avviso di ricevimento della stessa, riferendo che il Sistema ha preso in carico la Segnalazione e che procederà alla valutazione preliminare della stessa (c.d. fase pre-istruttoria).

<b>Revisione</b>	<b>Nome del documento</b>	<b>Data emissione</b>	<b>Pagina</b>
0	Procedura di gestione delle segnalazioni – Whistleblowing	13/12/2023	11 di 23

Tutte le Segnalazioni interne sono registrate nella Piattaforma (gestita esclusivamente dal Responsabile della Gestione del Canale delle Segnalazioni), che costituisce il database riepilogativo dei dati essenziali delle Segnalazioni interne e della loro gestione ed assicura, altresì, l'archiviazione di tutta la documentazione allegata, nonché di quella prodotta o acquisita nel corso delle attività di analisi.

### 5.3.2. Analisi della Segnalazione

#### I. Valutazione preliminare della Segnalazione (Fase pre-istruttoria)

Il Responsabile delle Segnalazioni procede all'esame preliminare della Segnalazione, verificando che sia:

1. riconducibile al Sistema di Segnalazione (quindi ammissibile), nonché
2. plausibile alla luce delle circostanze ed eventi rappresentati (quindi, verosimile).

In particolare:

#### I.1. Verifica di ammissibilità

La verifica di ammissibilità consiste nella verifica della sussistenza di entrambe le condizioni di seguito evidenziate:

- il Segnalante è un soggetto qualificato a presentare le Segnalazioni

Laddove il Segnalante non rientri tra i soggetti qualificati a presentare le Segnalazioni il Responsabile Segnalazioni dichiara chiusa la Segnalazione.

Entro il termine di 7 (sette) giorni dalla dichiarazione di chiusura il Responsabile Segnalazioni informa direttamente il Segnalante che la sua Segnalazione non potrà essere gestita nell'ambito del Sistema di Segnalazione poiché presentata da soggetto non qualificato.

Resta inteso che laddove il Responsabile Segnalazioni lo ritenga opportuno - in ragione della natura e dell'oggetto dei fatti oggetto di Segnalazione - ha la facoltà di incaricare le Funzioni eventualmente competenti e/o consulenti esterni dell'analisi e gestione dei fatti segnalati.

- la Segnalazione ha ad oggetto una Violazione denunciabile nell'ambito del Sistema di Segnalazione

Laddove Segnalazione abbia ad oggetto fatti che, seppur riguardanti Nivi, non rientrano nell'ambito di applicazione della normativa in materia di whistleblowing (quali a titolo esemplificativo e non esaustivo, reclami di natura commerciale, proposte commerciali, attività di marketing) il Responsabile Segnalazioni dichiara chiusa la Segnalazione.

Entro il termine di 7 (sette) giorni dalla dichiarazione di chiusura, il Responsabile Segnalazioni informa direttamente il Segnalante che la sua Segnalazione non potrà essere gestita nell'ambito del Sistema di Segnalazione poiché avente ad oggetto fatti non costituenti Violazioni rilevanti in applicazione della normativa whistleblowing.

Revisione	Nome del documento	Data emissione	Pagina
0	Procedura di gestione delle segnalazioni – Whistleblowing	13/12/2023	12 di 23

Resta inteso che laddove il Responsabile Segnalazioni lo ritenga opportuno - in ragione della natura e dell'oggetto dei fatti oggetto di Segnalazione - ha la facoltà di incaricare le Funzioni eventualmente competenti e/o consulenti esterni dell'analisi e gestione dei fatti segnalati.

### I.2. Verifica di plausibilità

Nel caso in cui la verifica di ammissibilità abbia avuto esito positivo, il Responsabile Segnalazioni procede alla verifica di plausibilità, accertandosi che la Segnalazione sia verosimile, circostanziata e fondata su elementi precisi e concordanti, riguardanti fatti riscontrabili e conosciuti direttamente dal Segnalante medesimo, per come meglio descritto al Paragrafo 5.2. della presente Procedura.

All'esito di tale verifica possono aprirsi i seguenti scenari:

- Segnalazione ammissibile e circostanziata (i.e. Segnalazione Interna Rilevante)

Qualora la Segnalazione abbia contenuto preciso, circostanziato e verificabile il Responsabile Segnalazioni entro 7 (sette) giorni dalla verifica condotta fornisce riscontro al Segnalante (ove noto) informandolo che la Segnalazione verrà gestita nell'ambito del Sistema di Segnalazione;

- Segnalazione ammissibile e potenzialmente verificabile

Qualora la Segnalazione seppur ammissibile, sia priva di elementi sufficientemente circostanziati o non sufficientemente dettagliata o comunque tale da non consentire la comprensione dei fatti ovvero corredata da documentazione non appropriata o inconferente, il Responsabile Segnalazioni entro 7 (sette) giorni dalla verifica condotta fornisce riscontro al Segnalante (ove noto):

i) informandolo che la Segnalazione verrà gestita nell'ambito del Sistema di Segnalazione;

ii) formulando le opportune richieste di integrazioni/chiarimenti/documenti ulteriori rispetto a quelli contenuti nella Segnalazione (mediante convocazione in audizione, ovvero, mediante richiesta di integrazione documentale);

iii) fissando un termine non superiore a 15 (quindici) giorni entro il quale va fornito riscontro alla richiesta formulata, pena improcedibilità della Segnalazione per manifesta infondatezza;

- Segnalazione ammissibile ma non verificabile

Qualora la Segnalazione seppur ammissibile non abbia contenuto circostanziato e/o verificabile e il Segnalante non fosse raggiungibile per fornire le necessarie integrazioni, il Responsabile Segnalazioni dichiara chiusa la Segnalazione per non verificabilità della stessa.

Resta inteso che saranno cancellati immediatamente in conformità alla normativa applicabile tutti i dati e/o i documenti raccolti in relazione alle Segnalazioni:

- non ammissibili e/o;
- ammissibili ma improcedibili per manifesta infondatezza e/o;
- ammissibili ma non verificabili.

Revisione	Nome del documento	Data emissione	Pagina
0	Procedura di gestione delle segnalazioni – Whistleblowing	13/12/2023	13 di 23

Il Responsabile Segnalazioni notizia l'OdV in ordine alle Segnalazioni che abbiano positivamente superato il vaglio di ammissibilità e plausibilità svolto in fase preistruttoria (Segnalazioni Interne Rilevanti), condividendo con l'OdV le seguenti informazioni in forma anonimizzata:

- a) numero progressivo di entrata della Segnalazione (per come assegnato dalla Piattaforma);
- b) data e canale di ricezione;
- c) categoria di appartenenza del Segnalante;
- d) oggetto e sintesi della Segnalazione;
- e) documentazione a supporto.

L'OdV - entro 7 (sette) giorni dalla ricezione delle predette informazioni - trasmette al Responsabile Segnalazioni un parere in ordine alla astratta rilevanza della Segnalazione ai fini del D.lgs. 231/2001, indicando, ove ritenuto opportuno, le proprie raccomandazioni/suggerimenti ai fini dell'Action Plan.

## *II. Istruttoria*

La fase istruttoria è volta all'accertamento della fondatezza o meno dei fatti oggetto di Segnalazione Interna Rilevante. Scopo della fase istruttoria è trovare una risposta alle seguenti domande in relazione ai fatti da accertare:

- Chi?
- Cosa?
- Quando?
- Dove?
- Come?
- Perché?

Nello svolgimento delle attività istruttorie Nivi agisce nel rispetto della normativa applicabile (es. diritto del lavoro, data protection, nonché, in ipotesi di indagini difensive, diritto processuale penale).

La fase istruttoria è guidata dal Responsabile Segnalazioni che definisce uno specifico Action Plan in cui sono individuate:

- **il perimetro della attività istruttoria** in termini di:
  - funzioni aziendali impattate dalla Segnalazione Interna Rilevante;
  - eventuali soggetti esterni coinvolti nell'ambito della Segnalazione Interna Rilevante;
  - condotte da accertare;
  - documentazione rilevante (aziendale e non) da acquisire;
  - elementi probatori;
  - tempistiche dell'attività istruttoria.
- la **metodologia da impiegare nello svolgimento delle attività istruttoria**, valutandola di volta in volta, individuando la tecnica ritenuta più efficace, considerata la natura dell'evento sottostante alla Violazione e le circostanze esistenti.

Revisione	Nome del documento	Data emissione	Pagina
0	Procedura di gestione delle segnalazioni – Whistleblowing	13/12/2023	14 di 23

L'attività istruttoria può essere condotta, a titolo esemplificativo, mediante:

- verifica dell'esistenza di ulteriori procedimenti disciplinari a carico del Segnalato;
  - ricerca di informazioni su database pubblici;
  - raccolta e analisi di documenti aziendali ritenuti rilevanti ai fini delle investigazioni;
  - audizione personale del Segnalante e/o di eventuali altri soggetti che possano riferire sui fatti (*key people interview*).
  - analisi dei device (ad. es. pc, telefono, tablet) assegnati al segnalato per verificare alla presenza di eventuali prove a conferma della segnalazione (es. e-mail, messaggi) - nel rispetto del Regolamento sull'uso degli strumenti aziendali, ove adottato, e delle prescrizioni contenute nelle Linee Guida 58/2007 dell'Autorità Garante per la Protezione dei Dati Personali relative all'utilizzo di Internet e della posta elettronica nel rapporto di lavoro.
- le **risorse interne e/o i consulenti esterni da coinvolgere nello svolgimento della attività istruttoria**, laddove in ragione della natura (es. illecito penale) e della complessità delle verifiche (es. verifiche contabili e/o acquisizione dati), risulti necessario ai fini dell'accertamento della Segnalazione.

Laddove la Segnalazione abbia ad oggetto la potenziale commissione un reato, il Responsabile Segnalazioni suggerisce all'Organo Amministrativo della Società di valutare l'opportunità di coinvolgere un penalista ai fini dell'eventuale svolgimento di indagini interne con le formalità delle investigazioni difensive previste dal Codice di Procedura Penale (Artt. 391 bis e ss.).

Il Responsabile Segnalazioni condivide con l'OdV i risultati dell'istruttoria prima della chiusura definitiva della stessa, allo scopo di raccogliere le eventuali ulteriori esigenze di approfondimento che dovranno pervenire alla sua attenzione da parte dell'OdV entro e non oltre 7 (sette) giorni.

Gli organi di Nivi e/o le funzioni aziendali coinvolte nell'Action Plan devono garantire piena collaborazione al Responsabile Segnalazioni per quanto necessario allo svolgimento dell'istruttoria, nel rispetto dei principi e delle garanzie previsti dalla presente Procedura.

In nessun caso sono consentite verifiche svolte in maniera lesiva della dignità e riservatezza del dipendente e/o verifiche arbitrarie, non imparziali e inique, tali da screditare il dipendente ovvero da comprometterne il decoro davanti ai colleghi.

È garantito il diritto di difesa del Segnalato, nel rispetto della presunzione di non colpevolezza e del privilegio contro l'autoincriminazione, anche per il tramite dell'assistenza di un difensore (nel caso in cui il Segnalato sia già sottoposto a procedimento penale).

Il dipendente Segnalato ha diritto di essere informato dell'esistenza della segnalazione e dell'esito delle verifiche svolte. Tali informazioni potranno però essere ritardate, limitatamente al tempo necessario, al fine di evitare il rischio di pregiudicare le esigenze di accertamento, incluse quelle eventualmente richieste dall'Autorità Giudiziaria, qualora coinvolta.

Il Responsabile Segnalazioni ha il compito di fornire un follow up/ riscontro sul seguito che si è dato o che si intende dare al Segnalante entro 3 (tre) mesi dall'invio dell'avviso di ricevimento della segnalazione, oppure dalla scadenza del termine di 7 (sette) giorni dal ricevimento della segnalazione (quando non sia stato possibile inoltrare l'avviso di ricevimento al Segnalante).

Revisione	Nome del documento	Data emissione	Pagina
0	Procedura di gestione delle segnalazioni – Whistleblowing	13/12/2023	15 di 23

Laddove nei termini di cui sopra, il Responsabile Segnalazioni non abbia comunicato la determinazione definitiva sul seguito della segnalazione, ma solo le attività che si intendono intraprendere, lo stesso comunica al Segnalante l'esito finale della gestione della Segnalazione.

### 5.3.3. Chiusura della Segnalazione

Alla luce delle risultanze istruttorie, il Responsabile Segnalazioni procede alla chiusura della Segnalazione, predisponendo una relazione sugli esiti delle indagini nella quale sono indicati:

- i) gli esiti delle investigazioni istruttorie;
- ii) la propria decisione in merito ai fatti oggetto della Segnalazione;
- iii) le eventuali misure disciplinari e le azioni correttive/rimediali da proporre alla funzione/organo aziendale competente.

Il Responsabile Segnalazioni condivide con l'OdV tutte le misure adottate all'esito della chiusura dell'istruttoria.

Possono verificarsi i seguenti scenari:

- **“Segnalazione infondata”**: il Responsabile Segnalazioni procede all'archiviazione della Segnalazione medesima, dandone comunicazione al Segnalante.

A decorrere dalla data della comunicazione dell'esito finale della procedura di Segnalazione, la Segnalazione e la documentazione inerente alla stessa nonché alle relative indagini è conservata per un periodo non superiore a cinque anni, nel rispetto degli obblighi di riservatezza di cui alla presente Procedura e del principio di cui all'art. 5 par.1, lettera e) del GDPR e all'art. 3, comma 1, lettera e) del D.Lgs. 51/2018.

Laddove, oltre che infondata, il Responsabile Segnalazioni **CS** qualifichi la segnalazione come segnalazione effettuata con dolo o colpa grave (**Segnalazione Illecita**), propone le eventuali azioni da intraprendere nei confronti del Segnalante (quali, a titolo esemplificativo, l'irrogazione di provvedimenti disciplinari e/o ulteriori azioni nel rispetto della normativa vigente e fermo restando quanto previsto dagli artt. 16 e 20 de D.Lgs. 24/2023).

- **“Segnalazione fondata”**: in caso di accertate Violazioni rilevanti, l'esito dell'accertamento nonché le misure disciplinari, le azioni correttive e gli ulteriori provvedimenti e/o azioni che nel caso concreto si rendano necessari a tutela di Nivi sono comunicate all'Amministratore Unico per le determinazioni di competenza.

Le misure disciplinari devono essere adeguate e proporzionate alla Violazione accertata, anche tenuto conto dell'eventuale rilevanza penale dei comportamenti posti in essere, e devono essere conformi a quanto previsto dalla normativa giuslavoristica nazionale applicabile e nel Sistema disciplinare di Nivi.

Revisione	Nome del documento	Data emissione	Pagina
0	Procedura di gestione delle segnalazioni – Whistleblowing	13/12/2023	16 di 23

Delle sanzioni e delle azioni correttive assunte viene data informativa, dalla competente funzione, al Responsabile Segnalazioni, il quale provvede all'aggiornamento del fascicolo relativo alla Segnalazione di interesse.

A conclusione di tutte le attività sopra descritte, lo stato della Segnalazione viene visualizzato sulla Piattaforma anche dal Segnalante.

La Segnalazione e la documentazione inerente alla stessa nonché alle relative indagini verrà conservata per il tempo necessario al trattamento della Segnalazione e, comunque, non oltre 5 (cinque) anni a decorrere dalla data della comunicazione dell'esito finale della procedura di Segnalazione, nel rispetto degli obblighi di riservatezza di cui alla presente Procedura e del principio di cui all'art. 5 par.1, lettera e) del GDPR e all'art. 3, comma 1, lettera e) del D.Lgs. 51/2018. Decorsi i 5 (cinque) anni, le Segnalazioni e la relativa documentazione saranno cancellate.

In ogni caso, i dati personali manifestamente non utili al trattamento di una specifica Segnalazione non sono raccolti o, se raccolti accidentalmente, sono cancellati immediatamente in conformità alla normativa applicabile.

#### 5.3.4. Gestione di Casi Particolari

Nel caso in cui il Responsabile Segnalazioni, in relazione a una specifica Segnalazione, si trovi in una situazione di conflitto di interesse - tra cui a titolo esemplificativo e non esaustivo:

- i. essere gerarchicamente o funzionalmente subordinato all'eventuale soggetto Segnalato;
- ii. essere il presunto responsabile della violazione;
- iii. avere un potenziale interesse correlato alla Segnalazione tale da comprometterne l'imparzialità e l'indipendenza di giudizio;

è sua responsabilità dichiarare il conflitto e astenersi dalle attività di gestione delle segnalazioni, informandone tempestivamente l'Organo Amministrativo della Società, il quale affiderà la gestione della Segnalazione a consulenti esterni, dotati dei necessari requisiti di professionalità, affinché questi ultimi svolgano i necessari approfondimenti in merito alla Segnalazione nel rispetto di quanto previsto nella presente Procedura e comunque in conformità alle prescrizioni di cui al D.lgs. 24/2023.

## **6. Canale di Segnalazione Esterna**

Fermo l'utilizzo preferenziale dei Canali di Segnalazione Interna messi a disposizione dalla Società, nelle ipotesi espressamente previste all'art. 6 del Decreto Legislativo n. 24/2023, il Segnalante può trasmettere la propria Segnalazione anche attraverso il Canale di Segnalazione Esterna attivato dall'Autorità Nazionale Anticorruzione - ANAC (per i cui dettagli si rinvia alla pagina del sito istituzionale dedicata <https://www.anticorruzione.it/-/whistleblowing>) e gestito da quest'ultima secondo le modalità definite all'interno di appositi regolamenti e linee guida, cui si rinvia.

L'accesso al Canale di Segnalazione Esterna è tuttavia consentito solo se, al momento della presentazione della Segnalazione, ricorre una delle seguenti condizioni:

Revisione	Nome del documento	Data emissione	Pagina
0	Procedura di gestione delle segnalazioni – Whistleblowing	13/12/2023	17 di 23

- 1) il canale di segnalazione interna non è attivo ovvero, anche se attivato, non è conforme alla normativa;
- 2) il Segnalante ha già effettuato una Segnalazione interna e la stessa non ha avuto seguito (il riferimento è ai casi in cui il canale interno sia stato utilizzato, ma il soggetto al quale è affidata la gestione del canale non abbia intrapreso, nei termini previsti dal D.lgs. 24/2023, alcuna attività circa l'ammissibilità della segnalazione, la verifica della sussistenza dei fatti segnalati o la comunicazione dell'esito dell'istruttoria svolta);
- 3) il Segnalante ha fondati motivi di ritenere - ragionevolmente, sulla base di circostanze concrete allegare e informazioni effettivamente acquisibili e, quindi, non su semplici illazioni - che, se effettuasse una Segnalazione interna, alla stessa non sarebbe dato efficace seguito (es. a causa di un accordo tra chi riceve la Segnalazione e la Persona coinvolta nella violazione; a seguito dell'occultamento o distruzione di prove di condotte illecite di cui il Segnalante sia a conoscenza, ecc.) ovvero che la stessa Segnalazione possa determinare il rischio di ritorsione (ad es. nel caso in cui al Segnalante sia stata già prospettata l'evenienza di subire un pregiudizio in caso di Segnalazione oppure lo stesso sia a conoscenza di precedenti ritorsioni o violazioni dell'obbligo di riservatezza);
- 4) il Segnalante ha fondati motivi di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse (a titolo esemplificativo, nel caso in cui la Violazione richieda in modo evidente un intervento urgente da parte di un'autorità pubblica per salvaguardare un interesse della collettività, quale ad esempio la salute, la sicurezza o la protezione dell'ambiente).

## 7. Divulgazioni pubbliche

Il Segnalante può ricorrere alla divulgazione pubblica (tramite i mass media, stampa, social network, ecc.), rendendo di pubblico dominio le informazioni sulle Violazioni di cui sia a conoscenza.

In tale ipotesi, il Segnalante potrà beneficiare delle misure di protezione e tutele previste per legge solo se, al momento della divulgazione pubblica, ricorre una delle seguenti condizioni:

- a. il Segnalante ha previamente effettuato una Segnalazione interna ed esterna, ovvero ha effettuato direttamente una Segnalazione esterna (alle condizioni e con le modalità previste nel paragrafo 6.2.) e non è stato dato riscontro nei termini stabiliti in merito alle misure previste o adottate per dare seguito alla Segnalazione;
- b. il Segnalante ha fondati motivi di ritenere che la Violazione possa costituire un pericolo imminente per il pubblico interesse (ad es. in caso di situazione di emergenza e di 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);
- c. il Segnalante ha fondato motivo di ritenere che la Segnalazione esterna possa comportare il rischio di ritorsioni o possa non avere efficace seguito in ragione delle specifiche circostanze del caso concreto, come quelle in cui possono esser occultate o distrutte prove oppure in cui vi sia fondato timore che chi ha ricevuto la Segnalazione possa essere colluso con l'autore della Violazione o coinvolto nella Violazione stessa.

Revisione	Nome del documento	Data emissione	Pagina
0	Procedura di gestione delle segnalazioni – Whistleblowing	13/12/2023	18 di 23

## **8. Garanzie e misure di protezione**

### **8.1. Tutela della riservatezza**

Relativamente alle Segnalazioni trasmesse ai Canali di Segnalazione Interna, Nivi garantisce la riservatezza dell'identità del Segnalante (ove comunicata), dell'identità del Segnalato e/o di eventuali terzi menzionati nella Segnalazione, del contenuto della Segnalazione, nonché dei documenti connessi alla stessa connessi, in ogni fase del processo di gestione della Segnalazione.

Fatti salvi gli obblighi di legge, l'identità del Segnalante e qualsiasi altra informazione da cui può evincersi, direttamente o indirettamente, tale identità non possono essere rivelate, senza il consenso espresso dello stesso, a persone diverse da quelle competenti a ricevere o a dare seguito alle Segnalazioni, espressamente autorizzate a trattare tali dati ai sensi degli artt. 29 e 32, par. 4, del Regolamento (UE) 2016/679 (Regolamento Generale sulla Protezione dei Dati – GDPR) e dell'art. 2 - *quaterdecies* del decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196 (Codice in materia di protezione dei dati personali).

Nel caso di trasmissione della Segnalazione ad altre strutture/organi/terzi per lo svolgimento delle attività istruttorie, è obbligo del Responsabile Segnalazioni separare i dati identificativi del Segnalante (ove noti) dal contenuto della Segnalazione, in modo che i fatti denunciati possano essere processati in modalità anonima e che l'associazione della Segnalazione alla identità del Segnalante (ove nota) avvenga nei soli casi in cui ciò sia strettamente necessario.

La divulgazione dell'identità del Segnalante (ove nota) e di qualsiasi altra informazione da cui si possa dedurre direttamente o indirettamente l'identità dello stesso è ammessa solo qualora ciò rappresenti un obbligo necessario e proporzionato imposto dal diritto dell'Unione europea o nazionale nel contesto di indagini da parte delle autorità nazionali o di procedimenti giudiziari, anche al fine di salvaguardare i diritti della difesa della persona coinvolta.

Il Segnalato, infatti, non potrà richiedere di conoscere il nominativo del Segnalante, fatti salvi i casi espressamente previsti dalla legge.

Nell'ambito del procedimento disciplinare eventualmente attivato, l'identità del Segnalante (ove nota) 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 invece 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. In tali casi è dato avviso al Segnalante mediante comunicazione scritta delle ragioni della rivelazione dei dati riservati.

### **8.2. Tutela del Segnalante e dei Soggetti Protetti**

Nei confronti del Segnalante e dei Soggetti Protetti è vietato il compimento di atti ritorsivi, intesi come qualsiasi comportamento, atto od omissione, anche solo tentato o minacciato, posto in essere in

<b>Revisione</b>	<b>Nome del documento</b>	<b>Data emissione</b>	<b>Pagina</b>
0	Procedura di gestione delle segnalazioni – Whistleblowing	13/12/2023	19 di 23

ragione della Segnalazione, che provoca o può provocare al Segnalante, in via diretta o indiretta, un danno ingiusto.

Tale protezione è garantita anche quando la Segnalazione, seppur infondata, sia stata effettuata in buona fede e con ragionevolezza. La protezione è garantita anche al Segnalante anonimo, che ritiene di aver subito ritorsioni ed è stato successivamente identificato.

A titolo esemplificativo e non esaustivo, ai sensi del D.lgs. 24/2023, costituiscono ritorsioni: il licenziamento, la sospensione o misure equivalenti; la retrocessione di grado o la mancata promozione; il mutamento di funzioni, il cambiamento del luogo di lavoro, la riduzione dello stipendio, la modifica dell'orario di lavoro; la sospensione della formazione o qualsiasi restrizione dell'accesso alla stessa; le note di merito negative o le referenze negative; l'adozione di misure disciplinari o di altra sanzione, anche pecuniaria; la coercizione, l'intimidazione, le molestie o l'ostracismo; la discriminazione o comunque il trattamento sfavorevole; la 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; il mancato rinnovo o la risoluzione anticipata di un contratto di lavoro a termine; i 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; la conclusione anticipata o l'annullamento del contratto di fornitura di beni o servizi; l'annullamento di una licenza o di un permesso; la richiesta di sottoposizione ad accertamenti psichiatrici o medici.

Le condotte sopra menzionate rappresentano di per sé una violazione dei valori di Nivi e, ove accertate, comportano l'irrogazione di una sanzione disciplinare in applicazione del Sistema Disciplinare adottato da Nivi S.p.A. ai sensi dell'art. 6, comma 2, lettera e) del D.lgs. 231/2001. Gli atti ritorsivi eventualmente posti in essere sono nulli.

Il Segnalante e i Soggetti Protetti che ritengano di aver subito ritorsioni:

- possono segnare quanto occorso<sup>1</sup> ai Canali di Segnalazione Esterna attivati e gestiti da ANAC, al fine di ottenere le tutele previste dalla normativa;
- hanno diritto ad agire per il risarcimento dei danni subiti presso la competente Autorità Giudiziaria;
- se licenziate a causa della segnalazione, hanno diritto a essere reintegrati nel posto di lavoro ai sensi della normativa giuslavoristica vigente e della specifica disciplina applicabile al lavoratore.

Affinché il Segnalante e i Soggetti Protetti possano beneficiare della tutela da misure ritorsive è necessario che ricorrano le seguenti condizioni (cumulative):

---

<sup>1</sup> Si precisa che si considera responsabile della misura ritorsiva il soggetto che ha adottato il provvedimento e/o l'atto ritorsivo o comunque il soggetto a cui è imputabile il comportamento e/o l'omissione. La responsabilità si configura anche in capo a colui che ha suggerito o proposto l'adozione di una qualsiasi forma di ritorsione nei confronti del segnalante o degli altri soggetti protetti, così producendo un effetto negativo indiretto sulla loro posizione (ad es., la proposta di una sanzione disciplinare).

Revisione	Nome del documento	Data emissione	Pagina
0	Procedura di gestione delle segnalazioni – Whistleblowing	13/12/2023	20 di 23

1. il Segnalante ha effettuato la Segnalazione in base alla ragionevole convinzione che le informazioni sulle Violazioni oggetto di segnalazione, rientrassero nell'ambito delle segnalazioni di violazioni rilevanti e fossero veritiere – non sono sufficienti semplici supposizioni o “voci di corridoio” così come notizie di pubblico dominio;
2. la Segnalazione è stata effettuata sulla base delle condizioni previste nel D.lgs. 24/2023, come recepite nella presente Procedura;
3. sussiste un nesso/rapporto di consequenzialità tra la Segnalazione effettuata e la lamentata ritorsione.

In difetto di tali condizioni:

- le Segnalazioni non rientrano nell'ambito della disciplina whistleblowing e quindi la tutela prevista non si applica a chi segnala;
- analogamente, si esclude la protezione riconosciuta ai soggetti diversi, che in ragione del ruolo assunto nell'ambito del processo di segnalazione e/o del particolare rapporto che li lega al segnalante, subiscono indirettamente ritorsioni.

La protezione prevista in caso di ritorsioni è altresì esclusa in caso di accertamento con sentenza, anche non definitiva di primo grado, nei confronti del segnalante della responsabilità penale per i reati di calunnia o diffamazione o comunque per i medesimi reati connessi alla denuncia, ovvero della responsabilità civile per aver riferito informazioni false riportate intenzionalmente con dolo o colpa grave. Nei casi di accertamento delle predette responsabilità, al segnalante sarà inoltre applicata una sanzione disciplinare, in applicazione del Sistema Disciplinare adottato da Nivi S.p.A. ai sensi dell'art. 6, comma 2, lettera e) del D.lgs. 231/2001

### **8.3. Tutela del Segnalato**

La Società richiede che tutti collaborino al mantenimento di un clima aziendale di reciproco rispetto e vieta atteggiamenti che possano ledere la dignità, l'onore e la reputazione di ciascuno e si impegna ad offrire massima protezione dalle eventuali segnalazioni diffamatorie e/o comunque illecite. La Società adotta le medesime forme di tutela a garanzia del Segnalante anche per il presunto responsabile della Violazione, fatte salve le previsioni di legge che impongano l'obbligo di comunicare il nominativo del Segnalato (es. richieste dell'Autorità Giudiziaria, ecc.).

Il Segnalato non verrà sanzionato disciplinarmente in mancanza di riscontri oggettivi circa la violazione segnalata, ovvero senza che si sia proceduto ad indagare i fatti oggetto di Segnalazione e provveduto a contestare i relativi addebiti con le procedure di legge e/o di contratto.

Il Segnalato non potrà richiedere di conoscere il nominativo del Segnalante, fatti salvi i casi espressamente previsti dalla legge.

<b>Revisione</b>	<b>Nome del documento</b>	<b>Data emissione</b>	<b>Pagina</b>
0	Procedura di gestione delle segnalazioni – Whistleblowing	13/12/2023	21 di 23

## 9. Trattamento dei dati personali

Ai sensi della vigente normativa in materia di privacy, il Titolare del trattamento dei dati personali acquisiti nella gestione delle segnalazioni è individuato in Nivi S.p.A., Via O. da Pordenone n. 20, 50127 Firenze (FI), con riferimento alle Segnalazioni che riguardano la Società.

Nel rispetto del principio di minimizzazione di cui all'art. 5 del GDPR, solo i dati personali che risultano pertinenti e necessari rispetto alle finalità della Procedura possono essere oggetto di trattamento. Pertanto, i dati personali manifestamente non utili al trattamento di una specifica Segnalazione non sono raccolti o, se raccolti accidentalmente, sono cancellati immediatamente in conformità alla normativa applicabile. Inoltre, i dati personali dei Segnalanti e di altri soggetti eventualmente coinvolti, acquisiti in occasione della gestione delle Segnalazioni, saranno trattati in piena conformità a quanto stabilito dall'attuale normativa vigente in materia di protezione dei dati personali nonché nella misura necessaria e per il periodo strettamente sufficiente per le finalità previste dalla stessa.

Il Titolare svolgerà, per mezzo di incaricati appositamente designati, tutte le operazioni necessarie ai fini del trattamento, in osservanza del GDPR e sulla base delle istruzioni impartite dal Titolare. Le istruzioni impartite dal Titolare regolano gli adempimenti in materia di privacy che gli incaricati pongono in essere nell'ambito del processo di ricezione, analisi e trattamento, nonché conservazione, custodia ed archiviazione delle Segnalazioni.

Laddove sussista il rischio sostanziale che comunicando le informazioni rilevanti si comprometta la capacità di verificare efficacemente la fondatezza della Segnalazione o di raccogliere le prove necessarie, il Segnalato potrebbe non essere informato in merito alla registrazione dei suoi dati, fintantoché ciò risulti necessario a garantire la corretta gestione delle indagini e in ogni caso nel rispetto di quanto stabilito nel contratto collettivo nazionale applicabile. In nessuna circostanza il Segnalato potrà avvalersi del suo diritto di accesso per ottenere informazioni sull'identità del Segnalante, salvo che questi abbia effettuato una segnalazione in malafede.

## 10. Sanzioni disciplinari

Il Sistema Disciplinare adottato da Nivi S.p.A. ai sensi dell'art. 6, comma 2, lettera e) del D.lgs. 231/2001 prevede sanzioni disciplinari nei confronti dei soggetti che:

- si rendano responsabili di qualsivoglia atto di ritorsione o discriminatorio o di ostacolo (anche solo nella forma tentata), diretto o indiretto, nei confronti del segnalante o dei soggetti protetti, per motivi collegati, direttamente o indirettamente alla Segnalazione;
- violino gli obblighi di riservatezza previsti nel D.lgs. 24/2023 per come richiamati nella presente Procedura;
- si rivelino responsabili delle Violazioni oggetto di Segnalazione, all'esito delle indagini svolte;
- abbiano effettuato una Segnalazione infondata con dolo o colpa grave.

I provvedimenti disciplinari saranno proporzionati all'entità e gravità dei comportamenti illeciti accertati, nei limiti del quadro normativo in vigore.

Revisione	Nome del documento	Data emissione	Pagina
0	Procedura di gestione delle segnalazioni – Whistleblowing	13/12/2023	22 di 23

## 11. Informazione e formazione

Nivi S.p.A. promuove la più ampia divulgazione, all'interno e all'esterno della presente Procedura, e, in particolare:

- a tutti i dipendenti e/o collaboratori, mediante pubblicazione sulla intranet aziendale/nell'archivio digitale dedicato alle procedure aziendali;
- a tutti gli organi sociali, mediante idonea comunicazione;
- ai procuratori e collaboratori che, a qualsiasi titolo, operano in nome e per conto di Nivi S.p.A., tramite invio in formato cartaceo o elettronico, con adeguata prova del ricevimento;
- ai soggetti esterni mediante pubblicazione sul sito web.

Analoga diffusione dovrà essere prevista nei confronti di ogni nuovo dipendente al momento dell'assunzione, contestualmente alla consegna e/o messa a disposizione del Modello 231 e del Codice Etico, nonché delle altre procedure rilevanti.

Nivi S.p.A. assicura inoltre una periodica e costante formazione al proprio personale in materia di whistleblowing, anche nell'ambito della formazione dedicata alla responsabilità amministrativa da reato ai sensi del D.lgs. 231/2001 e al Modello 231 adottato dalla Società.

Revisione	Nome del documento	Data emissione	Pagina
0	Procedura di gestione delle segnalazioni – Whistleblowing	13/12/2023	23 di 23