

**Procedura per  
la gestione delle segnalazioni interne  
ex D. Lgs. n. 24/2023 (c.d. Whistleblowing)**

**Responsabilità**

	Nome	Funzione
<b>Elaborato da:</b>	Monica Del Grosso	Comitato Whistleblowing
<b>Verificato da:</b>	Rosario Viola	Amministratore Delegato
<b>Approvato da:</b>	Consiglio di Amministrazione	Organo amministrativo

**Lista di distribuzione**

---

*Pubblico*

---

**Sommario modifiche**

Versione	Data	Descrizione
00	14/12/2023	Emissione iniziale
01	14/12/2023	Emissione finale
02	14/12/2023	Versione approvata dal C.d.A.
03	22/09/2025	Primo aggiornamento approvato dal C.d.A.

## Indice

1.	LA DISCIPLINA WHISTLEBLOWING	3
2.	CONTENUTO DELLE SEGNALAZIONI	5
3.	CANALI DI COMUNICAZIONE	6
4.	GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI	6
5.	MISURE DISCIPLINARI IN APPLICAZIONE DELLA DISCIPLINA DEL WHISTLEBLOWING	7

## **1. LA DISCIPLINA WHISTLEBLOWING**

L'art. 1, comma 51, della L. 190/2012 ha introdotto un nuovo articolo nell'ambito del D. Lgs. 165/2001, l'art. 54-bis, rubricato "Tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti", in virtù del quale è stata prevista, nel nostro ordinamento, una misura finalizzata a favorire l'emersione di fattispecie di illecito, nota nei paesi anglosassoni con il termine di whistleblowing.

L'Autorità Nazionale Anticorruzione (di seguito ANAC) ha emanato la Determinazione n. 06/2015 "Linee Guida in materia di tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti (c.d. whistleblower)", che fornisce, tra le altre, indicazioni in ordine alle misure che le pubbliche amministrazioni devono porre in essere per tutelare la riservatezza dell'identità dei dipendenti che segnalano gli illeciti, come previsto dal citato art. 54-bis.

Con la Legge 30 novembre 2017, n. 179 recante le "Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato", il Legislatore, nel tentativo di armonizzare le disposizioni previste per il settore pubblico con la richiamata Legge, ha introdotto specifiche previsioni per gli enti destinatari del D. Lgs. n. 231/2001 ed ha inserito all'interno dell'art. 6 del D. Lgs. n. 231/2001 tre nuovi commi, ovvero il comma 2-bis, 2-ter e 2-quater. Successivamente, con il D.Lgs. n. 24/2023, i commi 2-ter e 2-quater sono stati abrogati ed il comma 2-bis sostituito con il seguente:

"I Modelli di cui al comma 1 lettera a) prevedono, ai sensi del decreto attuativo della Direttiva UE 2019/1937 del Parlamento Europeo e del Consiglio del 23 Ottobre 2019, i canali di segnalazione interna, il divieto di ritorsione ed il sistema disciplinare, adottato ai sensi del comma 2 lettera e)".

La Società NOVIT s.p.a., al fine di garantire l'efficacia del sistema di "Whistleblowing" adottato, assicura la puntuale informazione di tutto il personale dipendente e dei soggetti che con la stessa collaborano con riferimento alla conoscenza, comprensione e diffusione degli obiettivi e dello spirito con cui la segnalazione deve essere effettuata.

Con particolare riferimento a consulenti o collaboratori esterni, ecc., è contrattualmente previsto un obbligo di informativa immediata a loro carico nel caso in cui gli stessi ricevano, direttamente o indirettamente, da un dipendente/rappresentante della Società una richiesta di comportamenti che potrebbero determinare una violazione del Modello.

Ai sensi della normativa vigente, il Modello pertanto deve prevedere:

1. uno o più canali che consentano ai soggetti indicati dalla normativa, di presentare, a tutela dell'integrità dell'ente, segnalazioni circostanziate di condotte illecite, rilevanti ai sensi del D. Lgs. n. 24/2023 e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, o di violazioni del Modello di organizzazione e gestione dell'ente, di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte; tali canali garantiscono la riservatezza dell'identità del segnalante nelle attività di gestione della segnalazione;
2. almeno un canale alternativo di segnalazione idoneo a garantire, con modalità informatiche, la riservatezza dell'identità del segnalante;

3. misure idonee ad evitare atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione;
4. 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.

Pertanto, sono stati attivati più canali che, ai fini della tutela della Società, consentano segnalazioni (scritte o orali) circostanziate di condotte rientranti nella disciplina normativa prevista dal D.Lgs. n°24/2023. Tali canali di segnalazione garantiscono inoltre la riservatezza circa l'identità del segnalante.

La Società NOVIT S.p.a. ha adottato apposita procedura Whistleblowing, cui si rinvia e che costituisce parte integrante del presente documento.

La procedura è volta a disciplinare le modalità di segnalazione di comportamenti illeciti o di irregolarità in ambito aziendale, in particolare, attraverso la previsione di canali informativi idonei a garantire la ricezione, l'analisi ed il trattamento delle segnalazioni nonché di sistemi di protezione del segnalante contro misure discriminatorie o, comunque, penalizzanti nell'ambito del rapporto di lavoro.

Il protocollo detta altresì le modalità di segnalazione in relazione ai canali interni, esterni e di divulgazione pubblica.

In tale ambito la Società garantisce a tutti i Destinatari l'accessibilità ai canali istituiti che consentano di presentare, a tutela dell'integrità dell'ente, segnalazioni "interne" (di seguito le "Segnalazioni") di irregolarità o illeciti e, tra questi, di:

- condotte illecite, presunte o effettive, rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/2001 e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti;
- violazioni, presunte o effettive, del Modello o del Codice Etico adottati dalla Società;
- "informazioni sulle violazioni", ex art. 2, comma I, lett b), D. Lgs. 24/2023.

Tutti i Destinatari del Modello possono presentare le Segnalazioni, qualora in buona fede ritengano sussistenti condotte illecite o violazioni del Modello o del Codice Etico di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte.

La Segnalazione si intende eseguita in buona fede quando la stessa è effettuata sulla base di una ragionevole convinzione fondata su elementi di fatto e circostanziati.

La Società garantisce comunque i segnalanti in buona fede contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione, fatto salvo il diritto degli aventi causa di tutelarsi qualora siano accertate in capo al segnalante responsabilità di natura penale o civile legate alla falsità della dichiarazione e fatti salvi gli obblighi di legge.

Sono sanzionati secondo quanto previsto successivamente dal presente documento coloro che violano le misure di tutela del segnalante.

Pertanto, così come espressamente contemplato dal D.Lgs. n°24/2023, i Destinatari hanno l'obbligo di relazionarsi direttamente con il Responsabile Gestione delle Segnalazioni (Avv. Monica Del

Grosso) per segnalare casi di commissione di reati, circostanze di condotte illecite rilevanti ai sensi del Decreto e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, eventuali violazioni del Modello nonché qualsiasi episodio di scostamento dai principi di condotta previsti dal Modello e dal Codice Etico, di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte.

Il Responsabile nominato provvederà a trasmettere all'OdV, sempre garantendo la riservatezza sull'identità del segnalante, tutte le determinazioni adottate sulle materie rientranti nella sfera di competenza dell'Organismo qualora oggetto di segnalazione effettuata sul canale dedicato.

In ragione di tali modifiche normative, sono stati attivati da parte della società più canali di comunicazione tra loro alternativi volti a garantire, anche con modalità informatiche, la riservatezza dell'identità del segnalante così come previsto dalle norme vigenti.

La società ha adottato una Policy Whistleblowing allo scopo di disciplinare il processo di ricezione, analisi e trattamento delle segnalazioni "interne", da chiunque inviate, trasmesse o presentate oralmente, anche in forma anonima.

Per maggiori approfondimenti sui canali di comunicazione istituiti presso la Società si rimanda al successivo paragrafo 3.

## **2. CONTENUTO DELLE SEGNALAZIONI**

Ai fini di cui sopra, il segnalante è tenuto a fornire tutti gli elementi a lui noti, utili a riscontrare, con le dovute verifiche, i fatti riportati.

In particolare, la segnalazione deve contenere i seguenti elementi essenziali:

- **Oggetto:** è necessaria una chiara descrizione dei fatti oggetto di segnalazione, con indicazione (se conosciute) delle circostanze di tempo e luogo in cui sono stati commessi/omessi i fatti.
- **Soggetto segnalato:** il segnalante deve indicare le generalità o comunque altri elementi (come la funzione/ruolo aziendale) che consentano un'agevole identificazione del presunto autore del comportamento illecito.

Il soggetto segnalato può essere persona fisica o giuridica (ad esempio una società che fornisce beni o servizi).

Il segnalante potrà altresì indicare i seguenti ulteriori elementi:

- ii. le proprie generalità, nel caso in cui non intenda avvalersi della facoltà di mantenerla riservata;
- iii. l'indicazione di eventuali altri soggetti che possono riferire circostanze utili sui fatti narrati;
- iiii. l'indicazione di eventuali documenti che possono confermare la fondatezza di tali fatti.

Le segnalazioni, anche quando anonime, devono sempre avere un contenuto rilevante ai sensi del D. Lgs.24/2023.. L'anonimato non può in alcun modo rappresentare lo strumento per dar sfogo a dissapori o contrasti tra dipendenti. È parimenti vietato:

- il ricorso ad espressioni ingiuriose;

- l'inoltro di segnalazioni con finalità puramente diffamatorie o calunniose;
- l'invio di segnalazioni che attengano esclusivamente ad aspetti della vita privata, senza alcun collegamento diretto o indiretto con l'attività aziendale. Analogamente le segnalazioni non potranno in alcun modo fare riferimento ad abitudini e orientamenti sessuali, religiosi, politici e filosofici.

### **3. CANALI DI COMUNICAZIONE**

I canali di comunicazione con il Comitato costituito ad hoc, in ossequio alla normativa in tema di Whistleblowing di cui alla Legge n. 179/2017 e al D. Lgs. 24/2023, garantiscono la riservatezza e la tutela del segnalante anche da eventuali ritorsioni. La Società, inoltre, controlla ed assicura che nei confronti dei segnalanti non vengano in alcun modo adottate pratiche di tipo discriminatorio e/o ritorsivo. Allo stesso modo la Società sanzionerà a livello disciplinare ed in base alla gravità dei fatti i segnalanti che con dolo o colpa grave riportano fatti poi rivelatisi infondati.

I canali previsti sono i seguenti:

- Posta ordinaria: indirizzata al Responsabile, indicando per oggetto "SEGNALAZIONE" e sulla busta chiusa la dicitura "RISERVATA" presso la sede legale della società sita in Via G. Giardino, 1, 20123 Milano.
- Posta interna riservata: tramite il canale di segnalazione interno dedicato, raggiungibile sulla piattaforma della società MYGO S.r.l. denominata "MyWhistleblowing" al seguente link: <https://private.mygovernance.it/mywhistleblowing/novit/02575>

### **4. GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI**

Il Responsabile adotta misure idonee per garantire la riservatezza dell'identità di chi trasmette informazioni integranti elementi di segnalazione ai sensi del D.Lgs. n°24/2023.

La Società garantisce i segnalanti in buona fede contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione e, in ogni caso, è assicurata la riservatezza dell'identità del segnalante, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della Società o delle persone accusate erroneamente o in mala fede.

Ai fini di cui sopra, il Responsabile raccoglie e conserva le segnalazioni ricevute in un apposito archivio (informatico e/o cartaceo).

Il Responsabile in questione valuta discrezionalmente e sotto la sua responsabilità le segnalazioni ricevute e i casi in cui è necessario attivarsi.

Le determinazioni in ordine all'esito dell'accertamento devono essere motivate per iscritto.

## **5. MISURE DISCIPLINARI IN APPLICAZIONE DELLA DISCIPLINA DEL WHISTLEBLOWING**

In conformità a quanto previsto dall'art. 2-bis, comma 1, lett. d) del Decreto, le sanzioni già contemplate nel codice sanzionatorio di questa Società, nel rispetto dei principi e dei criteri ivi enunciati, si applicano 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.

In dettaglio, il compimento di atti ritorsivi nei confronti dell'autore della segnalazione in buona fede costituisce grave violazione disciplinare che sarà sanzionata secondo le procedure previste nel codice sanzionatorio.

L'adozione di misure discriminatorie nei confronti dei soggetti che effettuano le segnalazioni può essere denunciata alla competente Direzione Territoriale del Lavoro, per i provvedimenti di propria competenza, oltre che dal segnalante, anche dall'organizzazione sindacale indicata dal medesimo. Il licenziamento ritorsivo o discriminatorio del soggetto segnalante è nullo. Sono altresì nulli il mutamento di mansioni ai sensi dell'articolo 2103 del Codice civile, nonché qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti del segnalante.

È onere del datore di lavoro, in caso di controversie legate all'irrogazione di sanzioni disciplinari, o a demansionamenti, licenziamenti, trasferimenti, o sottoposizione del segnalante ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro, successivi alla presentazione della segnalazione, dimostrare che tali misure sono dettate da ragioni totalmente estranee alla segnalazione stessa.

È altresì vietato ogni utilizzo abusivo dei canali di segnalazione, così come non è consentito ad alcuno, inclusi gli amministratori di sistema, accedere, verificare o diffondere i contenuti del canale informatico "dedicato".

La violazione di questi divieti comporterà l'applicazione di sanzioni disciplinari.