



# Policy Whistleblowing

---

NVA S.r.l.

Approvata in luglio 2024

## Indice

1. Scopo.....	2
2. Riferimenti normativi .....	2
3. Destinatari e applicabilità.....	3
4. Comportamento illegittimo .....	3
6. Misure di protezione del Segnalante .....	5
7. Protezione dei dati e archiviazione dei documenti.....	6

### 1. Scopo

NVA S.r.l. (di seguito anche la “**Società**”), nell’ambito della propria attività, intende promuovere una cultura aziendale caratterizzata da comportamenti corretti e ciò anche a tutela dell’integrità della Società stessa.

Per questa ragione riconosce l’importanza di disporre al proprio interno di un insieme di regole atte a disciplinare la segnalazione di comportamenti illegittimi (come di seguito definiti, cfr. *infra* par. 5) da parte dei dipendenti della Società e di terze parti (“**whistleblowing**”).

Tali regole hanno lo scopo di facilitare e garantire, attraverso la predisposizione di adeguati canali di comunicazione, la ricezione, l’analisi e la gestione delle segnalazioni di comportamenti illegittimi che riguardano la Società, assicurando, al contempo, la riservatezza dell’identità del soggetto che segnala tale illecito (il “**Segnalante**”) delle persone coinvolte, del contenuto della segnalazione e della documentazione relativa.

La presente procedura, che offre informazioni sui canali e sui presupposti per effettuare segnalazioni interne, è accessibile a tutti i destinatari (di seguito punto 3), nonché pubblicata sul sito *internet*: [nva.segnalazioni.net](http://nva.segnalazioni.net) da cui si accede al sistema di segnalazione.

### 2. Riferimenti normativi

Il D. Lgs. n. 24/2023 in vigore dal 30 Marzo 2023, abrogativo della precedente normativa in tema di segnalazione di atti illegittimi e attuativo della direttiva UE 2019/1937 ha introdotto l’obbligo per gli enti quali la Società, a fronte di segnalazioni relative a comportamenti illegittimi, di individuare adeguati presidi interni tesi a garantire la riservatezza del Segnalante e, pertanto, tutelarlo rispetto a condotte ritorsive e discriminatorie o comunque sleali conseguenti la segnalazione, assicurando per essa un canale specifico, indipendente

ed autonomo. Tali presidi, ai sensi del D. Lgs. n. 24/2023, sono volti a garantire non solo la tutela della riservatezza del Segnalante, ma anche quella del contenuto della segnalazione e dei soggetti ai quali si faccia riferimento nell'ambito della segnalazione.

Il Segnalante deve, quindi, essere messo al riparo da atti ritorsivi (licenziamento, demansionamento, trasferimento etc.) attuati come conseguenza della segnalazione da costui effettuata.

Oggetto della segnalazione sono fatti circostanziati di condotte illecite, idonee a pregiudicare l'integrità dell'ente, rilevanti a norma del D. Lgs. n. 231/2001 e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti ovvero violazioni di cui il Segnalante sia venuto a conoscenza in ragione delle funzioni svolte.

I canali di comunicazione della segnalazione (come di seguito si avrà modo di illustrare: cfr. *infra* par. 5) garantiscono la riservatezza dell'identità del Segnalante, del contenuto della segnalazione e dei soggetti in essa menzionati, nelle attività di gestione della segnalazione.

### **3. Destinatari e applicabilità**

La presente procedura (la "**Procedura**") è destinata alla Società e si applica alle persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione della Società e che esercitano anche di fatto la gestione e il controllo della stessa nonché ai dipendenti e ai collaboratori anche occasionali (collettivamente, i "**Dipendenti**").

La Procedura deve, inoltre, essere comunicata a qualsiasi persona che abitualmente fornisce beni o presta servizi per la Società, inclusi i clienti, fornitori e consulenti che, pertanto, potranno effettuare la segnalazione secondo la procedura prevista.

La Procedura non è volta a tutelare coloro che effettuano contestazioni, rivendicazioni o richieste legate ad un interesse di carattere esclusivamente personale del Segnalante.

### **4. Comportamento illegittimo**

Per comportamento illegittimo si intende qualsiasi azione o omissione, avvenuta nello svolgimento dell'attività lavorativa o che abbia una correlazione o un impatto sulla stessa, che arrechi o che possa arrecare danno o pregiudizio alla Società e/o ai suoi Dipendenti o a soggetti terzi e che:

- sia illecita, scorretta o immorale;
- violi le disposizioni normative e regolamentari (es. D. Lgs. 231/01);
- non sia conforme alle normative interne (es. Codice Etico).

Non costituiscono invece comportamenti illegittimi a norma delle disposizioni sul *whistleblowing* tutte le altre circostanze che non siano collegate alle fattispecie di illecito enucleate nel D.lgs. n. 231/2001 e nel Codice Etico e di Condotta adottato dalla Società.

### 5. Segnalazione di un comportamento illegittimo

Nel caso in cui un Dipendente o un soggetto terzo abbia il ragionevole sospetto che si sia verificato o che possa verificarsi un comportamento illegittimo, ha diritto di effettuare una segnalazione attraverso le modalità di seguito descritte.

Per garantire il rispetto dei principi precedentemente enunciati, la Società ha adottato uno specifico canale di comunicazione informatico dedicato all'invio della segnalazione e raggiungibile utilizzando il link indicato al precedente punto 1 (*Scopo*).

L'applicativo permette al Segnalante di effettuare la segnalazione, anche in forma anonima, ricevendo tutela circa la riservatezza della propria identità.

Il Segnalante compila la pagina *web* con le informazioni richieste: è possibile corredare la segnalazione anche con eventuali allegati. Si sottolinea che la segnalazione di condotte illecite deve essere circostanziata, nonché fondata su elementi di fatto precisi e concordanti. Le segnalazioni possono essere fatte anche attraverso registrazione vocale che viene modulata al fine di non rendere riconoscibile il Segnalante.

La segnalazione oggetto della presente Procedura – purché resa in buona fede, al solo fine dell'eliminazione e della denuncia dell'illecito, mediante il canale di comunicazione specificamente predisposto per tutelare l'integrità aziendale e sempre che non provenga da un soggetto che sia venuto a conoscenza della notizia in ragione di un rapporto di consulenza professionale o di assistenza con l'ente, l'impresa o la persona fisica interessata – non integrerà di per sé la violazione dell'obbligo di segreto di cui agli articoli 326, 622 e 623 del codice penale e all'articolo 2105 del codice civile.

Il soggetto o l'organismo individuato quale responsabile per la gestione delle segnalazioni (il "**Responsabile Whistleblowing**"), ricevuto l'avviso della presenza di una nuova segnalazione, accedendo al sito, visualizza le segnalazioni inserite e trasmette al Segnalante avviso di ricezione della segnalazione entro e non oltre sette giorni dal ricevimento della segnalazione.

Dopo aver proceduto a dare avviso di ricezione della segnalazione al Segnalante, il Responsabile Whistleblowing verifica il contenuto della segnalazione ed effettua una valutazione preliminare. Obiettivo della verifica preliminare è valutare i presupposti giuridici e di fatto della segnalazione al fine di decidere se procedere oltre nell'accertamento.

Il Responsabile Whistleblowing, in tale fase, se lo ritiene necessario ed opportuno ai fini della gestione della segnalazione, può ascoltare il Segnalante, previo suo consenso, e/o il responsabile della commissione dell'illecito e conserva in un apposito registro le segnalazioni ricevute e le motivazioni che hanno portato a non procedere ad una specifica indagine.

Terminata la fase di verifica preliminare:

- Se, sulla base delle informazioni fornite dal Segnalante, la segnalazione non è pertinente, il Responsabile Whistleblowing non ne tiene conto e informa il Segnalante che non proseguirà nell'*iter* di approfondimento delle informazioni. Qualora la segnalazione

risultasse effettuata in mala fede ovvero al solo scopo di ledere la reputazione altrui ovvero quella della Società, il Responsabile Whistleblowing ne darà comunicazione alla Società che potrà adottare i provvedimenti disciplinari ritenuti più opportuni e/o le sanzioni previste dal CCNL; qualora la segnalazione operata in mala fede integri anche gli estremi di un reato, la relativa notizia potrà essere trasmessa anche alla Procura della Repubblica competente, fermo restando il diritto della Società di agire per il risarcimento del danno cagionato dalla segnalazione effettuata con dolo o colpa grave.

- Se, a seguito della verifica preliminare, si ritiene che la segnalazione riporti una presunta irregolarità o violazione, il Responsabile Whistleblowing procede all'accertamento di merito, avvalendosi, qualora ritenuto opportuno e necessario, altresì, del Responsabile Risorse Umane o di un consulente esterno (individuato in ragione delle specifiche esigenze e competenze del caso concreto) nello svolgimento dell'attività istruttoria.

- Se a seguito degli accertamenti effettuati la segnalazione risulta fondata, il Responsabile comunicherà l'accaduto tempestivamente al soggetto o alla funzione aziendale competente per il procedimento disciplinare.

Qualora il soggetto segnalato (il "**Segnalato**") coincida con il Responsabile Whistleblowing, la segnalazione deve essere tempestivamente portata all'attenzione dell'Amministratore Unico per le necessarie verifiche e approfondimenti.

Il Responsabile Whistleblowing deve fornire un riscontro in merito alla valutazione della segnalazione entro tre mesi dalla data dell'avviso di ricevimento o, in mancanza di tale avviso, entro tre mesi dalla scadenza del termine di sette giorni dalla presentazione della segnalazione.

La segnalazione interna presentata ad un soggetto diverso dal Responsabile Whistleblowing deve essere trasmessa, entro sette giorni, al soggetto competente, dandone contestuale avviso al Segnalante.

### **6. Misure di protezione del Segnalante**

La Società protegge il Segnalante non anonimo contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione a seguito dell'aver compiuto una segnalazione in buona fede.

Qualsiasi atto ritorsivo o di discriminazione contro il Segnalante è vietato e, qualora accertato, determinerà un procedimento disciplinare a carico della persona responsabile.

Ove ciò fosse necessario per la tutela dei diritti del Segnalante, la Società garantisce ad esso il diritto a richiedere il trasferimento in un altro dipartimento e, laddove necessaria, la consulenza psicologica indipendente in caso di *stress* derivante dalla segnalazione o dal

procedimento successivo alla segnalazione. La Società accoglierà tali richieste quando possibili e giustificate.

La Società assicura la riservatezza delle informazioni personali del Segnalante, dell'eventuale testimone e del Segnalato e dei soggetti menzionati nella segnalazione.

La Società garantisce l'anonimato dell'identità del Segnalante.

L'identità del Segnalante non può essere rivelata, senza il consenso espresso del Segnalante, a soggetti diversi dal Responsabile Whistleblowing.

Nell'ambito di un eventuale procedimento penale, l'identità del Segnalante è coperta dal segreto nei modi e nei limiti previsti dall'art. 329 c.p.p.

Anche 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, invece, la contestazione sia fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione e la conoscenza dell'identità del Segnalante sia indispensabile per la difesa del Segnalato, la segnalazione sarà utilizzabile ai fini del procedimento disciplinare solo in presenza di consenso del Segnalante alla rivelazione della sua identità.

La divulgazione non autorizzata dell'identità del Segnalante oppure di informazioni in base alle quali la stessa si possa dedurre è considerata una violazione della presente Procedura e, oltre alle responsabilità previste dalla legge, potranno essere comminate sanzioni disciplinari nei confronti di chi viola le misure di protezione del Segnalante.

### **7. Protezione dei dati e archiviazione dei documenti**

La documentazione concernente le segnalazioni è strettamente riservata. Tale documentazione deve essere archiviata in maniera sicura, nel rispetto delle procedure aziendali sulla classificazione e trattamento delle informazioni per il tempo necessario al trattamento della segnalazione e comunque non oltre cinque anni a decorrere dalla data della comunicazione dell'esito finale della procedura di segnalazione.

Tale documentazione sarà archiviata dal Responsabile Whistleblowing e dalle altre funzioni coinvolte nell'attività di valutazione della segnalazione e deve essere accessibile solo ai Dipendenti autorizzati in virtù del proprio ruolo.

Il Segnalante, il Segnalato e qualsiasi testimone hanno il diritto di avere conferma dell'esistenza di un procedimento personale nei loro confronti e possono conseguentemente richiedere modifiche, integrazioni, aggiornamenti o cancellazione quando i dati personali non sono più necessari in relazione allo scopo per il quale erano stati raccolti o altrimenti trattati.