

PREMESSA

La Legge n. 179/2017 recante “*Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato*” ha modificato l’art. 6 del D. Lgs. 231/2001, prevedendo l’implementazione di garanzie e tutele per coloro che effettuano segnalazioni riconducibili a condotte illecite rilevanti ai sensi del D. Lgs. 231/2001 o ad eventi o comportamenti in violazione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo (**MOGC**). **NAR SPA**, già dotata di un MOGC ex D. Lgs. 231/2001, ha provveduto ad adeguare il sistema di segnalazioni in uso coordinandolo con le nuove disposizioni normative.

1 - SCOPO E DESTINATARI

NAR intende promuovere una cultura aziendale caratterizzata da comportamenti corretti e da un buon sistema di corporate *governance* favorendo la trasparenza, la legalità e la valorizzazione delle competenze e delle capacità delle persone che ci lavorano; per questa ragione riconosce l’importanza di avere una *Policy* che disciplini la Segnalazione di Comportamenti Illegittimi da parte dei Dipendenti (la “**Whistleblowing Policy**”).

Per “Segnalazione” si intende qualsiasi notizia riguardante possibili Comportamenti Illegittimi trasmessa da un Dipendente alle funzioni deputate per la relativa ricezione.

La presente *Policy* definisce pertanto adeguati canali di comunicazione per la ricezione, l’analisi ed il trattamento delle Segnalazioni di Comportamenti Illegittimi all’interno della società.

Lo scopo della presente *Policy* è quello di garantire un ambiente di lavoro in cui i Dipendenti possano serenamente segnalare Comportamenti Illegittimi posti in essere all’interno della società.

La presente *Policy* dovrà essere conosciuta, rispettata ed adottata dai seguenti soggetti: i dipendenti di NAR, i componenti degli Organi Sociali di NAR, i clienti, fornitori, consulenti e più in generale chiunque sia in relazione di interesse con l’azienda (collettivamente, i “Dipendenti”).

NAR è impegnata ad illustrare ai Dipendenti in modo chiaro, preciso e completo, il processo di segnalazione interno e la presente *Policy*, indicando i presidi posti a garanzia della riservatezza dei dati personali del segnalante e del presunto responsabile della violazione.

NAR nomina un Responsabile delle Segnalazioni che assicura la corretta funzionalità del sistema e riferisce direttamente e senza indugio all’Organismo di Vigilanza e, ove si tratti di segnalazioni che possano assumere rilievo nell’ambito delle specifiche competenze, al Collegio Sindacale. Il Responsabile delle Segnalazioni può essere anche un soggetto esterno alla società, purché dotato di adeguate competenze professionali.

L’incarico di Responsabile delle Segnalazioni è affidato al Responsabile dell’ufficio Risorse Umane.

2 - COMPORTAMENTO ILLEGITTIMO

Per Comportamento Illegittimo si intende qualsiasi azione o omissione, avvenuta nello svolgimento dell’attività lavorativa o che abbia un impatto sulla stessa, che possa costituire violazioni delle norme disciplinanti l’attività svolta, o che comunque arrechi o possa arrecare danno o pregiudizio alla società e/o ai suoi Dipendenti e che:

- **sia illecita, scorretta o immorale;**
- **violi le disposizioni normative e regolamentari (es. D. Lgs 213/2001); o**
- **non sia conforme alle normative interne (es. Codice Etico, MOGC, Procedure e istruzioni operative).**

3 – MODALITA' DI INOLTRO DELLE SEGNALAZIONI

Nel caso in cui un Dipendente abbia il ragionevole sospetto che si sia verificato o che possa verificarsi un Comportamento Illegittimo, è tenuto ad effettuare una Segnalazione con le modalità di seguito descritte.

Qualora la Segnalazione riguardi proprio il Responsabile delle Segnalazioni, il Dipendente potrà rivolgersi direttamente ad un componente dell'Organismo di Vigilanza di NAR.

Nel caso in cui un Dipendente abbia dei dubbi in merito alla classificazione di una condotta quale legittima o meno, potrà rivolgersi per i necessari chiarimenti all'Organismo di Vigilanza di NAR.

Le segnalazioni devono essere effettuate in forma scritta utilizzando uno dei seguenti canali alternativi:

1. via posta elettronica al seguente indirizzo: violazioni-231-etica@nar-spa.com con testo libero;
2. tramite posta ordinaria, in busta chiusa, al seguente indirizzo: NAR SPA – Responsabile delle Segnalazioni – Via Leonardo da Vinci, 8 – 35020 Legnaro (PD);
3. utilizzando un semplice e intuitivo *tool* informatico, conforme alla Legge 179/2017, a norma ANAC, accessibile tramite Internet nel sito web aziendale nella sezione CONTATTI. La password “universale” (TOKEN) di accesso per accedere al servizio, uguale per tutti i soggetti interessati dalla presente *Policy*, sarà oggetto di specifica comunicazione o potrà essere richiesta rivolgendosi alla Direzione Risorse Umane.

Utilizzando il **canale n. 3**, il login può avvenire da qualsiasi PC, smartphone o tablet. L'applicativo permette al Segnalante di effettuare la Segnalazione **anche in forma anonima** ricevendo tutela circa la propria identità e senza che il destinatario la possa scoprire; permette allo stesso un dialogo diretto tramite chat con il Responsabile delle Segnalazioni. Il Segnalante accede al portale e dopo aver effettuato la Segnalazione ottiene un codice personale univoco relativo alla Segnalazione stessa che dovrà essere conservato ed utilizzato per ricevere aggiornamenti sulla Segnalazione nonché aggiungere nuove informazioni. Il Segnalante compila la pagina web con le informazioni richieste: è possibile corredare la Segnalazione anche con eventuali allegati. Il Responsabile delle Segnalazioni, ricevuto l'avviso della presenza di una nuova Segnalazione, accedendo al sito, visualizza le Segnalazioni inserite. Le Segnalazioni devono essere circostanziate e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, o su specifiche violazioni del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo di NAR di cui il Segnalante sia venuto a conoscenza in ragione delle funzioni svolte e non per sentito dire o per mero pettegolezzo.

Le Segnalazioni effettuate utilizzando i **canali n. 1 e n. 3** possono garantire **pienamente** l'eventuale anonimato del Segnalante.

La segnalazione tramite portale (n.3) è ricevuta contemporaneamente dal Responsabile delle Segnalazioni e dall'Organismo di Vigilanza aziendale.

Se la Segnalazione non è pertinente o non vi sono prove sufficienti per l'avvio dell'indagine, l'Organismo di Vigilanza comunica al Responsabile delle Segnalazioni di non tenerne conto e di informare il Segnalante che non proseguirà nell'iter di approfondimento delle informazioni.

Nel caso in cui un Dipendente effettui una Segnalazione in mala fede, cioè Segnalazione falsa e priva di fondamento, fatta al solo scopo di danneggiare, o altrimenti arrecare pregiudizio, a uno o più Dipendenti o alla società, detto comportamento verrà seriamente considerato e potrà essere comminato un provvedimento disciplinare nei suoi confronti.

Inoltre, qualora la Segnalazione operata con dolo o colpa grave integri anche gli estremi di un reato, la relativa notizia verrà 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.

Le azioni da intraprendere rispetto alle Segnalazioni effettuate con dolo o colpa grave sono deliberate dal Consiglio di Amministrazione.

4 – GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI

L'organismo di Vigilanza compirà una valutazione preliminare della Segnalazione pervenuta e, qualora dovesse ritenere che vi siano elementi significativi di un possibile Comportamento Illegittimo, tali da consentire l'inizio di un'indagine, lo comunica al Responsabile delle Segnalazioni e all'organo amministrativo (se non già coinvolto).

Ove possibile, dovranno essere effettuate Segnalazioni Nominative, cioè da cui sia possibile evincere l'identità del Segnalante posto che:

- è più difficile indagare nel caso non sia possibile reperire ulteriori informazioni dal Segnalante;
- è più difficile proteggere il Segnalante;
- potrebbe generarsi il rischio di una "cultura del sospetto", cui farebbero seguito segnalazioni anonime, poco chiare e irragionevoli.

Il Responsabile delle Segnalazioni, incaricato di svolgere l'indagine:

- deve assicurare che la stessa si svolga in maniera equa ed imparziale; ciò comporta che, ove richiesto dalla normativa, ogni persona coinvolta nell'indagine possa essere informata in merito alle dichiarazioni rese ed alle prove acquisite a suo carico e che sia messa in condizione di poter controbattere alle stesse;
- può decidere, per l'esecuzione delle opportune verifiche/controlli, di proporre l'incarico a terzi.

Tutte le relazioni saranno classificate come "CONFIDENZIALI" ovvero con livello massimo di riservatezza.

Il Responsabile delle Segnalazioni può avvalersi del supporto di consulenti tecnici (quali, ad esempio, studi legali esterni o specialisti) su materie che non rientrano nella propria specifica competenza e può chiedere, inoltre, il supporto di tutti i Dipendenti;

Il Responsabile delle Segnalazioni assicura che l'indagine sia accurata, che abbia una durata ragionevole e che rispetti l'anonimato del Segnalante, laddove richiesto dalla legge, e delle persone coinvolte, incluso il soggetto eventualmente segnalato.

Il Responsabile delle Segnalazioni deve tenere informati sia il soggetto Segnalato che il Segnalante sugli sviluppi dell'indagine.

5 – ESITO DELL'INDAGINE

Al termine dell'indagine Il Responsabile delle Segnalazioni sottopone una relazione all'Organismo di Vigilanza.

Tale relazione deve:

- riassumere l'iter dell'indagine e le prove raccolte;
- esporre le conclusioni alle quali si è giunti; e
- fornire raccomandazioni e suggerire le azioni da porre in essere per sopperire alle violazioni riscontrate ed assicurare che queste non si verifichino in futuro.

L'Organismo di Vigilanza effettua le proprie valutazioni, anche sulla base degli accertamenti che ritenga di svolgere in prima persona. L'OdV formula quindi le proprie proposte, inclusa la necessità o meno di comminare provvedimenti disciplinari. Spetta in ogni caso all'organo amministrativo la decisione finale circa l'irrogazione di tali provvedimenti. Il Dipendente che abbia commesso o sia stato coinvolto in un Comportamento Illegittimo non sarà immune da eventuali provvedimenti disciplinari per il solo fatto di aver segnalato un proprio o altrui Comportamento Illegittimo, ai sensi della presente *Policy*.

Tuttavia, tale circostanza potrà essere presa in considerazione nella valutazione del provvedimento disciplinare da adottare.

L'esito dell'indagine deve essere comunicato anche al soggetto segnalante.

Nel caso in cui il Dipendente Segnalante sia corresponsabile delle violazioni, avrà diritto ad un trattamento privilegiato rispetto agli altri corresponsabili, compatibilmente con la disciplina applicabile.

6 – PROTEZIONE DEL SEGNALANTE

NAR non tollera minacce, ritorsioni e/o discriminazioni nei confronti di colui che, in buona fede, segnala condotte illecite e/o non conformi al D. Lgs 231/2001 o ad altre normative in vigore.

NAR garantisce l'anonimato del Segnalante, fatta eccezione per i casi in cui:

- il Segnalante esprima il proprio consenso alla divulgazione;
- la sua divulgazione sia richiesta dalla normativa o dalla regolamentazione (ad esempio, se sia necessario coinvolgere le Autorità, ovvero se il Segnalato abbia il diritto di riceverne notifica); oppure
- la sua divulgazione sia necessaria per prevenire o ridurre minacce a danno della salute o della sicurezza delle persone.

La divulgazione non autorizzata dell'identità del Segnalante oppure di informazioni in base a cui la stessa si possa dedurre, è considerata una violazione della presente *Policy*.

Le garanzie di riservatezza previste dalla *Policy* tutelano anche il Segnalato.

7 – PROTEZIONE DEI DATI E ARCHIVIAZIONE DEI DOCUMENTI

La documentazione relativa alle Segnalazioni è confidenziale e deve essere archiviata, per un periodo di due anni dalla chiusura della Segnalazione, all'interno della società, in maniera sicura e nel rispetto delle norme vigenti sulla classificazione e trattamento delle informazioni ed in conformità alla normativa e regolamentazione ed essere accessibile solo ai Dipendenti autorizzati.

Tale documentazione include almeno il nominativo, il codice identificativo e la struttura/ufficio del Segnalante (laddove disponibili), i dettagli del segnalato, le dichiarazioni, le attività compiute, l'esito dell'indagine e le azioni intraprese.

Saranno archiviate solo le informazioni per cui la normativa locale o quella interna alla società ne impongono la conservazione.
