

# Procedura Whistleblowing

## Sommario

---

<b>1. Premessa</b>	<b>2</b>
<b>2. Destinatari</b>	<b>2</b>
<b>3. Finalità e campo di applicazione</b>	<b>3</b>
<b>4. Riferimenti normativi</b>	<b>4</b>
<b>5. Descrizione del processo (previsto nella procedura) e responsabilità</b>	<b>4</b>
5.1 Scopo e descrizione del processo	4
5.2 La trasmissione della Segnalazione	4
5.3 La registrazione della Segnalazione	6
5.4 Classificazione e analisi preliminare della Segnalazione	6
5.5 L'esecuzione dell'istruttoria	7
5.6 Flussi informativi agli organi di governance	8
5.7 Monitoring & Remediation Plan	9
5.8 Trattamento dei dati personali e conservazione della documentazione	9
5.9 Segnalazioni esterne e divulgazione pubblica	10
5.10 Verifiche periodiche	11
5.11 Conflitto di interesse	11
<b>6. Garanzie e tutele</b>	<b>11</b>
6.1 La tutela dell'identità del Segnalante	11
6.2 Misure di protezione	12
<b>7. Glossario</b>	<b>13</b>

## 1. PREMESSA

---

La presente procedura *Whistleblowing* (di seguito **Procedura**) ha lo scopo di disciplinare il processo di trasmissione, ricezione, analisi e gestione delle Segnalazioni (cd. **Whistleblowing**) su informazioni, adeguatamente circostanziate, riferibili al Personale di NVP S.p.a. (di seguito anche "**NVP**", la "**Società**" o l'"**Ente**") e/o di Terzi relative a violazioni di leggi e regolamenti applicabili a NVP.

Nello specifico, la presente procedura è tesa a:

- a) garantire la riservatezza dei dati personali del segnalante e del presunto responsabile della violazione, ferme restando le regole che disciplinano le indagini o i procedimenti avviati dall'autorità giudiziaria in relazione ai fatti oggetto della segnalazione, o comunque i procedimenti disciplinari in caso di segnalazioni effettuate in mala fede;
- b) tutelare adeguatamente il soggetto segnalante contro condotte ritorsive e/o, discriminatorie dirette o indirette per motivi collegati "direttamente o indirettamente" alla segnalazione;
- c) assicurare per la segnalazione un canale specifico, indipendente e autonomo.

La Procedura è, peraltro, finalizzata a dare attuazione al Decreto Legislativo 10 marzo 2023 n. 24, pubblicato in G.U. in data 15.03.2023, recante il recepimento della Direttiva (UE) 2019/1937 riguardante "la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione (cd. disciplina Whistleblowing)".

Per quanto non espressamente indicato dalla presente Procedura resta integralmente applicabile quanto previsto dal suddetto Decreto Legislativo.

## 2. DESTINATARI

---

Destinatari della Procedura sono:

- Componenti del Consiglio di amministrazione;
- Componenti del Collegio Sindacale;
- Dipendenti;
- Coloro che, pur non rientrando nella categoria di dipendenti, operino per NVP e siano sotto il controllo e la direzione della Società (a titolo esemplificativo e non esaustivo; stagisti, lavoratori a contratto e a progetto, lavoratori somministrati);
- Coloro che, pur esterni alla Società, operino, direttamente o indirettamente, in maniera stabile, per NVP o con NVP (ad es. collaboratori continuativi, consulenti, fornitori, clienti, potenziali fruitori dei servizi e dei benefici di NVP);

Rientrano, altresì, tra i Destinatari, i soggetti fisici e giuridici, non ricompresi nelle precedenti categorie ma ai quali si applicano le misure di protezione previste dalla presente Procedura.

Quanto previsto nel presente documento si applica anche alle Segnalazioni anonime, purché adeguatamente circostanziate, come definite nella presente Procedura.

Si ritiene di precisare che per segnalazione anonima si intende una Segnalazione in cui le generalità del Segnalante non sono esplicitate né risultano identificabili in maniera univoca. Nell'ambito della classificazione delle Segnalazioni (vedasi successivo par. 5.4), le segnalazioni anonime, qualora ammissibili, vengono equiparate alle segnalazioni ordinarie ai fini della loro trattazione. In caso di segnalazioni anonime inammissibili (in quanto non circostanziate) la Società provvede, comunque, alla loro conservazione, secondo l'orientamento delle Linee Guida ANAC.

### **3. FINALITÀ E CAMPO DI APPLICAZIONE**

---

La Procedura ha lo scopo di disciplinare il processo di trasmissione, ricezione, analisi e gestione delle Segnalazioni, compresa l'archiviazione e la successiva cancellazione sia delle Segnalazioni sia della documentazione ad esse correlata, con le modalità indicate nel presente documento.

Si deve evidenziare che il perimetro delle Segnalazioni rilevanti di cui alla presente procedura, sono identificate nelle violazioni del diritto UE e della normativa nazionale di recepimento, così come indicate all'art. 2, comma 1, lett. a) del D. Lgs. n. 24/2023.

Sono escluse dal perimetro di applicazione della Procedura le Segnalazioni inerenti a:

- contestazioni, rivendicazioni o richieste legate ad un interesse di carattere personale del Segnalante, che attengono esclusivamente alla disciplina del rapporto di lavoro o ai rapporti con le figure gerarchicamente sovraordinate, salvo che siano collegate o riferibili alla violazione di norme o di regole/procedure interne;
- violazioni in materia di sicurezza e difesa nazionale; nonché di appalti relativi ad aspetti di difesa o di sicurezza nazionale, a meno che tali aspetti rientrino nel diritto derivato dell'Unione Europea;
- violazioni disciplinate in via obbligatoria da atti dell'Unione Europea o nazionali, come indicati nell'art. 1, co. 2, lett. b), del d.lgs. n. 24/2023 (in materia di servizi, prodotti e mercati finanziari e prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo, sicurezza dei trasporti e tutela dell'ambiente);
- fatti o circostanze rientranti nell'applicazione di disposizioni nazionali o dell'Unione Europea in materia di informazioni classificate, segreto forense o medico e di segretezza delle deliberazioni degli organi giurisdizionali, ovvero rientranti nell'applicazione di disposizioni nazionali in materia di procedura penale, di autonomia e indipendenza della magistratura, delle disposizioni sulle funzioni e attribuzioni del Consiglio Superiore della Magistratura, in materia di difesa nazionale e di ordine e sicurezza pubblica, nonché in materia di esercizio e tutela del diritto dei lavoratori di consultare i propri rappresentanti o i sindacati, di protezioni contro le condotte o gli atti illeciti posti in essere in ragione di tali consultazioni, di autonomia delle parti

sociali e del loro diritto di stipulare accordi collettivi, nonché di repressione delle condotte antisindacali;

Si precisa che, laddove una segnalazione riguardi uno degli ambiti di esclusione della disciplina Whistleblowing, la stessa è da giudicarsi inammissibile.

#### **4. RIFERIMENTI NORMATIVI**

---

- Regolamento (UE) n. 2016/679 (Regolamento Generale sulla Protezione dei Dati - GDPR);
- Decreto Legislativo 30 giugno 2003 n. 196 (Codice in materia di protezione dei dati personali) e successive modifiche ed integrazioni, tra cui il Decreto Legislativo 10 agosto 2018, n. 101, nonché le collegate disposizioni legislative;
- 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;
- DPCM del 16 ottobre 2017 che impone specifiche prescrizioni e condizioni nei confronti di NVP ai sensi della legge 11 maggio 2012, n. 56 sull'esercizio dei poteri speciali del Governo sulle aziende private in alcuni settori strategici (c.d. Golden Power);
- Decreto-legge 11 luglio 2019 n. 64 ("Golden Power - Norme in materia di poteri speciali sugli assetti societari").

#### **5. DESCRIZIONE DEL PROCESSO (PREVISTO NELLA PROCEDURA) E RESPONSABILITÀ**

---

##### **5.1 Scopo e descrizione del processo**

Per le Segnalazioni riguardanti NVP, l'owner del processo di gestione è il Responsabile delle Risorse Umane (il "**Chief Human Resources Officer**" o "**CHRO**"), identificato nell'organigramma aziendale, ferme restando le responsabilità e le prerogative di legge previste il Collegio Sindacale, ivi incluse le denunce ex art. 2408 del Codice Civile.

Le Funzioni aziendali di NVP, eventualmente interessate da Enti, Istituzioni o Autorità esterne in merito a Segnalazioni esterne o Divulgazioni pubbliche, attivano tempestivamente un canale di comunicazione con il CHRO di NVP per gli approfondimenti di competenza.

##### **5.2 La trasmissione della Segnalazione**

I Destinatari della Procedura che vengono a conoscenza di Informazioni su violazioni sono tenuti ad effettuare una Segnalazione attraverso i canali di segnalazione interni di seguito descritti.

Chiunque riceve una Segnalazione, in qualsiasi forma (orale o scritta), deve trasmetterla tempestivamente, e comunque entro 7 giorni dal suo ricevimento, al **CHRO** attraverso i canali di segnalazione interni di seguito descritti, dando contestuale notizia della trasmissione al Segnalante (ove noto).

È, altresì, tenuto a trasmettere l'originale della Segnalazione, inclusa eventuale documentazione di supporto, nonché l'evidenza della comunicazione al Segnalante dell'avvenuto inoltro della Segnalazione. Non è consentito trattenere copia dell'originale e deve eliminare eventuali copie in formato digitale, astenendosi dall'intraprendere qualsiasi iniziativa autonoma di analisi e/o approfondimento. Lo stesso è tenuto alla riservatezza dell'identità del Segnalante, delle Persone coinvolte e/o comunque menzionate nella Segnalazione, del contenuto della Segnalazione e della relativa documentazione.

La mancata comunicazione di una Segnalazione ricevuta nonché la violazione dell'obbligo di riservatezza costituiscono una violazione della Procedura e potranno comportare l'adozione di provvedimenti disciplinari.

Il segnalante può effettuare le Segnalazioni in forma scritta attraverso la Piattaforma di cui si è dotata la Società e accessibile attraverso il collegamento presente sul sito internet di NVP.

La Piattaforma consente di trasmettere, anche in maniera anonima, sia una Segnalazione propria sia una Segnalazione ricevuta da un terzo, previa presa visione dell'“Informativa Privacy”, pubblicata sulla pagina dedicata al “Whistleblowing” presente sia sul sito internet di NVP.

Al termine dell'inserimento, il Segnalante deve annotare la data e il Codice Identificativo Unico (ticket alfanumerico che identifica in modo univoco la Segnalazione), automaticamente prodotto dalla Piattaforma, che consente di seguire nel tempo lo stato di lavorazione della Segnalazione, garantendo riservatezza e anonimato.

Le Segnalazioni possono essere altresì trasmesse:

- in forma orale, tramite sistemi di messaggistica vocale gestiti tramite la Piattaforma di Segnalazione, sistema che consente, previo consenso del segnalante, di registrare e lasciare traccia audio della Segnalazione ai sensi dell'art. 14 del D. Lgs. 24/2023) . Il canale orale è gestito operativamente dal CHRO di NVP, con le garanzie di riservatezza previste dalla presente Procedura;
- a mezzo posta ordinaria, indirizzata al CHRO di NVP, presso la sede legale della società.

Il Segnalante può inoltre chiedere di effettuare una Segnalazione orale mediante un incontro diretto con il CHRO di NVP. In tal caso, previo consenso del Segnalante, il colloquio è documentato a cura del CHRO mediante registrazione su un dispositivo idoneo alla conservazione e all'ascolto oppure mediante verbale, che il Segnalante può verificare, rettificare e confermare mediante sottoscrizione.

### **5.3 La registrazione della Segnalazione**

Tutte le Segnalazioni, indipendentemente dalla modalità di ricezione, sono registrate nella Piattaforma, che costituisce il database riepilogativo dei dati essenziali delle Segnalazioni 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.

La consultazione delle informazioni presenti sulla Piattaforma è limitata al solo CHRO, abilitato con specifici profili funzionali di accesso al sistema, tracciati attraverso log.

### **5.4 Classificazione e analisi preliminare della Segnalazione**

Il CHRO analizza e classifica le Segnalazioni, per definire quelle potenzialmente rientranti nell'ambito di applicazione della presente Procedura.

Ai fini dell'ammissibilità, è necessario che, nella Segnalazione, risultino chiare:

- le circostanze di tempo e di luogo in cui si è verificato il fatto oggetto della segnalazione e, quindi, una descrizione dei fatti oggetto della segnalazione, che contenga i dettagli relativi alle notizie circostanziali e, ove presenti, anche le modalità attraverso cui il segnalante è venuto a conoscenza dei fatti;
- le generalità o altri elementi che consentano di identificare il soggetto cui attribuire i fatti segnalati.

Alla luce di queste indicazioni, la Segnalazione può, quindi, essere ritenuta inammissibile per:

- mancanza dei dati che costituiscono gli elementi essenziali della segnalazione;
- manifesta infondatezza degli elementi di fatto riconducibili alle violazioni tipizzate dal legislatore;
- esposizione di fatti di contenuto generico tali da non consentirne la comprensione agli uffici o alla persona preposti;
- produzione di sola documentazione senza la segnalazione vera e propria di violazioni.

Alla luce di quanto descritto, nel caso in cui la segnalazione risulti improcedibile o inammissibile, il CHRO può procedere all'archiviazione, garantendo comunque la tracciabilità delle motivazioni a supporto.

In riferimento alle Segnalazioni ricevute, il CHRO fornisce al Segnalante tramite la Piattaforma:

- entro 7 giorni dalla data di ricezione della Segnalazione, un avviso di ricevimento della stessa;
- entro 3 mesi dall'avviso di ricevimento della Segnalazione o, in mancanza di tale avviso, entro 3 mesi dalla scadenza del termine di 7 giorni dalla presentazione della stessa, un riscontro con informazioni sul seguito che viene dato o si intende dare alla Segnalazione, specificando se la Segnalazione rientra o meno nell'ambito di applicazione del d.lgs. n. 24/2023.

Il CHRO, in via preliminare valuta, anche tramite eventuali analisi documentali, la sussistenza dei presupposti necessari per l'avvio della successiva fase istruttoria, dando priorità alle Segnalazioni adeguatamente circostanziate.

Al ricorrere della segnalazione, il CHRO valuta se procedere con:

- l'avvio della fase istruttoria;
- per le "Segnalazioni relative a fatti rilevanti", l'invio di una specifica informativa al Collegio Sindacale per le autonome valutazioni e considerazioni del caso;
- la chiusura delle Segnalazioni, in quanto: i) generiche o non adeguatamente circostanziate; ii) palesemente infondate; iii) riferite a fatti e/o circostanze oggetto in passato di specifiche attività istruttorie già concluse, ove dalle preliminari verifiche svolte non emergano nuove informazioni tali da rendere necessari ulteriori approfondimenti; iv) "circostanziate verificabili", per le quali, alla luce degli esiti delle preliminari verifiche svolte, non emergono elementi tali da supportare l'avvio della successiva fase di istruttoria; v) "circostanziate non verificabili", per le quali, alla luce degli esiti delle preliminari verifiche svolte, non risulta possibile, sulla base degli strumenti di analisi a disposizione, svolgere ulteriori approfondimenti per verificare la fondatezza della Segnalazione;
- lo svolgimento, anche direttamente, nel rispetto di eventuali specifiche normative applicabili, di approfondimenti tramite, ad esempio, formale convocazione e audizioni del Segnalante, del Segnalato e/o delle Persone coinvolte nella Segnalazione e/o comunque informate sui fatti, nonché richiedere ai predetti soggetti la produzione di relazioni informative e/o documenti;
- avvalersi, se ritenuto opportuno, di esperti o periti esterni a NVP al fine di approfondire la portata della Segnalazione e la relativa rilevanza ai sensi della normativa e delle procedure applicabili a NVP.

Nel caso in cui la Segnalazione riguardi uno o più componenti del Consiglio di Amministrazione e/o del Collegio Sindacale, il CHRO informa il Presidente del Collegio Sindacale (o l'altro componente più anziano qualora la segnalazione riguardi il Presidente del Collegio Sindacale) e il Presidente del Consiglio di Amministrazione (o l'altro componente più anziano qualora la segnalazione riguardi il Presidente del Consiglio di Amministrazione) per una gestione congiunta della Segnalazione.

Nelle già menzionate ipotesi, gli esiti degli approfondimenti istruttori sono oggetto di una nota di chiusura della Segnalazione a firma congiunta dei Presidenti (o, qualora la segnalazione riguardi uno di essi, dei rispettivi componenti più anziani) che hanno gestito congiuntamente la Segnalazione.

## **5.5 L'esecuzione dell'istruttoria**

La fase istruttoria della Segnalazione ha l'obiettivo di:

- procedere, nei limiti degli strumenti a disposizione del CHRO, ad approfondimenti e analisi specifiche per verificare la ragionevole fondatezza delle circostanze fattuali segnalate;

- ricostruire i processi gestionali e decisionali seguiti sulla base della documentazione e delle evidenze rese disponibili;
- fornire eventuali indicazioni in merito all'adozione delle necessarie azioni di rimedio volte a correggere possibili carenze di controllo, anomalie o irregolarità rilevate sulle aree e sui processi aziendali esaminati.

Non rientrano nel perimetro di analisi dell'istruttoria, se non nei limiti della manifesta irragionevolezza, le valutazioni di merito o di opportunità, discrezionali o tecnico-discrezionali, degli aspetti decisionali e gestionali di volta in volta operate dalle strutture/posizioni aziendali coinvolte, in quanto di esclusiva competenza di queste ultime.

Il CHRO nel corso degli approfondimenti può richiedere integrazioni o chiarimenti al Segnalante. Inoltre, ove ritenuto utile per gli approfondimenti, può acquisire informazioni dalle Persone coinvolte nella Segnalazione, le quali hanno anche facoltà di chiedere di essere sentite o di produrre osservazioni scritte o documenti. In tali casi, anche al fine di garantire il diritto di difesa, viene dato avviso alla Persona coinvolta dell'esistenza della Segnalazione, pur garantendo la riservatezza sull'identità del Segnalante e delle altre Persone coinvolte e/o menzionate nella Segnalazione.

Il CHRO cura lo svolgimento dell'istruttoria anche acquisendo dalle strutture interessate gli elementi informativi necessari, coinvolgendo le competenti Funzioni aziendali ed avvalendosi, se ritenuto opportuno, di esperti o periti esterni a NVP.

Le attività istruttorie sono svolte ricorrendo, a titolo non esaustivo, a: i) dati/documenti aziendali utili ai fini dell'istruttoria (es. estrazioni da sistemi aziendali e/o altri sistemi specifici utilizzati); ii) banche dati esterne (es. info provider/banche dati su informazioni societarie); iii) fonti aperte; iv) evidenze documentali acquisite presso le strutture aziendali; v) ove opportuno, dichiarazioni rese dai soggetti interessati o acquisite nel corso di interviste verbalizzate.

## **5.6 Flussi informativi agli organi di governance**

A conclusione di ciascuna attività istruttoria gli esiti sono comunicati al Consiglio di Amministrazione di NVP.

Gli esiti degli approfondimenti sono sintetizzati in un report o, per le Segnalazioni "relative a fatti rilevanti" e/o con analisi complesse, in una nota istruttoria, in cui sono riportati:

- un giudizio di ragionevole fondatezza/non fondatezza sui fatti segnalati;
- l'esito delle attività svolte e le risultanze di eventuali precedenti attività istruttorie svolte sui medesimi fatti/soggetti segnalati o su fatti analoghi a quelli oggetto della Segnalazione;
- eventuali indicazioni in merito alle necessarie azioni correttive sulle aree e sui processi aziendali esaminati, adottate dal competente management che viene informato sugli esiti delle analisi.



Al termine dell'attività istruttoria, il CHRO definisce la chiusura della Segnalazione evidenziando l'eventuale inosservanza di norme/procedure, fatte salve le esclusive prerogative e competenze del *management* quanto all'esercizio dell'azione disciplinare.

Inoltre, se all'esito dell'istruttoria emergono:

- possibili fattispecie di rilevanza penale o di responsabilità civile, il CHRO può disporre di comunicare le risultanze, previo parere del *management*, ai consulenti legali esterni della Società, per le valutazioni di competenza;
- ipotesi di inosservanza di norme/procedure o fatti di possibile rilevanza sotto il profilo disciplinare o giuslavoristico, il CHRO dispone di comunicare gli esiti al *management*, per le valutazioni di competenza. Inoltre, il *management* fornisce trimestralmente al Collegio Sindacale un'informativa sui provvedimenti disciplinari assunti a seguito di approfondimento di Segnalazioni.

Le Segnalazioni chiuse, in quanto palesemente infondate, se non anonime, sono trasmesse al *management* affinché valuti con le altre strutture aziendali competenti se la Segnalazione sia stata effettuata al solo scopo di ledere la reputazione o di danneggiare o comunque di recare pregiudizio alla persona e/o società Segnalata, ai fini dell'attivazione di ogni opportuna iniziativa nei confronti del Segnalante.

## **5.7 Monitoring & Remediation Plan**

Se dalle analisi sulle aree e sui processi aziendali esaminati emerge la necessità di formulare raccomandazioni volte all'adozione di opportune azioni di rimedio, è responsabilità del management delle aree/processi oggetto di verifica definire un piano di azioni correttive per la rimozione delle criticità rilevate e di garantirne l'implementazione entro le tempistiche definite, dandone comunicazione al Collegio Sindacale che cura il monitoraggio sullo stato di attuazione delle azioni.

## **5.8 Trattamento dei dati personali e conservazione della documentazione**

Ogni trattamento dei dati personali, anche nel contesto della Piattaforma, è effettuato nel rispetto degli obblighi di riservatezza di cui all'art. 12 del d.lgs. n. 24/2023 ed in conformità alla normativa sulla protezione dei dati personali di cui al Regolamento (UE) 2016/679 (Regolamento Generale sulla Protezione dei Dati – GDPR), al decreto legislativo 30 giugno 2003 n. 196 e al decreto legislativo 18 maggio 2018 n. 51.

La tutela dei dati personali è assicurata oltre che al Segnalante (per le segnalazioni non anonime), al Facilitatore nonché alla Persona coinvolta o menzionata nella segnalazione.

Ai possibili interessati viene resa un'informativa sul trattamento dei dati personali attraverso la pubblicazione sulla Piattaforma dedicata.

In ottemperanza all'art. 13, comma 6, del d.lgs. n. 24/2023, è stato effettuato un Privacy Impact Assessment (PIA), redatto ai sensi dell'art. 35 del Regolamento (UE) 2016/679 (Regolamento Generale sulla Protezione dei Dati - GDPR), al fine di definire le misure tecniche ed organizzative necessarie a ridurre il rischio per i diritti degli interessati, comprese le misure di sicurezza necessarie a prevenire trattamenti non autorizzati o illeciti.

Al fine di garantire la gestione e la tracciabilità delle Segnalazioni e delle attività conseguenti, il CHRO cura la predisposizione e l'aggiornamento di tutte le informazioni riguardanti le Segnalazioni ed assicura, avvalendosi della Piattaforma, la conservazione di tutta la correlata documentazione di supporto per il tempo strettamente necessario alla loro definizione, e comunque per non più di 5 anni, decorrenti dalla data di comunicazione dell'esito finale della Segnalazione.

I dati personali che manifestamente non sono utili al trattamento di una specifica segnalazione non sono raccolti o, se raccolti accidentalmente, sono cancellati tempestivamente.

Gli originali delle segnalazioni pervenute in forma cartacea sono conservati in apposito ambiente protetto.

## **5.9 Segnalazioni esterne e divulgazione pubblica**

Fatto salvo quanto previsto nella presente Procedura, i segnalanti possono utilizzare il canale esterno (ANAC) quando:

- il processo di segnalazione interna disciplinato dalla presente Procedura non risulti attivo o, anche se attivato, non è conforme a quanto richiesto dalla legge;
- la persona segnalante ha già effettuato una segnalazione interna e la stessa non ha avuto seguito;
- la persona segnalante ha fondati motivi di ritenere che, se effettuasse una segnalazione interna, alla stessa non sarebbe dato efficace seguito ovvero che la stessa segnalazione potrebbe determinare un rischio di ritorsione;
- la persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse;

I segnalanti possono effettuare direttamente una divulgazione pubblica quando:

- la persona segnalante ha previamente effettuato una segnalazione interna ed esterna ovvero ha effettuato direttamente una segnalazione esterna e non è stato dato riscontro entro i termini stabiliti in merito alle misure previste o adottate per dare seguito alle segnalazioni;
- la persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse;
- la persona 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 possano essere 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.

Con l'approvazione della presente Procedura, la Società comunque si impegna, anche con specifiche sessioni formative a ciò indirizzate, a fornire la più ampia diffusione delle informazioni in essa contenute, sulle procedure e sui presupposti per effettuare le segnalazioni interne e per una loro efficace gestione.

#### **5.10 Verifiche periodiche**

Con periodicità semestrale, viene svolto un controllo di completezza, a cura del Consiglio di Amministrazione al fine di accertare che tutte le Segnalazioni pervenute siano state trattate, debitamente inoltrate ai destinatari di competenza e fatte oggetto di reportistica secondo quanto previsto dalla presente Procedura.

#### **5.11 Conflitto di interesse**

Nel caso in cui il CHRO sia in conflitto di interesse rispetto alla Segnalazione, ovvero sia oggetto stesso della Segnalazione, il Presidente del Collegio Sindacale assume le funzioni in via suppletiva del CHRO in conflitto d'interesse.

### **6. GARANZIE E TUTELE**

---

#### **6.1 La tutela dell'identità del Segnalante**

Le Segnalazioni non possono essere utilizzate oltre quanto necessario per dare adeguato seguito alle stesse.

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).

In particolare, l'identità del Segnalante e qualsiasi altra informazione da cui può evincersi, direttamente o indirettamente, tale identità possono essere rivelate solo previo consenso espresso dello stesso:

- nell'ambito del procedimento disciplinare, qualora la contestazione sia fondata, in tutto o in parte, sulla Segnalazione e la conoscenza dell'identità del Segnalante sia indispensabile per la difesa dell'incolpato;

- nell'ambito del procedimento instaurato in seguito a Segnalazioni interne o esterne, se la rivelazione dell'identità del Segnalante o di qualsiasi altra informazione da cui può evincersi, direttamente o indirettamente, tale identità è indispensabile anche ai fini della difesa della Persona coinvolta.

A tal fine, in tali casi è data preventiva comunicazione scritta, al Segnalante delle ragioni della rivelazione dei dati riservati.

Il personale di NVP coinvolto nella gestione delle Segnalazioni è tenuto alla riservatezza dell'identità del Segnalante, delle Persone coinvolte e/o comunque menzionate nella Segnalazione, del contenuto della Segnalazione e della relativa documentazione.

La riservatezza è garantita anche a chi segnala prima dell'inizio o successivamente alla cessazione del rapporto di lavoro, ovvero nel periodo di prova, qualora dette informazioni siano state acquisite nell'ambito del contesto lavorativo oppure nella fase selettiva o precontrattuale.

È altresì garantita la riservatezza sull'identità delle Persone coinvolte e/o menzionate nella Segnalazione, nonché sull'identità e sull'assistenza prestata dai Facilitatori, con le medesime garanzie previste per il Segnalante.

La violazione dell'obbligo di riservatezza, fatte salve le eccezioni di cui sopra, può comportare nei confronti dell'interessato l'irrogazione di sanzioni amministrative pecuniarie da parte di ANAC nonché l'adozione di provvedimenti disciplinari da parte del *management*, in linea con il Sistema Disciplinare vigente.

## **6.2 Misure di protezione**

Nei confronti del Segnalante è vietato il compimento di atti ritorsivi, intesi come qualsiasi comportamento, atto od omissione, anche solo tentato o minacciato, posto in essere in ragione della Segnalazione interna o esterna/Divulgazione pubblica/denuncia, che provoca o può provocare al Segnalante, in via diretta o indiretta, un danno ingiusto.

Tutti i soggetti sono tenuti al rispetto della dignità, dell'onore e della reputazione di ciascuno. A tal fine, è fatto obbligo al soggetto segnalante dichiarare se ha un interesse privato collegato alla segnalazione. Più in generale, NVP garantisce adeguata protezione dalle segnalazioni in "malafede", censurando simili condotte ed informando che le segnalazioni inviate allo scopo di danneggiare o altrimenti recare pregiudizio nonché ogni altra forma di abuso del presente documento sono fonte di responsabilità, in sede disciplinare e nelle altre sedi competenti.

La protezione è garantita anche al Segnalante anonimo, che ritiene di aver subito ritorsioni ed è stato successivamente identificato.

Le misure di protezione si applicano nei limiti e alle condizioni previste dal capo III del d.lgs. n. 24/2023 e sono estese anche a:

- le categorie di Segnalanti che non rientrano nell'ambito di applicazione oggettivo e/o soggettivo previsto dal d.lgs. n. 24/2023;
- i Facilitatori, le persone del medesimo contesto lavorativo del Segnalante che sono legate ad esso da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado, i colleghi di lavoro del Segnalante che lavorano nel medesimo contesto lavorativo e che hanno con esso un rapporto abituale e corrente;
- gli enti di proprietà del Segnalante o per i quali lo stesso lavora nonché gli enti che operano nel medesimo contesto lavorativo del Segnalante.

Chi ritiene di aver subito una ritorsione in ragione della Segnalazione può comunicarlo ad ANAC.

Gli atti ritorsivi eventualmente assunti in ragione della Segnalazione sono nulli e le persone che sono state licenziate a causa della Segnalazione hanno diritto a essere reintegrate nel posto di lavoro in attuazione della disciplina applicabile al lavoratore.

Ferma restando l'esclusiva competenza di ANAC in merito all'eventuale applicazione delle sanzioni amministrative di cui all'art. 21 del d.lgs. n. 24/2023, si rinvia alla specifica disciplina giuslavoristica applicabile per eventuali conseguenze sul piano disciplinare di competenza del *management*.

## 7. GLOSSARIO

---

Ai fini della presente Procedura si intende per:

- **Conflitto di interessi:** situazione che si configura quando le decisioni che richiedono imparzialità di giudizio siano adottate da chi abbia, anche solo potenzialmente, interessi in contrasto con la funzione alla cui cura è preposto. Il conflitto di interessi può essere di natura finanziaria, economica o derivante da particolari legami di parentela, affinità, convivenza o frequentazione abituale con i soggetti coinvolti in uno degli ambiti di applicabilità della presente Procedura.
- **Contesto lavorativo:** le attività lavorative o professionali, presenti o passate, svolte dal Personale NVP o dal Terzo nell'ambito dei rapporti giuridici da questi instaurati con NVP;
- **Divulgazione pubblica:** rendere di pubblico dominio informazioni sulle violazioni tramite la stampa o mezzi elettronici o comunque tramite mezzi di diffusione in grado di raggiungere un numero elevato di persone. Ai sensi dell'art. 15, comma 1, del d.lgs. n. 24/2023, il Segnalante può effettuare una divulgazione pubblica qualora ricorra una delle seguenti condizioni: i) ha già effettuato una Segnalazione sia interna sia esterna, ovvero ha effettuato direttamente una Segnalazione esterna e non è stato dato riscontro nei termini previsti in merito alle misure previste o adottate per dare seguito alle Segnalazioni; ii) ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse; iii) 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 possano essere 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;

- **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;
- **Informazioni sulle violazioni:** informazioni, adeguatamente circostanziate, compresi i fondati sospetti, riguardanti violazioni conseguenti a comportamenti, atti od omissioni commessi o che, sulla base di elementi concreti, potrebbero essere commessi nonché elementi riguardanti condotte, anche omissive, volte ad occultare tali violazioni. Rientrano anche le informazioni su violazioni acquisite nell'ambito di un rapporto giuridico non ancora iniziato o nel frattempo terminato, qualora dette informazioni siano state acquisite nell'ambito del contesto lavorativo, compreso il periodo di prova, oppure nella fase selettiva o precontrattuale;
- **Linee Guida ANAC:** Linee guida in materia di protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali. Procedure per la presentazione e gestione delle segnalazioni esterne, approvate con Delibera dell'Autorità Nazionale Anticorruzione n. 311 del 12 luglio 2023;
- **Persona coinvolta:** la persona fisica o giuridica menzionata nella Segnalazione effettuata tramite il canale interno o esterno, denuncia, Divulgazione pubblica, come soggetto a cui la violazione è attribuita o comunque riferibile;
- **Personale NVP:** coloro che sono legati a NVP da un rapporto di lavoro subordinato o di prestazione occasionale nonché i Vertici aziendali e i componenti degli organi sociali;
- **Segnalante:** la persona che effettua una Segnalazione tramite il canale di Segnalazione interno o esterno, denuncia, Divulgazione pubblica;
- **Segnalazione:** la comunicazione, scritta o orale, di informazioni riferibili al Personale NVP e/o a Terzi su violazioni di leggi e regolamenti, nonché del sistema di regole e procedure vigenti in NVP;
- **Segnalazione anonima:** Segnalazione in cui le generalità del Segnalante non sono esplicitate né risultano identificabili in maniera univoca;
- **Segnalazione circostanziata:** Segnalazione in cui le informazioni/asserzioni sono caratterizzate da un grado di dettaglio sufficiente, almeno astrattamente, a far emergere circostanze e fatti precisi e concordanti e relazionate a contesti determinati, nonché a consentire di identificare elementi utili ai fini della verifica della fondatezza della Segnalazione stessa (ad esempio, elementi che consentono di identificare il soggetto che ha posto in essere i fatti segnalati, il contesto, il luogo e il periodo temporale delle circostanze segnalate, valore, cause e finalità delle condotte, anomalie relative al sistema di controllo interno, documentazione a supporto, ecc.). Nell'ambito delle Segnalazioni circostanziate si distinguono

le informazioni/asserzioni: i) “verificabili”, qualora in base ai contenuti della Segnalazione sia possibile in concreto svolgere verifiche in ambito aziendale sulla fondatezza, nei limiti delle attività e con gli strumenti di analisi a disposizione di Audit; ii) “non verificabili”, qualora sulla base degli strumenti di analisi a disposizione, non risulta possibile svolgere verifiche sulla fondatezza della Segnalazione. Le verifiche su circostanze e valutazioni riconducibili ad elementi intenzionali e/o soggettivi risentono dei limiti propri delle attività di Audit e dei relativi strumenti a disposizione;

- **Segnalazione esterna:** la comunicazione, scritta od orale, di Informazioni sulle violazioni effettuata dal Segnalante tramite il canale di segnalazione esterno attivato dall’Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC). Ai sensi dell’art. 6, comma 1, del d.lgs. n. 24/2023, il Segnalante può effettuare una Segnalazione esterna qualora ricorra una delle seguenti condizioni: i) non è prevista, nell’ambito del suo contesto lavorativo, l’attivazione obbligatoria del canale di segnalazione interna ovvero questo, anche se obbligatorio, non è attivo o, anche se attivato, non è conforme; ii) ha già effettuato una Segnalazione interna e la stessa non ha avuto seguito; iii) ha fondati motivi di ritenere che, se effettuasse una Segnalazione interna, alla stessa non sarebbe dato efficace seguito ovvero determinerebbe condotte ritorsive; iv) ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse;
- **Segnalazione interna:** la comunicazione, scritta od orale, di Informazioni sulle violazioni effettuata dal segnalante tramite il canale interno;
- **Segnalazione relativa a fatti rilevanti:** i) Segnalazione che riguarda i Vertici aziendali e i componenti degli organi sociali di NVP; ii) Segnalazione su anomalie operative aziendali e/o illeciti e/o frodi e/o abusi per le quali, all’esito delle verifiche preliminari, sia stimabile per NVP un impatto quali-quantitativo significativo sul bilancio (in termini di tematiche di contabilità, revisione legale dei conti, controlli interni sull’informativa finanziaria). L’impatto è “significativo” sotto l’aspetto qualitativo se le anomalie operative e/o frodi e/o abusi sono in grado di influenzare le decisioni economiche e di investimento dei potenziali destinatari dell’informativa finanziaria. La significatività dell’impatto sotto l’aspetto quantitativo viene valutata dal Collegio Sindacale con il supporto della Funzione aziendale appositamente individuata;
- **Terzi:** le persone fisiche o giuridiche, diverse dal Personale NVP, che intrattengono, a vario titolo, rapporti di lavoro, di collaborazione o d’affari con NVP, ivi compresi - a titolo non esaustivo - i clienti, i partner, i fornitori (anche in regime di appalto/subappalto), i lavoratori autonomi o titolari di rapporti di collaborazione, i liberi professionisti, i consulenti, gli agenti e intermediari, i volontari e tirocinanti (retribuiti o non retribuiti), ovvero chiunque sia legittimo portatore di interesse nei confronti dell’attività aziendale di NVP.

\*\_\*\_\*