

**POLICY SUL SISTEMA DI SEGNALAZIONE  
DELLE CONDOTTE ILLECITE (C.D. *WHISTLEBLOWING*)**

## Sommario

1. Introduzione.....	4
2. Definizioni.....	4
3. Normativa di riferimento .....	6
4. Ruoli e responsabilità.....	7
4.1. Consiglio di Amministrazione .....	7
4.2. Organismo di Vigilanza ai sensi del D. Lgs. 231/01 .....	7
4.3. Gestore Whistleblowing .....	8
5. Oggetto e contenuto delle Segnalazioni .....	8
5.1. Oggetto delle Segnalazioni.....	8
5.2. Contenuto e requisiti delle Segnalazioni .....	9
6. Modalità e canali di segnalazione .....	9
6.1. Canali di segnalazione interna .....	9
6.2. Canali di segnalazione esterna .....	10
6.3. Divulgazione pubblica.....	11
7. Processo di gestione delle segnalazioni.....	11
7.1. Presa in carico e valutazione preliminare .....	11
7.2. Istruttoria.....	12
7.3. Decisione e misure in risposta alla Segnalazione.....	12
7.4. Informativa al Segnalato .....	13
8. Tutele.....	13
8.1. Tutela dell'identità del Segnalante e della riservatezza .....	13
8.2. Divieto di atti ritorsivi e discriminatori .....	14
8.3. Interesse privato e corresponsabilità del Segnalante .....	15
8.4. Tutela del Segnalato.....	15
9. Sistema sanzionatorio.....	16
10. <i>Reporting</i> annuale .....	16
11. Chiarimenti .....	16
12. Responsabilità di aggiornamento .....	17
13. Archiviazione, conservazione della documentazione e tracciabilità .....	17
14. Trattamento dei dati .....	17
15. Diffusione della Policy .....	18

16. Approvazione ed aggiornamento della Policy ..... 18

## 1. Introduzione

In ragione delle novità introdotte dal D. Lgs. n. 24/2023 (decreto c.d. “*whistleblowing*”, adottato per l’attuazione in Italia della direttiva UE 2019/1937 del Parlamento Europeo e del Consiglio del 23 ottobre 2019, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell’Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali), Nastec S.r.l. (nel seguito anche solo “**Nastec**” o “la “**Società**”), mediante l’adozione della presente *policy* (di seguito anche solo “**Policy**”), intende disciplinare i criteri e le regole che consentono ai Segnalanti di segnalare violazioni, potenziali e/o effettive, delle disposizioni normative nazionali e/o dell’Unione Europea, di cui siano venute a conoscenza nello svolgimento della propria attività lavorativa.

Più nello specifico, Nastec, mediante la Policy, si pone l’obiettivo di disciplinare i criteri e le regole che consentono ai Segnalanti di segnalare violazioni, potenziali e/o effettive, dei principi contenuti nel modello di organizzazione, gestione e controllo ex d.lgs. 231/2001 (di seguito anche solo “**MOCG 231**”) nonché delle disposizioni normative nazionali e/o dell’Unione Europea di cui siano venute a conoscenza nello svolgimento della propria attività lavorativa.

Inoltre, la Policy descrive il funzionamento del sistema di gestione delle segnalazioni e tutela del *whistleblower* (di seguito anche solo “**Sistema di Whistleblowing**”) implementato da Nastec. Tale Sistema di Whistleblowing prevede:

- canali specifici, autonomi e indipendenti che differiscono dalle ordinarie linee di *reporting* e che garantiscono la riservatezza e la protezione dei dati personali sia del Segnalante sia del Segnalato;
- procedure specifiche per la ricezione, l’elaborazione e la gestione delle segnalazioni che garantiscano l’indipendenza valutativa nonché la completa trasparenza e tracciabilità dell’*iter* seguito;
- tutela del Segnalante con riguardo al rischio di condotte ritorsive, dirette o indirette, o comunque sleali, conseguenti alla Segnalazione.

Inoltre si precisa che, in caso di accertamento della responsabilità del Segnalato, costui è tutelato da eventuali ulteriori ripercussioni negative diverse da quelle previste dai provvedimenti disciplinari adottati ed è altresì tenuto indenne qualora, dalle verifiche conseguenti alla segnalazione, non emergano elementi di anomalia a suo carico.

La Policy informa altresì in merito ai canali di segnalazione esterna attivati dall’Autorità nazionale anticorruzione (nel seguito anche “**ANAC**”), ai sensi del D. Lgs. 10 marzo 2023, n. 24.

## 2. Definizioni

**A. Destinatari:** si intendono i legali rappresentanti, i soci, gli amministratori, dirigenti, dipendenti (qualunque sia l’inquadramento giuridico e contrattuale della prestazione, inclusi tirocinanti e volontari) e membri di organi di controllo di Nastec nonché i soggetti terzi, persone fisiche o giuridiche che intrattengono rapporti contrattuali con la Società e/o, in ogni caso, chiunque agisca in nome, per conto o nell’interesse della Società. In particolare, sono ricompresi tutti i soggetti

di cui all'art. 3 del d.lgs. n. 24/2023.

**B. Facilitatori:** si intendono quei soggetti, persone fisiche, operanti nel medesimo contesto lavorativo del Segnalante (come *infra* definito) e che abbiano prestato/prestano assistenza a quest'ultimo nel processo di segnalazione.

**C. Gestore Whistleblowing:** è il soggetto responsabile della gestione dei sistemi interni di segnalazione, i cui compiti e funzioni sono meglio descritti al successivo § 4.3.

**D. Segnalante/i:** indica la/le persona/e fisica/che alla/e quale/i è riconosciuta la facoltà di effettuare la Segnalazione sulle violazioni potenziali e/o effettive di cui sia venuta a conoscenza in ragione delle funzioni svolte nel contesto dell'attività della Società.

Ai sensi della vigente normativa, possono effettuare la Segnalazione:

- i lavoratori subordinati, ivi compresi i lavoratori il cui rapporto di lavoro è disciplinato dal d.lgs. n. 81/2015. Si tratta, ad esempio, di rapporti di lavoro a tempo parziale, intermittente, tempo determinato, somministrazione, apprendistato, lavoro accessorio;
- i lavoratori che svolgono prestazioni occasionali;
- i lavoratori autonomi che svolgono la propria attività lavorativa presso la Società;
- i lavoratori o i collaboratori che svolgono la propria attività lavorativa presso la Società;
- i liberi professionisti e i consulenti che prestano la propria attività presso la Società;
- i volontari e i tirocinanti, retribuiti e non retribuiti, che prestano la propria attività presso la Società;
- le persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza, presso la Società, anche qualora tali funzioni siano esercitate in via di mero fatto.

Si precisa che le Segnalazioni possono essere effettuate dai Segnalanti anche: (i) quando il rapporto giuridico non è ancora iniziato, se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite durante il processo di selezione o in altre fasi precontrattuali; (ii) durante il periodo di prova; (iii) successivamente allo scioglimento del rapporto di lavoro, se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite nel corso del rapporto di lavoro.

**E. Segnalato:** indica la persona fisica o giuridica menzionata nella Segnalazione come persona alla quale la violazione è attribuita o come persona comunque implicata nella violazione segnalata.

**F. Segnalazione 231/2001:** sono le segnalazioni rilevanti ai sensi e per gli effetti dell'art. 6 Decreto Legislativo n. 231/2001, recante "*Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica*".

**G. Segnalazione Interna:** indica qualsiasi comunicazione – effettuata con i canali di segnalazione regolati dalla Policy – avente ad oggetto il ragionevole e legittimo sospetto o la consapevolezza di comportamenti illeciti, atti od omissioni indicati

al successivo paragrafo 5 - “*Oggetto e contenuto delle segnalazioni*”, posti in essere dai Soggetti Nastec (vedi *infra*) e che ledono l’interesse pubblico o l’integrità della Società.

- H. Segnalazione Esterna:** segnalazione effettuata attraverso i canali gestiti dall’ANAC e ai quali il Segnalante può ricorrere alle condizioni previste dal d.lgs. 24/2023.
- I. Soggetti Nastec:** indica tutti i legali rappresentanti, i soci, gli amministratori, dirigenti, dipendenti (qualunque sia l’inquadramento giuridico e contrattuale della prestazione, inclusi i tirocinanti) e membri di organi di controllo della Società.
- J. Violazioni:** indica i comportamenti, atti od omissioni in violazione delle normative relative alla materia del *Whistleblowing*. In particolare, a titolo meramente esemplificativo, i Segnalanti hanno la facoltà di effettuare segnalazioni di:
  - a) condotte illecite rilevanti ai sensi del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231 oppure mancata osservanza dei presidi di controllo previsti dal modello di organizzazione, controllo e gestione ex d.lgs. 231/2001;
  - b) illeciti commessi in violazione della normativa dell’Unione Europea indicata nell’Allegato 1 del D.lgs. 10 marzo 2023, n. 24 e di tutte le disposizioni nazionali che ne danno attuazione (anche se queste ultime non sono espressamente elencate nel citato allegato).

### 3. Normativa di riferimento

- a) L. 300/1970 recante “*Norme sulla tutela della libertà e dignità dei lavoratori, della libertà sindacale e dell’attività sindacale, nei luoghi di lavoro e norme sul collocamento*”;
- b) L. 287/1990 recante “*Norme per la tutela della concorrenza e del mercato*”;
- c) D. Lgs. n. 231/2001 recante “*Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica*”;
- d) D. Lgs. 231/2007 in “*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*”;
- e) L. 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*”;
- f) D. Lgs. n. 101/2018 - “*Disposizioni per l’adeguamento della normativa nazionale alle disposizioni del regolamento (UE) 2016/679 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 27 aprile 2016, relativo alla protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali, nonché alla libera circolazione di tali dati e che abroga la direttiva 95/46/CE (Regolamento Generale sulla Protezione dei Dati)*”;

- g) Regolamento UE 679/2016 - “Regolamento Generale sulla Protezione dei dati” e D. Lgs. n 196/2003 “Codice in materia di protezione dei dati personali” – Integrazione D. Lgs. 101/18;
- h) D.lgs. n. 24/2023 - “Attuazione della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2019, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell’Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali”;
- i) Linee Guida ANAC approvate con delibera n. 311 del 12 luglio 2023 “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”.

## **4. Ruoli e responsabilità**

### **4.1. Consiglio di Amministrazione**

Il Consiglio di Amministrazione:

- approva la *Policy*;
- nomina il Gestore Whistleblowing;
- riceve l’informativa periodica (almeno annuale) da parte del Gestore Whistleblowing.

Inoltre, nell’ipotesi in cui, nel corso dello svolgimento delle valutazioni preliminari, siano stati accertati potenziali profili di responsabilità in capo al Segnalato, il Consiglio di Amministrazione valuta l’eventuale avvio del procedimento sanzionatorio. In particolare, il Consiglio di Amministrazione procede all’instaurazione della procedura di contestazione di addebito ai sensi e per gli effetti delle disposizioni di cui alla L. n. 300/1970 (c.d. “Statuto dei Lavoratori”) e successive modifiche ed integrazioni e delle altre disposizioni legislative e regolamentari vigenti in materia.

### **4.2. Organismo di Vigilanza ai sensi del D. Lgs. 231/01**

L’Organismo di Vigilanza, di cui all’art. 6, c. 1, lett. b), del Decreto Legislativo n. 231, dell’8 giugno 2001 (anche solo “**Organismo di Vigilanza**”), assicura l’applicazione del processo di ricezione e gestione delle Segnalazioni 231/2001.

L’Organismo di Vigilanza riceve, da parte del Gestore Whistleblowing, tutte le Segnalazioni 231/2001, salvo quelle riguardanti un membro dello stesso.

L’Organismo di Vigilanza vigila altresì sull’istruttoria delle Segnalazioni 231/2001, ovvero qualora il Segnalato fosse il Gestore Whistleblowing.

Inoltre, eventualmente anche prima che sia completata la fase di istruttoria, l’Organismo di Vigilanza, qualora lo ritenga opportuno:

- informa il Consiglio di Amministrazione delle informazioni oggetto di Segnalazione 231/2001 se ritenute rilevanti per la loro gravità e potenziale fondatezza, anche ai fini dell’eventuale adozione dei provvedimenti necessari, avendo cura di tutelare adeguatamente l’identità della Persona Segnalante, in conformità alle disposizioni di legge applicabili;

- attiva una specifica “procedura d’urgenza”, con tempestiva informativa alle strutture responsabili dell’avvio dei procedimenti disciplinari, per i casi ritenuti rilevanti e al fine di intraprendere o richiedere le azioni ritenute opportune ad interrompere o ad evitare il verificarsi del comportamento oggetto di segnalazione e ne motiva opportunamente la necessità.

### **4.3. Gestore Whistleblowing**

Il Gestore Whistleblowing è il soggetto responsabile dei sistemi interni di segnalazione. Tale soggetto svolge la propria funzione assicurando il mantenimento delle necessarie condizioni di indipendenza e la dovuta obiettività, competenza e diligenza professionale.

In concreto, il Gestore Whistleblowing:

- assicura che il processo di istruttoria delle Segnalazioni ricevute avvenga coerentemente ai principi definiti nella Policy;
- analizza le Segnalazioni ed effettua la doverosa istruttoria per valutare la gravità e la sussistenza dei fatti segnalati;
- redige una relazione annuale sul corretto funzionamento della procedura di allerta interna, nonché sulle risultanze dell’attività svolta a seguito delle Segnalazioni ricevute, che viene approvata dagli organi aziendali e messa a disposizione del personale della Società.

Nello svolgimento del proprio incarico, il Gestore Whistleblowing seguirà la normativa di riferimento, siccome meglio indicato al successivo § 8.

Qualora il Gestore Whistleblowing sia il presunto responsabile della violazione o abbia un potenziale interesse correlato alla segnalazione, tale da compromettere l’imparzialità di giudizio, le predette attività si intendono di competenza dell’Organismo di Vigilanza.

## **5. Oggetto e contenuto delle Segnalazioni**

### **5.1. Oggetto delle Segnalazioni**

La Policy è applicabile alle segnalazioni relative a violazioni che possono avere un impatto sulla Società e sull’attività da essa esercitata.

In particolare, attraverso il Sistema di Whistleblowing è possibile segnalare atti o fatti che coinvolgono i Soggetti Nastec e/o, in ogni caso, chiunque agisca in nome, per conto o nell’interesse di Nastec stessa.

Gli atti o i fatti oggetto della segnalazione possono riguardare condotte:

- legalmente rilevanti e/o attinenti a illeciti amministrativi, contabili, civili o penali;
- poste in essere in violazione del Codice Etico della Società;
- suscettibili di arrecare un pregiudizio patrimoniale e/o reputazionale alla Società;
- suscettibili di arrecare pregiudizio ai dipendenti di Nastec;
- specifiche condotte discriminatorie e/o violazioni di norme comportamentali, violazione dei diritti sulla persona, violazione dei principi di controllo interno e di altre procedure interne o disposizioni aziendali sanzionabili in via disciplinare;
- potenzialmente idonee a violare il MOCG 231.

Le segnalazioni prese in considerazione sono soltanto quelle che riguardano fatti riscontrati e direttamente acquisiti nell’ambito del proprio contesto lavorativo dal Segnalante e non devono rappresentare rivendicazioni / istanze di carattere personale.

Le suddette violazioni non devono essere riportate attraverso il Sistema di Whistleblowing



nel caso in cui le stesse siano emerse nell'ambito di *audit*, ovvero di qualunque ulteriore attività investigativa.

## **5.2. Contenuto e requisiti delle Segnalazioni**

Le segnalazioni devono:

- riguardare situazioni di cui il Segnalante sia venuto direttamente a conoscenza in ragione del rapporto di lavoro con Nastec. Pertanto, esse includono tutte quelle condotte illecite o le omissioni di cui si è venuti a conoscenza in virtù del ruolo rivestito e in occasione dello svolgimento delle proprie attività lavorative, anche in maniera casuale (ivi incluse le violazioni rilevanti ai sensi del D. Lgs. 231/2001);
- essere veritiere, circostanziate e fondate su elementi precisi e concordanti, riguardanti fatti riscontrabili e conosciuti direttamente dallo stesso Segnalante;
- contenere informazioni, compresi i fondati sospetti, riguardanti effettive o potenziali violazioni che si sono verificate o che molto verosimilmente potrebbero verificarsi nell'organizzazione presso cui il Segnalante lavora o ha lavorato, o in altra organizzazione con la quale il Segnalante è o è stato in contatto nell'ambito della sua attività professionale, nonché tentativi di occultare tali violazioni.

Affinché le Segnalazioni presentino i requisiti sopra indicati è utile che queste contengano informazioni sufficienti a fornire una completa ed esauriente rappresentazione dell'evento illecito. A titolo esemplificativo, è utile inserire:

- salvo il caso di segnalazione anonima, gli elementi identificativi del Segnalante (ad esempio generalità, dati di contatto, qualifica o posizione professionale);
- la descrizione dei fatti oggetto di Segnalazione, con indicazione delle circostanze conosciute (di modo, di tempo e di luogo) relative ai fatti segnalati, delle persone coinvolte e delle modalità con le quali se ne è avuta conoscenza;
- elementi identificativi del Segnalato, quando noti, e degli altri eventuali soggetti in grado di riferire sui fatti oggetto di segnalazione;
- ogni altra informazione che possa fornire un utile supporto all'accertamento e alla verifica della sussistenza dei fatti oggetto di Segnalazione;
- l'eventuale documentazione a supporto del fatto segnalato.

Si precisa che la mancanza di uno o più informazioni tra quelle sopra riportate non inficia la ricezione della Segnalazione.

## **6. Modalità e canali di segnalazione**

Al fine di consentire ai soggetti destinatari della Policy di assolvere al proprio onere di segnalazione, Nastec ha predisposto differenti canali, attraverso i quali i Destinatari possono effettuare le segnalazioni, e ha disciplinato il processo di gestione delle segnalazioni come di seguito descritto al § 7.

### **6.1. Canali di segnalazione interna**

La Società, al fine di agevolare l'invio e la ricezione delle Segnalazioni e garantire la riservatezza nelle attività di gestione della Segnalazione, predispone un canale interno di Segnalazione, il quale consente di effettuare le Segnalazioni:

- in forma scritta, attraverso l'invio (in busta chiusa) di una comunicazione recante la

violazione oggetto della Segnalazione. Nel plico contenente la segnalazione andrà inserita anche l'eventuale documentazione a supporto. Tale plico andrà inoltrato al Gestore Whistleblowing al seguente indirizzo: Via Cengio n. 15, 36100 Vicenza all'attenzione dello Studio Legale Casa & Associati.

A tal fine, ed in vista della protocollazione riservata della segnalazione a cura del Gestore Whistleblowing, è necessario che la segnalazione venga inserita in due buste chiuse: la prima con i dati identificativi del segnalante unitamente alla fotocopia del documento di riconoscimento; la seconda con la segnalazione, in modo da separare i dati identificativi del segnalante dalla segnalazione. Entrambe dovranno poi essere inserite in una terza busta chiusa che rechi all'esterno la dicitura "riservata" al Gestore Whistleblowing. La segnalazione è poi oggetto di protocollazione riservata, anche mediante autonomo registro, da parte del gestore;

- in forma orale mediante telefonata al seguente recapito: 0444-513233. La telefonata sarà soggetta a registrazione;
- mediante un incontro diretto tra il Gestore Whistleblowing e il Segnalante, su richiesta di quest'ultimo.

In conformità alla normativa applicabile, inoltre, Nastec garantisce la possibilità di effettuare segnalazioni in forma anonima. Queste possono essere prese in carico e gestite qualora adeguatamente circostanziate e di contenuto sufficientemente dettagliato da renderle verificabili.

Pertanto, stante anche l'ampia tutela prevista dalla legge a favore del Segnalante, Nastec incoraggia e promuove le segnalazioni identificative poiché più efficaci e, in ogni caso, raccomandano all'eventuale Segnalante anonimo, ove possibile, di effettuare una segnalazione supportata da evidenze o, comunque, il più circostanziata possibile.

## **6.2. Canali di segnalazione esterna**

Come previsto dal D. Lgs. 24/2023, l'ANAC attiva un canale di segnalazione cd. esterno che garantisce la riservatezza del Segnalante, della persona coinvolta e della persona menzionata nella segnalazione, nonché del contenuto della stessa e della relativa comunicazione.

I soggetti del settore privato possono effettuare una segnalazione, utilizzando il suddetto canale esterno, ove ricorra una delle seguenti condizioni tassative:

- il Segnalante abbia già effettuato una segnalazione interna, attraverso gli strumenti di cui ai precedenti paragrafi, senza tuttavia che questa abbia avuto seguito;
- il Segnalante abbia fondato motivo di ritenere che, effettuando una segnalazione interna, questa non avrebbe un efficace seguito oppure che questa possa comportare il rischio di ritorsioni;
- il Segnalante abbia fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

In relazione alla Segnalazione esterna ricevuta, l'ANAC:

- rilascia al Segnalante un avviso di ricevimento entro 7 giorni dalla ricezione della Segnalazione esterna, salvo esplicita richiesta contraria del medesimo Segnalante ovvero salvo il caso in cui l'ANAC ritenga che l'avviso pregiudicherebbe la protezione della riservatezza dell'identità del Segnalante;
- fornisce un riscontro al Segnalante in merito alla Segnalazione ricevuta entro 3 (tre) mesi dalla data dell'avviso di ricevimento o, in mancanza di tale avviso, entro 3 (tre)

mesi dalla scadenza del termine dei 7 (sette) giorni dal ricevimento della Segnalazione; se ricorrono giustificate e motivate ragioni, il predetto riscontro è fornito entro 6 (sei) mesi dalla data dell'avviso di ricevimento o, in mancanza di tale avviso, entro 6 (sei) mesi dalla scadenza del termine dei 7 (sette) giorni dal ricevimento della Segnalazione;

- comunica al Segnalante l'esito finale della Segnalazione.

### **6.3. Divulgazione pubblica**

Il Segnalante può effettuare una divulgazione pubblica tramite la stampa o mezzi elettronici o comunque attraverso mezzi di diffusione in grado di raggiungere un numero elevato di persone, alle condizioni e con le modalità previste dal D.lgs. 24/2023.

In particolare, la divulgazione pubblica delle violazioni e delle condotte illecite è possibile al ricorrere di almeno una delle seguenti condizioni:

- il Segnalante ha previamente effettuato una Segnalazione interna ed esterna ovvero ha effettuato direttamente una Segnalazione esterna, e non è stato dato riscontro nei termini previsti;
- il Segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse;
- 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 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.

## **7. Processo di gestione delle segnalazioni**

### **7.1. Presa in carico e valutazione preliminare**

Entro 7 (sette) giorni da quando gli è pervenuta la segnalazione, il Gestore Whistleblowing comunica al Segnalante l'avvenuta ricezione della Segnalazione. È onere del Gestore Whistleblowing mantenere le interlocuzioni con il Segnalante per richiedere eventuali integrazioni e dare diligente seguito alle segnalazioni ricevute.

Preso in carico la segnalazione, il Gestore Whistleblowing procede ad effettuare una verifica preliminare di identificazione dell'oggetto, nonché della fondatezza delle circostanze ed eventi rappresentati. A tale scopo, il Gestore Whistleblowing, nel rispetto dei principi di imparzialità e riservatezza, ha facoltà di svolgere ogni attività ritenuta opportuna all'accertamento della veridicità dei fatti.

Qualora la Segnalazione risulti:

- manifestamente infondata: il Gestore Whistleblowing procede all'archiviazione, motivata da nota di accompagnamento;
- priva di elementi sufficientemente circostanziati o non sufficientemente dettagliata: il Gestore Whistleblowing può archiviare la segnalazione garantendo, comunque, la tracciabilità delle motivazioni a supporto, ovvero formulare al Segnalante – ove noto – le opportune richieste di integrazioni/chiarimenti;
- fondata: il Gestore Whistleblowing provvede ad avviare la successiva fase istruttoria avendo cura di informare tempestivamente anche il Revisore Legale nei casi di presunte irregolarità contabili e/o di carenze del sistema di controllo contabile della Società.

Sono attivate modalità alternative nei casi in cui la Segnalazione riguardi i componenti dell'Organo Amministrativo o il Gestore Whistleblowing, nel qual caso la Segnalazione è indirizzata all'Organismo di Vigilanza che svolgerà i compiti di istruttoria, di informativa nonché di valutazione delle azioni conseguenti in relazione alla fondatezza o meno della Segnalazione.

## **7.2. Istruttoria**

La fase istruttoria è volta all'accertamento dei fatti segnalati. Il Gestore Whistleblowing, pertanto, provvede a svolgere gli accertamenti istruttori opportuni, eventualmente anche attraverso il supporto di un consulente esterno, garantendo, ove possibile e necessario, le interlocuzioni con il Segnalante.

In tale ultimo caso, il Gestore Whistleblowing definisce uno specifico percorso di accertamento, in cui sono individuate:

- le modalità di svolgimento dell'accertamento (richieste di integrazioni / chiarimenti al Segnalante, svolgimento delle verifiche ritenuti necessarie, etc.);
- le funzioni aziendali competenti sulla materia; e
- le tempistiche entro cui concludere l'accertamento.

In aggiunta a quanto sopra, il Gestore Whistleblowing potrà:

- verificare l'esistenza di ulteriori procedimenti disciplinari a carico del Segnalato;
- richiedere l'audizione personale del Segnalante e/o di eventuali altri soggetti che possano riferire sui fatti;
- avvalersi di funzioni di Nastec e/o di altri soggetti terzi (es. consulenti), qualora per la natura e la complessità delle verifiche, risulti necessario un loro coinvolgimento.

Le funzioni aziendali coinvolte nel "percorso di accertamento" devono garantire piena collaborazione al Gestore Whistleblowing per quanto necessario allo svolgimento dell'istruttoria, nel rispetto dei principi e delle garanzie previste dalla Policy.

Le attività di accertamento vengono condotte nel rispetto di tutte le norme applicabili a tutela sia del Segnalante sia del Segnalato.

Entro 3 (tre) mesi dall'invio dell'avviso di ricevimento della segnalazione, oppure dalla scadenza del termine di sette giorni dal ricevimento della segnalazione (quando non sia stato possibile inoltrare l'avviso di ricevimento al Segnalante), il Segnalante dev'essere informato, ove possibile, dello stato della segnalazione.

## **7.3. Decisione e misure in risposta alla Segnalazione**

Alla luce delle risultanze istruttorie, il Gestore Whistleblowing:

- archivia la segnalazione motivandone le ragioni;
- qualifica la segnalazione come "segnalazione effettuata con dolo o colpa grave" e, in tali casi, 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 dal D. Lgs. 24/2023);
- classifica nei propri *report* la segnalazione;
- predispone 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 da proporre alla funzione/organo aziendale competente.

La relazione è trasmessa all'Organo Amministrativo al fine di assumere, eventualmente, le azioni che si rendano necessarie secondo quanto previsto dalla Policy.

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 della Società sono comunicate all'Organo Amministrativo, all'Organismo di Vigilanza nonché all'Ufficio Personale, affinché provvedano all'adozione dei provvedimenti di competenza. Inoltre viene resa informativa al responsabile dell'area di appartenenza dell'autore della violazione accertata.

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.

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

#### **7.4. Informativa al Segnalato**

Nell'ambito di tutte le fasi di gestione delle segnalazioni, il Gestore Whistleblowing valuta le modalità con cui informare il Segnalato in merito alla trasmissione di una segnalazione a suo carico, alla violazione contestata, allo svolgimento del relativo procedimento e all'esito dello stesso.

In particolare, il momento in cui il Segnalato viene messo al corrente della segnalazione a suo carico dev'essere valutato caso per caso, verificando se l'invio di tale informativa possa pregiudicare lo svolgimento delle indagini necessarie all'accertamento dei fatti oggetto di segnalazione o se, invece, il coinvolgimento del Segnalato sia necessario per lo sviluppo dell'indagine.

Nastec garantisce, ad ogni modo, il diritto del Segnalato a potersi difendere e ad essere informato (entro tempi ragionevoli) delle accuse e delle eventuali misure disciplinari a suo carico.

## **8. Tutele**

### **8.1. Tutela dell'identità del Segnalante e della riservatezza**

Nastec garantisce la riservatezza dell'identità del Segnalante (ove comunicata) e la riservatezza delle informazioni contenute nelle segnalazioni in ogni fase del processo di gestione della segnalazione, nei limiti in cui l'anonimato e la riservatezza siano opponibili in base alle norme di legge.

In particolare, è compito del Gestore Whistleblowing assicurare la segretezza dell'identità del Segnalante (ove comunicata), dal momento della presa in carico della Segnalazione fino al termine degli accertamenti sulla fondatezza della stessa, anche nelle ipotesi in cui dovesse rivelarsi errata o infondata. Le segnalazioni non possono essere utilizzate oltre quanto necessario per dare adeguato seguito alle medesime.

L'identità del Segnalante (ove comunicata) - e qualsiasi altra informazione dalla quale l'identità medesima possa evincersi direttamente o indirettamente - non possono essere rivelate, senza il suo consenso espresso, a persone diverse da quelle competenti a ricevere o a dare seguito alle segnalazioni, espressamente autorizzate a trattare tali dati.

Nel caso di trasmissione della segnalazione ad altre strutture/organi/terzi per lo svolgimento delle attività istruttorie, è obbligo del Gestore Whistleblowing 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 all'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 del Segnalante 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 attivato da Nastec, 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 alla persona Segnalante mediante comunicazione scritta delle ragioni della rivelazione dei dati riservati.

## **8.2. Divieto di atti ritorsivi e discriminatori**

Nei confronti del Segnalante non è consentita, né tollerata, nessuna forma di ritorsione, vessazione o misura discriminatoria, diretta o indiretta, per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione. Tale protezione è garantita anche quando la segnalazione, seppur infondata, sia stata effettuata in buona fede e con ragionevolezza.

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.

Il Segnalante che ritiene di aver subito atti discriminatori deve fornire notizia circostanziata al Gestore Whistleblowing, inoltrando un'apposita segnalazione attraverso i canali interni messi a disposizione da Nastec.

In tali casi, il Gestore Whistleblowing garantisce lo svolgimento tempestivo delle indagini, con il supporto delle funzioni interessate dai fatti oggetto di segnalazione.

In particolare, valutata la sussistenza degli elementi, il Gestore Whistleblowing segnala l'ipotesi di atti ritorsivi, vessatori o discriminatori alla Direzione, la quale valuta gli atti o provvedimenti necessari a rimediare agli effetti negativi di eventuali accertati atti ritorsivi, vessatori o discriminatori e la sussistenza degli estremi per avviare il procedimento disciplinare nei confronti del soggetto autore dei suddetti atti.

Inoltre, qualora il Segnalante sia un dipendente, il Gestore Whistleblowing - avvalendosi degli uffici competenti – monitora lo svolgimento della vita lavorativa del dipendente per un periodo di almeno 2 (due) anni dalla data della segnalazione, per accertare l'assenza di azioni discriminatorie o altre forme di ritorsione conseguenti alla segnalazione stessa.

Quanto sopra si applica anche ai Facilitatori, alle persone legate al Segnalante da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado e che operino nello stesso contesto lavorativo, ai colleghi del Segnalante, agli enti di proprietà del Segnalante o che operano nel medesimo contesto lavorativo.

### **8.3. Interesse privato e corresponsabilità del Segnalante**

Il Segnalante è tenuto a dichiarare la sussistenza di un eventuale proprio interesse privato collegato alla segnalazione.

Qualora questo sia corresponsabile delle violazioni oggetto di segnalazione, nei confronti dello stesso potrà essere applicata un'attenuazione delle misure disciplinari proporzionata al contributo fornito dalla segnalazione alla scoperta e/o alla prevenzione delle suddette violazioni.

Il Sistema di Whistleblowing è pertanto configurato in modo tale da consentire al Segnalante di rendere nota (i) la sussistenza di un interesse privato in relazione alla segnalazione nonché (ii) la propria eventuale corresponsabilità in relazione agli atti o fatti oggetto della segnalazione.

### **8.4. Tutela del Segnalato**

Nastec richiede che tutti collaborino al mantenimento di un clima di reciproco rispetto e vieta e sanziona atteggiamenti che possano ledere la dignità, l'onore e la reputazione di ciascuno. Le garanzie di riservatezza fissate dalla Policy tutelano anche il Segnalato.

Il 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 Segnalato non è sanzionabile in assenza di riscontri oggettivi della violazione segnalata, oppure senza che si sia proceduto ad indagare i fatti oggetto di segnalazione e provveduto a contestare i relativi addebiti come previsto dalle normative applicabili.

Ad ulteriore tutela del Segnalato, restano impregiudicate le azioni e facoltà consentitegli dalla legge.

Si specifica che è tutelata altresì l’identità delle persone coinvolte e delle persone menzionate nella segnalazione fino alla conclusione dei procedimenti avviati in ragione della segnalazione, nel rispetto delle medesime garanzie previste in favore del Segnalante.

## **9. Sistema sanzionatorio**

La mancata osservanza della presente Policy comporta per i dipendenti della Società la possibilità di applicazione del Sistema Disciplinare della Società, in linea con quanto previsto dalla normativa applicabile e dai contratti collettivi di lavoro di riferimento.

Ferme restando le sanzioni irrogabili dall’ANAC ai sensi del D.lgs. 24/2023, inoltre, Nastec assume adeguati provvedimenti disciplinari o contrattuali nei confronti:

- di chi si renda responsabile di qualsivoglia atto di ritorsione o discriminatorio o comunque di pregiudizio illegittimo, diretto o indiretto, nei confronti del Segnalante (e/o di chiunque abbia collaborato all’accertamento dei fatti oggetto di una segnalazione e/o dei soggetti connessi al Segnalante) per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione;
- del Segnalato, per le responsabilità accertate;
- di chiunque violi gli obblighi di riservatezza richiamati dalla Policy;
- dei dipendenti, come previsto dalla legge, che abbiano effettuato una segnalazione infondata con dolo o colpa grave;
- di chi abusi dello strumento della segnalazione, come ad esempio l’effettuazione di segnalazioni con finalità opportunistiche e/o allo scopo di danneggiare l’accusato;
- del Gestore Whistleblowing qualora egli violi il dovere di indipendenza e professionalità nella gestione delle segnalazioni o dia comunque luogo a condotte ingiustificate e devianti rispetto a quanto previsto dalla Policy.

## **10. Reporting annuale**

Il Gestore Whistleblowing, con frequenza almeno annuale, redige una relazione sulle segnalazioni archiviate e sulle risultanze delle attività svolte in relazione alle segnalazioni oggetto di istruttoria. La relazione è trasmessa al Consiglio di Amministrazione, al Revisore Legale e all’Organismo di Vigilanza.

## **11. Chiarimenti**

Per qualsiasi dubbio, chiarimento o consiglio relativo alla Policy, i Destinatari devono sempre rivolgersi al Gestore Whistleblowing, che è a loro disposizione per fornire ogni supporto necessario.

Ogni richiesta di assistenza può essere inoltrata tramite il Sistema di Whistleblowing oppure, via e-mail ovvero tramite telefono ai “Contatti” rinvenibili nel sito internet della Società.



## **12. Responsabilità di aggiornamento**

Le funzioni coinvolte, ciascuno per quanto di propria competenza, sono responsabili della rilevazione degli accadimenti aziendali di carattere operativo che comportano la necessità di aggiornamento della *policy* e saranno tenute ad avanzare relativa richiesta di recepimento all'indirizzo dell'Organo Amministrativo di Nastec che dovrà provvedere alla valutazione di eventuali rischi di non conformità e all'esecuzione delle modifiche e/o integrazioni ritenute opportune.

## **13. Archiviazione, conservazione della documentazione e tracciabilità**

Le Funzioni coinvolte assicurano, ciascuna per quanto di competenza e anche mediante i sistemi informativi utilizzati, la tracciabilità dei dati, delle informazioni e dei controlli e provvedono alla conservazione ed archiviazione della documentazione prodotta, cartacea e/o elettronica, in modo da consentire la ricostruzione delle diverse fasi del processo stesso.

Le segnalazioni ricevute mediante il Sistema di Whistleblowing (unitamente alla relativa documentazione eventualmente allegata) sono salvate:

- nell'archivio informatico del Sistema di Whistleblowing, il quale non consente alcuna forma di cancellazione e/o alterazione. L'archivio è protetto con misure di crittografia, restrizioni di accesso e tracciabilità di ogni attività;
- nell'archivio cartaceo del Sistema di Whistleblowing, il quale è protetto da adeguate misure di sicurezza e di protezione.

Tale documentazione dev'essere conservata per un periodo di tempo adeguato e comunque non superiore a 5 (cinque) anni a decorrere dalla data di comunicazione dell'esito finale della procedura di segnalazione, nel rispetto degli obblighi di riservatezza di cui alla Policy.

## **14. Trattamento dei dati**

Il trattamento dei dati personali avviene nel rispetto del Regolamento (UE) 2016/679 (GDPR), nonché di eventuali altre leggi e/o regolamenti applicabili e compatibili e dell'informativa pubblicata sul sito della Società (al seguente indirizzo mail).

La gestione delle segnalazioni implica il trattamento dei dati personali del Segnalante (ove la segnalazione sia nominativa), del Segnalato (ad esempio: nome, cognome, posizione ricoperta, ecc.), di eventuali terzi soggetti, nonché ogni ulteriore informazione raccolta nel contesto delle indagini necessaria ad accertare la fondatezza della segnalazione. I dati raccolti sono utilizzati in via esclusiva per il trattamento della segnalazione e quelli non utili allo scopo vengono immediatamente eliminati.

Il trattamento dei dati personali svolto dalle funzioni competenti e dagli organi di controllo, nell'ambito del processo di gestione delle segnalazioni, rientra nelle responsabilità dei "Responsabili del Trattamento" e delle persone autorizzate al trattamento dei dati personali per le rispettive competenze, in conformità alle previsioni di legge e nel rispetto di quanto previsto dalla Policy.

Il processo di gestione delle segnalazioni è improntato sia sul principio di "garanzia di riservatezza e anonimato" sia sul "principio di riservatezza del Segnalante". Pertanto,

nelle more del processo interno di accertamento, è garantita la massima riservatezza. Viene inoltre garantito il diritto di rivolgersi all'autorità per la protezione dei dati, competente in materia di trattamento illecito dei dati.

È sempre tutelata la riservatezza del Segnalante, la cui identità non può essere rivelata al Segnalato, salvo i casi previsti dalla legge, al fine di evitare ritorsioni, minacce, violenze, discriminazioni, etc. dirette o indirette nei suoi confronti per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione. Tale principio non è garantito nel caso di segnalazione illecita.

Nastec si riserva la facoltà di limitare o ritardare l'esercizio di detti diritti, conformemente a quanto stabilito dalle applicabili disposizioni di legge, nel caso in cui possa derivare un pregiudizio effettivo e concreto alla riservatezza dell'identità del Segnalante e la compromissione della possibilità di verificare la fondatezza della segnalazione e/o di individuare le prove. In nessuna circostanza il Segnalato, o terzi soggetti, potranno esercitare i propri diritti di accesso per ottenere informazioni sull'identità del Segnalante, salvo che quest'ultimo abbia effettuato una segnalazione illecita.

Nastec si riserva la facoltà di valutare le specifiche circostanze e condizioni che rendano opportuna una specifica informativa al Segnalato sulla conclusione del procedimento, al fine di evitare ogni abuso e garantirne la tutela in qualità di interessato al trattamento dei dati.

### **15. Diffusione della Policy**

Alla Policy viene garantita la massima diffusione possibile. A tal fine, la Policy stessa è pubblicata sulla rete intranet aziendale nonché resa disponibile presso la sede della Società e presso ciascuna unità produttiva di Nastec. L'ufficio amministrativo fornisce, a chi le dovesse richiedere, le informazioni sulle generalità e i recapiti del Gestore Whistleblowing.

### **16. Approvazione ed aggiornamento della Policy**

La Policy è approvata e adottata con delibera del Consiglio di Amministrazione, secondo le procedure e le facoltà specifiche in capo ad esso. La Direzione Generale, coordinandosi con l'Ufficio Amministrativo e l'Ufficio Personale, provvederà all'aggiornamento della Policy:

- qualora la normativa di riferimento sia mutata;
- nel caso in cui si evidenzino delle modifiche all'operatività e/o delle criticità;
- siano disponibili nuove metodologie riconosciute e diffuse nel mercato (*best practise*).

L'Organo Amministrativo autorizza le modifiche, proposte dalla Direzione Generale, al fine di garantire la coerenza con l'assetto organizzativo della Società.

L'aggiornamento viene approvato con delibera del Consiglio di Amministrazione.

La Policy ed i relativi aggiornamenti sono pubblicati nella rete intranet aziendale.