

 NOVA ROTORS Progressing cavity Pumps		MODELLO ORGANIZATIVO 231			Tipo documento MODELLO ORGANIZATIVO 231	
Definizione documento					Cod. identificativo	
Procedura di whistleblowing					DLGS231.-004	
Data	Rev	Data Edit	Edited By	Motivo nuova revisione		
08/01/24	01	10/12/2024	FP	Nuova emissione		
Emesso da	Nome / iniziali		Approvato da			pag. 1 di 10
BOARD	CDA		DL	Carla Dovigo		

REV.	DESCRIZIONE DELLE MODIFICHE	DATA	PREPARATO	VERIFICATO	APPROVATO	EMESSO
00	Prima emissione	14/12/2023	QHSE Francesco P.	CDA	DL (Carla Dovigo)	14/12/2023

NOVA ROTORS S.r.l.
 Via Carlo Cattaneo, 19-25
 36040 SOSSANO (VI)
 C.Fisc. e P. IVA 02149270247
 www.novarotors.com



PROCEDURA DI WHISTLEBLOWING

1. Sommario

1. Fonte normativa e natura dell'istituto.....	2
2. Destinatari.....	2
3. Modalità di recepimento e formazione.....	3
4. Scopo e ambito di applicazione.....	3
5. Le segnalazioni.....	4
5.1. Oggetto delle segnalazioni	4
5.2. Contenuto della segnalazione.....	4
6. Destinatario e modalità della segnalazione	5
7. Gestione della segnalazione interna	5
Verifica preliminare della segnalazione	5
Gestione della segnalazione.....	6
Attività di indagine interna	6
Chiusura della segnalazione.....	6
Comunicazione dei risultati e report.....	7
3. Misure di protezione a tutela del Segnalante.....	7
Misure di protezione a tutela del Segnalante	7
Condizioni per l'applicazione delle misure di protezione	8
9. Riservatezza sull'identità del Segnalante	8
10. Canale di segnalazione esterna	9

11. Apparato sanzionatorio	10
----------------------------------	----

1. Fonte normativa e natura dell'istituto

L'introduzione nell'ordinamento nazionale di un'adeguata tutela del dipendente (pubblico e privato) che segnala condotte illecite dall'interno dell'ambiente di lavoro è prevista in convenzioni internazionali (ONU, OCSE, Consiglio d'Europa), ratificate dall'Italia, oltre che in raccomandazioni dell'Assemblea parlamentare del Consiglio d'Europa, talora in modo vincolante, altre volte sotto forma di invito ad adempiere.

In accoglimento di tali sollecitazioni, l'art. 54-*bis* d. lgs. 165/2001, rubricato "*Tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti*", ha introdotto, nel nostro ordinamento, una disciplina per favorire l'emersione di illeciti, nota nei paesi anglosassoni con il termine di *whistleblowing*.

L'espressione *whistleblower* indica il dipendente di un ente o amministrazione che segnala agli organi legittimati a intervenire, violazioni o irregolarità commesse ai danni dell'interesse pubblico e dell'amministrazione di appartenenza. L'espressione "*whistleblowing policy*" denomina l'insieme delle procedure per la segnalazione e le azioni previste a tutela dei dipendenti che segnalano fatti illeciti e irregolarità.

Il 29 dicembre 2017 è entrata in vigore la legge 179/2107 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*", la quale, ai sensi dell'art. 1, ha modificato l'art. 54-*bis* sopracitato e, al contempo, ha introdotto nel settore privato una nuova previsione nel d. lgs. 231/2001 - che disciplina il Modello di organizzazione e gestione e, in generale, la responsabilità amministrativa da reato dell'ente - circa la presentazione e gestione delle segnalazioni.

Con il decreto legislativo 10 marzo 2023, n. 24 (il "**Decreto Whistleblowing**") di "*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*", è stata disciplinata la protezione delle persone che segnalano violazioni di disposizioni normative nazionali o dell'Unione Europea che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato, di cui siano venute a conoscenza in un contesto lavorativo pubblico o privato.

La presente procedura è stata predisposta secondo le linee guida dettate da Confindustria ed è anche conforme:

- alla normativa in materia di protezione dei dati personali e, in particolare, alle disposizioni di cui al 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;
- al codice etico dell'azienda;
- al modello organizzativo 231/2001 adottato dall'azienda.

2. Destinatari

I Destinatari della presente *Policy* sono: gli ESPONENTI AZIENDALI, i DIPENDENTI e i COLLABORATORI, le persone che, pur non appartenendo alla SOCIETÀ, operano su mandato o nell'interesse della medesima in Italia e all'estero, i SOGGETTI COLLEGATI e il FACILITATORE, come di seguito individuati.

- **ESPONENTI AZIENDALI**: Organo amministrativo, i soci, i componenti degli altri organi sociali della società che esercitano, anche di fatto, funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza della società, nonché qualsiasi altro soggetto in posizione apicale anche ai sensi del d. lgs 231/01, per tale intendendosi qualsiasi persona che rivesta funzioni di rappresentanza, amministrazione o direzione della società o di una unità o divisione di questa, dotata di autonomia finanziaria e funzionale;
- **DIPENDENTI**: i soggetti che intrattengono con NOVA ROTORS S.R.L. un rapporto di lavoro subordinato, di qualsiasi grado o qualsivoglia natura, inclusi i lavoratori a termine, compresi quelli con contratto di inserimento o di apprendistato o a tempo parziale, nonché i lavoratori in distacco ovvero in forza con contratti di lavoro para-subordinato (somministrazione di lavoro);

- **COLLABORATORI:** i soggetti che intrattengono con NOVA ROTORS S.R.L.: (i) rapporti di lavoro a progetto; (ii) rapporti di agenzia e altri rapporti che si concretino in una prestazione di opera coordinata e continuativa, prevalentemente personale, a carattere non subordinato; (iii) rapporti di collaborazione occasionale (ad es. forniture, consulenze, intermediazioni ...), nonché i soggetti sottoposti alla direzione o vigilanza di un ESPONENTE AZIENDALE pur non essendo DIPENDENTI;
-
- **SOGGETTI COLLEGATI:** i soggetti per i quali sono applicabili le stesse tutele che il Decreto Whistleblowing prevede per il Segnalante e che sono: i) i facilitatori; ii) persone del medesimo contesto lavorativo della persona Segnalante e che sono legate alla stessa da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado; iii) colleghi di lavoro della persona Segnalante che lavorano nel medesimo contesto lavorativo e che hanno con il Segnalante un rapporto abituale e corrente; iv) enti di proprietà della persona Segnalante o per i quali la stessa lavora o enti che operano nel medesimo contesto lavorativo;
-
- **FACILITATORE:** persona fisica che assiste il Segnalante nel processo di effettuazione della segnalazione, operante all'interno del medesimo contesto lavorativo e la cui assistenza deve essere mantenuta riservata (si tratta di soggetti che avendo un legame qualificato con il Segnalante potrebbero subire ritorsioni in ragione di detta connessione).

3. Modalità di recepimento e formazione

La presente procedura è d'immediata applicazione per NOVA ROTORS S.R.L.

La procedura deve essere oggetto di ampia comunicazione, così da diventare un costante riferimento nelle attività aziendali della società.

Ai fini dell'attuazione della procedura, la formazione e l'informativa verso il personale è gestita dalla competente funzione responsabile in stretto coordinamento con l'ORGANISMO di VIGILANZA (O.d.V.) e con i responsabili di altre funzioni aziendali.

Per i COLLABORATORI è prevista analogha informativa e pubblicità della procedura, anche secondo modalità differenziate, ad esempio attraverso consegna cartacea con ricevuta di presa visione, eventualmente distinguendo in relazione alla tipologia di rapporto contrattuale in essere con NOVA ROTORS S.R.L.

4. Scopo e ambito di applicazione

L'obiettivo perseguito dalla presente procedura è quello di descrivere e regolamentare il processo di segnalazione delle violazioni di illeciti o irregolarità, fornendo al segnalante (cd. *whistleblower*) chiare indicazioni operative circa l'oggetto, i contenuti, i destinatari e le modalità di trasmissione delle segnalazioni, nonché riguardo alle forme di tutela che vengono predisposte da NOVA ROTORS S.R.L. in conformità alle disposizioni normative.

La presente procedura ha altresì lo scopo di disciplinare le modalità di accertamento della validità e fondatezza delle segnalazioni e, conseguentemente, di intraprendere le azioni correttive e disciplinari opportune a tutela della società.

La presente procedura si applica nell'ambito di tutte le attività aziendali della società.

La presente procedura di seguito descritta deve essere applicata fedelmente dai DESTINATARI, in coerenza con gli *standards* previsti dal Decreto Whistleblowing e dal Modello 231 di NOVA ROTORS S.R.L. nonché nel rispetto degli obblighi di legge che potrebbero derivare dalla segnalazione: in particolare, in tema di obbligo di denuncia all'Autorità Giudiziaria e in materia di trattamento dei dati personali e tutela della *privacy*.

5. Le segnalazioni

5.1. Oggetto delle segnalazioni

Devono formare oggetto di segnalazione le condotte o sospette condotte illecite in quanto lesive dell'interesse pubblico o dell'integrità della pubblica amministrazione o dell'azienda di cui il segnalante sia venuto a conoscenza nel contesto lavorativo della stessa e che siano:

- a) non conformi al MODELLO 231/01, al CODICE ETICO e alle procedure interne dell'azienda;
- b) rilevanti ai sensi del Decreto 231/2001;
- c) rilevanti dell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione Europea o nazionali, come previsto nel decreto whistleblowing, con riferimento ai seguenti settori:
 - 1) appalti pubblici;
 - 2) servizi, prodotti e mercati finanziari e prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo;
 - 3) sicurezza e conformità dei prodotti; sicurezza dei trasporti;
 - 4) tutela dell'ambiente;
 - 5) radioprotezione e sicurezza nucleare;
 - 6) sicurezza degli alimenti e dei mangimi e salute e benessere degli animali;
 - 7) salute pubblica;
 - 8) protezione dei consumatori;
 - 9) tutela della vita privata e protezione dei dati personali e sicurezza delle reti e dei sistemi informativi;
- d) lesivi degli interessi finanziari dell'Unione Europea, così come indicati nel decreto whistleblowing;
- e) relativi al mercato interno, comprese le violazioni delle norme dell'Unione Europea in materia di concorrenza e di aiuti di Stato, nonché violazioni riguardanti il mercato interno connesse ad atti che violano le norme in materia di imposta sulle società o i meccanismi il cui fine è ottenere un vantaggio fiscale che vanifica l'oggetto o la finalità della normativa applicabile in materia di imposta sulle società;
- f) lesivi delle finalità o dell'oggetto delle disposizioni di cui agli atti dell'Unione Europea nei settori indicati nei settori c) – d) – e).

Le segnalazioni prese in considerazione sono soltanto quelle che riguardano fatti riscontrati direttamente dal segnalante, non basati su voci correnti; inoltre, la segnalazione non deve riguardare lamentele di carattere personale. Il segnalante non deve utilizzare l'istituto per scopi meramente personali, per rivendicazioni o ritorsioni, che, semmai, rientrano nella più generale disciplina del rapporto di lavoro/collaborazione o dei rapporti con il superiore gerarchico o con i colleghi, per le quali occorre riferirsi alle procedure di competenza delle strutture aziendali.

5.2. Contenuto della segnalazione

Le segnalazioni devono essere circostanziate e fondate su elementi precisi e concordanti, riguardare fatti riscontrabili e conosciuti direttamente da chi segnala, e devono contenere tutte le informazioni necessarie per individuare inequivocabilmente gli autori della condotta illecita.

Il segnalante è tenuto, quindi, a indicare tutti gli elementi utili ad accertare la fondatezza dei fatti riferiti al fine di consentire le adeguate verifiche di cui al paragrafo seguente a riscontro di quanto oggetto di segnalazione.

Requisito indispensabile per l'accettazione delle segnalazioni non anonime è la presenza di elementi che consentano, appunto, il

riscontro dell'identità del segnalante.

In particolare, la segnalazione deve contenere:

- le generalità di chi effettua la segnalazione, con indicazione della qualifica o posizione professionale;
- la chiara e completa descrizione dei fatti oggetto di segnalazione e delle modalità con le quali se ne è avuta conoscenza;
- la data e il luogo ove si è verificato il fatto;
- il nominativo e il ruolo (qualifica, posizione professionale o servizio in cui svolge l'attività) che consentono di identificare il soggetto/i che ha/hanno posto/i in essere i fatti segnalati;
- l'indicazione dei nomi e ruoli di eventuali altri soggetti che possono riferire sui fatti oggetto di segnalazione;
- l'indicazione di eventuali documenti che possono confermare la fondatezza dei fatti riportati;
- ogni altra informazione che possa fornire utile riscontro circa la sussistenza dei fatti segnalati.

Le *segnalazioni anonime* sono accettate solo qualora siano adeguatamente circostanziate e in grado di far emergere fatti e situazioni determinate. Esse saranno prese in considerazione solo qualora non appaiano palesemente irrilevanti, destituite di fondamento o non circostanziate.

Resta fermo il requisito della veridicità dei fatti o situazioni segnalati, a tutela del denunciato.

6. Destinatario e modalità della segnalazione

Il soggetto preposto alla ricezione e all'esame delle segnalazioni (Destinatario o Gestore) è l'O.d.V. di NOVA ROTORS S.R.L. (in composizione monocratica).

In conformità a quanto indicato nel decreto whistleblowing, la Società istituisce appositi canali dedicati di comunicazione, idonei a tutelare l'identità del segnalante. La segnalazione deve essere inviata, in via alternativa:

- in forma scritta, mediante lettera raccomandata a.r., inserendo: in una prima busta, i dati identificativi del segnalante, unitamente a un documento di identità; in una seconda busta, l'oggetto della segnalazione; entrambe le buste dovranno poi essere inserite in una terza busta riportando, all'esterno, la dicitura "riservata al gestore della segnalazione", da inviare al seguente indirizzo: avv. Alessandro Sartore - 36015 – Schio (VI), via Baccarini n. 2 c/o studio legale Prospettiva Diritto;
- in forma orale, mediante telefonata al gestore della segnalazione al numero 3534634791 o, su richiesta del segnalante, attraverso un incontro diretto con il medesimo, da fissarsi entro tre giorni dalla richiesta.

Il Destinatario che riceve la segnalazione deve garantire la riservatezza del segnalante e delle informazioni ricevute.

7. Gestione della segnalazione interna

Verifica preliminare della segnalazione

Al ricevimento della segnalazione, il Destinatario:

- Rilascia al segnalante un avviso di ricevimento della segnalazione entro sette giorni dalla data di ricezione;
- Svolge un'analisi preliminare dei contenuti della stessa, se ritenuto allo stesso opportuno anche con il supporto di consulenti esterni specializzati, al fine di valutarne la rilevanza in relazione all'ambito di applicazione del Decreto Whistleblowing e dalla presente procedura;
- Archivia la segnalazione qualora ritenga che la stessa non sia ammissibile secondo quanto previsto dal Decreto Whistleblowing e dalla presente procedura. In tale ipotesi, il Destinatario della segnalazione dovrà comunicare al segnalante, informa scritta, le ragioni dell'archiviazione;
- Nel caso in cui la segnalazione non sia archiviata, provvede a coinvolgere tempestivamente l'Organismo di Vigilanza al fine di valutare se la segnalazione rientri o meno nell'ambito delle segnalazioni di cui al Modello 231/2001;
- Prende in carico la gestione della segnalazione.

Come previsto dall'art. 4 del Decreto Whistleblowing, la segnalazione presentata a un soggetto diverso dal Destinatario, deve essere trasmessa immediatamente, comunque entro sette giorni, al Destinatario, dandone contestuale notizia al segnalante.

Gestione della segnalazione

Il Destinatario:

- mantiene le interlocuzioni con il segnalante e, se necessario, chiede a questi integrazioni;
- segue diligentemente le segnalazioni ricevute;
- fornisce riscontro alla segnalazione entro tre mesi dalla data di avviso di ricevimento della segnalazione o, in mancanza di tale avviso, entro tre mesi dalla scadenza del termine di sette giorni dalla presentazione della segnalazione.

Il Destinatario ha facoltà di:

- chiedere il supporto di funzioni interne o consulenti esterni specializzati, comunque sempre nel rispetto dei requisiti di riservatezza previsti dal Decreto Whistleblowing e dalla presente procedura;
- chiedere chiarimenti e/o integrazioni alla Persona Coinvolta durante lo svolgimento delle attività di gestione della segnalazione.

È fatta salva la possibilità, per il Segnalante, di fornire ulteriori informazioni nel caso in cui il fatto oggetto di segnalazione sia proseguito, interrotto o aggravato.

Le segnalazioni e la relativa documentazione sono conservate per il tempo necessario al loro trattamento e, comunque, non oltre cinque anni dalla data della comunicazione dell'esito finale del processo di gestione della segnalazione.

Attività di indagine interna

Il destinatario, al fine di valutare una segnalazione, svolge le opportune indagini interne, sia direttamente che incaricando, se necessario e fermo l'obbligo di riservatezza, un soggetto interno o esterno alla società.

Chiusura della segnalazione

Le evidenze raccolte durante le indagini interne sono analizzate:

- per comprendere il contesto della segnalazione e, in particolare, l'eventuale effettiva sussistenza di un episodio di violazione rilevante ai sensi del Decreto Whistleblowing e/o della presente procedura;
- per identificare le misure disciplinari e le misure idonee a rimediare alla situazione verificatasi e/o evitare la sua ripetizione.

Nel caso in cui sia stata accertata la commissione di una violazione, il Destinatario potrà:

- procedere all'instaurazione di un procedimento sanzionatorio nei confronti della persona coinvolta, nel rispetto della normativa vigente e del Modello 231;
- valutare, anche in concerto con le altre funzioni aziendali competenti, l'opportunità di avviare un procedimento disciplinare nei confronti del Segnalante nell'ipotesi di segnalazioni di cui sia stata accertata la mala fede e/o l'intento meramente diffamatorio;
- concordare, unitamente alla funzione aziendale interessata dalla violazione, le misure necessarie alla rimozione delle criticità accertate garantendo il monitoraggio della loro effettiva attuazione.

Comunicazione dei risultati e report

I risultati delle attività di gestione delle segnalazioni pervenute e non archiviate, compresi i provvedimenti adottati, sono riepilogati in una relazione inviata dal Destinatario con cadenza semestrale, all'Organo Amministrativo della società. Il report viene eseguito nel rispetto degli obblighi di riservatezza di cui al Decreto Whistleblowing.

2. Misure di protezione a tutela del Segnalante

Misure di protezione a tutela del Segnalante

Secondo quanto previsto dal Decreto Whistleblowing, vengono introdotte le seguenti misure di protezione a favore del Segnalante:

- Divieto di ritorsione in ragione di una Segnalazione;
- Protezione dalle ritorsioni, per cui viene prevista:
 - o la possibilità di comunicare all'ANAC le ritorsioni che si ritengono subite in conseguenza di una Segnalazione;
 - o la nullità degli atti assunti in violazione del divieto di ritorsione, da far valere anche in sede giudiziaria;
- limitazione di responsabilità in caso di rivelazione o diffusione di violazioni coperte da segreto o relative alla tutela del diritto d'autore o alla protezione dei dati personali oppure di informazioni sulle violazioni che offendono la reputazione della persona coinvolta o denunciata, se:
 - o al momento della rivelazione o diffusione vi fossero fondati motivi per ritenere che la stessa fosse necessaria per svelare la violazione e
 - o sussistessero le condizioni di cui al successivo paragrafo 8.2;

- limitazioni di responsabilità, salvo che il fatto costituisca reato, per l'acquisizione delle informazioni sulle violazioni o per l'accesso alle stesse;
- sanzioni (come previste con la presente procedura e di seguito riportate);
- Misure di sostegno consistenti in informazioni, assistenza, consulenza a titolo gratuito da parte di enti del terzo settore indicati in un elenco disponibile sul sito dell'ANAC in merito alle modalità di segnalazione e alle previsioni normative in favore del Segnalante e della Persona Coinvolta.

Condizioni per l'applicazione delle misure di protezione

Le misure di protezione sopra indicate trovano applicazione, nei confronti del Segnalante e dei Soggetti Collegati, a condizione che:

- Al momento della Segnalazione l'autore della stessa avesse fondato motivo di ritenere che le informazioni sulle violazioni segnalate o denunciate fossero vere e rientrassero nell'ambito di applicazione del Decreto Whistleblowing;
- La segnalazione sia stata avanzata secondo quanto previsto dal Decreto Whistleblowing;
- Le misure di protezione trovano applicazione anche in caso di segnalazione anonima se il Segnalante sia stato successivamente individuato e sia stato oggetto di ritorsioni.

Per ritorsioni, in particolare, si intendono le fattispecie di cui all'art. 17 Decreto Whistleblowing tra cui, a titolo meramente esemplificativo e non esaustivo:

- licenziamento, sospensione o misure equivalenti;
- mutamento di funzioni;
- mancato rinnovo o risoluzione anticipata di un contratto di lavoro a termine;
- discriminazione o trattamento sfavorevole;
- conclusione anticipata o annullamento del contratto di fornitura di beni o servizi.

9. Riservatezza sull'identità del Segnalante

È compito dell'O.d.V. garantire la riservatezza del soggetto segnalante sin dal momento della presa in carico della segnalazione, anche nelle ipotesi in cui la stessa dovesse rivelarsi successivamente errata o infondata.

Il venir meno di tale obbligo costituisce una violazione della procedura e, conseguentemente, del MODELLO 231/01 della società.

La segnalazione e la documentazione allegata non può essere oggetto di visione né di estrazione di copia da parte di richiedenti.

Ad eccezione dei casi in cui si configuri una responsabilità a titolo di calunnia e di diffamazione ai sensi delle disposizioni del codice penale o dell'art. 2043 c.c., nonché delle ipotesi in cui l'anonimato non è opponibile per legge (come per es. indagini penali, tributarie o amministrative, ispezioni di organi di controllo), l'identità del segnalante è comunque protetta in ogni fase successiva alla segnalazione; pertanto, fatte salve le eccezioni di cui sopra, l'identità del segnalante non può essere rivelata senza il suo espresso consenso.

Per quanto concerne, in particolare, l'ambito del procedimento disciplinare, l'identità del segnalante può essere rivelata al responsabile della funzione aziendale titolare dei procedimenti disciplinari e/o all'incolpato solo nei casi in cui:

- vi sia il consenso espresso del segnalante;
- ovvero, la contestazione dell'addebito disciplinare risulti fondata unicamente sulla segnalazione, e la conoscenza dell'identità del segnalante risulti assolutamente indispensabile alla difesa dell'incolpato, come da quest'ultimo richiesto e motivato per iscritto. In tale circostanza, spetta al responsabile della funzione aziendale titolare dei procedimenti disciplinari valutare la richiesta dell'interessato e se ricorra la condizione di assoluta indispensabilità della conoscenza del

nominativo del segnalante ai fini della difesa. Qualora la ritenga fondata, il responsabile della funzione dovrà avanzare richiesta motivata all'O.d.V., contenente un'esposizione chiara e precisa delle ragioni per le quali risulta indispensabile la conoscenza dell'identità del segnalante.

Gravano sul responsabile della funzione procedimenti disciplinari gli stessi doveri di comportamento, volti alla riservatezza del segnalante, cui sono tenuti il Destinatario della segnalazione e i componenti dell'O.D.V.

Nel caso di trasmissione della segnalazione ad altre strutture/organismi/terzi per lo svolgimento delle attività istruttorie, dovrà essere inoltrato solo il contenuto della segnalazione, espungendo tutti i riferimenti dai quali sia possibile risalire, anche indirettamente, all'identità del segnalante.

Nei confronti del segnalante non è consentita, né tollerata alcuna forma di ritorsione o misura discriminatoria, diretta o indiretta, sulle condizioni di lavoro per motivi collegati direttamente o indirettamente alla denuncia. Per misure discriminatorie s'intendono le azioni disciplinari ingiustificate, demansionamenti senza giustificato motivo, le molestie sul luogo di lavoro e ogni altra forma di ritorsione che determini condizioni di lavoro disagiati o intollerabili.

Il soggetto che ritiene di aver subito una discriminazione per il fatto di aver segnalato un illecito o irregolarità deve informare, in modo circostanziato, l'O.d.V. che, nel caso di riscontro positivo, segnala l'ipotesi di discriminazione alle strutture, funzioni o organi competenti. La tutela del segnalante sarà sorretta anche da un'efficace attività di sensibilizzazione e comunicazione per i dipendenti sui diritti e gli obblighi relativi alla divulgazione delle azioni illecite.

Resta inteso che la NOVA ROTORS S.R.L. potrà intraprendere le opportune misure disciplinari, nonché quelle legali, anche a tutela dei propri diritti, beni e della propria immagine.

10. Canale di segnalazione esterna

Mediante il canale istituito e accessibile sul sito dell'ANAC (per il cui utilizzo si rimanda alle linee guida e al sito ufficiale della stessa ANAC), il Segnalante può avanzare una segnalazione in relazione alle seguenti violazioni:

- Atti o omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione Europea;
- Illeciti che rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione Europea o nazionali relativi ai seguenti settori: appalti pubblici – servizi, prodotti e mercati finanziari e prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo – sicurezza e conformità dei prodotti – sicurezza dei trasporti – tutela dell'ambiente – radioprotezione e sicurezza nucleare – sicurezza degli alimenti e dei mangimi e salute e benessere degli animali – salute pubblica – protezione dei consumatori – tutela della vita privata e protezione dei dati personali e sicurezza delle reti e dei sistemi informativi;
- Atti o omissioni relativi al mercato interno, comprese le violazioni delle norme dell'Unione Europea in materia di concorrenza e di aiuti di Stato nonché violazioni riguardanti il mercato interno connesse ad atti che violano le norme in materia di imposta sulle società o i meccanismi il cui fine è ottenere un vantaggio fiscale che vanifica l'oggetto o la finalità della normativa applicabile in materia di imposte sulle società;
- Atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni di cui agli atti dell'Unione Europea nei settori sopra indicati.

Il ricorso al canale di segnalazione esterna può avvenire soltanto se:

- Il canale di segnalazione interna indicato nella presente procedura risulta non attivo;
- Il Segnalante ha già eseguito una segnalazione al canale indicato nella procedura e la stessa non ha avuto alcun esito;

- Il Segnalante ha fondati motivi di ritenere che una Segnalazione interna, tramite il canale previsto dalla presente procedura, non avrebbe alcun esito e lo esporrebbe al rischio di ritorsione;
- Il Segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione da segnalare possa costituire un pericolo imminente o palese per l'interesse pubblico.

11. Apparato sanzionatorio

Sono, fonte di responsabilità, in sede disciplinare e nelle altre competenti sedi, eventuali forme di abuso della presente procedura, quali segnalazioni riscontrate come infondate, effettuate con dolo o colpa grave, ovvero quelle manifestamente opportunistiche e/o compiute al solo scopo di danneggiare il denunciato o altri soggetti, e ogni altra ipotesi di utilizzo improprio o di intenzionale strumentalizzazione della presente POLICY.

Le sanzioni disciplinari saranno proporzionate all'entità e gravità dei comportamenti illeciti accertati e potranno anche giungere alla risoluzione del rapporto, nel rispetto delle disposizioni di legge e delle normative del C.C.N.L. applicabili.

Sono analogamente sanzionate anche tutte le accertate violazioni delle misure poste a tutela del segnalante.