

Policy per la segnalazione di violazioni

Scopo

La presente policy per la segnalazione di violazioni ("**Policy**") ha lo scopo di definire le modalità di invio, ricezione, analisi, gestione e trattamento di segnalazioni di violazioni di disposizioni normative nazionali o dell'Unione Europea che ledono l'interesse pubblico o l'integrità della NEM s.r.l. (di seguito "**NEM**" o "**Società**") di cui la persona che segnala sia venuta a conoscenza nell'ambito del proprio contesto lavorativo ("**Segnalazioni**").

La Policy, pertanto, fornisce indicazioni operative alle persone che intendano presentare una Segnalazione circa l'oggetto, i contenuti, i destinatari e le modalità di trasmissione delle Segnalazioni, nonché riguardo alle forme di tutela e alle responsabilità che vengono previste dalla Società in conformità alle disposizioni normative.

La Policy ha rivisto ed aggiornato il sistema di segnalazione già adottato da NEM per adeguarlo al Decreto Legislativo 10 marzo 2023 n. 24, (di seguito anche "**Decreto Segnalazioni**"), 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 nazionali*", approvato in attuazione della Direttiva (UE) 2019/1937.

L'applicazione delle indicazioni della Policy deve essere effettuata in buona fede, in coerenza con i principi ivi previsti, dal Codice Etico della Società nonché nel rispetto degli obblighi di legge che potrebbero derivare dalla Segnalazione, in tema di obbligo di denuncia all'Autorità Giudiziaria e in materia di trattamento dei dati personali e tutela della privacy.

Ambito di applicazione: a chi si applica la Policy?

La Policy si applica alle seguenti categorie di persone che possono presentare Segnalazioni ("**Segnalanti/e**"):

- i dipendenti di NEM, ivi compresi i lavoratori il cui rapporto di lavoro è disciplinato dal Decreto Legislativo 15 giugno 2015, n. 81, o dall'articolo 54-bis del Decreto-legge 24 aprile 2017, n. 50, convertito, con modificazioni, dalla legge 21 giugno 2017, n. 96;
- i lavoratori autonomi, ivi compresi quelli indicati al capo I della legge 22 maggio 2017, n. 81, nonché i titolari di un rapporto di collaborazione di cui all'articolo 409 del Codice di procedura civile e all'articolo 2 del decreto legislativo n. 81 del 2015, che svolgono la propria attività lavorativa presso NEM;
- i lavoratori o i collaboratori che svolgono la propria attività lavorativa presso soggetti che forniscono beni o servizi o che realizzano opere in favore della NEM;
- i liberi professionisti e i consulenti che prestano la propria attività presso la NEM;
- i volontari e i tirocinanti, retribuiti e non retribuiti, che prestano la propria attività presso la NEM;
- le persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza della NEM - anche qualora tali funzioni siano esercitate in via di mero fatto, quali a titolo esemplificativo i membri del Consiglio di Amministrazione o del Collegio Sindacale/Sindaco Unico;

La Policy si applica anche qualora la Segnalazione avvenga:

- quando il rapporto giuridico sopra descritto non è ancora iniziato, se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite durante il processo di selezione o in altre fasi precontrattuali;
- durante il periodo di prova;
- successivamente allo scioglimento del rapporto giuridico sopra descritto se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite nel corso del rapporto stesso.

Si precisa che le tutele riconosciute al Segnalante dalla Policy e dal Decreto Segnalazioni sono estese anche a:

- facilitatori, ossia le persone che assistono il Segnalante nel processo di segnalazione, operanti all'interno del medesimo contesto lavorativo e la cui assistenza deve essere mantenuta riservata;
- le persone del medesimo contesto lavorativo della persona Segnalante e che sono legate a questo da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado;
- i colleghi di lavoro della persona segnalante che lavorano nel medesimo contesto lavorativo della stessa e che hanno con detta persona un rapporto abituale e corrente.

Le Segnalazioni

Oggetto delle Segnalazioni – Che cosa può essere segnalato?

La Segnalazione può riguardare informazioni sulle violazioni di specifiche normative nazionali ed europee che ledono l'interesse pubblico o l'integrità della Società, apprese nell'ambito del contesto lavorativo che abbiano ad oggetto:

- a) illeciti che rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione europea o nazionali (così come richiamati nel Decreto Segnalazioni) 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;
- b) atti o omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione Europea, così come indicati nel Decreto Segnalazioni (a titolo esemplificativo e non esaustivo: frodi, corruzioni e qualsiasi altra attività illegale che leda gli interessi finanziari dell'Unione Europea);
- c) atti o omissioni riguardanti il mercato interno, comprese le violazioni delle norme dell'Unione Europea in materia di concorrenza e di aiuti di Stato, nonché le violazioni riguardanti il mercato interno connesse ad atti che violano le norme in materia di imposte 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, così come indicati nel Decreto Segnalazioni;
- d) atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni di cui agli atti dell'Unione nei settori indicati nei punti precedenti alle lettere b), c) e d).

Possono altresì essere oggetto di segnalazione:

- le informazioni relative alle condotte volte ad occultare le violazioni di cui ai precedenti punti da a) a e) non ancora compiute ma che il Segnalante ritenga ragionevolmente possano verificarsi in presenza di elementi concreti precisi e concordanti;
- i fondati sospetti relativi alle violazioni di cui ai precedenti punti da a) a e).

Sono escluse dall'ambito di applicazione del Decreto Whistleblowing e quindi dalla Policy le Segnalazioni riguardanti:

- Le **contestazioni, rivendicazioni o richieste legate ad un interesse di carattere personale** del Segnalante o della persona che ha sporto una denuncia all'autorità giudiziaria che attengono esclusivamente ai propri rapporti individuali di lavoro, ai rapporti di lavoro e con i colleghi o ai rapporti con le figure gerarchicamente sovraordinate;
- **violazioni in materia di sicurezza 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 Decreto Segnalazioni (in materia di servizi, prodotti e mercati finanziari e prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo, sicurezza dei trasporti e tutela dell'ambiente);
- le notizie **palesamente prive di fondamento**, le informazioni già totalmente di **dominio pubblico**, le informazioni acquisite solo sulla base di indiscrezioni o vociferazioni scarsamente attendibili (c.d. **voci di corridoio**) oppure **pretestuose, diffamatorie, calunniose**.

Le Segnalazioni devono essere il più possibile circostanziate, ossia contenere informazioni precise, riguardare fatti riscontrabili e conosciuti direttamente da chi le segnala e contenere tutte le indicazioni

necessarie per individuare inequivocabilmente gli autori della condotta illecita. I dettagli della Segnalazione dovranno essere pertinenti rispetto all'oggetto della medesima.

Il Segnalante, quindi, deve indicare tutti gli elementi utili ad accertare la fondatezza dei fatti riferiti al fine di consentire le adeguate verifiche a riscontro di quanto oggetto di segnalazione.

E' opportuno, pertanto, che la Segnalazione contenga:

- 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 potranno essere prese in considerazione solo qualora siano adeguatamente circostanziate e in grado di far emergere fatti e situazioni determinate e non si presentino *prima facie* irrilevanti e destituite di alcun fondamento.

Modalità – Come presentare una Segnalazione

La Società ha istituito un canale interno, idoneo a tutelare la riservatezza dell'identità del Segnalante, della persona coinvolta e della persona comunque menzionata nella Segnalazione nonché del contenuto della Segnalazione.

Tale canale interno già disponibile in azienda è stato esteso nella sua funzionalità ed utilizzo conformemente a quanto previsto dal Decreto Segnalazioni dandone previa informativa alle rappresentanze sindacali.

Le Segnalazioni potranno pervenire, a discrezione del Segnalante, in forma scritta oppure in forma orale attraverso i seguenti canali:

- Piattaforma informatica il cui accesso è consentito accedendo al sito internet:
<https://secure.ethicspoint.com/domain/media/en/gui/54538/index.html>
- Comunicazione orale mediante sistema di messaggistica vocale: Linea telefonica dedicata al numero:
800-797115
- Comunicazione orale mediante incontro di persona con l'Ufficio Incaricato, o uno dei suoi membri, previo appuntamento da concordare alla casella di posta elettronica comitato.whistleblowing@nem-hydraulics.com

La gestione del canale per le Segnalazioni è affidata ad un Comitato per le Segnalazioni autonomo e con persone specificamente formate, composto da:

- HR Director, Guendalina Bosco;
- Consulente esterno.

L'accesso al canale interno per le Segnalazioni è consentito al Comitato per le Segnalazioni incaricato.

Laddove la Segnalazione venga erroneamente presentata a un soggetto diverso dai membri del Comitato per le Segnalazioni, il soggetto ricevente dovrà trasmetterla immediatamente, in ogni caso entro 7 giorni, al Comitato per le Segnalazioni o ad un suo membro, dandone contestuale notizia al Segnalante. La mancata tempestiva comunicazione (i.e. nei 7 giorni dalla ricezione della Segnalazione), costituisce una violazione della presente Policy e potrà comportare l'adozione di provvedimenti disciplinari.

Nel caso in cui sorga un conflitto di interesse anche potenziale tra uno dei membri del Comitato per le Segnalazioni e il Segnalante, la persona segnalata o coinvolta o comunque menzionata nella segnalazione, ovvero in relazione al contenuto della Segnalazione, la Segnalazione sarà gestita con esclusione del membro del Comitato per le Segnalazioni in conflitto o indirizzata ad un soggetto esterno autonomo adeguatamente formato per la gestione.

Procedura di gestione delle Segnalazioni

Il Comitato per le Segnalazioni, ricevuta la Segnalazione, svolge le seguenti attività:

- rilascia al Segnalante avviso di ricevimento della Segnalazione entro sette giorni dalla data di ricezione;
- mantiene le interlocuzioni con il Segnalante e può richiedere a quest'ultimo, se necessario, integrazioni;
- da seguito alle Segnalazioni ricevute;
- fornisce un riscontro al Segnalante entro tre mesi dalla data dell'avviso di ricevimento o, in mancanza di tale avviso, entro tre mesi dalla scadenza del termine di sette giorni dalla presentazione della Segnalazione. Tale riscontro può avere anche natura interlocutoria, qualora l'istruttoria non sia ancora terminata. Terminata l'istruttoria, gli esiti dovranno comunque essere comunicati al Segnalante.

Per l'adeguato trattamento della Segnalazione, potranno essere coinvolti soggetti interni o esterni, in considerazione delle specifiche competenze tecniche e professionali richieste, che non versino in conflitto d'interessi e che saranno comunque vincolati agli obblighi di riservatezza previsti dal Decreto Segnalazioni.

All'esito dell'istruttoria, se la Segnalazione risulta fondata, il Comitato per le Segnalazioni si rivolgerà agli organi o alle funzioni interne competenti per l'attivazione di azioni preventive, correttive o disciplinari.

Tutela del segnalante

Riservatezza

NEM garantisce la riservatezza dell'identità del Segnalante, delle persone coinvolte o comunque menzionate nella segnalazione nonché del contenuto della Segnalazione.

Fatti salvi gli obblighi di legge, l'identità del Segnalante e qualsiasi informazione da cui essa possa evincersi, direttamente o indirettamente, tale identità non possono essere rivelate, senza il consenso espresso del Segnalante a persone diverse da quelle competenti a ricevere o a dare seguito alle Segnalazioni, espressamente autorizzate a trattare tali dati.

Nell'ambito del procedimento penale, l'identità del Segnalante è coperta dal segreto nei modi e nei limiti previsti dall'articolo 329 del codice di procedura penale.

Nell'ambito del procedimento disciplinare, l'identità del Segnalante non può essere rivelata, ove la contestazione dell'addebito disciplinare sia fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla Segnalazione, anche se conseguenti alla stessa. Qualora la contestazione disciplinare 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 del consenso espresso della persona segnalante alla rivelazione della propria identità.

Divieto di ritorsione

Nei confronti del Segnalante non è consentita, né tollerata alcuna forma di ritorsione, ossia qualunque comportamento, atto o omissione anche solo tentato o minacciato, posto in essere in ragione della Segnalazione che provochi o possa provocare al Segnalante un danno ingiusto.

In questo contesto possono rappresentare, ove ve ne siano tutti i presupposti, una forma di ritorsione le seguenti fattispecie:

- 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 i 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 una discriminazione o una ritorsione ne dà notizia circostanziata al Comitato per le Segnalazioni, anche attraverso il canale interno.

La tutela è garantita anche al Segnalante anonimo che ritenga di aver subito ritorsioni e che sia stato successivamente identificato.

Conformemente alle previsioni di legge, la Società si riserva il diritto di adottare le opportune azioni disciplinari contro chiunque ponga in essere, o minacci di porre in essere, atti di ritorsione contro coloro che abbiano presentato Segnalazioni in conformità alla presente Policy, fatto salvo il diritto degli aventi causa di tutelarsi legalmente qualora siano state riscontrate in capo al Segnalante responsabilità di natura penale o civile legate alla falsità di quanto dichiarato o riportato.

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

Segnalazione esterna

Il Segnalante può effettuare una Segnalazione esterna presso il canale di segnalazione istituito da ANAC (Autorità Nazionale Anticorruzione) in caso di Segnalazioni aventi ad oggetto i punti da a) a d) del Paragrafo 2 della Policy, **solo se** sussiste una delle seguenti condizioni:

- nel suo contesto lavorativo il canale aziendale di segnalazione interna non è attivo;
- ha già effettuato una segnalazione interna e la stessa non ha avuto seguito;
- ha fondati motivi di ritenere che, se effettuasse una segnalazione interna, alla stessa non sarebbe dato efficace seguito o la stessa segnalazione possa determinare il rischio di ritorsione;
- ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

Al medesimo canale possono essere segnalate eventuali ritorsioni subite in seguito ad una Segnalazione.

Le indicazioni per la Segnalazione esterna sono disponibili sul sito dell'ANAC: <https://www.anticorruzione.it/-/whistleblowing>

Sanzioni

La Società potrà applicare sanzioni disciplinari effettive, proporzionate e dissuasive:

- **nei confronti del Segnalante:** se sono effettuate Segnalazioni che si dovessero rivelare volutamente futili, false o infondate, con contenuto diffamatorio o calunnioso o comunque aventi ad oggetto informazioni deliberatamente errate o fuorvianti, al solo scopo di danneggiare la Società, il Segnalato o altri soggetti interessati dalla Segnalazione. Saranno comunque adottate sanzioni disciplinari quando è accertata la responsabilità penale per reati di diffamazione o di calunnia o comunque per i medesimi reati commessi con la denuncia all'autorità giudiziaria o contabile ovvero, per lo stesso titolo, la responsabilità civile in caso di dolo e colpa grave.
- **nei confronti del soggetto che abbia violato i principi di tutela** previsti dalla Policy ovvero che abbia ostacolato o abbia tentato di ostacolare le Segnalazioni;
- **nei confronti del soggetto non facente parte del Comitato per le Segnalazioni** che, ricevendo una Segnalazione, non la inoltri tempestivamente (in ogni caso non oltre 7 giorni) al Comitato per le Segnalazioni e/o non la tratti con la riservatezza espressamente prevista;
- **nei confronti del Comitato per le Segnalazioni** quando si accerti che non ha eseguito le attività di verifica e analisi delle Segnalazioni ricevute, nei termini e secondo le modalità previste dalla Policy.

Il procedimento disciplinare è avviato in applicazione del principio di proporzionalità, nonché del criterio di correlazione tra infrazione e sanzione e, comunque, nel rispetto delle procedure e delle garanzie previste dalla normativa applicabile vigente (ivi incluso in CCNL di volta in volta applicabile).

Le violazioni della Policy commesse da soggetti terzi, non dipendenti della Società, potranno comportare la risoluzione del rapporto contrattuale e/o la revoca dell'incarico, fatto salvo il risarcimento per i danni eventualmente derivati da tale comportamento.

Protezione dei dati ed archiviazione dei documenti

I dati personali - comprese le categorie particolari di dati e i dati giudiziari – riportati nella Segnalazione saranno trattati nel rispetto delle disposizioni del GDPR come descritto nell'Informativa Privacy (Allegato 1).

I dati personali che non sono utili al trattamento di una specifica Segnalazione non saranno raccolti o, se raccolti accidentalmente, saranno cancellati immediatamente.

I diritti di cui agli articoli da 15 a 22 del GDPR possono essere esercitati nei limiti di quanto previsto dall'art. 23 del GDPR e dell'art. 2-undecies del D.lgs. 30 giugno 2003, n. 196.

I trattamenti di dati personali relativi al ricevimento e alla gestione delle Segnalazioni sono effettuati dalla Società in qualità di titolare del trattamento (agendo insieme a un altro titolare del trattamento, come meglio specificato nell'Informativa Privacy), fornendo idonee informazioni al Segnalante e alle persone coinvolte ai sensi degli artt. 13 e 14 del GDPR, nonché adottando misure appropriate a tutela dei diritti e delle libertà degli interessati.

Al fine di assicurare la ricostruzione delle diverse fasi del processo di Segnalazione, è cura della Società e del Comitato per le Segnalazioni garantire:

- la tracciabilità delle Segnalazioni e delle relative attività istruttorie;
- la conservazione della documentazione inerente le Segnalazioni e le relative attività di verifica, con gli opportuni livelli di sicurezza e riservatezza, per un periodo di tempo non superiore a quello necessario agli scopi per i quali i dati sono stati raccolti o successivamente trattati e comunque non oltre 5 (cinque) anni a decorrere dalla data della comunicazione dell'esito finale della procedura di Segnalazione.