

PREMESSA

La normativa riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione europea è stata rivista con la Direttiva 2019/1937, al fine di creare uno *standard* minimo per la protezione dei diritti dei *whistleblowers* in tutti gli Stati Membri. L'Italia ha attuato la Direttiva cit. con il d.lgs. 10 marzo 2023, n. 24 (di seguito, il "**Decreto**"), modificando, peraltro, l'art. 6, comma 2-bis, d.lgs. 231/2001, e abrogando, *inter alia*, gli art. 6, commi 2-ter e 2-quater del decreto da ultimo cit., oltre che l'art. 3, d.lgs. 179/2017.

Con l'adozione della presente *Policy* (di seguito, la "**Whistleblowing Policy**" o la "**presente Policy**"), la società NAR SPA (di seguito, "**NAR**" o la "**Società**") ha inteso conformarsi alle suddette prescrizioni normative, nonché agli indirizzi forniti al riguardo da ANAC⁽¹⁾, considerando, altresì, che la stessa ha adottato un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo *ex d.lgs. 231/2001* (di seguito, "**MOGC**").

L'obiettivo perseguito è quello di fornire al *whistleblower*, ovvero a chi segnala le violazioni, chiare indicazioni operative in merito all'oggetto, ai contenuti, ai destinatari e alle modalità di trasmissione delle segnalazioni.

Il procedimento di gestione delle segnalazioni garantisce la riservatezza dell'identità del segnalante sin dalla ricezione e in ogni contatto successivo alla stessa. Ai sensi dell'art. 5, comma 1, lett. e) del Decreto, la presente *Policy* fornisce, quindi, informazioni sui canali, sulle procedure e sui presupposti per effettuare le segnalazioni interne ed esterne.

Il recepimento della normativa in parola, peraltro, risulta in linea con i valori di NAR, che intende promuovere una cultura aziendale caratterizzata da comportamenti corretti e da un buon sistema di *corporate governance*, favorendo la trasparenza, la legalità, la valorizzazione delle competenze e delle capacità delle persone che ci lavorano; per questa ragione riconosce l'importanza di avere una *policy* che disciplini la segnalazione delle condotte illecite, come definite al successivo § 2.

1 – DESTINATARI, GESTORE DELLE SEGNALAZIONI E PERSONE SEGNALANTI

La presente *Policy* dovrà essere conosciuta, rispettata e adottata dai dipendenti, i componenti degli organi sociali, i clienti, i fornitori, i consulenti e, più in generale, da chiunque sia in relazione di interesse con la Società (di seguito, collettivamente, i "**Destinatari della Policy**"). A tal fine, NAR è impegnata ad illustrare ai Destinatari della *Policy* in modo chiaro, preciso e completo, il processo di segnalazione interno e la presente *Policy*, indicando i presidi posti a garanzia della riservatezza del segnalante e del presunto responsabile della violazione.

Al fine di assicurare la corretta funzionalità del sistema è stato affidato **l'incarico di Gestore delle Segnalazioni all'ufficio interno della Direzione del Personale**. Quest'ultimo, qualora la segnalazione assuma rilevanza anche ai fini del d.lgs 231/2001 o del MOGC, ha cura di fornire all'Organismo di Vigilanza:

- immediata informativa della segnalazione, affinché, nell'esercizio della sua attività di vigilanza, possa condividere le proprie eventuali osservazioni e partecipare all'istruttoria o comunque seguirne l'andamento;

¹ Adottate con delibera di detto ente in data 12 luglio 2023.

- un aggiornamento periodico sull'attività complessiva di gestione delle segnalazioni, anche non rilevanti ex d.lgs. 231 o MOGC, al fine di verificare il funzionamento del sistema di *whistleblowing* e proporre eventuali necessità di miglioramento.

Le segnalazioni possono essere effettuate dai seguenti soggetti:

- a) lavoratori subordinati, ivi compresi i lavoratori che svolgono:
 - l'attività a tempo parziale, intermittente, a tempo determinato, di somministrazione, di apprendistato, di lavoro accessorio (ex d.lgs. n.81/2015);
 - prestazioni occasionali (ex art. 54-bis, d.l. n. 50/2017);
- b) i lavoratori autonomi,
 - con contratto d'opera (art. 2222 c.c.);
 - con rapporto di collaborazione (di cui all'art. 409 c.p.c.), come i rapporti di agenzia, di rappresentanza commerciale ed altri rapporti di collaborazione che si concretino in una prestazione di opera continuativa e coordinata, prevalentemente personale, anche se non a carattere subordinato;
 - con rapporto di collaborazione che si concreta in prestazioni di lavoro esclusivamente personali, continuative e le cui modalità di esecuzione sono organizzate dal committente;
- c) i lavoratori o collaboratori che svolgono la propria attività lavorativa presso soggetti che forniscono beni o servizi o che realizzano opere in favore della Società;
- d) i liberi professionisti ed i consulenti che prestano la propria attività presso la Società;
- e) i volontari ed ai tirocinanti, retribuiti e non retribuiti, che prestano l'attività presso la Società;
- f) gli azionisti e le persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza, anche qualora tali funzioni siano esercitate in via di mero fatto presso la Società
(di seguito, individualmente, la "**Persona segnalante**" o, collettivamente, le "**Persone segnalanti**").

La tutela delle Persone segnalanti si applica anche qualora la segnalazione, la denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o la divulgazione pubblica di informazioni avvenga nei seguenti casi:

- a) 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;
- b) durante il periodo di prova;
- c) successivamente allo scioglimento del rapporto giuridico se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite nel corso del rapporto stesso.

2 – CONDOTTA ILLECITA

Ai sensi dell'art. 3, comma 2, lett. b), secondo periodo, del Decreto, rientrano nella definizione di "Condotta illecita", che può essere oggetto di segnalazione ai sensi della presente *Policy*,

- i. gli illeciti indicati nel d.lgs. 231/2001,
- ii. le violazioni del MOGC e

- iii. gli illeciti europei e nazionali.

Più in dettaglio, gli illeciti di cui al precedente romanino iii. possono riguardare

- le violazioni di disposizioni nazionali o europee che consistono in illeciti riguardanti i 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;
- violazioni di disposizioni europee che consistono in: i) atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione; ii) atti ed omissioni riguardanti il mercato interno; iii) atti e comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni degli atti dell'Unione nei settori sopra richiamate (cfr. allegato 1 al Decreto).

3 – LA SEGNALAZIONE E IL CANALE DI INOLTRO

3.1 – Condizioni per la segnalazione

La segnalazione *whistleblowing* può essere effettuata qualora ricorrano le seguenti condizioni:

- quando si hanno informazioni, compresi i fondati sospetti, di Condotte illecite commesse o che, sulla base di elementi concreti, potranno essere commesse, che ledono l'interesse pubblico o l'integrità della Società, nonché riguardanti azioni volte ad occultare tali condotte e
- tali informazioni siano apprese, o i sospetti siano sorti, nell'ambito del contesto lavorativo.

Non potranno essere prese in considerazione segnalazioni inerenti esclusivamente:

- o a contestazioni, rivendicazioni o richieste legate ad un interesse di carattere personale;
- o ai rapporti individuali di lavoro o collaborazione della Persona segnalante con la Società, ovvero con figure gerarchicamente sovraordinate;
- o ad aspetti della vita privata del soggetto segnalato, senza alcun collegamento diretto o indiretto con l'attività aziendale e/o professionale.

3.2 – Il contenuto della segnalazione

La segnalazione deve contenere:

- 1) i dati identificativi della Persona segnalante ⁽²⁾, nonché un recapito a cui comunicare i successivi aggiornamenti ⁽³⁾;
- 2) la descrizione chiara, completa e circostanziata dei fatti oggetto di segnalazione;
- 3) le circostanze di tempo e di luogo in cui si è verificato il fatto oggetto della segnalazione e, quindi, una descrizione dei fatti oggetto della segnalazione, specificando i dettagli relativi alle notizie

² La Società si riserva di prendere in considerazione le segnalazioni anonime, al fine di avviare approfondimenti/istruttorie per l'accertamento di quanto segnalato, solo ove presentino informazioni precise, concordanti e adeguatamente circostanziate. In ogni caso, le misure di protezione a tutela del segnalante si applicano solo se la persona segnalante venga successivamente identificata e abbia subito ritorsioni.

³ Se le segnalazioni sono inoltrate attraverso la piattaforma Signalethic (v. *infra*), la Persona segnalante potrà ricevere le comunicazioni direttamente da detta piattaforma, avendo cura di conservare il numero di segnalazione e la password per l'accesso rilasciate al termine della procedura di prima segnalazione.

- circostanziali e ove presenti anche le modalità con cui si è venuto a conoscenza dei fatti oggetto della segnalazione;
- 4) le generalità o gli altri elementi che consentano di identificare il/i soggetto/i ritenuto/i responsabile/i dei fatti segnalati;
 - 5) l'indicazione di eventuali altri soggetti che possano riferire sui fatti oggetto di segnalazione;
 - 6) l'indicazione di eventuali documenti che possano confermare la fondatezza di tali fatti;
 - 7) ogni altra informazione che possa fornire un utile riscontro circa la sussistenza dei fatti segnalati.

3.3 – Il canale di segnalazione interna e gli altri canali

La Società ha istituito un canale di segnalazione interna, meglio descritto *infra*, che garantisce la riservatezza dell'identità della Persona segnalante, della persona coinvolta e della persona, comunque, menzionata nella segnalazione, nonché del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione. Giova, inoltre, ricordare, ai Destinatari della *Policy* che la modalità di segnalazione naturale, oltre che l'unico attivabile per le Condotte illecite di cui ai romanini i. e ii. del precedente § 2, è quella interna di seguito descritta e che è possibile procedere attraverso il canale esterno, istituito e gestito da ANAC ⁽⁴⁾, o attraverso il canale della divulgazione pubblica solo a determinate condizioni ⁽⁵⁾. Resta ferma la possibilità di effettuare denuncia all'autorità giudiziaria.

3.4 – Modalità della segnalazione interna

Le segnalazioni devono essere effettuate, in via alternativa, utilizzando uno dei seguenti canali:

1. per iscritto a mezzo dello specifico *tool* informatico (portale Signalethic), accessibile attraverso il seguente link (<https://nar-segnalazioni.signalethic.it/signalethic/home>), quale canale di segnalazione preferenziale e idoneo a garantire la riservatezza dell'identità della Persona segnalante, con la possibilità di caricare documenti e contenuti audio-video ⁽⁶⁾;
2. oralmente,
 - a. attraverso l'incontro diretto con il Gestore della segnalazione, da richiedere all'interno del campo "descrizione della segnalazione" del portale Signalethic ⁽⁷⁾;
 - b. chiamando il numero telefonico 391-1890500 in uso al Gestore della segnalazione ⁽⁸⁾.

⁴ <https://www.anticorruzione.it/-/whistleblowing>

⁵ I segnalanti possono utilizzare il canale esterno (ANAC) quando:

- non è prevista, nell'ambito del contesto lavorativo, l'attivazione obbligatoria del canale di segnalazione interna ovvero questo, anche se obbligatorio, non è attivo o, anche se attivato, non è conforme a quanto richiesto dalla legge;
- la persona segnalante ha già effettuato una segnalazione interna e la stessa non ha avuto seguito;
- la persona segnalante ha fondati motivi di ritenere che, se effettuasse una segnalazione interna, alla stessa non sarebbe dato efficace seguito ovvero che la stessa segnalazione potrebbe determinare un rischio di ritorsione;
- la persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

I segnalanti possono effettuare direttamente una divulgazione pubblica quando:

- la persona segnalante ha previamente effettuato una segnalazione interna ed esterna ovvero ha effettuato direttamente una segnalazione esterna e non è stato dato riscontro entro i termini stabiliti in merito alle misure previste o adottate per dare seguito alle segnalazioni;
- la persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse;
- la persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che la segnalazione esterna possa comportare il rischio di ritorsioni o possa non avere efficace seguito in ragione delle specifiche circostanze del caso concreto, come quelle in cui possano essere occultate o distrutte prove oppure in cui vi sia fondato timore che chi ha ricevuto la segnalazione possa essere colluso con l'autore della violazione o coinvolto nella violazione stessa.

⁶ Attraverso il canale scritto – e, quindi, tramite il portale Signalethic - il segnalante verrà guidato in ogni fase della segnalazione e gli verranno richiesti, al fine di circostanziare al meglio la stessa, una serie di campi da compilare obbligatoriamente rispettando i requisiti normativamente richiesti.

⁷ Il contenuto dell'incontro verrà riportato in un verbale redatto dal Gestore della segnalazione e sottoscritto dal segnalante a conferma della correttezza di quanto riportato, per poi essere archiviato nel portale Signalethic.

⁸ Il contenuto della telefonata verrà riportato in un verbale redatto dal Gestore per poi essere archiviato nel portale Signalethic.

3.5 – Conflitto di interesse

In caso di conflitto d'interesse del Gestore delle segnalazioni (*e.g.*, qualora lo stesso rivesta altresì la veste di soggetto segnalato o segnalante), la segnalazione verrà gestita dall'Organismo di Vigilanza di NAR. La Persona segnalante ha cura di specificare nella prima comunicazione utile il conflitto d'interesse, così da permettere a NAR le opportune cautele. In alternativa alle modalità sopra descritte e fermi restando i medesimi requisiti previsti, nel solo caso di conflitto, è consentito inserire la segnalazione in due buste chiuse, includendo, nella prima, i dati identificativi e un recapito, unitamente a un documento di identità; nella seconda, l'oggetto della segnalazione; entrambe le buste verranno poi inserite in una terza busta riportando, all'esterno, la dicitura "riservata all'Organismo di Vigilanza". La stessa dovrà essere fatta pervenire con raccomandata presso NAR SPA, Via Leonardo Da Vinci, 8, 35020 - Legnaro PD.

4 – GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI

4.1 – Ricezione e verifica preliminare della segnalazione

Nel caso in cui la segnalazione sia stata erroneamente trasmessa/ricevuta a/da persona non incaricata a riceverla (e sia evidente che si tratti di segnalazione *whistleblowing*) è obbligo di questa di dare pronta evidenza del suo ricevimento al Gestore della segnalazione, in ogni caso entro 7 (sette) giorni da tale ricevimento, dando contestuale notizia di tale trasmissione alla Persona segnalante, fatti salvi tutti gli obblighi di riservatezza previsti dalla presente *Policy* anche nei confronti del ricevente (e conseguente sua responsabilità nel caso di violazione della stessa).

Ricevuta la segnalazione, in ogni caso, il Gestore della segnalazione

- rilascia alla Persona Segnalante avviso di ricevimento della segnalazione entro 7 (sette) giorni (attraverso il portale Signalethic o al diverso recapito eventualmente indicato) ⁹);
- la condivide, se di rilievo *ex d.lgs 231/2001* o MOGC, con l'Organismo di Vigilanza, attraverso forme idonee a garantire il rispetto della riservatezza (portale Signalethic) al fine di agire di concerto con tale ultimo soggetto nelle fasi successive della procedura.

Viene, poi, valutata in via preliminare la sussistenza delle condizioni, dei presupposti oggettivo e soggettivo della segnalazione, oltre che delle circostanze di tempo e luogo in cui si è verificato il fatto.

Qualora, all'esito di tale valutazione preliminare si dovesse ritenere che vi siano elementi significativi di una possibile Condotta illecita, il Gestore delle segnalazioni avvia l'indagine. In caso contrario, viene disposta l'archiviazione, dandone comunicazione alla Persona segnalante nelle forme di cui al § 5.

4.2 – l'indagine

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

- raccoglie documenti e informazioni utili;
- se necessario, si avvale del supporto di professionisti esterni (quali, ad esempio, studi legali o specialisti) su materie che non rientrano nella propria specifica competenza;

⁹ Se non indicato nessun indirizzo e non si è utilizzata la piattaforma Signalethic la segnalazione viene archiviata, come in caso di anonimato, salvo quanto previsto *supra*.

- se necessario, chiede il supporto di altre funzioni aziendali, che hanno l'obbligo di collaborare o di altri soggetti interni/esterni.

Se la segnalazione ha rilievo ex d.lgs 231/2001 o MOGC, il Gestore delle segnalazioni condivide con l'Organismo di Vigilanza l'attività e le risultanze d'indagine.

L'indagine viene svolta ispirandosi ai seguenti principi:

- vengono adottate le necessarie misure per impedire l'identificazione del segnalante e delle persone coinvolte;
- le verifiche vengono condotte da persone dotate della necessaria preparazione e le attività vengono tracciate e archiviate correttamente;
- tutti i soggetti coinvolti nella valutazione mantengono la riservatezza delle informazioni ricevute, salvo diversa previsione di legge;
- le verifiche si svolgono garantendo l'adozione di misure opportune per la raccolta, l'utilizzo, la divulgazione e la conservazione di informazioni personali e assicurando che le esigenze dell'indagine siano bilanciate con quella della tutela della *privacy*;
- vengono garantite le opportune misure per gestire eventuali conflitti di interessi qualora la segnalazione riguardasse il ricevente;
- assicura che la stessa si svolga in maniera equa ed imparziale; ciò comporta che, con le cautele normativamente previste, ogni persona coinvolta nell'indagine possa essere informata in merito alle dichiarazioni rese e alle prove acquisite a suo carico, oltre che messa in condizione di poter controbattere alle stesse;
- assicura che la stessa sia accurata, che abbia una durata ragionevole e che rispetti la riservatezza, laddove richiesto dalla legge, e delle persone coinvolte, incluso il soggetto eventualmente segnalato;
- mantiene i contatti con la Persona Segnalante, a cui può chiedere, se necessario, integrazioni.

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

5 – ESITO DELL'INDAGINE

Al termine dell'indagine Il Gestore delle segnalazioni sottopone al Consiglio di Amministrazione e/o agli altri organi aziendali/societari competenti una relazione. Tale relazione deve:

- riassumere l'*iter* dell'indagine e le prove raccolte;
- esporre le conclusioni alle quali si è giunti; e
- fornire raccomandazioni e suggerire le azioni da porre in essere per sopperire alle violazioni riscontrate e assicurare che queste non si verifichino in futuro (inclusa la necessità o meno di comminare provvedimenti disciplinari).

Se di rilievo ex d.lgs 231/2001 o MOGC, il Gestore delle segnalazioni condivide preliminarmente il contenuto della relazione con l'Organismo di Vigilanza.

Spetta, in ogni caso, al Consiglio di Amministrazione e agli altri organi aziendali/societari competenti la decisione finale circa l'irrogazione di provvedimenti disciplinari.

Il dipendente che abbia commesso o sia stato coinvolto in un Condotta illecita non sarà immune da eventuali provvedimenti disciplinari per il solo fatto di aver segnalato una propria o altrui Condotta illecita, ai sensi

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

L'esito dell'indagine deve essere comunicato, a cura del Gestore della segnalazione, anche alla Persona segnalante entro 3 (tre) mesi dalla data dell'avviso di ricevimento, comunicando alternativamente:

- l'archiviazione, fornendo le ragioni a sostegno;
- la fondatezza della segnalazione e l'invio ai competenti organi interni per i relativi seguiti;
- l'attività svolta e ancora da svolgere (ne caso di segnalazioni il cui accertamento richieda maggior tempo) o le eventuali misure adottate.

6 – PROTEZIONE E RESPONSABILITA' DEL SEGNALANTE

NAR non tollera minacce, ritorsioni e/o discriminazioni nei confronti delle Persone segnalanti in buona fede. La legge prevede infatti che coloro che facciano la segnalazione non possano venir sanzionati, demansionati, licenziati, trasferiti o sottoposti ad altra misura organizzativa che finisca con l'avere, direttamente o indirettamente, effetti negativi sulle condizioni di lavoro, ovvero effetti di discriminazione o ritorsione nei loro confronti. I motivi che inducono la persona a segnalare o denunciare o divulgare pubblicamente sono irrilevanti ai fini della sua protezione.

NAR, dunque, garantisce la riservatezza della Persona segnalante, fatta eccezione per i casi in cui lo stesso esprima il proprio consenso alla divulgazione o la sua divulgazione sia normativamente richiesta.

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

In ogni caso, nel rispetto della disciplina *de qua*, NAR garantisce al segnalato il diritto di essere informato (entro un ragionevole arco di tempo) in merito alle eventuali segnalazioni che lo coinvolgono, garantendo il diritto di difesa lì dove si avviassero nei suoi confronti provvedimenti disciplinari.

La presente procedura lascia, inoltre, impregiudicata la responsabilità civile e penale della Persona segnalante nell'ipotesi di calunnia o diffamazione ai sensi della vigente legislazione. La stessa condotta è, altresì, fonte di responsabilità, ex art. 16, comma 3, del Decreto, in sede disciplinare.

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

Si ricorda, infine, che è ammesso l'eventuale coinvolgimento nel processo di segnalazione di altre persone, fisiche o giuridiche del medesimo contesto lavorativo, cui è comunque assicurata la tutela, pur non effettuando direttamente la segnalazione, come segue:

- il Facilitatore, persona fisica che assiste il segnalante nel processo di segnalazione, operante all'interno del medesimo contesto lavorativo e la cui assistenza deve essere mantenuta riservata;
- le Persone del medesimo contesto lavorativo del segnalante e legate allo stesso da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado;
- i Colleghi di lavoro del segnalante che lavorano nel medesimo contesto lavorativo e che abbiano con detta persona un rapporto abituale e corrente;
- l'Ente di proprietà del segnalante, l'Ente presso il quale il segnalante lavora, nonché l'Ente che opera nel medesimo contesto lavorativo del segnalante.

7 – PROTEZIONE DEI DATI E CONSERVAZIONE DEI DOCUMENTI

Ogni trattamento dei dati personali verrà effettuato a norma del Regolamento (UE) 2016/679, del d.lgs. 196/2003 e degli artt. 13 e 14 del Decreto; inoltre, l'inosservanza degli obblighi di riservatezza può comportare responsabilità disciplinari, salve le eventuali ulteriori responsabilità previste dalla legge.

L'informativa relativa al trattamento dei dati personali a seguito della segnalazione whistleblowing è disponibile al seguente link <https://nar-segnalazioni.signaletic.it/signaletic/home>

La documentazione relativa alle segnalazioni è confidenziale. La segnalazione e la relativa documentazione deve essere conservata per il tempo necessario al trattamento e, comunque, non oltre 5 (cinque) anni dalla comunicazione dell'esito alla Persona Segnalante, all'interno della società, in maniera sicura e nel rispetto delle norme vigenti sulla classificazione e trattamento delle informazioni ed in conformità alla normativa e regolamentazione ed essere accessibile solo ai Dipendenti autorizzati.

8 – VIOLAZIONI DELLA PROCEDURA E SANZIONI

Qualsiasi violazione della presente Policy (come, ad esempio, il divieto di atti di ritorsione) può costituire, ricorrendone le circostanze di fatto e diritto, illecito disciplinare sanzionabile da parte della Società con:

- provvedimenti disciplinari a carico dei dipendenti nelle ipotesi previste dalle disposizioni di legge, dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro di riferimento applicabile e dal MOGC;
- la risoluzione del contratto e/o della collaborazione nei confronti dei collaboratori e terze parti.

In ogni caso, la Società potrà intraprendere tutte le azioni penali, civili o amministrative stabilite dalla legge, qualora si verificano gli estremi per la sussistenza della responsabilità penale, civile o amministrativa.

9 – ENTRATA IN VIGORE E MODIFICHE

La presente *Policy*, approvata dal Consiglio di Amministrazione di NAR, è in vigore a decorrere dal 17 dicembre 2023. Con la sua entrata in vigore tutte le disposizioni in precedenza adottate in materia, in qualsiasi forma comunicate, devono intendersi abrogate, qualora incompatibili o difformi, poiché sostituite dalle presenti.

La Società provvederà alla necessaria pubblicità, attraverso esposizione della *Whistleblowing Policy* nel sito *web* e nella *intranet* aziendale, oltre che oggetto di apposita comunicazione ai dipendenti attraverso il portale di comunicazione interna.
