



CODICE ETICO

Approvato dall'Assemblea dei Soci in data 10 luglio 2023
Revisione 1/2026

CODICE ETICO

Sommario

LA VISION DI NOVA GROUP SCARL	2
FINALITÀ E DESTINATARI	2
1 PRINCIPI GENERALI	4
1.1 Legalità e conformità (Compliance)	4
1.2 Integrità morale e correttezza.....	4
1.3 Pari opportunità, diversità e inclusione	4
1.4 Protezione dei dati, riservatezza e cybersecurity.....	5
1.5 Professionalità, diligenza e conflitto di interessi.....	5
1.6 Concorrenza leale e trasparenza del mercato	6
2 RAPPORTI CON I DIPENDENTI E CON I COLLABORATORI	6
2.1 Selezione del personale	6
2.2 Gestione, valorizzazione e sviluppo professionale	6
2.3 Tutela della persona e benessere (Welfare)	7
2.4 Lealtà e collaborazione	7
3 AMBIENTE DI LAVORO. SALUTE E SICUREZZA.....	7
3.1 Cultura della prevenzione e sicurezza operativa	8
3.2 Benessere psicofisico e igiene	8
3.3 Ambiente di lavoro dignitoso e inclusivo	8
3.4 Sostenibilità degli spazi (Green Office)	9
4 GESTIONE DELL'IMPRESA E TRASPARENZA OPERATIVA	9
4.1 Osservanza delle procedure interne e sistema di controllo	9
4.2 Gestione contabile, fiscale e societaria	10
4.3 Tutela del patrimonio e asset	10
4.4 Comunicazione, relazioni esterne e trasparenza	10
5 RAPPORTI CON L'ESTERNO E GESTIONE DEGLI STAKEHOLDER	11
5.1 Rapporti con Autorità e Pubbliche Amministrazioni (P.A.)	11
5.2 Rapporti con organizzazioni politiche e sindacali.....	12
5.3 Rapporto con i clienti.....	12
5.3 Rapporto con i fornitori	12
5.3 Rapporto con i media e la società civile	13
6 SISTEMA DI CONTROLLO INTERNO.....	13
7 LINEE GUIDA DEL SISTEMA SANZIONATORIO	13
Appendice "POLICY DI WISHTLEBLOWING".....	15-19

PREMESSA

LA VISION DI NOVA GROUP SCARL

NOVA GROUP SCARL promuove una cultura d'impresa fondata sull'equilibrio tra competenza professionale, qualità del servizio e responsabilità sociale. La nostra identità si riflette nella capacità di ascoltare e anticipare le istanze degli stakeholder e del territorio.

Il presente Codice Etico non è solo un documento formale, ma il manifesto dei valori che ispirano la nostra crescita: legalità, trasparenza e centralità della persona. Consideriamo la conformità etica come il motore principale della nostra reputazione e competitività.

La nostra Vision mira a ridefinire l'eccellenza nel mercato attraverso i pilastri della sostenibilità (ESG):

- Ambiente: Minimizzazione dell'impatto ecologico e promozione di pratiche green.
- Sociale: Garanzia di sicurezza, benessere e crescita per i collaboratori.
- Governance: Etica negli affari e creazione di valore duraturo per i Clienti e la Comunità.
- Operiamo con la consapevolezza che il successo economico è autentico solo se genera progresso sociale e tutela il pianeta per le generazioni future.

FINALITÀ E DESTINATARI

Il presente Codice Etico (di seguito, il "Codice") esprime l'insieme dei valori, dei principi e delle responsabilità che ispirano la cultura aziendale di NOVA GROUP SCARL (di seguito, la "Società"). Esso definisce le linee di condotta imprescindibili che la Società adotta sia nei rapporti interni che nelle relazioni con l'esterno, coinvolgendo istituzioni, fornitori, clienti, partner commerciali e sociali, organizzazioni sindacali e organi di informazione (complessivamente definiti "Stakeholder" o "Portatori di Interessi").

La Società riconosce nell'integrità e nella trasparenza i pilastri per il raggiungimento della propria missione e per il consolidamento della propria reputazione nel mercato. In linea con il principio sancito dall'Art. 41 della Costituzione Italiana, NOVA GROUP SCARL opera nella ferma convinzione che l'iniziativa economica privata debba sempre coniugarsi con l'utilità sociale, garantendo il rispetto della sicurezza, della libertà e della dignità umana.

Destinatari e Valore Contrattuale Il Codice è vincolante e si applica, senza eccezioni, ai seguenti soggetti (di seguito, i "Destinatari"):

- Componenti degli organi sociali (Amministratori e Revisore);
- Personale dipendente (dirigenti, quadri, impiegati e operai);
- Collaboratori esterni, consulenti, agenti e partner commerciali;
- Fornitori di beni e servizi.

L'osservanza del Codice è parte integrante delle obbligazioni contrattuali dei Destinatari. Per i dipendenti, la violazione delle norme qui contenute costituisce un inadempimento ai doveri derivanti dal rapporto di lavoro (ex artt. 2104 e 2106 c.c.), mentre per i collaboratori esterni rappresenta un presupposto per la risoluzione del rapporto contrattuale.

La Società si impegna a garantire la massima diffusione del Codice attraverso canali di comunicazione interni (area riservata, bacheche, sessioni di formazione) ed esterni (sito web aziendale).

NOVA GROUP SCARL assicura inoltre il costante aggiornamento del documento per riflettere l'evoluzione normativa e le migliori prassi di settore.

1. PRINCIPI GENERALI

I principi generali costituiscono i valori cardine ai quali NOVA GROUP SCARL si ispira nell'esercizio della propria attività. La condotta dei Destinatari, a ogni livello gerarchico e indipendentemente dalla natura del rapporto contrattuale, deve essere costantemente improntata all'integrità, alla trasparenza e alla responsabilità sociale.

1.1 Legalità e conformità (Compliance)

NOVA GROUP SCARL opera nell'assoluto rispetto delle leggi vigenti, del presente Codice e dei regolamenti interni.

- **Cultura della legalità:** La Società promuove la conoscenza delle norme. Ogni Destinatario ha il dovere di agire nel rispetto del quadro normativo nazionale e internazionale.
- **Prevenzione dei reati:** È fatto divieto assoluto di porre in essere, collaborare o dare causa a comportamenti che possano integrare fattispecie di reato, con particolare riferimento a quelli previsti dal D.Lgs. 231/2001.
- **Trasparenza contabile:** La Società garantisce che ogni operazione sia correttamente registrata, autorizzata e verificabile. La verità e accuratezza dei bilanci sono requisiti essenziali per la tutela della reputazione aziendale.

1.2 Integrità morale e correttezza

L'integrità è un valore imprescindibile. La Società ripudia ogni forma di corruzione, attiva o passiva.

- **Rapporti con terzi:** È vietato instaurare rapporti privilegiati basati su sollecitazioni esterne volte a ottenere vantaggi impropri.
- **Politica degli omaggi:** Non è ammessa alcuna forma di regalo o beneficio che possa essere interpretato come eccedente le normali pratiche commerciali o di cortesia. Eventuali omaggi sono consentiti solo se di modico valore (secondo le policy aziendali), finalizzati a promuovere l'immagine della Società e preventivamente autorizzati.
- **Integrità nelle decisioni:** L'interesse della Società non giustifica mai un comportamento contrario ai principi di correttezza e onestà.

1.3 Pari opportunità, diversità e inclusione

NOVA GROUP SCARL riconosce la diversità come una risorsa strategica e un valore etico.

- **Divieto di discriminazione:** La Società garantisce un ambiente di lavoro libero da ogni forma di discriminazione basata su genere, orientamento sessuale, età, origine etnica, religione, opinioni politiche o disabilità.
- **Meritocrazia:** Ogni decisione relativa alla selezione, formazione e progressione di carriera è basata esclusivamente su criteri oggettivi di merito e competenza.
- **Tutela della persona:** Viene condannata ogni forma di molestia, mobbing o comportamento lesivo della dignità personale, promuovendo attivamente il benessere lavorativo e la tutela della salute mentale e fisica.

1.4 Protezione dei dati, riservatezza e cybersecurity

L'informazione è un asset strategico. La Società si impegna a proteggere il proprio patrimonio informativo e la privacy dei propri Stakeholder.

- **Conformità al GDPR:** Il trattamento dei dati personali avviene nel rigoroso rispetto del Regolamento UE 2016/679.
- **Segreto aziendale:** I Destinatari devono mantenere la massima riservatezza su informazioni tecniche, commerciali e strategiche (know-how), evitando la diffusione di dati sensibili relativi a operazioni societarie o logistiche.
- **Responsabilità digitale:** L'uso degli strumenti informatici deve essere improntato alla prudenza per prevenire rischi di cybersecurity e attacchi informatici che possano danneggiare la continuità operativa.

1.5 Professionalità, diligenza e conflitto di interessi

Il rapporto tra la Società e i propri collaboratori è fondato sulla fiducia e sull'eccellenza professionale.

- **Conflitto di interessi:** I Destinatari devono evitare situazioni in cui interessi personali (diretti o tramite familiari) possano influenzare l'imparzialità dei loro giudizi o decisioni aziendali.
- **Obbligo di disclosure:** Qualora sussista anche solo il sospetto di un potenziale conflitto, il Destinatario è tenuto a segnalarlo tempestivamente al proprio superiore o all'Organo di Controllo per la valutazione dell'autorizzabilità.
- **Tutela del patrimonio:** Ogni collaboratore è responsabile della custodia e dell'uso efficiente dei beni e delle risorse aziendali a lui affidati.

1.6 Concorrenza leale e trasparenza del mercato

NOVA GROUP SCARL crede nella libera concorrenza come motore di innovazione.

La Società si impegna a non porre in essere pratiche collusive o abusi di posizione dominante, operando con lealtà nei confronti dei competitor.

Nei rapporti con i clienti e i partner, la Società garantisce informazioni trasparenti, non ingannevoli e complete, affinché le scelte dei consumatori e dei soci siano sempre consapevoli e libere.

2. RAPPORTI CON I DIPENDENTI E CON I COLLABORATORI

Le persone rappresentano il patrimonio più prezioso di NOVA GROUP SCARL. La Società fonda il proprio successo sulla competenza, sulla passione e sull'integrità dei propri collaboratori, impegnandosi a creare un ambiente di lavoro stimolante, sicuro e inclusivo.

2.1 Selezione del personale

La selezione dei talenti è orientata esclusivamente all'individuazione dei profili professionali e attitudinali più coerenti con le esigenze aziendali, garantendo a ogni candidato pari opportunità.

- **Trasparenza e imparzialità:** Le fasi di ricerca e selezione sono condotte sulla base di criteri oggettivi, meritocratici e trasparenti. È vietata ogni forma di favoritismo, nepotismo o clientelismo.
- **Privacy e dignità:** Durante i colloqui, la Società si astiene dal raccogliere informazioni non pertinenti al profilo professionale o che riguardino la sfera privata e le opinioni personali del candidato.
- **Onboarding informativo:** Ogni nuovo inserimento è accompagnato da una comunicazione chiara circa il ruolo, le responsabilità, il pacchetto retributivo e normativo. Ad ogni collaboratore viene consegnata copia del presente Codice Etico, la cui condivisione è preconditione per l'avvio del rapporto.

2.2 Gestione, valorizzazione e sviluppo professionale

NOVA GROUP SCARL promuove una gestione delle risorse umane orientata alla crescita a lungo termine e al benessere individuale.

- **Formazione continua:** La Società riconosce il diritto/dovere alla formazione. Si impegna a pianificare percorsi di aggiornamento professionale e sessioni dedicate all'etica aziendale, alla sicurezza sul lavoro e alla digitalizzazione, incentivando lo sviluppo del potenziale di ciascuno.
- **Cultura del feedback e partecipazione:** Viene incoraggiato un dialogo aperto tra i diversi livelli gerarchici. La Società mette a disposizione strumenti (es. cassette delle idee, sondaggi di clima, portali interni) per raccogliere suggerimenti che possano migliorare i processi aziendali e il benessere lavorativo.
- **Meritocrazia e valutazione:** I sistemi di valutazione delle performance sono basati su obiettivi chiari, misurabili e comunicati preventivamente, premiando non solo il raggiungimento dei risultati economici ma anche l'adesione ai valori etici aziendali.

2.3 Tutela della persona e benessere (Welfare)

La salvaguardia dell'integrità psicofisica e della dignità è una priorità assoluta per la Società.

- **Contrasto alle molestie e al mobbing:** NOVA GROUP SCARL adotta una politica di "tolleranza zero" verso ogni forma di violenza psicologica, fisica, sessuale o verbale. È fermamente condannato qualsiasi comportamento che crei un ambiente di lavoro intimidatorio, ostile o degradante.
- **Equilibrio vita-lavoro (Work-Life Balance):** La Società promuove, ove compatibile con le esigenze operative, forme di flessibilità e modalità di lavoro che favoriscano la conciliazione tra le responsabilità professionali e la vita privata dei dipendenti.
- **Tutela della salute e sicurezza:** Oltre al rispetto formale della normativa sulla sicurezza (D.Lgs. 81/08), la Società promuove attivamente la cultura della prevenzione dei rischi e il benessere mentale sul posto di lavoro.

2.4 Lealtà e collaborazione

Il clima aziendale si fonda sulla fiducia reciproca e sulla solidarietà professionale.

- **Rispetto della mansione:** Nessun collaboratore può essere indotto a compiere atti contrari alla legge, al contratto collettivo o al presente Codice. Ogni richiesta deve essere coerente con il ruolo ricoperto.
- **Relazioni interpersonali:** I rapporti tra colleghi devono essere improntati alla cortesia, alla collaborazione e al reciproco sostegno, rifuggendo da pettegolezzi o comportamenti che possano isolare o screditare singoli membri del team.

3. AMBIENTE DI LAVORO, SALUTE E SICUREZZA

NOVA GROUP SCARL considera la tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori non solo come un obbligo di legge, ma come un valore etico primario e una condizione essenziale per lo svolgimento delle proprie attività.

3.1 Cultura della prevenzione e sicurezza operativa

La Società si impegna a garantire standard di sicurezza d'eccellenza attraverso un approccio proattivo:

- **Conformità rigorosa:** Implementazione costante di tutte le misure previste dal D.Lgs. 81/2008 e successive integrazioni, con un monitoraggio periodico dei rischi specifici per ogni mansione.
- **Formazione e addestramento:** La formazione non è intesa come un adempimento burocratico, ma come un processo di apprendimento continuo. NOVA GROUP SCARL investe in programmi formativi che mirano a sviluppare nei collaboratori la percezione del rischio e la responsabilità individuale e collettiva.
- **Coinvolgimento attivo:** Ogni lavoratore è incoraggiato a segnalare tempestivamente potenziali situazioni di pericolo o carenze nei sistemi di protezione, senza timore di alcuna conseguenza negativa.

3.2 Benessere psicofisico e igiene

La tutela della salute va oltre l'assenza di infortuni, abbracciando il concetto di benessere integrale della persona:

- **Salute occupazionale:** Garantire regolarmente la sorveglianza sanitaria attraverso il Medico Competente e assicurare ambienti di lavoro ergonomici, salubri, adeguatamente illuminati e climatizzati.
- **Prevenzione sanitaria:** Promozione di campagne di sensibilizzazione sulla salute e adozione di protocolli igienici rigorosi per prevenire la diffusione di malattie infettive o professionali.
- **Benessere organizzativo:** Impegno nel monitoraggio e nella prevenzione dei rischi psicosociali, quali lo stress lavoro-correlato, promuovendo ritmi di lavoro sostenibili e un clima relazionale positivo.

3.3 Ambiente di lavoro dignitoso e inclusivo

Un ambiente sano è, innanzitutto, un ambiente rispettoso della dignità umana:

- **Rispetto e decoro:** NOVA GROUP SCARL esige che i luoghi di lavoro (uffici, magazzini, aree comuni) siano mantenuti in condizioni di ordine e decoro, favorendo un clima di reciproco

rispetto tra i collaboratori.

- Divieto di sostanze alcoliche e stupefacenti: Al fine di garantire la sicurezza propria e altrui, è fatto divieto assoluto di prestare attività lavorativa sotto l'effetto di alcol o droghe. È altresì vietato fumare nei locali aziendali, nel rispetto delle norme vigenti e della salute dei non fumatori.

3.4 Sostenibilità degli spazi (Green Office)

In coerenza con la propria Vision, la Società promuove la gestione sostenibile degli ambienti di lavoro:

- Efficienza energetica: Sensibilizzazione del personale al risparmio di energia e acqua negli uffici.
- Gestione dei rifiuti: Implementazione della raccolta differenziata e riduzione dell'uso della plastica monouso (politica *plastic-free*).
- Digitalizzazione: Incentivo alla riduzione dello spreco di carta attraverso la digitalizzazione dei processi documentali.

4. GESTIONE DELL'IMPRESA E TRASPARENZA OPERATIVA

NOVA GROUP SCARL adotta un modello di gestione improntato all'efficienza, alla sostenibilità economica e alla prevenzione dei rischi, nella consapevolezza che una governance solida sia alla base del rapporto di fiducia con i Soci e il mercato.

4.1 Osservanza delle procedure interne e sistema di controllo

La Società promuove una diffusa cultura del controllo come strumento di miglioramento continuo e tutela degli asset aziendali.

I Destinatari sono tenuti alla rigorosa osservanza delle procedure, dei protocolli e delle istruzioni operative. Ogni operazione deve essere legittima, autorizzata, coerente e congrua.

Ogni azione, transazione o decisione deve essere adeguatamente documentata e archiviata. La tracciabilità deve permettere in ogni momento la ricostruzione delle responsabilità e delle motivazioni alla base di ogni scelta gestionale.

I Destinatari agiscono esclusivamente nell'ambito delle deleghe e dei poteri loro conferiti, evitando qualsiasi sovrapposizione di ruoli che possa pregiudicare l'indipendenza dei controlli.

4.2 Gestione contabile, fiscale e societaria

La trasparenza contabile è un valore primario per garantire l'affidabilità verso i terzi e una corretta pianificazione strategica.

- Veridicità e accuratezza: Ogni registrazione contabile deve riflettere esattamente ciò che è descritto nella documentazione di supporto. È vietata qualsiasi forma di occultamento, falsificazione o rappresentazione fuorviante dei dati economici, patrimoniali e finanziari.
- Criteri di valutazione: Le stime e le valutazioni di bilancio devono essere effettuate con prudenza, razionalità e in conformità ai principi contabili nazionali e internazionali.
- Conformità fiscale: La Società si impegna al rispetto della normativa fiscale in vigore, garantendo il pagamento tempestivo dei tributi e rifiutando qualunque pratica di elusione o evasione fiscale.

4.3 Tutela del patrimonio e asset

Il patrimonio aziendale, materiale e immateriale, deve essere protetto e utilizzato con criteri di massima efficienza.

I Destinatari sono responsabili della custodia e della conservazione dei beni aziendali (immobili, impianti, attrezzature) loro affidati, evitandone l'uso per fini personali o impropri.

In un contesto digitale, la tutela dei dati è una priorità. I Destinatari devono osservare scrupolosamente le policy di sicurezza informatica per prevenire accessi non autorizzati, furti di identità o perdite di dati (Data Breach). Gli strumenti informatici sono asset aziendali e devono essere protetti da software malevoli o utilizzi rischiosi.

La Società tutela i propri marchi, brevetti e il know-how aziendale, rispettando allo stesso tempo i diritti di proprietà intellettuale di terzi.

4.4 Comunicazione, relazioni esterne e trasparenza

La comunicazione di NOVA GROUP SCARL è orientata a creare valore condiviso e a mantenere un dialogo aperto con tutti gli Stakeholder.

Tutte le comunicazioni verso l'esterno (comunicati stampa, report, post sui social media) devono essere veritiere, complete, tempestive e coerenti, in modo da non indurre in errore i destinatari.

La Società mette a disposizione canali dedicati per l'interazione con i Portatori di Interesse, garantendo tempi di risposta certi e procedure trasparenti per la gestione di eventuali segnalazioni o reclami.

La promozione pubblicitaria deve rispettare la sensibilità del pubblico, evitando messaggi discriminatori, volgari o ingannevoli. Particolare attenzione è rivolta alla tutela dei minori e alla promozione di stili di consumo sostenibili.

I Destinatari, nell'uso dei propri canali social personali, devono astenersi da dichiarazioni che possano ledere l'onorabilità o l'immagine di NOVA GROUP SCARL, distinguendo chiaramente le opinioni personali dalla posizione ufficiale della Società.

5. RAPPORTI CON L'ESTERNO E GESTIONE DEGLI STAKEHOLDER

NOVA GROUP SCARL fonda le proprie relazioni esterne sui principi di trasparenza, lealtà e integrità. La Società è consapevole che ogni interazione con terzi contribuisce a consolidare la propria reputazione e il valore del brand sul mercato.

5.1 Rapporti con Autorità e Pubbliche Amministrazioni (P.A.)

I rapporti con la Pubblica Amministrazione, con i Pubblici Ufficiali e con gli Incaricati di Pubblico Servizio devono essere improntati alla massima collaborazione e trasparenza, nel rigoroso rispetto delle normative nazionali e sovranazionali.

- **Canali autorizzati:** Solo i Destinatari espressamente delegati e autorizzati dal management possono intrattenere rapporti, condurre trattative o assumere impegni con la PA per conto della Società.
- **Divieto di corruzione:** È fatto divieto assoluto di promettere o offrire a Pubblici Ufficiali o dipendenti della PA denaro, beni, servizi o altre utilità (anche sotto forma di consulenze, sponsorizzazioni o assunzioni) per influenzare l'indipendenza di giudizio o ottenere trattamenti di favore per la Società.
- **Trasparenza documentale:** Nelle procedure di gara, nell'ottenimento di licenze o nella gestione di ispezioni, i Destinatari devono fornire informazioni veritiere e complete, evitando comportamenti ingannevoli o omissioni che possano indurre in errore il funzionario pubblico.
- **Contributi e finanziamenti:** Qualora la Società acceda a contributi o finanziamenti pubblici, questi devono essere utilizzati esclusivamente per le finalità per cui sono stati concessi. Ogni rendicontazione deve essere accurata e verificabile.

5.2 Rapporti con organizzazioni politiche e sindacali

La Società rispetta il pluralismo e l'attività delle formazioni sociali, mantenendo tuttavia una posizione di neutralità.

- Neutralità politica: NOVA GROUP SCARL non eroga contributi, diretti o indiretti, a partiti politici, comitati elettorali o candidati, né finanzia congressi o feste a fini di propaganda politica.
- Relazioni sindacali: La Società intrattiene rapporti con le organizzazioni sindacali basati su un confronto costruttivo e sul rispetto reciproco, garantendo il diritto di associazione dei lavoratori e favorendo un dialogo volto alla pace sociale e al benessere aziendale.
- Partecipazione personale: I Destinatari che intendono svolgere attività politica o sindacale lo fanno a titolo esclusivamente personale, fuori dall'orario di lavoro e senza utilizzare il nome, i beni o le risorse della Società.

5.3 Relazioni con i clienti

Il Cliente è al centro della strategia aziendale. La Società mira a costruire relazioni durature basate sulla fiducia e sulla qualità.

- Qualità e trasparenza: NOVA GROUP SCARL si impegna a fornire servizi puntuali che rispondano agli standard qualitativi promessi. I contratti devono essere chiari, completi e privi di clausole vessatorie o ambigue.
- Etica professionale: È vietato il ricorso a pratiche commerciali scorrette o ingannevoli. La Società tutela la riservatezza dei dati dei clienti secondo le norme del GDPR.
- Gestione dei reclami: La Società implementa processi efficienti per la gestione delle segnalazioni e dei reclami, considerandoli un'opportunità di miglioramento dei propri standard operativi.

5.4 Relazioni con i fornitori

La gestione della catena di fornitura è improntata a criteri di oggettività, imparzialità e sostenibilità.

- Selezione qualitativa (Criteri ESG): La scelta dei fornitori non si basa esclusivamente sull'economicità, ma tiene conto della capacità tecnica, dell'affidabilità finanziaria e, sempre più, del rispetto di standard etici, ambientali e di sicurezza sul lavoro.

- Clausole etiche: I contratti di fornitura devono includere l'obbligo di presa visione e accettazione del presente Codice Etico. La violazione dei principi etici da parte di un fornitore costituisce giusta causa per la risoluzione del rapporto contrattuale.
- Tracciabilità dei pagamenti: Ogni pagamento verso terzi deve essere proporzionato alla prestazione ricevuta e documentato da fattura o contratto. È vietato effettuare pagamenti in contanti o verso soggetti e conti correnti non chiaramente identificabili, al fine di prevenire rischi di riciclaggio.

5.5 Rapporti con i media e la società civile

La comunicazione esterna deve essere coerente con i valori aziendali e gestita centralmente.

Le relazioni con i mass media e la diffusione di informazioni tramite canali ufficiali sono riservate alle funzioni aziendali preposte. I Destinatari non autorizzati devono astenersi dal rilasciare dichiarazioni o interviste a nome della Società.

NOVA GROUP SCARL incoraggia iniziative di carattere sociale, culturale o benefico che abbiano un impatto positivo sul territorio, purché siano gestite con trasparenza e non configurino conflitti di interesse.

6. SISTEMA DI CONTROLLO INTERNO

Il rispetto delle prescrizioni del presente Codice è affidato alla prudente, ragionevole ed attenta sorveglianza di ciascuno dei Destinatari, nell'ambito dei rispettivi ruoli e funzioni all'interno dell'azienda.

Tutti i Destinatari sono invitati a riportare ai loro diretti superiori i fatti e le circostanze potenzialmente in contrasto con i principi e le prescrizioni del presente Codice.

Il *management* di NOVA GROUP SCARL e gli organi all'uopo preposti adottano ogni necessaria misura per porre fine alle violazioni, potendo ricorrere a qualsiasi provvedimento disciplinare nel rispetto della legge e dei diritti dei lavoratori, ivi inclusi i diritti sindacali.

7. LINEE GUIDA DEL SISTEMA SANZIONATORIO

Il sistema di controllo interno è orientato all'adozione di strumenti e metodologie volti a contrastare i potenziali rischi aziendali, al fine di garantire il rispetto non solo delle leggi, ma anche delle disposizioni e procedure interne.

Infatti, la violazione dei principi fissati nel Codice e nelle procedure indicate nei controlli interni compromette il rapporto fiduciario tra la Società ed i propri amministratori, dipendenti, consulenti, collaboratori a vario titolo, clienti, fornitori, *partners* commerciali e finanziari.

Tali violazioni saranno quindi immediatamente perseguite da NOVA GROUP SCARL in maniera incisiva e tempestiva, mediante l'adozione di provvedimenti disciplinari adeguati e proporzionati.

Gli effetti delle violazioni del Codice Etico e dei protocolli interni devono essere tenuti in considerazione da tutti coloro che, a qualsiasi titolo, intrattengono rapporti con NOVA GROUP SCARL.

A seconda della gravità della condotta posta in essere dal soggetto coinvolto in una delle attività illecite previste dal Codice, NOVA GROUP SCARL provvederà senza indugio a prendere i provvedimenti opportuni, indipendentemente dall'eventuale esercizio dell'azione penale da parte dell'autorità giudiziaria.

Fermo quanto sopra esposto, i comportamenti in violazione del Codice Etico costituiscono:

- grave inadempimento per i dipendenti (operai, impiegati, quadri e dirigenti), con le sanzioni, applicate a seconda della gravità, previste dal CCNL di categoria (rimprovero verbale, rimprovero scritto, multa non superiore a tre ore di retribuzione, sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino ad un massimo di tre giorni lavorativi, licenziamento per giusta causa o giustificato motivo); nel caso di pendenza dell'azione penale ovvero di esecuzione di un provvedimento restrittivo della libertà personale assunto nei confronti del dipendente, prima di adottare il provvedimento disciplinare, potrà essere adottata la sanzione della sospensione dal servizio e dalla retribuzione, per la durata corrispondente all'esito dell'azione penale ovvero fino al termine della durata del provvedimento restrittivo della libertà personale;
- giusta causa per revoca del mandato agli amministratori;
- causa di risoluzione immediata del rapporto, nei casi più gravi, per i collaboratori esterni e parasubordinati;
- causa di risoluzione immediata del rapporto, nei casi più gravi, per i fornitori, appaltatori e subappaltatori.

L'individuazione e l'applicazione delle sanzioni terrà sempre conto dei principi generali di proporzionalità e di adeguatezza rispetto alla violazione contestata.

In tutte le suddette ipotesi, NOVA GROUP SCARL si riserva altresì il diritto di esercitare tutte le azioni che riterrà opportune per il risarcimento del danno subito in conseguenza del comportamento in violazione del Codice Etico.

POLICY DI WHISTLEBLOWING

1. Premessa

Il Decreto Legislativo 10 marzo 2023 n. 24, attuativo della Direttiva (UE) 2019/1937, ha introdotto una disciplina organica in materia di protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione europea e delle normative nazionali.

Il decreto ha sostituito e ampliato il quadro normativo precedentemente disciplinato dalla Legge 30 novembre 2017 n. 179, introducendo nuovi obblighi per enti pubblici e soggetti del settore privato, tra cui l'adozione di canali interni di segnalazione idonei a garantire la riservatezza dell'identità del segnalante e delle persone coinvolte.

Il decreto si coordina con la disciplina prevista dal Decreto Legislativo 8 giugno 2001 n. 231, in particolare con l'art. 6 relativo ai modelli di organizzazione e gestione.

La normativa mira a favorire l'emersione di violazioni che possano ledere l'integrità dell'organizzazione, garantendo al contempo la protezione dei segnalanti contro eventuali atti di ritorsione o discriminazione.

Tra le principali tutele previste dalla normativa rientrano:

- il divieto di ritorsione nei confronti del segnalante;
- la protezione della riservatezza dell'identità del segnalante e delle altre persone coinvolte;
- l'istituzione di canali interni di segnalazione sicuri;
- la possibilità di effettuare segnalazioni esterne all'Autorità Nazionale Anticorruzione;
- la previsione di sanzioni per chi ostacola o tenta di ostacolare le segnalazioni o viola gli obblighi di riservatezza;
- la previsione di responsabilità per chi effettua segnalazioni manifestamente infondate con dolo o colpa grave.

In conformità alla normativa sopra richiamata, NOVA GROUP SCARL ha adottato la presente procedura di whistleblowing quale parte integrante del proprio sistema di controllo interno e del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo adottato ai sensi del D.Lgs. 231/2001.

2. Scopo della Policy e destinatari

La presente Policy disciplina le modalità di ricezione, analisi e gestione delle segnalazioni riguardanti violazioni di normative nazionali o dell'Unione europea, nonché violazioni del Codice Etico o delle procedure interne della Società.

La procedura è finalizzata a:

- favorire la segnalazione di condotte illecite o irregolari;
- garantire la tutela del segnalante;
- assicurare la corretta gestione delle segnalazioni ricevute.

Sono destinatari della presente Policy:

- gli organi sociali;
- i dipendenti;
- i collaboratori;
- i consulenti;
- i fornitori;
- i partner commerciali;
- i soci;
- qualsiasi altro soggetto che intrattenga rapporti con la Società.

Le segnalazioni devono essere effettuate in buona fede, sulla base di elementi di fatto precisi e circostanziati.

3. Definizione di segnalazione (Whistleblowing)

Per whistleblowing si intende la segnalazione di informazioni relative a violazioni di normative nazionali o dell'Unione europea che ledono l'interesse pubblico o l'integrità della Società, di cui il segnalante sia venuto a conoscenza nel contesto lavorativo.

Possono essere oggetto di segnalazione, a titolo esemplificativo:

- illeciti rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/2001;
- violazioni del Codice Etico o delle procedure aziendali;
- illeciti amministrativi, contabili, civili o penali;
- violazioni delle normative europee nei settori indicati dal D.Lgs. 24/2023 (appalti pubblici, servizi finanziari, tutela dell'ambiente, sicurezza dei prodotti, protezione dei dati personali, ecc.).

Le segnalazioni devono essere effettuate in buona fede e con un adeguato livello di dettaglio.

4. Canali di segnalazione

La Società mette a disposizione un canale interno di segnalazione dedicato.

Le segnalazioni possono essere effettuate tramite indirizzo email dedicato:

amministrazione@novagroup.it

Le segnalazioni sono ricevute e gestite dal soggetto incaricato dalla Società alla gestione del canale di segnalazione.

Resta ferma la possibilità, nei casi previsti dalla legge, di effettuare segnalazioni esterne all'Autorità Nazionale Anticorruzione.

5. Tutela del segnalante

La Società garantisce la protezione del segnalante contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione derivante dalla segnalazione.

In particolare, sono vietate:

- il licenziamento;
- il demansionamento;
- il trasferimento ingiustificato;
- qualsiasi altra misura organizzativa con effetti negativi sulle condizioni di lavoro.

La tutela si applica anche:

- ai facilitatori;
- ai colleghi o familiari del segnalante;
- ai soggetti giuridici collegati al segnalante.

Le segnalazioni effettuate con dolo o colpa grave, risultate manifestamente infondate, possono comportare responsabilità disciplinare o legale.

6. Tutela del segnalato

La segnalazione non comporta automaticamente l'avvio di procedimenti disciplinari nei confronti della persona segnalata.

La Società garantisce:

- il rispetto del principio di presunzione di innocenza;
- il diritto del segnalato a fornire chiarimenti;
- la tutela della riservatezza.

7. Modalità di presentazione della segnalazione

Il segnalante può fornire nella segnalazione:

- descrizione dei fatti;

- data e luogo dell'evento;
- eventuali soggetti coinvolti;
- eventuale documentazione di supporto.

La segnalazione può essere:

- nominativa;
- anonima.

Le segnalazioni anonime saranno prese in considerazione qualora adeguatamente circostanziate.

8. Gestione della segnalazione

a) Ricezione e presa in carico

La Società rilascia al segnalante un avviso di ricevimento entro 7 giorni dalla ricezione della segnalazione.

b) Analisi preliminare

La segnalazione viene sottoposta ad una prima verifica per valutarne:

- la rilevanza;
- la completezza;
- la plausibilità.

Se la segnalazione risulta manifestamente infondata o priva di elementi sufficienti, potrà essere archiviata.

c) Istruttoria

Qualora la segnalazione risulti fondata o meritevole di approfondimento, verranno avviate verifiche interne che potranno coinvolgere:

- funzioni aziendali competenti;
- consulenti esterni.

d) Riscontro al segnalante

Il soggetto incaricato fornisce al segnalante un riscontro entro 3 mesi dalla data di avviso di ricevimento della segnalazione.

9. Conservazione della documentazione e tutela della privacy

Le segnalazioni e la relativa documentazione sono conservate per il tempo necessario alla gestione della segnalazione e comunque non oltre 5 anni dalla chiusura del procedimento, in conformità al Decreto Legislativo 10 marzo 2023 n. 24.

Il trattamento dei dati personali avviene nel rispetto del Regolamento (UE) 2016/679 e della normativa nazionale in materia di protezione dei dati personali.

10. Aggiornamento della Policy

La policy e la procedura di segnalazione saranno oggetto di revisione periodica per garantire il costante allineamento alla normativa di riferimento nonché in funzione dell'operatività e della esperienza maturata.

L'AMMINISTRATORE UNICO



NOVA GROUP
SOCIETÀ CONSORTILE
P.IVA 02820630594

(Davide Attenni)