

PROCEDURA SEGNALAZIONE VIOLAZIONI - WHISTLEBLOWING

Approvazione	Amministratore Delegato
Prima emissione	1 dicembre 2023
Revisione 1	15 febbraio 2024

INDICE

CAPITOLO 1 – INTRODUZIONE	3
1.1. Premessa e scopo	3
1.2. Destinatari	3
1.3. Definizioni	4
CAPITOLO 2 – AMBITO DI APPLICAZIONE	5
2.1. Violazioni oggetto di Segnalazione	5
2.2. Violazioni che non sono oggetto di Segnalazione	6
2.3. Persone che possono effettuare la Segnalazione	7
CAPITOLO 3 –SEGNALAZIONE	7
3.1. Oggetto della Segnalazione	7
3.2. Segnalazione in buona fede	8
3.3. Segnalazione in mala fede	8
CAPITOLO 4 – MODALITÀ DI SEGNALAZIONE	8
4.1. Canali di segnalazione	8
4.2. Canale di Segnalazione Interno	8
4.3. Canale di Segnalazione Esterna	10
4.4. Divulgazione Pubblica	10
4.5. Segnalazione inviata a un canale diverso da quello competente a riceverla	10
CAPITOLO 5 – GESTIONE DELLA SEGNALAZIONE INTERNA	11
5.1. Acquisizione della Segnalazione e valutazione preliminare	11
5.2. Istruttoria	12
5.4. Conclusioni	12
5.4. Flusso gestione Segnalazione Interna	13
CAPITOLO 6 – TUTELA DEL SEGNALANTE	14
6.1. Tutela della riservatezza	14
6.2. Divieto di ritorsione	14
6.3. Limitazioni di responsabilità	16
6.4. Sanzioni	17
CAPITOLO 7 – TRATTAMENTO DEI DATI PERSONALI	17
CAPITOLO 8 – AGGIORNAMENTO	18
CAPITOLO 9 – INFORMAZIONE E FORMAZIONE	18

	<h1>Procedura segnalazione violazioni</h1>	Procedura whistleblowing
		Rev_1
		Pagina 3 di 18

CAPITOLO 1 – Introduzione

1.1. Premessa e scopo

Soges S.p.A. (di seguito anche la Società) si è dotata di un sistema volto a promuovere una cultura aziendale caratterizzata da comportamenti corretti e da un sistema di corporate governance sano, garantendo un ambiente di lavoro in cui si possibile segnalare eventuali comportamenti illeciti, riferibili a violazioni di leggi e regolamenti, del Codice Etico, del Modello Organizzativo 231/01.

Tali Segnalazioni, adeguatamente circostanziate, di comportamenti, atti od omissioni, in violazione di disposizioni normative nazionali o dell'Unione Europea che ledono l'interesse pubblico o l'integrità di un'amministrazione pubblica o di un ente privato, ovvero delle previsioni di cui al Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D.Lgs. 231/2001, possono essere effettuate da parte di un soggetto che ne sia venuto a conoscenza nell'ambito del proprio Contesto lavorativo.

La presente procedura (di seguito anche Procedura Whistleblowing) ha lo scopo di definire un sistema volto a permettere la segnalazione da parte del personale della Società e di soggetti terzi, come di seguito meglio definiti, di fenomeni illeciti, atti o fatti che possono costituire una violazione delle norme che disciplinano l'attività della Società.

Il 15 marzo 2023 è stato pubblicato in Gazzetta Ufficiale il D.Lgs. n. 24/2023 (di seguito anche "Decreto Whistleblowing") in attuazione della direttiva UE 2019/1937, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione Europea e recante disposizioni riguardanti la protezione della persona segnalante (cosiddetta disciplina del whistleblowing). La Società ha istituito un sistema di Segnalazione che garantisce la riservatezza dell'identità del Segnalante, della Persona coinvolta, nonché del contenuto della Segnalazione e della relativa documentazione, dando così anche attuazione alla disciplina del whistleblowing.

Pertanto, scopo della procedura è:

- circoscrivere il perimetro di condotte, avvenimenti o azioni che possono costituire oggetto di Segnalazione;
- identificare i soggetti che possono effettuare Segnalazioni;
- identificare i canali attraverso cui effettuare Segnalazioni;
- rappresentare le modalità operative per la presentazione e la gestione di Segnalazioni;
- informare il Segnalante e la Persona coinvolta circa le forme di tutela che vengono riconosciute e garantite.

1.2. Destinatari

Destinatari della procedura sono:

- i vertici aziendali e i componenti degli organi sociali e dell'Organismo di Vigilanza della Società;
- i Dipendenti, gli ex Dipendenti e i candidati a posizioni lavorative, i soci, i clienti della Società, nonché - a titolo non esaustivo - i partner, i fornitori, i consulenti, i collaboratori nello svolgimento della propria attività lavorativa presso la Società, che sono in possesso di Informazioni sulle violazioni come definite nella presente procedura.

Rientrano, altresì, tra i destinatari, i soggetti fisici e giuridici, non ricompresi nelle precedenti categorie, ma ai quali si applicano le misure di protezione previste dalla presente procedura.

Quanto previsto nel presente documento si applica anche alle Segnalazioni Anonime, purché adeguatamente circostanziate, come definite nella presente procedura.

	<h2>Procedura segnalazione violazioni</h2>	Procedura whistleblowing
		Rev_1
		Pagina 4 di 18

1.3. Definizioni

AZIENDA (O SOCIETÀ)	Si intende Soges S.p.A. con sede legale in Corso Ferrucci n. 24 10138 Torino (TO), codice fiscale e numero di iscrizione alla sezione ordinaria del Registro delle Imprese presso la C.C.I.A.A. di Torino 09864900015.
CCNL	Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro attualmente in vigore ed applicati dall'Azienda.
CODICE ETICO	È il documento ufficiale dell'Azienda che contiene la dichiarazione dei valori, l'insieme dei diritti, dei doveri e delle responsabilità dell'ente nei confronti dei propri "portatori di interesse" (Dipendenti, fornitori, clienti,...). È parte integrante del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo adottato dalla Società.
CONTESTO LAVORATIVO	Attività lavorative o professionali, presenti o passate, attraverso le quali, indipendentemente dalla natura di tali attività, una persona acquisisce informazioni sulle violazioni e nel cui ambito potrebbe rischiare di subire ritorsioni in caso di Segnalazione, o di Divulgazione Pubblica, o di denuncia all'Autorità giudiziaria, o contabile. La disciplina si applica anche nel caso di Segnalazioni che intervengano nell'ambito di un rapporto di lavoro poi terminato, se le informazioni sono state acquisite durante il suo svolgimento, nonché qualora il rapporto non sia ancora iniziato e le informazioni sulle violazioni siano state acquisite durante la selezione, o in altre fasi precontrattuali.
DECRETO WHISTLEBLOWING	Si intende il Decreto Legislativo 10 marzo 2023 n. 24, "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 recanti disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali", e le successive integrazioni/modifiche.
DIPENDENTI	Si intendono tutti i prestatori di lavoro subordinato dell'Azienda con qualsivoglia funzione e qualifica, nonché vengono assimilati coloro che, operando secondo qualsiasi modalità prevista dalla normativa in vigore, erogano prestazioni in forma coordinata e continuativa nell'interesse dell'Azienda.
DIVULGAZIONE PUBBLICA	Rendere di pubblico dominio informazioni sulle violazioni tramite la stampa o mezzi elettronici o comunque tramite mezzi di diffusione in grado di raggiungere un numero elevato di persone.
FACILITATORE	La persona fisica che assiste il Segnalante nel processo di segnalazione e che opera nel medesimo Contesto Lavorativo e la cui assistenza deve essere mantenuta riservata.
GESTORE DELLE SEGNALAZIONI	La persona, o il gruppo di persone, individuate per la gestione delle Segnalazioni.
INFORMAZIONI SULLE VIOLAZIONI (INFORMAZIONI)	Informazioni, adeguatamente circostanziate, compresi i fondati sospetti, riguardanti violazioni conseguenti a comportamenti, atti od omissioni commessi o che, sulla base di elementi concreti, potrebbero essere commessi nonché elementi riguardanti condotte, anche omissive, volte ad occultare tali violazioni. Rientrano anche le informazioni su violazioni acquisite nell'ambito di un rapporto giuridico non ancora iniziato o nel frattempo terminato, qualora dette informazioni siano state acquisite nell'ambito del Contesto Lavorativo, compreso il periodo di prova, oppure nella fase selettiva o precontrattuale.

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO (MODELLO)	<p>Sistema di autodisciplina aziendale adottato dall’Azienda, la cui applicazione è sottoposta al controllo di un Organismo di Vigilanza.</p> <p>Vi sono richiamate le procedure da seguire nello svolgimento delle attività in maniera tale da prevenire la commissione di reati ex Decreto nel rispetto dei valori e dei principi enunciati nel Codice Etico.</p>
ORGANISMO DI VIGILANZA (ODV)	<p>Organo costituito in forma collegiale o monocratica, dotato di autonomia e indipendenza rispetto all’organo di gestione dell’Azienda, e preposto a vigilare in ordine all’efficacia ed all’osservanza del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo.</p>
PERSONA COINVOLTA	<p>La persona fisica o giuridica menzionata nella Segnalazione effettuata tramite il canale interno o esterno, denuncia, Divulgazione Pubblica, come soggetto a cui la violazione è attribuita, o comunque riferibile.</p>
SEGNALANTE	<p>Si intende il soggetto che effettua la Segnalazione della violazione riscontrata e che viene garantito nella sua riservatezza, oltre che da eventuali comportamenti ritorsivi.</p>
SEGNALAZIONE	<p>Comunicazione scritta od orale di Informazioni su violazioni, compresi i fondati sospetti riguardanti violazioni commesse o che, sulla base di elementi concreti, potrebbero essere commesse in Azienda, nonché gli elementi riguardanti condotte volte ad occultare tali violazioni.</p>
SEGNALAZIONE ANONIMA	<p>Segnalazione in cui le generalità del Segnalante non sono esplicitate, né risultano identificabili in maniera univoca.</p>
SEGNALAZIONE CIRCOSTANZIATA	<p>Segnalazione in cui le Informazioni/asserzioni sono caratterizzate da un grado di dettaglio sufficiente, almeno astrattamente, a far emergere circostanze e fatti precisi e concordanti e relazionate a contesti determinati, nonché a consentire di identificare elementi utili ai fini della verifica della fondatezza della Segnalazione stessa (ad esempio, elementi che consentono di identificare il soggetto che ha posto in essere i fatti segnalati, il contesto, il luogo e il periodo temporale delle circostanze segnalate, valore, cause e finalità delle condotte, anomalie relative al sistema di controllo interno, documentazione a supporto, ecc.).</p>
SEGNALAZIONE ESTERNA	<p>La comunicazione, scritta od orale, di Informazioni sulle violazioni effettuata dal Segnalante tramite il canale di segnalazione esterno attivato dall’Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC).</p>
SEGNALAZIONE INTERNA	<p>la comunicazione, scritta od orale, di Informazioni sulle violazioni effettuata dal Segnalante tramite il canale interno.</p>

I vocaboli riportati con iniziale in maiuscolo nella Procedura Whistleblowing fanno riferimento alle presenti definizioni.

CAPITOLO 2 – Ambito di applicazione

2.1. Violazioni oggetto di Segnalazione

La procedura si applica alle violazioni delle disposizioni normative nazionali e dell’Unione europea che ledono l’interesse pubblico, o l’integrità della Società, di cui il Segnalante sia venuto a conoscenza nel Contesto Lavorativo.

	<h1>Procedura segnalazione violazioni</h1>	Procedura whistleblowing
		Rev_1
		Pagina 6 di 18

Sono considerati violazioni, in particolare, tutti i comportamenti, atti od omissioni che danneggiano l'interesse pubblico o l'integrità della Società, e che consistono in:

- illeciti commessi in violazione della normativa dell'Unione europea e nazionale di attuazione relativa ai seguenti settori:
 - a) contratti pubblici,
 - b) servizi, prodotti e mercati finanziari e prevenzione del riciclaggio e del finanziamento al terrorismo,
 - c) sicurezza e conformità dei prodotti,
 - d) sicurezza dei trasporti,
 - e) tutela dell'ambiente,
 - f) radioprotezione e sicurezza nucleare,
 - g) sicurezza degli alimenti e dei mangimi e salute e benessere degli animali,
 - h) salute pubblica, protezione dei consumatori, tutela della vita privata e protezione dei dati personali, sicurezza delle reti e dei sistemi informativi;
- condotte illecite rilevanti ai sensi del Decreto Legislativo n. 231/2001 (ad esempio il caso di un infortunio che si sia verificato a causa dell'insufficiente formazione del lavoratore conseguente alla volontà dell'ente di conseguire un risparmio economico);
- atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione europea (si pensi, ad esempio, alle frodi, alla corruzione e a qualsiasi altra attività illegale connessa alle spese dell'Unione);
- atti od omissioni riguardanti il mercato interno, che compromettono la libera circolazione delle merci, delle persone, dei servizi e dei capitali (art. 26, paragrafo 2, del TFUE). Sono ricomprese le violazioni delle norme dell'UE in materia di concorrenza e di aiuti di Stato, di imposta sulle imprese e 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 imprese;
- atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni dell'Unione Europea nei settori indicati ai punti precedenti. In tale ambito vanno ricondotte, ad esempio, le pratiche abusive quali definite dalla giurisprudenza della Corte di Giustizia dell'Ue. Si pensi ad esempio a un'impresa che opera sul mercato in posizione dominante. La legge non impedisce a tale impresa di conquistare, grazie ai suoi meriti e alle sue capacità, una posizione dominante su un mercato, né di garantire che concorrenti meno efficienti restino sul mercato. Tuttavia, detta impresa potrebbe pregiudicare, con il proprio comportamento, una concorrenza effettiva e leale nel mercato interno tramite il ricorso alle cd. pratiche abusive (adozione di prezzi cd. predatori, sconti target, vendite abbinate), contravvenendo alla tutela della libera concorrenza.

2.2. Violazioni che non sono oggetto di Segnalazione

Non possono essere oggetto di Segnalazioni, Divulgazione Pubblica o denuncia:

- le situazioni legate ad un interesse di carattere personale del Segnalante, cioè che attengono esclusivamente al rapporto individuale di lavoro, oppure ai rapporti con le figure gerarchicamente sovraordinate. Sono escluse, ad esempio, le segnalazioni riguardanti vertenze di lavoro, discriminazioni tra colleghi, conflitti interpersonali tra la persona Segnalante e un altro lavoratore, segnalazioni su trattamenti di dati effettuati nel contesto del rapporto individuale di lavoro in assenza di una lesione dell'interesse pubblico, o dell'integrità dell'organizzazione;
- le segnalazioni relative a violazioni già regolamentate in via obbligatoria in alcuni settori speciali, alle quali continua dunque ad applicarsi la disciplina di segnalazione ad hoc (servizi finanziari, prevenzione riciclaggio, terrorismo, sicurezza nei trasporti, tutela dell'ambiente);
- le segnalazioni di violazioni in materia di sicurezza e difesa nazionale, a meno che tali aspetti rientrino nel diritto derivato dell'Unione europea.

	<h1>Procedura segnalazione violazioni</h1>	Procedura whistleblowing
		Rev_1
		Pagina 7 di 18

2.3. Persone che possono effettuare la Segnalazione

La Segnalazione può essere effettuata da tutti i seguenti soggetti:

- personale con un rapporto di lavoro dipendente
- titolari di un rapporto di collaborazione
- liberi professionisti, lavoratori autonomi, consulenti, fornitori
- volontari e tirocinanti, retribuiti e non retribuiti
- azionisti o proprietari di quote societarie
- persone con funzione di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza.

Tutti questi soggetti sono coperti dalla tutela della riservatezza e contro atti ritorsivi.

La tutela del Segnalante si applica nei seguenti casi:

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

CAPITOLO 3 –Segnalazione

3.1. Oggetto della Segnalazione

Possono costituire oggetto di Segnalazione (rif. artt. 2, comma 1, lettera a) e 3, comma 2 del Decreto Whistleblowing):

- violazioni del diritto dell'Unione Europea¹.
- un comportamento o una situazione contrari al Modello, adottato dalla Società e rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/2001

Eventuali segnalazioni non rilevanti sono da ritenersi inesequibili e, pertanto, saranno archiviate. In particolare, è vietato l'invio di segnalazioni:

- relative a interessi di carattere personale aventi ad oggetto rivendicazioni o rimostranze relative ai rapporti con i colleghi;
- aventi toni ingiuriosi o contenenti offese personali o giudizi morali e volte a offendere o ledere l'onore e/o il decoro personale e/o professionale della persona o delle persone a cui i fatti segnalati sono riferiti;
- fondate su meri sospetti, o voci inerenti fatti personali non costituenti illecito;
- aventi finalità puramente diffamatorie o calunniose;
- aventi natura discriminatoria, in quanto riferite ad orientamenti sessuali, religiosi e politici o all'origine razziale o etnica della Persona coinvolta.

¹ Vedi paragrafo 2.1.

	<h2>Procedura segnalazione violazioni</h2>	Procedura whistleblowing
		Rev_1
		Pagina 8 di 18

L'invio di segnalazioni effettuate con l'unico scopo di danneggiare la Persona coinvolta, insieme all'invio di segnalazioni comunque effettuate con dolo o colpa grave, saranno sanzionabili in conformità al sistema disciplinare adottato.

Si specifica che nei casi di invio di segnalazioni vietate, la riservatezza dell'identità del Segnalante, nonché le altre misure di tutela del Segnalante previste dalla Società non saranno garantite.

3.2. Segnalazione in buona fede

Il Segnalante è invitato ad effettuare Segnalazioni che siano il più possibile circostanziate, e offrano il maggior numero di elementi, al fine di consentire lo svolgimento delle dovute verifiche e il conseguimento di adeguati riscontri.

Dopo aver effettuato una Segnalazione, il Segnalante che ravvisa la presenza di eventuali errori può darne immediata informazione attraverso lo stesso canale al quale è stata presentata la Segnalazione.

3.3. Segnalazione in mala fede

Sono da ritenersi effettuate in mala fede le segnalazioni che si dovessero rivelare volutamente futili, false o infondate, con contenuto diffamatorio o comunque aventi ad oggetto informazioni deliberatamente errate o fuorvianti, al solo scopo di danneggiare la Società, la Persona coinvolta, o altri soggetti interessati dalla segnalazione.

In tal caso, la Società si riserva di attuare adeguate azioni – anche mediante l'adozione di idonee sanzioni disciplinari – nei confronti del Segnalante.

CAPITOLO 4 – Modalità di segnalazione

4.1. Canali di segnalazione

Il Decreto Whistleblowing disciplina i canali e le modalità per effettuare una Segnalazione. In particolare, si prevedono tre tipologie, oltre alla denuncia all'autorità giudiziaria ove ne ricorrano i requisiti:

- Segnalazione attraverso un canale interno all'ente;
- Segnalazione mediante un canale esterno all'ente, istituito e gestito dall'ANAC;
- la Divulgazione Pubblica.

4.2. Canale di Segnalazione Interno

Il Segnalante può effettuare la Segnalazione secondo una delle seguenti modalità alternative:

1. in forma scritta, tramite piattaforma informatica dedicata sul sito aziendale, raggiungibile attraverso il link "Whistleblowing" presente nel sito istituzionale <https://sogesnetwork.eu/>;
2. in forma scritta, tramite lettera; in tal caso sono da applicare le modalità suggerite dalle Linee guida in materia di protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali pubblicate dall'ANAC: "in vista

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

3. in forma orale, tramite linea telefonica non registrata, al numero +39 0115638653;
4. di persona: qualora venga effettuata una segnalazione di persona, direttamente al Gestore delle segnalazioni.

Al fine di massimizzare la tutela della riservatezza si raccomanda, in ogni caso, l'utilizzo della piattaforma informatica che è dotata di misure di sicurezza adeguate. La piattaforma si basa su software open source GlobalLeaks <https://www.globaleaks.org/it/>, progettato per le segnalazioni di illeciti in modo sicuro e anonimo. GlobalLeaks" adotta una rigorosa policy di data retention e modalità di trattamento dei dati personali conformi ai principi e alle disposizioni del Regolamento europeo per la protezione dei dati personali UE 2016/679 (GDPR).

Per l'attivazione del canale interno di Segnalazione occorre fornire tutti gli elementi utili e necessari per consentire al Gestore delle segnalazioni che riceverà la Segnalazione di condurre un'istruttoria, di procedere alle verifiche e agli accertamenti del caso, e valutare la ricevibilità e la fondatezza della Segnalazione.

Per effettuare la Segnalazione, non è necessario disporre di prove della violazione; tuttavia, occorre disporre di informazioni sufficientemente circostanziate che ne facciano ritenere ragionevole l'invio.

La Segnalazione deve contenere i seguenti elementi:

- le generalità del Segnalante (generalità che saranno tenute riservate). E' possibile scegliere di non comunicare subito l'identità, ma in un secondo momento, ovvero di effettuare Segnalazioni Anonime;
- una chiara e completa descrizione di fatti, il più possibile precisi e concordanti, oggetto di Segnalazione, che costituiscano o possano costituire una violazione rilevante;
- se conosciute, le circostanze di tempo e di luogo in cui sono stati commessi i fatti oggetto della Segnalazione;
- le generalità o altri elementi che consentano di identificare il soggetto e/o i soggetti che hanno realizzato i fatti segnalati (ad esempio qualifica ricoperta e area in cui svolge l'attività)
- l'indicazione di eventuali altri soggetti che possono riferire sui fatti oggetto di Segnalazione;
- l'indicazione di eventuali documenti che possono confermare la fondatezza dei fatti oggetto di Segnalazione;
- ogni altra informazione che possa fornire un utile riscontro circa la sussistenza dei fatti oggetto di Segnalazione ed in genere ogni altra informazione o documento che possa essere utile a comprendere i fatti segnalati.

In caso di conflitto di interessi anche solo potenziale, in relazione al Segnalante, alla Persona coinvolta o, comunque, al contenuto della Segnalazione, il Gestore della segnalazione è tenuto ad astenersi dal fornire assistenza al Segnalante.

Nell'ambito della gestione del canale di Segnalazione Interna, il Gestore delle segnalazioni svolge le seguenti attività:

- comunica al Segnalante un avviso di ricevimento della Segnalazione entro 7 (sette) giorni dalla data di ricezione;
- mantiene le interlocuzioni con il Segnalante e chiede, se necessario, integrazioni;
- fornisce riscontro al Segnalante, in merito alla Segnalazione, entro 3 (tre) mesi dalla data dell'avviso di ricevimento o, in mancanza di tale avviso, entro 3 (tre) mesi dalla scadenza del termine di 7 (sette) giorni dalla presentazione della Segnalazione.

	<h2>Procedura segnalazione violazioni</h2>	Procedura whistleblowing
		Rev_1
		Pagina 10 di 18

4.3. Canale di Segnalazione Esterna

Oltre alla Segnalazione Interna, il Segnalante può effettuare una Segnalazione Esterna all'Autorità Nazionale Anticorruzione - ANAC tramite piattaforma (<https://whistleblowing.anticorruzione.it/#/>) se ricorrono i seguenti presupposti:

- ha già effettuato una Segnalazione interna, che non abbia ricevuto riscontro;
- ha fondati motivi di ritenere che, se effettuasse una Segnalazione Interna, alla stessa non sarebbe dato efficace seguito, o che la stessa Segnalazione potrebbe determinare il rischio di ritorsione;
- ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per l'interesse pubblico.

L'ANAC:

- procede a dare avviso del ricevimento della Segnalazione Esterna entro 7 (sette) giorni dalla data del suo ricevimento, salvo esplicita richiesta contraria, o salvo il caso in cui l'ANAC ritenga che l'avviso pregiudicherebbe la protezione della riservatezza della tua identità;
- mantiene le interlocuzioni con il Segnalante e può richiedere, se necessario, integrazioni
- dà diligente seguito alle segnalazioni ricevute;
- svolge l'istruttoria necessaria a dare seguito alla Segnalazione, anche mediante audizioni e acquisizione di documenti;
- dà riscontro entro tre mesi o, se ricorrono giustificate e motivate ragioni, sei mesi dalla data di avviso di ricevimento della Segnalazione Esterna, o, in mancanza di detto avviso, dalla scadenza dei sette giorni dal ricevimento
- comunica l'esito finale, che può consistere nell'archiviazione, nella trasmissione alle autorità competenti, in una raccomandazione o in una sanzione amministrativa

4.4. Divulgazione Pubblica

Il Segnalante può effettuare direttamente una Divulgazione Pubblica quando:

- 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;
- ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse;
- 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.

4.5. Segnalazione inviata a un canale diverso da quello competente a riceverla

La riservatezza del Segnalante è tutelata anche se la Segnalazione viene effettuata attraverso modalità diverse da quelle predisposte, o perviene a personale diverso da quello autorizzato e competente a gestire le segnalazioni, al quale, comunque, le stesse vanno trasmesse senza ritardo.

	<h1>Procedura segnalazione violazioni</h1>	Procedura whistleblowing
		Rev_1
		Pagina 11 di 18

Qualora la Segnalazione Interna sia presentata ad un soggetto diverso da quello individuato e autorizzato, la Segnalazione deve essere trasmessa, entro 7 (sette) giorni dal suo ricevimento, al soggetto competente.

Verrà data contestuale notizia della trasmissione della Segnalazione al Segnalante.

CAPITOLO 5 – Gestione della Segnalazione Interna

Il procedimento di gestione della Segnalazione è composto dalle seguenti fasi: 1 Acquisizione della Segnalazione e valutazione preliminare; 2 Istruttoria; 3 Conclusioni.

5.1. Acquisizione della Segnalazione e valutazione preliminare

Il Gestore delle segnalazioni provvede tempestivamente alla presa in carico e all'analisi della Segnalazione ricevuta, al fine della sua valutazione preliminare.

Tale valutazione è volta a:

- a) appurare la gravità e la rilevanza della condotta illecita imputata alla Persona coinvolta;
- b) verificare se la Segnalazione rientri tra quelle disciplinate dalla presente procedura;
- c) verificare la presenza di concorrenti interessi personali del Segnalante ovvero di altri soggetti in rapporto con quest'ultimo;
- d) ove necessario, svolgere attività di verifica e, comunque, chiedere, al Segnalante e/o ad eventuali altri soggetti coinvolti nella Segnalazione, necessari chiarimenti e/o integrazioni, anche documentali, adottando le opportune cautele per garantire la riservatezza;
- e) identificare i soggetti terzi competenti all'adozione dei conseguenti provvedimenti.

A seguito di questa analisi, il Gestore delle segnalazioni valuterà l'ammissibilità della Segnalazione.

Ai fini dell'ammissibilità, è necessario che, nella Segnalazione, risultino chiare:

- 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, che contenga i dettagli relativi alle notizie circostanziali e, ove presenti, anche le modalità attraverso cui il Segnalante è venuto a conoscenza dei fatti;
- le generalità o altri elementi che consentano di identificare il soggetto cui attribuire i fatti segnalati.

Alla luce di queste indicazioni, la Segnalazione può, quindi, essere ritenuta:

- incompleta: se la Segnalazione non è ben circostanziata, e non consente di individuare elementi sufficienti per avviare un'istruttoria (ad esempio, in mancanza dell'illecito commesso, del periodo di riferimento, di cause e finalità dell'illecito, persone/funzioni coinvolte, etc.), il Gestore delle segnalazioni competente per la ricezione della Segnalazione, potrà chiedere integrazioni, al fine di dare seguito alla Segnalazione stessa.
- inammissibile per:
 - mancanza dei dati che costituiscono gli elementi essenziali della Segnalazione;
 - manifesta infondatezza degli elementi di fatto riconducibili alle violazioni tipizzate dal legislatore;
 - esposizione di fatti di contenuto generico tali da non consentirne la comprensione;
 - produzione di sola documentazione senza la Segnalazione vera e propria di violazioni.

	<h2>Procedura segnalazione violazioni</h2>	Procedura whistleblowing
		Rev_1
		Pagina 12 di 18

5.2. Istruttoria

Al termine della fase di valutazione preliminare, se la Segnalazione ricevuta viene classificata come “procedibile e ammissibile”, il Gestore delle segnalazioni procederà con l’avvio delle verifiche e indagini interne al fine di raccogliere ulteriori informazioni di dettaglio per verificare la fondatezza dei fatti segnalati e raccoglierne adeguata evidenza, nel rispetto dei principi di tempestività, indipendenza, equità e riservatezza.

Nell’ambito dell’attività istruttoria, il Gestore delle segnalazioni potrà avvalersi del supporto di strutture e/o funzioni aziendali interne adeguatamente qualificate e/o attraverso il ricorso a consulenti esterni.

In tali circostanze i soggetti coinvolti nell’attività di istruttoria diventano anch’essi destinatari della presente procedura e sono di conseguenza chiamati al rispetto, tra gli altri, degli obblighi di riservatezza.

In caso di violazioni da parte di tali soggetti dei principi definiti dalla presente procedura, la Società potrà applicare le misure indicate nel sistema sanzionatorio del Modello.

Le verifiche possono essere eseguite, a titolo esemplificativo, mediante analisi documentali, interviste, somministrazione di questionari, ricerca di informazioni su database pubblici, nel rispetto della normativa sulla protezione dei dati personali nonché, ove pertinente, della normativa in materia di indagini difensive.

In nessun caso non possono essere effettuate verifiche al di fuori di quanto consentito dalla legge, o comunque lesive della dignità e della riservatezza o verifiche arbitrarie, imparziali o inique.

5.4. Conclusioni

All’esito delle indagini, qualora il Gestore delle segnalazioni non ravvisi la fondatezza dei comportamenti illeciti descritti nella Segnalazione o comunque che tali comportamenti non integrino una violazione come definita in questa procedura, provvede ad archiviare la Segnalazione.

Qualora, invece, ne ravvisi la fondatezza, invierà tempestivamente il report conclusivo delle indagini all’Amministratore Delegato per la valutazione delle eventuali azioni da intraprendere e/o per le eventuali comunicazioni alle Autorità competenti, e all’Ufficio HR per la valutazione degli eventuali provvedimenti disciplinari da intraprendere

In caso di trasmissione della Segnalazione, il Gestore delle segnalazioni comunica esclusivamente i contenuti della Segnalazione, espungendo tutti i riferimenti dai quali sia possibile risalire, anche indirettamente, all’identità del Segnalante e degli altri soggetti la cui identità va tutelata.

Il responsabile del procedimento disciplinare informa tempestivamente il Gestore della segnalazione dell’adozione di eventuali provvedimenti di propria competenza a carico dell’incolpato.

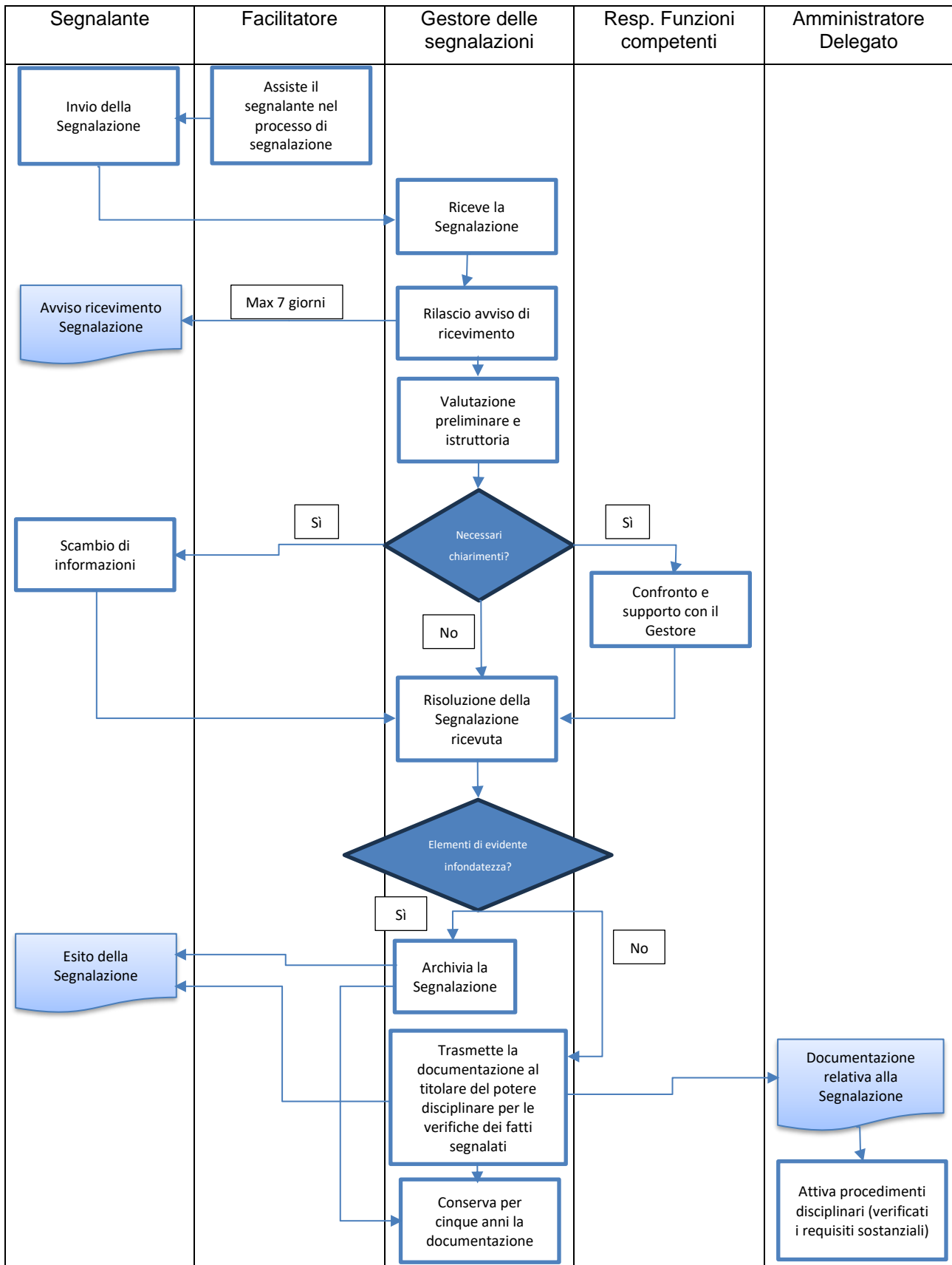
Entro il termine di tre mesi dalla data dell’avviso di ricevimento della Segnalazione stessa o - in mancanza di tale avviso - entro tre mesi dalla data di scadenza del termine di sette giorni per tale avviso il Gestore della segnalazione deve inviare al Segnalante apposita comunicazione di riscontro.

Al riguardo, si precisa che non è necessario concludere l’attività di accertamento entro i tre mesi, considerando che possono sussistere fattispecie che richiedono, ai fini delle verifiche, un tempo maggiore. Pertanto, si tratta di un riscontro che, alla scadenza del termine indicato, può essere definitivo se l’istruttoria è terminata, oppure di natura interlocutoria sull’avanzamento dell’istruttoria, ancora non ultimata.

Quindi, alla scadenza dei tre mesi, il Gestore della segnalazione può comunicare al Segnalante:

- l’avvenuta archiviazione della Segnalazione, motivandone le ragioni;
- l’avvenuto accertamento della fondatezza della Segnalazione e la sua trasmissione agli organi interni competenti;
- l’attività svolta fino a questo momento e/o l’attività che intende svolgere. In tale ultimo caso verrà comunicato al Segnalante anche il successivo esito finale dell’istruttoria della Segnalazione (archiviazione, o accertamento della fondatezza della Segnalazione con trasmissione agli organi competenti).

5.4. Flusso gestione Segnalazione Interna



	<h1>Procedura segnalazione violazioni</h1>	Procedura whistleblowing
		Rev_1
		Pagina 14 di 18

CAPITOLO 6 – Tutela del Segnalante

Le tutele accordate al Segnalante sono garantite dalla Società solo nel caso in cui siano rispettate le indicazioni fornite dalla Procedura Whistleblowing.

Non viene garantita alcuna protezione al Segnalante nel caso in cui egli abbia concorso alla realizzazione della condotta illecita.

In particolare, la normativa si preoccupa di proteggere il Segnalante con:

- l'obbligo di riservatezza della sua identità;
- il divieto di atti ritorsivi nei suoi confronti;
- la limitazione della sua responsabilità per la rilevazione o diffusione di alcune tipologie di informazioni protette.

Le tutele accordate al Segnalante, ai sensi del Decreto Whistleblowing nonché della presente Procedura Whistleblowing, sono estese anche:

- a) ai facilitatori;
- b) alle persone del medesimo contesto lavorativo del Segnalante e che sono allo stesso legate da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado;
- c) ai colleghi di lavoro del Segnalante che lavorano nel medesimo contesto lavorativo e che hanno con lo stesso un rapporto abituale e corrente;
- d) agli enti di proprietà del Segnalante o per i quali egli lavora nonché agli enti che operano nel medesimo contesto lavorativo del Segnalante.

6.1. Tutela della riservatezza

La Società, nel predisporre e rendere effettivi i propri canali di Segnalazione interna, garantisce la riservatezza dell'identità del Segnalante, nonché del contenuto della Segnalazione e della Documentazione, anche tramite il ricorso a strumenti di crittografia.

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 ed espressamente autorizzate a trattare tali dati.

La riservatezza è garantita anche al Segnalante anonimo che ritenga di aver subito ritorsioni e che sia stato successivamente identificato, nonché a chi segnala prima dell'inizio o successivamente alla cessazione del rapporto di lavoro, ovvero nel periodo di prova, qualora dette informazioni siano state acquisite nell'ambito del contesto lavorativo oppure nella fase selettiva o precontrattuale.

È altresì garantita la riservatezza sull'identità delle Persone Coinvolte nella Segnalazione, nonché sull'identità e sull'assistenza prestata dai Facilitatori, con le medesime garanzie previste per il Segnalante.

6.2. Divieto di ritorsione

È vietata ogni forma di ritorsione contro il Segnalante intesa come qualsiasi comportamento, atto od omissione, anche solo tentato o minacciato, che si verifichi nel contesto lavorativo e che determini – in via diretta o indiretta – un danno ingiusto ai soggetti tutelati.

	<h2>Procedura segnalazione violazioni</h2>	Procedura whistleblowing
		Rev_1
		Pagina 15 di 18

Gli atti ritorsivi adottati in violazione di tale divieto sono nulli.

La stessa tutela si applica anche nei confronti dei facilitatori e degli altri soggetti assimilati al Segnalante.

L'ANAC è l'autorità preposta a ricevere dal Segnalante e gestire le comunicazioni su presunte ritorsioni dallo stesso subite.

Affinché sia riconosciuta tale forma di tutela, devono ricorrere le seguenti condizioni:

- che il Segnalante/denunciante al momento della Segnalazione o della denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o della Divulgazione Pubblica avesse “fondato motivo” di ritenere le informazioni veritiere e rientranti nel perimetro applicativo della disciplina;
- che la Segnalazione, denuncia o divulgazione sia stata effettuata secondo la disciplina prevista dal Decreto Whistleblowing.

Questo implica da parte del Segnalante un'attenta diligenza nella valutazione delle Informazioni che non è sufficiente si fondino su semplici supposizioni, “voci di corridoio” o notizie di pubblico dominio.

Sono esempi di Ritorsioni (vedi definizione di cui sopra) vietate:

- 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.

Pertanto, il soggetto che ritenga di aver subito una ritorsione, anche tentata o minacciata, come conseguenza di una Segnalazione/divulgazione/denuncia lo comunica all'ANAC, che dovrà accertare il nesso di causalità tra la ritorsione e la Segnalazione e, quindi, adottare i conseguenti provvedimenti.

Qualora l'Autorità consideri inammissibile la comunicazione, provvederà ad archivarla; se, invece, ne accerterà la fondatezza e il nesso causale tra Segnalazione e ritorsione avvierà il procedimento sanzionatorio.

Nel caso di provvedimento sanzionatorio, l'Ufficio preposto informa l'Ispettorato Nazionale del Lavoro per i provvedimenti di competenza.

Rimane di competenza dell'autorità giudiziaria disporre le misure necessarie ad assicurare la tutela del Segnalante (reintegrazione nel posto di lavoro, risarcimento del danno, l'ordine di cessazione della condotta, nonché la dichiarazione di nullità degli atti adottati).

	<h2>Procedura segnalazione violazioni</h2>	Procedura whistleblowing
		Rev_1
		Pagina 16 di 18

Nei procedimenti dinanzi ad ANAC, l'intento ritorsivo si presume. Infatti, opera un'inversione dell'onere probatorio e, pertanto, laddove il Segnalante dimostri di avere effettuato una Segnalazione, denuncia, o una Divulgazione Pubblica e di aver subito, a seguito della stessa, una ritorsione, l'onere della prova si sposta sulla persona che ha posto in essere la presunta ritorsione.

Quest'ultima dovrà, quindi, dimostrare che la presunta ritorsione non è connessa alla Segnalazione/denuncia, ma dipende da ragioni estranee rispetto alla Segnalazione/denuncia.

Questa presunzione opera solamente a favore del Segnalante e non anche a vantaggio del Facilitatore e dei soggetti a esso assimilati, che dovranno, quindi, dimostrare che gli atti subiti da parte del datore di lavoro sono conseguenti alla Segnalazione effettuata dal Segnalante.

Analogo regime probatorio si applica anche nei procedimenti giudiziari, amministrativi e nelle controversie stragiudiziali aventi a oggetto l'accertamento dei comportamenti vietati, nei quali si presume che la ritorsione sia conseguenza della Segnalazione e spetta al datore di lavoro fornire la prova che gli atti ritorsivi non sono conseguenza della Segnalazione effettuata dal lavoratore, ma sono riconducibili a ragioni estranee.

Come anticipato, vi sono casi in cui il Segnalante perde la protezione: i) qualora sia accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale del Segnalante per i reati di diffamazione o di calunnia o nel caso in cui tali reati siano commessi con la denuncia all'autorità giudiziaria o contabile; ii) in caso di responsabilità civile per lo stesso titolo per dolo o colpa grave.

In entrambe le ipotesi alla persona segnalante o denunciante verrà irrogata una sanzione disciplinare.

Di fronte a una Segnalazione Anonima, la tutela è assicurata qualora la persona segnalante sia stata successivamente identificata o la sua identità si sia palesata soltanto in un secondo momento.

Sono previste misure di sostegno che consistono in informazioni, assistenza e consulenze a titolo gratuito sulle modalità di segnalazione e sulla protezione dalle ritorsioni offerta dalle disposizioni normative nazionali e da quelle dell'Unione europea, sui diritti della Persona coinvolta, nonché sulle modalità e condizioni di accesso al patrocinio a spese dello Stato.

Maggiori informazioni sono disponibili all'indirizzo <https://www.anticorruzione.it/-/whistleblowing>.

6.3. Limitazioni di responsabilità

Ulteriore tutela riconosciuta dal Decreto Whistleblowing al Segnalante è la limitazione della sua responsabilità rispetto alla rivelazione e alla diffusione di alcune categorie di informazioni, che altrimenti lo esporrebbero a responsabilità penali, civili e amministrative.

In particolare, il Segnalante non sarà chiamato a rispondere né penalmente, né in sede civile e amministrativa:

- di rivelazione e utilizzazione del segreto d'ufficio (art. 326 c.p.);
- di rivelazione del segreto professionale (art. 622 c.p.);
- di rivelazione dei segreti scientifici e industriali (art. 623 c.p.);
- di violazione del dovere di fedeltà e di lealtà (art. 2105 c.c.);
- di violazione delle disposizioni relative alla tutela del diritto d'autore;
- di violazione delle disposizioni relative alla protezione dei dati personali;
- di rivelazione o diffusione di Informazioni sulle violazioni che offendono la reputazione della Persona coinvolta

nel caso in cui, al momento della rivelazione o diffusione, vi fossero fondati motivi per ritenere che la rivelazione o diffusione delle stesse informazioni fosse necessaria per svelare la violazione e la Segnalazione è stata effettuata conformemente al Decreto Whistleblowing e alla Procedura Whistleblowing.

Salvo che il fatto costituisca reato, il Segnalante non incorre in alcuna responsabilità, anche di natura civile o amministrativa, per l'acquisizione delle Informazioni sulle violazioni o per l'accesso alle stesse.

	<h2>Procedura segnalazione violazioni</h2>	Procedura whistleblowing
		Rev_1
		Pagina 17 di 18

In ogni caso, la responsabilità penale e ogni altra responsabilità, anche di natura civile o amministrativa, non è esclusa per i comportamenti, gli atti o le omissioni non collegati alla Segnalazione che non sono strettamente necessari a rivelare la violazione. Si pensi all'accesso abusivo ad un sistema informatico o ad un atto di pirateria informatica. In questo caso, resta ferma la responsabilità penale e ogni altra responsabilità del Segnalante. Sarà, viceversa, non punibile, ad esempio, l'estrazione per copia o fotografia di documenti di cui si aveva lecitamente accesso.

6.4. Sanzioni

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

- nei confronti della Persona coinvolta: se le Segnalazioni risultano fondate;
- nei confronti del Segnalante: se sono effettuate Segnalazioni che si dovessero rivelare volutamente futili, false o infondate, con contenuto diffamatorio o comunque aventi ad oggetto informazioni deliberatamente errate o fuorvianti, al solo scopo di danneggiare la Società, la Persona coinvolta o altri soggetti interessati dalla Segnalazione;
- nei confronti del soggetto che abbia violato i principi di tutela previsti dalla Procedura Whistleblowing ovvero che abbia ostacolato o abbia tentato di ostacolare le Segnalazioni;
- nei confronti del soggetto diverso dal Gestore delle segnalazioni che, ricevendo erroneamente la Segnalazione, non la inoltri tempestivamente (in ogni caso non oltre 7 giorni) al Gestore delle segnalazioni e non la tratti con la riservatezza espressamente prevista;
- nei confronti del Gestore delle 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 presente procedura e nei confronti di tutte le persone, diverse dal Gestore delle segnalazioni, coinvolte nella fase di approfondimento e gestione delle segnalazioni che non rispettino gli obblighi di riservatezza previsti.

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).

CAPITOLO 7 – Trattamento dei dati personali

Fatte salve specifiche disposizioni di legge, l'accesso ai dati inerenti alle Segnalazioni è consentito esclusivamente al Gestore della segnalazione e ai soggetti competenti a riceverle e/o a dare seguito alle medesime e al personale di supporto a ciò autorizzato.

Ogni trattamento dei dati personali è effettuato a norma del Regolamento (UE) 2016/679 e del D.lgs.196/2003. I dati personali che manifestamente non sono utili al trattamento di una specifica Segnalazione non sono raccolti o, se raccolti accidentalmente, sono cancellati immediatamente.

I trattamenti di dati personali relativi al ricevimento e alla gestione delle Segnalazioni sono effettuati dalla Società, in qualità di titolare del trattamento, per il tramite dei soggetti competenti a ricevere e/o a dare seguito alle Segnalazioni e del relativo personale di supporto autorizzato, nel rispetto dei principi di cui agli artt. 5 e 25 del Regolamento (UE) 2016/679 fornendo le informazioni al Segnalante e alle persone coinvolte ai sensi degli artt. 13 e 14 del medesimo Regolamento (UE) 2016/679 o nonché adottando misure appropriate a tutela dei diritti e delle libertà degli interessati.

Le Segnalazioni e la relativa documentazione sono conservate per il tempo necessario a trattamento della Segnalazione e comunque non oltre cinque anni a decorrere dalla data della comunicazione dell'esito finale della procedura di segnalazione, nel rispetto degli obblighi di riservatezza e del principio di cui agli artt. 5, par. 1, lettera e), del Regolamento (UE).

	Procedura segnalazione violazioni	Procedura whistleblowing
		Rev_1
		Pagina 18 di 18

L'informativa sul trattamento dei dati è resa disponibile all'interno della piattaforma e sui siti web della Società ed è allegata alla presente procedura.

CAPITOLO 8 – Aggiornamento

La Società riesamina su base periodica, ed eventualmente aggiorna, la Procedura Whistleblowing, per garantirne il costante allineamento alla prassi aziendale e alla normativa di riferimento.

CAPITOLO 9 – Informazione e formazione

Le informazioni sulla presente Procedura Whistleblowing sono rese accessibili e disponibili a tutti i Dipendenti tramite pubblicazione nel Portale Soges S.p.A. e, in generale, a tutti i Destinatari tramite pubblicazione nel sito istituzionale <https://sogesnetwork.eu/>.

Le informazioni sulla Procedura Whistleblowing sono rese disponibili anche in fase di assunzione e in fase di chiusura del rapporto intercorrente tra i Destinatari e la Società. La formazione in materia di whistleblowing è inserita nei piani di formazione del personale previsti dalla Società in materia di compliance.