

**PROCEDURA DI GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI
CONFORME ALLE DISPOSIZIONI DI CUI AL D.LGS. 10 marzo
2023, n. 24 (WHISTLEBLOWING)**

INDICE

1. FONTE NORMATIVA
2. CONTESTO DI RIFERIMENTO
3. INTRODUZIONE AL WHISTLEBLOWING
4. SOGGETTI CHE POSSONO EFFETTUARE LE SEGNALAZIONI
5. OGGETTO E SEGNALAZIONI VIETATE
6. OBIETTIVI
7. DIPARTIMENTI E SOGGETTI COINVOLTI
8. PROCEDURE ED ALTRI DOCUMENTI CORRELATI
9. DESCRIZIONE DELLA PROCEDURA
10. GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI
11. LA TUTELA DEL SEGNALANTE
12. INFRAZIONE DELLA PROCEDURA
13. AGGIORNAMENTO DELLA PROCEDURA



1. Fonte Normativa

Il Decreto Legislativo n.24/2023 costituisce a normativa ultima entrata in vigore (di attuazione in Italia “Direttiva Europea 2019/1937 del Parlamento Europeo e del Consiglio del 23 ottobre 2019), riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell’Unione Europea e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali” (il “D.Lgs n.24/23”).

Il sistema normativo aveva già visto in precedenza l’entrata in vigore della legge n. 179/2017, il cui art. 2 aveva inserito, all’art. 6 del D.Lgs 231/2001, una previsione specifica in tema di misure legate alla presentazione e gestione delle segnalazioni

La normativa in tema di “Whistleblowing”, tradotto letteralmente “denuncia” si intende quel complesso di norme volte, da un lato a disciplinare le modalità di segnalazioni di condotte illecite nell’ambito di un determinato contesto (quale quello lavorativo) e, dall’altro, a tutelare il soggetto segnalante c.d. “Whistleblower” da possibili ritorsioni a ciò conseguenti.

2. Contesto di riferimento

Il Legislatore, nel D.lgs 24/2023 (c.d. “Legge sul Whistleblowing”), ha definito, inter alia:

L’ambito di applicazione oggettivo (art. 1) in cui si precisa che la normativa è volta alla protezione delle persone che segnalino violazioni di disposizioni normative nazionali, o comunitarie che ledano l’interesse pubblico, l’integrità dell’amministrazione pubblica, o dell’ente privato, di cui siano venute a conoscenza in un contesto lavorativo, pubblico o privato. Sono escluse dall’ambito di applicazione del decreto in oggetto rivendicazioni, o richieste che trovino origine in un interesse personale e/o individuale. L’ambito di applicazione soggettiva (art. 3) della legge, individuando i soggetti tutelati in ambito pubblico e privato

- Gli obblighi degli Enti e delle Società in termini di divieto di atti ritorsivi, non discriminazione dei segnalanti e tutela della riservatezza degli stessi.
- L’obbligo per l’azienda di individuazione e gestione di uno o più canali, anche mediante modalità informatiche, che consentano ai soggetti segnalanti di esporre i fatti che si ritengono violativi venendo tutelata la riservatezza della propria identità, così come di quella della persona segnalata e di ogni altra persona a qualsiasi titolo coinvolta, nonché del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione eventualmente trasmessa. I dati personali devono comunque essere trattati a norma del Regolamento UE

2016/679.

- La necessità di operare informativa (e svolgere consultazione, su richiesta) nei confronti delle rappresentanze od organizzazioni sindacali di cui all'articolo 51 del decreto legislativo n. 81 del 2015, prima di attivare i predetti canali di segnalazione;
- Le condizioni per l'effettuazione di una segnalazione esterna (art. 6) ed il divieto di atti di ritorsione o discriminatori nei confronti del segnalante per motivi collegati alla segnalazione.
- La necessità di prevedere - nel sistema disciplinare adottato ai sensi dell'articolo 6, comma 2, lettera e), del decreto n. 231 del 2001 - sanzioni nei confronti di coloro che si accerta essere responsabili degli illeciti di cui al comma 1 dell'art. 21 della Legge sul Whistleblowing.

3. Introduzione al Whistleblowing

Il c.d. "whistleblowing" è la segnalazione compiuta da un soggetto, c.d. "whistleblower", che, in ambito lavorativo, ritenga essersi verificato/sussistere il pericolo di un illecito, attuale o potenziale, che possa arrecare danno all'azienda/ente per cui lavora, a clienti, fornitori, colleghi, cittadini, e qualunque altra categoria di soggetti, nonché all'interesse pubblico.

La Società, da sempre sensibile alle tematiche etiche e di corretta condotta, ha implementato la normativa in esame, attivando dei sistemi interni di segnalazione delle violazioni, per consentire ai soggetti individuati dalla legge di segnalare infrazioni a normative nazionali o dell'Unione europea che ledano l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato, di cui siano venute a conoscenza in un contesto lavorativo pubblico o privato, ivi incluse le violazioni del Codice Etico ovvero del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D.Lgs 231/01.

4. Soggetti che possono effettuare le segnalazioni

Le segnalazioni possono essere effettuate dalle seguenti persone:

- I dipendenti di Fibet Spa anche durante il periodo di prova;
- I lavoratori autonomi, gli imprenditori individuali, i collaboratori con cui Fibet Spa intrattiene rapporti di prestazione servizi, fornitura di beni;
- I titolari di un rapporto di agenzia, di rappresentanza commerciale;
- I lavoratori o i collaboratori che svolgono la propria attività lavorativa presso entità giuridiche, che forniscono beni o servizi o che realizzano opere in favore di Fibet Spa
- I liberi professionisti e i consulenti che prestano la propria attività a favore di Fibet Spa
- I volontari e tirocinanti retribuiti e non retribuiti che prestano la propria attività presso Fibet Spa;

- Gli amministratori, i sindaci, le società di revisione di Fibet Spa, ovvero qualsivoglia persona con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza esercitate, anche in via di mero fatto presso Fibet Spa

5. Oggetto e segnalazioni vietate

Scopo del presente documento è informare sulle modalità operative di gestione delle segnalazioni e delle eventuali conseguenti attività di indagine, che si rendessero utili/necessarie.

La procedura non è applicabile alle fattispecie espressamente escluse dal D.lgs 24/23, tra cui:

- contestazioni, rivendicazioni o richieste legate ad un interesse di carattere personale del segnalante, che attengano esclusivamente a rapporti individuali di lavoro ed a relazioni con figure gerarchicamente sovraordinate (quali, ad esempio doglianze di carattere personale del segnalante, un dissidio tra due dipendenti o rapporti con il superiore gerarchico o con i colleghi).
- segnalazioni di violazioni laddove già disciplinate in via obbligatoria dagli atti dell'Unione europea o nazionali ovvero da quelli nazionali che costituiscono attuazione degli atti dell'Unione europea;
- segnalazioni di violazioni in materia di sicurezza nazionale, nonché di appalti relativi ad aspetti di difesa o di sicurezza nazionale, a meno che tali aspetti rientrino nel diritto derivato pertinente dell'Unione europea.

Le segnalazioni, anche quando anonime, devono sempre avere un contenuto da cui emerga un leale spirito di partecipazione al controllo ed alla prevenzione di fatti nocivi degli interessi generali.

L'anonimato non può in alcun modo rappresentare lo strumento per dare sfogo a dissapori o contrasti tra dipendenti.

È analogamente vietato:

- utilizzare espressioni ingiuriose;
- inoltrare segnalazioni con finalità puramente diffamatorie e calunniose;
- inoltrare segnalazioni che attengano esclusivamente ad aspetti della vita privata, senza alcun collegamento diretto od indiretto con l'attività di FIBET.

Tali eventuali segnalazioni saranno ritenute ancora più gravi se riferite ad abitudini ed orientamenti sessuali, religiosi, politici o di opinione in senso ampio.

Le segnalazioni vietate in discorso potranno essere distrutte (e quindi non archiviate); tale distruzione dovrà essere oggetto di menzione in forma scritta, indicandosi gli elementi identificativi della segnalazione o dello scritto anonimo.

Le segnalazioni, infine, che dovessero risultare infondate e palesemente diffamatorie e calunniose, saranno distrutte dopo l'eventuale audizione del soggetto segnalato, al quale dovrà essere data

facoltà di denunciare o meno tali reati. In tal caso, la segnalazione o lo scritto anonimo assumeranno la natura di oggetto materiale del reato e non saranno distrutti.

6. Obiettivi

Scopo del presente documento, è quello di consentire l'eventuale emersione di condotte e/o, situazioni illecite e/o irregolari all'interno della Società, chiarendo e rendendo agevole il ricorso alla segnalazione da parte del segnalante e rimuovendo eventuali fattori che possano ostacolare o disincentivare il ricorso all'istituto.

L'obiettivo della procedura è dunque, da una parte, quello di fornire al segnalante chiare indicazioni operative circa oggetto, contenuti, destinatari e modalità di trasmissione delle segnalazioni e, dall'altra, quello di informarlo circa le forme di tutela e riservatezza che gli vengono riconosciute e garantite.

Garantire e promuovere la condivisione, il rispetto e la declinazione, nella vita lavorativa dei propri interlocutori, dei valori della Società.

7. Dipartimenti e soggetti coinvolti

Gli uffici e le funzioni coinvolti nelle attività previste dalla presente procedura sono:

- Amministratore Unico;
- Incaricato dell'Ufficio Risorse Umane;
- Responsabile del trattamento dei dati personali
- Tutti i soggetti che possono ai sensi del D.lgs 24/2023 operare segnalazioni coerenti a quanti previsto da tale norma;
- I soggetti la cui condotta/comportamento sia stato eventualmente segnalato
- Eventuali soggetti terzi incaricati, nel rispetto della normativa in tema di tutela della privacy, di indagini di approfondimento, ove ciò si verifichi
- I membri dell'OdV costituito a mente del D.Lgs 231/2001 in occasione dell'audit periodico, o in ogni altra ipotesi prevista per legge.

8. Procedure e altri documenti correlati

- Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex. D.lgs 231/2001 adottato dalla Società;
- Codice Etico e disciplinare della Società;

9. Canali di segnalazione, modalità di inoltro e descrizione della procedura

Sono stati definiti, al fine di facilitare e anonimizzare le segnalazioni interne, i seguenti canali di trasmissione delle medesime:

- **il Portale online “My Whistleblowing 2.0”**

Si tratta di una soluzione in cloud che permette di digitalizzare il processo di segnalazione di illeciti da parte sia di dipendenti sia dei collaboratori/utenti esterni garantendo la riservatezza delle informazioni ivi inserite, nonché, di effettuare segnalazioni in forma anonima cliccando sul seguente link

[Fibet spa - Whistleblowing](#)

È un canale di segnalazione idoneo a garantire, con modalità informatiche, il ricevimento e la gestione delle segnalazioni mantenendo la massima riservatezza sull'identità del segnalante in ossequio alle disposizioni di legge (di seguito il “Software”)

Il portale, si precisa, è gestito da un soggetto terzo ed indipendente dalla Società tenuto al riserbo ed al rispetto della normativa in tema di privacy.

My whistleblowing 2.0 nella nuova versione consente al segnalante di accedere alla segnalazione tramite token, codice di 16 cifre univoco generato automaticamente al termine dell'invio.

Al suddetto codice per garantire i requisiti di privacy e riservatezza non viene collegato e memorizzato alcun campo aggiuntivo come ip o device, tantoché è onere del segnalante memorizzarlo nonché utilizzarlo per controllare in seguito l'andamento in quanto il sistema non inoltra notifica alcuna.

- **cassetta postale**

quale canale di segnalazione scritta in forma cartacea che dovrà essere inviata tramite raccomandata a/r al seguente indirizzo:

Fibet S.p.a., Via Alba 12/06 10024 Moncalieri (To)

In vista della protocollazione riservata della segnalazione a cura del Gestore del Canale, 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, sia sul lato frontale che su quello posteriore la dicitura "Strettamente Confidenziale Riservata al Gestore delle segnalazioni - Whistleblowing", al fine di garantire la massima riservatezza;

in caso di utilizzo di tale canale, il segnalante dovrà indicare nella comunicazione un indirizzo fisico, o e-mail al quale il Gestore del canale potrà dare prova della ricezione della segnalazione e fornire il relativo riscontro.

Ove non fosse indicato alcun indirizzo/e-mail, il Gestore del canale, in presenza dei presupposti, esaminerà la segnalazione, senza alcun obbligo di prova della ricezione e/o di riscontro previsti dalla Legge in tema di whistleblowing.

Le segnalazioni verranno quindi prese in carico dal Gestore del canale che si occuperà di protocollare e custodire la segnalazione come indicato al successivo punto 10 della presente procedura.

La Società può prendere in considerazione anche segnalazioni anonime, ove queste si presentino adeguatamente circostanziate: cioè, tali da far emergere fatti e situazioni relazionandoli a contesti determinati (es.: prove documentali, indicazione di nominativi o qualifiche particolari, menzione di uffici specifici, procedimenti o eventi particolari, ecc.).

La segnalazione - anche quella non anonima - deve essere circostanziata e avere un grado di completezza ed esaustività più ampia possibile ed in ogni caso tale da renderla credibile.

Il segnalante è tenuto a fornire tutti gli elementi disponibili e utili a consentire ai soggetti competenti di procedere alle dovute ed appropriate verifiche ed accertamenti a riscontro della fondatezza dei fatti oggetto di segnalazione, quali:

- una chiara e completa descrizione dei fatti oggetto della segnalazione;
- 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/i soggetto/i che ha/hanno posto in essere i fatti segnalati (ad es. qualifica, sede di servizio in cui svolge l'attività);
- gli eventuali documenti a supporto della segnalazione;
- l'indicazione di eventuali altri soggetti che possano riferire sui fatti oggetto di segnalazione;
- ogni altra informazione che possa fornire utile riscontro circa la sussistenza e veridicità dei fatti segnalati.

Affinché una segnalazione sia circostanziata, tali requisiti non devono necessariamente essere rispettati contemporaneamente, in considerazione del fatto che il segnalante può non essere nella piena disponibilità di tutte le informazioni richieste/utili.

Attraverso il canale informatico (e quindi tramite il Software prima indicato), 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 richiesti.

Il segnalante può effettuare una segnalazione esterna (beneficiando delle tutele previste dalla legge) se, al momento della sua presentazione, ricorre una delle seguenti condizioni:

- manca un canale interno o non sia conforme
- il segnalante ha già effettuato una segnalazione interna e la stessa non ha avuto seguito
- il segnalante ha fondato timore che la segnalazione interna non sia efficace o possa esporre se stesso al rischio di ritorsione.
- il segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

Il destinatario della segnalazione esterna è ANAC recentemente aggiornato in linea con il nuovo impianto regolatorio

Il segnalante, per eseguire la segnalazione esterna, può acquisire le informazioni sulle modalità di esecuzione dall'indirizzo internet www.anticorruzione.it

È indispensabile, quale che sia il canale utilizzato, che gli elementi indicati siano conosciuti direttamente dal segnalante e non riportati o riferiti da altri soggetti.

Il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D. Lgs. 231/01 della Società, integrato dalla presente Procedura, coinvolge anche le modalità per trasmettere all'Organismo di Vigilanza le segnalazioni riguardanti condotte che possano configurare la possibile commissione di illeciti rilevanti ai sensi del decreto 231/2001 o comunque di violazioni del Modello.

10. Gestione delle segnalazioni

Una volta ricevuta la segnalazione attraverso i canali previsti nella presente procedura la gestione della stessa è articolata in quattro fasi:

- a. **protocollazione e custodia;**
- b. **istruttoria investigazione (eventuale) e comunicazione dell'esito;**
- c. **Archiviazione.**

a. **Protocollazione e custodia**

Nel caso la segnalazione avvenga tramite il Software, sarà il Software stesso a prevedere una protocollazione completa e riservata in conformità con la normativa di riferimento.

Nel caso di comunicazioni cartacee o con altri mezzi, ricevuta la segnalazione, il Gestore del canale/, assegna al segnalante uno specifico ID alfanumerico e procede a protocollare su un registro informatico e/o cartaceo cui non hanno accesso soggetti diversi da quelli con gli estremi della segnalazione, in particolare:

- giorno e ora;
- soggetto segnalante;
- oggetto della segnalazione;
- note;
- stato della segnalazione (da compilare ad ogni fase del processo, ad es. istruttoria preliminare, istruttoria e comunicazione delle evidenze emerse, archiviazione).

Il registro cartaceo è custodito all'interno di un armadio chiuso accessibile ai soli soggetti autorizzati, nonché gestori delle segnalazioni.

b. Istruttoria investigazione (eventuale) e comunicazione dell'esito

L'istruttoria preliminare ha lo scopo di verificare la fondatezza della segnalazione ricevuta. A tal fine i gestori del canale si riuniscono per valutare i contenuti effettuando un primo *screening* e:

- Laddove si rilevi da subito che la stessa sia palesemente infondata, si procede all'archiviazione immediata evidenziando nel registro, anche in forma sintetica, la motivazione;
- laddove la segnalazione non sia ben circostanziata vengono richieste, laddove possibile, ulteriori informazioni al segnalante. Nel caso in cui non sia possibile raccogliere informazioni sufficienti a circostanziare la segnalazione e avviare l'indagine questa viene archiviata sempre evidenziando nel registro, anche in forma sintetica, la motivazione;
- in caso la segnalazione appaia circostanziata con elementi di fatto precisi e concordanti si procede con le fasi dell'istruttoria.

L'istruttoria è l'insieme delle attività finalizzate a verificare il contenuto delle segnalazioni pervenute e ad acquisire elementi utili alla successiva fase di valutazione, garantendo la massima riservatezza sull'identità del segnalante e sull'oggetto della segnalazione.

L'istruttoria ha lo scopo principale di verificare la veridicità delle informazioni sottoposte ad indagine, fornendo una descrizione puntuale dei fatti accertati, attraverso procedure di audit e tecniche investigative obiettive.

Il soggetto incaricato dell'investigazione è il Gestore del canale ed eventuali consulenti esterni nominati ad hoc.

È compito di tutti cooperare con il soggetto incaricato dell'investigazione nello svolgimento della stessa.

Di ogni investigazione, il soggetto incaricato dell'investigazione prepara un report finale contenente:

- la descrizione dei fatti accertati;

- le evidenze raccolte a dimostrazione dei medesimi;
- le cause e le carenze, ove immediatamente desumibili dal contesto raccolto, che hanno permesso il verificarsi della situazione segnalata
- ogni ulteriore dato e/o informazione ritenuta utile alla valutazione complessiva della segnalazione.

All'esito delle investigazioni, quando riscontri l'infondatezza della segnalazione ricevuta, il Gestore del canale procede all'archiviazione della segnalazione e, ove possibile, ne dà comunicazione al segnalante.

Nel caso in cui, invece, la segnalazione risulti fondata, il Gestore del canale attiva i responsabili aziendali (Amministratore Unico, Direttore Amministrativo) per intraprendere le dovute e più opportune azioni mitigative e/o correttive.

Trasmette, inoltre, l'esito dell'istruttoria alla funzione HR per l'eventuale avvio di procedimenti disciplinari volti a comminare, se del caso, sanzioni disciplinari in linea con quanto previsto dalla normativa applicabile e dai contratti collettivi di lavoro di riferimento.

Dell'eventuale esito positivo della segnalazione dovrà essere notiziato anche l'OdV e figure apicali

c. Archiviazione

Al fine di garantire la tracciabilità, la riservatezza, la conservazione e la reperibilità dei dati durante tutto il procedimento, i documenti sono conservati e archiviati sia in formato digitale, tramite il Software, sia attraverso cartelle di rete protette da password sia in formato cartaceo, in apposito armadio messo in sicurezza e situato presso l'ufficio del Gestore del canale, accessibile alle sole persone appositamente autorizzate ed all'uso istruite.

Tutta la documentazione sarà conservata, salvi gli ulteriori termini di legge nei casi espressamente previsti, per dieci anni dalla data di chiusura delle attività.

Ai sensi della legge vigente e delle procedure aziendali in materia di privacy, viene tutelato il trattamento dei dati personali delle persone tutte coinvolte e/o citate nelle segnalazioni.

11. La tutela del segnalante

L'intero processo deve comunque garantire la riservatezza dell'identità del segnalante sin dalla ricezione della segnalazione e in ogni fase successiva.

A tale scopo, in conformità alla normativa vigente, la Società ha istituito una serie di meccanismi volti alla tutela del segnalante non anonimo, prevedendo:

- a. la tutela della riservatezza del segnalante;***
- b. il divieto di discriminazione nei confronti del segnalante.***

a. La tutela della riservatezza del segnalante

L'utilizzo del Software garantisce la completa riservatezza del segnalante.

In caso di segnalazioni effettuate tramite eventuali altre modalità, i destinatari, una volta ricevuta e protocollata la segnalazione, assegnano al soggetto segnalante uno specifico ID anonimizzato. A tutela della riservatezza del segnalante, l'ID sarà utilizzato in tutti i documenti e comunicazioni ufficiali nel corso dell'attività istruttoria.

Nell'ambito dell'eventuale procedimento disciplinare instaurato a carico del segnalato:

- se i fatti addebitati fossero fondati su accertamenti distinti ed ulteriori rispetto alla segnalazione, anche se conseguenti alla stessa, l'identità del soggetto segnalante non potrà essere rivelata;
- se i fatti addebitati fossero fondati in tutto o in parte sulla segnalazione, l'identità del segnalante può essere rivelata al/ai soggetto/i coinvolto/i dalla segnalazione stessa, ove ricorrano contemporaneamente due requisiti:
 - il consenso del soggetto segnalante;
 - la comprovata necessità da parte del segnalato di conoscere il nominativo del segnalante ai fini di un pieno esercizio del diritto di difesa.

b. Il divieto di discriminazione nei confronti del segnalante

Il soggetto segnalante non potrà essere sanzionato, licenziato o sottoposto a qualsiasi misura discriminatoria, diretta o indiretta, avente effetti sulle condizioni di lavoro per motivi collegati direttamente o indirettamente alla segnalazione – beninteso tale esclusione di principio non si estende alle segnalazioni individuate come “vietate”, laddove il contenuto delle medesime, in sé, configuri condotta illecita sotto il profilo contrattuale e/o normativo.

Per misure discriminatorie si intendono:

- le azioni disciplinari immotivate,
- le molestie sul luogo di lavoro,
- eventuali modifiche peggiorative delle mansioni o della sede di lavoro e, in genere, ogni altra modifica in senso ampio peggiorativa delle condizioni del rapporto di lavoro che sia qualificabile come motivata da intento ritorsivo a seguito della segnalazione.

Il soggetto segnalante che ritenga di aver subito una discriminazione per aver effettuato una segnalazione deve darne notizia circostanziata al Gestore del canale della Società.

Il soggetto segnalante che ritenga di aver subito una discriminazione può agire in giudizio nei confronti dell'autore della discriminazione e anche nei confronti della Società – qualora la Società abbia partecipato attivamente alla discriminazione.



In tale ipotesi, la legge prevede un'inversione dell'onere della prova e sarà, dunque, la Società a dover dimostrare che la modifica peggiorativa delle condizioni di lavoro del segnalante, ovvero altri comportamenti individuati al capoverso che precede, non tragga origine dalla segnalazione.

Vi è da parte di tutti i soggetti coinvolti, fermo restando il proprio diritto di difesa e di indagine, **un dovere di riservatezza anche nei confronti degli eventuali soggetti segnalati**; dovere tanto più rilevante sino all'esito della procedura medesima (che, si rammenta, si può anche concludere con esito negativo).

12. Infrazione della procedura

La mancata osservanza della presente procedura comporta per i dipendenti della Società la possibilità di applicazione del Sistema Disciplinare della Società, in linea con quanto previsto dalla normativa applicabile e dai contratti collettivi di lavoro di riferimento.

13. Aggiornamento della procedura

La presente procedura è approvata dall'Amministratore Unico ed è soggetta a periodico aggiornamento.

Rev.	Data	Descrizione sommarie modifiche	Redazione e Verifica	Approvazione
1/2026	21/01/2026	Aggiornamento per ricezione nuove delibere Anac	28/01/2026	28/01/2026