

HEART LIFE CROCE AMICA S.r.l.

Procedura Whistleblowing

Adottata in data 15.12.2023

Heart Life Croce Amica S.r.l.

Via di Selva Candida, 207

0166 Roma (RM)

CF/P.IVA 01501260622

INDICE

PREMESSA.....	3
RIFERIMENTI NORMATIVI.....	4
LE SEGNALAZIONI RILEVANTI	5
CANALI DI SEGNALAZIONE.....	8
GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI INTERNE	11
TUTELE DEL SEGNALANTE E DEL SEGNALATO	14
SISTEMA SANZIONATORIO.....	17
AGGIORNAMENTO	18
INFORMAZIONE E FORMAZIONE	18

P R E M E S S A

Heart Life Croce Amica S.r.l. (di seguito anche la “**Società**” o l’”**Organizzazione**”), nell’ottica di promuovere la propria etica d’impresa adotta la presente procedura volta a disciplinare l’invio, la conservazione, la gestione e la definizione delle segnalazioni ricevute dai propri dipendenti e/o collaboratori e/o da soggetti esterni aventi rapporti a qualsiasi titolo, anche commerciali, con questa stessa Società (di seguito la “**Procedura**”).

L’Organizzazione, dunque, promuove l’adozione di strumenti volti a prevenire, scoprire e comunicare condotte illecite e/o comunque poste in essere in violazione dei principi etici. Per queste ragioni si incoraggiano tutti coloro i quali svolgono, anche di fatto, funzioni di gestione, amministrazione, direzione o controllo della Società, i dipendenti¹, ancorché eventualmente distaccati per lo svolgimento dell’attività, coloro i quali, pur non appartenendo alla Società, operano su incarico della medesima, i collaboratori esterni occasionali e continuativi, comunque denominati, i fornitori, i consulenti e gli altri eventuali partner (di seguito, congiuntamente i “**Destinatari**”) a segnalare qualsiasi violazione di cui gli stessi siano venuti a conoscenza.

Lo scopo della presente procedura, invero, è quello di illustrare i principi posti a salvaguardia dei soggetti che effettuano le segnalazioni (di seguito anche “**Segnalanti**” o “**Whistleblower**”), le modalità di comunicazione delle segnalazioni, il relativo processo di gestione, nonché ogni possibile azione conseguente alle violazioni riscontrate.

L’osservanza delle norme contenute nel Codice Etico e nel Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D.Lgs. 231/2001 (di seguito “**Modello Organizzativo**”) adottato dalla Società deve considerarsi parte

¹ In questa categoria sono ricompresi i volontari e i tirocinanti, retribuiti e non retribuiti, che prestano la propria attività presso la Società. Inoltre, i dipendenti possono effettuare una segnalazione:

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

essenziale delle obbligazioni contrattuali previste per i dipendenti dell'organizzazione, ai sensi dell'articolo 2104 del Codice civile.

RIFERIMENTI NORMATIVI

Il 15 marzo 2023 è stato pubblicato nella Gazzetta Ufficiale della Repubblica Italiana il D.Lgs. n. 24/2023 (di seguito anche “**Decreto Whistleblowing**” o solo “**Decreto**”) 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 delle persone segnalanti.

Ai sensi dell'art. 4 comma 1 del Decreto, il Modello Organizzativo prevede l'istituzione dei canali di segnalazione interna di cui nel seguito.

Articolo 6 del D.Lgs. 231/2001

[...]

2-*bis* I modelli di cui al comma 1, lettera a), prevedono, ai sensi del decreto legislativo attuativo della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio del 23 ottobre 2019, i canali di segnalazione interna, il divieto di ritorsione e il sistema disciplinare, adottato ai sensi del comma 2, lettera e) [...]

LE SEGNALAZIONI RILEVANTI

La presente procedura trova applicazione con riguardo alle comunicazioni, scritte o orali, che hanno ad oggetto violazioni che possano avere impatto sull'organizzazione e sull'attività esercitata, come meglio dettagliate nel seguito (definite "**Segnalazioni**").

In particolare, è possibile segnalare atti o fatti che coinvolgono legali rappresentanti, amministratori, dirigenti e/o dipendenti e/o - in ogni caso - chiunque agisca in nome, per conto e/o nell'interesse dell'organizzazione (a titolo esemplificativo: consulenti, fornitori, agenti, etc.).

Ai sensi del combinato disposto degli artt. 2, comma 1, lettera a) e 3, comma 2 del Decreto *Whistleblowing*, può costituire oggetto di Segnalazione:

- un comportamento o una situazione o una fattispecie contrari al Modello 231, al Codice Etico, nonché a regolamenti, direttive, policy e procedure interne adottate dalla Società e rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/2001;
- violazioni del diritto dell'Unione Europea².

Non hanno rilevanza ai fini della presente Procedura:

² Da intendersi come:

- illeciti che rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione europea relativi ai seguenti settori:
 - appalti pubblici;
 - servizi, prodotti e mercati finanziari e prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo;
 - sicurezza e conformità dei prodotti;
 - sicurezza dei trasporti;
 - tutela dell'ambiente;
 - radioprotezione e sicurezza nucleare;
 - sicurezza degli alimenti e dei mangimi e salute e benessere degli animali;
 - salute pubblica;
 - protezione dei consumatori;
 - tutela della vita privata e protezione dei dati personali e sicurezza delle reti e dei sistemi informativi.
- atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione europea, nonché quelli riguardanti il mercato interno, comprese le violazioni delle norme dell'Unione europea in materia di concorrenza e di aiuti di Stato;
- atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni di cui agli atti dell'Unione Europea nei settori sopra indicati.

- informazioni relative a situazioni di carattere personale aventi ad oggetto rivendicazioni o rimostranze relative ai rapporti con i superiori gerarchici o con i colleghi;
- anomalie di tipo operativo che andranno segnalate dal soggetto che le rilevi alla funzione responsabile;
- segnalazioni fondate su meri sospetti o voci inerenti fatti personali non costituenti illecito;
- segnalazioni 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;
- segnalazioni aventi finalità puramente diffamatorie o calunniose;
- segnalazioni aventi natura discriminatoria, in quanto riferite ad orientamenti sessuali, religiosi e politici o all'origine razziale o etnica del Segnalato;
- segnalazioni relative ad informazioni già di dominio pubblico.

Eventuali segnalazioni non rilevanti sono da ritenersi ineseguibili e, pertanto, saranno archiviate dal Responsabile delle Segnalazioni, all'interno di archivi chiusi a chiave, garantendo la tracciabilità delle motivazioni a supporto della archiviazione da Lui formulate.

La Segnalazione, ai fini della sua trattazione da parte del Responsabile, deve contenere:

- 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 (cd. "**Segnalato**") (ad esempio: qualifica e sede in cui svolge l'attività);

- gli eventuali documenti a supporto della Segnalazione;
- l'indicazione di eventuali altri soggetti che possano riferire sui fatti oggetto della Segnalazione;
- ogni altra informazione che possa fornire utile riscontro circa la sussistenza dei fatti segnalati.

È indispensabile che gli elementi indicati siano conosciuti direttamente dal Segnalante e non riportati o riferiti da altri soggetti.

Dopo aver effettuato una Segnalazione, il Segnalante che capisce di essersi sbagliato, deve darne immediata informazione attraverso lo stesso canale con il quale è stata presentata la Segnalazione.

CANALI DI SEGNALAZIONE

Canale di segnalazione interno e Responsabile delle Segnalazioni

Al fine di gestire al meglio le segnalazioni pervenute, la Società ha nominato un soggetto esterno alla propria Organizzazione aziendale (di seguito “**Responsabile delle Segnalazioni**”), specificamente preparato, che gestisce il canale di segnalazione interno nel rispetto della normativa vigente e della presente Procedura. Il soggetto Responsabile delle Segnalazioni è individuato nell’avvocato Irene Crisafulli, libero professionista.

Le Segnalazioni, che possono essere effettuate sia da soggetti interni che esterni all’Organizzazione aziendale, devono essere inviate, ai fini della loro trattazione, esclusivamente attraverso i canali di segnalazione resi disponibili dalla stessa Organizzazione.

I Segnalanti devono, dunque, necessariamente ricorrere per effettuare una Segnalazione ad uno dei canali alternativi di seguito indicati:

- piattaforma informatica della Società, raggiungibile tramite il seguente link <https://wb.heartlifecroceamica.it/#/>, che consente di presentare una Segnalazione con modalità informatiche. La piattaforma è gestita da un *provider* terzo indipendente, mentre le Segnalazioni sono accessibili dal Responsabile delle Segnalazioni per la loro gestione;
- al seguente numero telefonico: 329/4965350
- ed anche, su richiesta del Segnalante, con un incontro fisico³ con il Responsabile delle Segnalazioni.

³ Tale **incontro diretto** dovrà essere fissato dal Responsabile delle Segnalazioni entro dieci (10) giorni dal momento in cui è pervenuta la richiesta di incontro diretto e, in casi di comprovata urgenza, entro cinque (5) giorni dal momento in cui è pervenuta la richiesta di incontro diretto. La segnalazione, mediante incontro diretto, è documentata, previo consenso del Segnalante, attraverso la registrazione su un dispositivo idoneo alla conservazione e all’ascolto oppure mediante verbale. In caso di verbale, il Segnalante può verificare, rettificare e confermare il verbale dell’incontro mediante la propria sottoscrizione.

Saranno accettate Segnalazioni sia nominative che anonime⁴; pur tuttavia saranno preferite le prime così da agevolare l'interazione con il Segnalante e la eventuale richiesta al medesimo di chiarimenti, assicurando, al contempo, la massima tutela e riservatezza per il Segnalante e la protezione dalle Segnalazioni eventualmente ritorsive e/o diffamatorie.

Canale Esterno e Divulgazione pubblica

Il Segnalante può effettuare una segnalazione esterna tramite il portale dell'ANAC (Autorità Nazionale Anticorruzione) (<https://whistleblowing.anticorruzione.it/#/>) qualora, al momento della sua presentazione, ritenga ricorra una delle seguenti condizioni:

- il canale di segnalazione della Società non lo ritenga conforme al Decreto *Whistleblowing*;
- il Segnalante ha già effettuato una Segnalazione interna e la stessa non risulti al medesimo aver avuto seguito;
- il Segnalante ha fondati motivi di ritenere che, se effettuasse una Segnalazione interna, alla stessa non sarebbe dato efficace seguito, ovvero che la stessa segnalazione possa determinare il concreto rischio di ritorsione;
- il Segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo concreto, imminente o palese per il pubblico interesse;
- qualora ritenga vi sia un'ipotesi di conflitto di interessi rispetto ad una specifica Segnalazione, ad esempio tra Responsabile delle Segnalazioni e Segnalante, non potendo essere assicurato che alla segnalazione sia dato efficace seguito.

⁴ Le **Segnalazioni anonime** puntuali, circostanziate e supportate da idonea documentazione, possono essere equiparate alle Segnalazioni ordinarie. Le Segnalazioni anonime dovranno essere registrate dal Responsabile delle Segnalazioni e la documentazione ricevuta dovrà essere conservata, in quanto, laddove il Segnalante anonimo venga successivamente identificato e abbia subito ritorsioni, allo stesso verranno garantite le tutele previste per il Whistleblower.

Il Segnalante può procedere tramite Divulgazione pubblica se:

- ha già effettuato una Segnalazione interna ed esterna e non ha avuto alcun riscontro, ovvero direttamente esterna, e non è stato dato riscontro nei termini in merito alle misure previste o adottate per darvi seguito;
- ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per l'interesse pubblico;
- ha fondato motivo di ritenere che, in ragione delle specifiche circostanze del caso concreto, la Segnalazione esterna possa comportare il rischio di ritorsioni o possa non avere efficace seguito.

Resta ferma, in ogni caso, la possibilità per il Segnalante di effettuare denunce alle Autorità giudiziaria e contabile, nei casi di loro competenza.

GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI INTERNE

Le Segnalazioni saranno gestite dal Responsabile delle Segnalazioni che avrà cura di:

- registrarne la ricezione, anche tramite piattaforma informatica;
- proteggere l'accesso alle informazioni contenute rispetto a terzi;
- fornire avviso di ricevimento della Segnalazione al Segnalante entro sette (7) giorni naturali consecutivi dalla presentazione della stessa;
- trattarle personalmente e avviare l'istruttoria del caso, con eventuale supporto di ulteriori soggetti interni alla Società. Qualora la segnalazione sia rilevante ai sensi del D.Lgs. 231/2001, l'Organismo di Vigilanza della Società verrà tempestivamente informato da parte del medesimo Responsabile;
- favorire, ove necessario e/o ritenuto opportuno ai fini della migliore gestione della Segnalazione, le interlocuzioni con il Segnalante e, se necessario, richiedere delle integrazioni al medesimo;
- fornire riscontro⁵ al Segnalante circa gli esiti della Segnalazione entro e non oltre tre (30) giorni lavorativi decorrenti dalla data di ricezione della stessa.

L'Organismo di Vigilanza dovrà inoltre ricevere dal Responsabile delle Segnalazioni un aggiornamento periodico, non superiore ad un bimestre,

⁵ Si precisa che il "riscontro" che deve essere fornito entro tale termine, può consistere nella comunicazione dell'archiviazione, nell'avvio di un'inchiesta interna ed eventualmente nelle relative risultanze, nei provvedimenti adottati per affrontare la questione sollevata, nel rinvio a un'autorità competente per ulteriori indagini, ma anche in un riscontro meramente interlocutorio, comprensivo delle informazioni relative a tutte le attività che si intende intraprendere e lo stato di avanzamento dell'istruttoria.

sull'attività complessiva di gestione delle segnalazioni, anche rispetto a segnalazioni non rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/2001, al fine di verificare il funzionamento del sistema *whistleblowing* e proporre eventuali proposte di miglioramento.

Ogni documento cartaceo riferito alla Segnalazione sarà adeguatamente e personalmente conservato in via esclusiva dal Responsabile delle Segnalazioni presso archivi sotto chiave - a tal fine messi a disposizione dalla Società - che ne diventerà unico custode e responsabile.

Le pratiche relative alle Segnalazioni saranno conservate per il tempo strettamente necessario alle attività conseguenti alle segnalazioni e, comunque, non oltre cinque (5) anni a decorrere dalla chiusura motivata della procedura di Segnalazione.

Qualora il soggetto nominato Responsabile delle Segnalazioni dovesse cambiare, la riservatezza delle informazioni inerenti alle Segnalazioni archiviate o eventualmente in corso sarà ad ogni modo garantita, dandone atto nel rituale verbale di consegna sottoscritto dal precedente Responsabile e da quello subentrante. Tale verbale sarà custodito dal nuovo Responsabile unitamente alla documentazione ricevuta nei precitati archivi chiusi a chiave.

L'istruttoria può anche condurre, sulla base di decisioni assunte in via esclusiva dal Responsabile delle Segnalazioni, ad attività di *audit* documentale e/o di interviste con il Segnalante al fine di ricevere eventuali ulteriori informazioni, specificazioni e/o chiarimenti e/o documenti ed atti rispetto al contenuto della Segnalazione. Per l'istruttoria il Responsabile delle Segnalazioni può anche avvalersi, ove ritenuto necessario e/o opportuno, delle competenti funzioni aziendali dal medesimo in via esclusiva individuate.

In particolare, qualora risulti necessario avvalersi dell'assistenza tecnica di professionisti terzi, nonché del supporto specialistico del personale di altre funzioni aziendali, al fine di garantire gli obblighi di riservatezza richiesti dalla normativa regolante la materia oggetto della presente Procedura, sarà oscurato ogni tipologia di dato che possa consentire l'identificazione del Segnalante o di ogni altro soggetto coinvolto.

Tutte le Segnalazioni pervenute saranno gestite con la massima confidenzialità e riservatezza da parte del Responsabile al fine di assolutamente garantire i Segnalanti in buona fede contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione e/o penalizzazione.

L'esito della gestione della Segnalazione da parte del Responsabile potrà concludersi, con esplicita puntuale motivazione:

- “**con rilievi**”, nel caso in cui al termine delle attività sia stata accertata, sulla base di elementi oggettivi, la fondatezza della situazione/operazione oggetto della segnalazione. In tal caso il Responsabile delle Segnalazioni proporrà formalmente, con esplicita relazione, e in assoluta riservatezza al Legale Rappresentante della Società le modifiche necessarie e/o i provvedimenti da assumere;
- “**senza rilievi**”, nel caso in cui, constatata prioritariamente la buona fede del Segnalante, al termine delle attività non sia stata accertata, sulla base di elementi oggettivi, la fondatezza della situazione/operazione oggetto della Segnalazione;
- “**Segnalazioni in mala fede**”, nel caso in cui al termine delle attività sia stata accertata, sulla base di elementi oggettivi, la mala fede del Segnalante.

Resta ferma in ogni caso, sussistendone i presupposti, la facoltà o dovere del Responsabile delle Segnalazioni di procedere con la denuncia alle competenti Autorità giudiziarie.

TUTELE DEL SEGNALANTE E DEL SEGNALATO

Tutele del Segnalante

Le tutele accordate al Segnalante sono garantite dalla Società solo nel caso in cui siano rispettate le indicazioni fornite dalla presente procedura. Non potrà essere garantita alcuna protezione al Segnalante nel caso in cui egli abbia concorso alla realizzazione della condotta illecita.

Le tutele accordate al Segnalante sono estese anche:

- al Facilitatore⁶;
- alle persone del medesimo contesto lavorativo del Segnalante con uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado;
- ai colleghi di lavoro del Segnalante con cui hanno un rapporto abituale e corrente;

I. Riservatezza

La Società, nel predisporre e rendere effettivi i propri canali di Segnalazione, ha garantito la riservatezza dell'identità dei Segnalanti, del Segnalato e di eventuali altri soggetti terzi, sia interni che esterni alla Organizzazione societaria, coinvolti nonché del contenuto della Segnalazione e della relativa documentazione prodotta e/o successivamente acquisita, anche tramite il ricorso a strumenti di crittografia.

Le Segnalazioni non possono essere utilizzate dal Responsabile delle Segnalazioni oltre quanto necessario per dare adeguato seguito alle stesse.

La identità del Segnalante e di qualsiasi informazione da cui essa possa evincersi, direttamente o indirettamente, non possono essere rivelate, senza il consenso

⁶ Persona fisica che assiste il Segnalante nel processo della Segnalazione, operante nel medesimo contesto organizzativo e la cui assistenza deve essere mantenuta riservata.

esplicito espresso del Segnalante, a soggetti diversi da quelli competenti a ricevere o a dare seguito alle Segnalazioni ed espressamente autorizzate a trattare tali dati.

II. Divieto di ritorsione e misure di protezione

Questa Società non tollererà alcun genere di minaccia, ritorsione, sanzione non motivata o discriminazione nei confronti del Segnalante e di chi abbia collaborato alle attività di riscontro riguardo alla fondatezza della Segnalazione. L'eventuale adozione di misure discriminatorie o ritorsive nei confronti del Segnalante potrà dare origine, qualora accertate, a procedimenti disciplinari nei confronti dei responsabili e comunque a procedimenti sanzionatori.

Alla luce di quanto previsto dall'articolo 19, comma 1, del Decreto *Whistleblowing*, resta ferma la possibilità per il Segnalante di poter comunicare direttamente all'ANAC (Autorità Nazionale Anticorruzione) le ritorsioni che ritiene di aver subito nell'ambito del proprio contesto lavorativo proprio in relazione alla Segnalazione effettuata.

A titolo esemplificativo e non esaustivo, costituiscono esempi di condotte ritorsive anche attuate dalla Società:

- 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 demerito 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 alla reputazione della persona, in particolare sui *social media*, o i pregiudizi economici o finanziari, comprese la perdita di opportunità economiche e/o 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.

Tutele del Segnalato

Sarà garantita dalla Società ogni misura adeguata ed idonea alla tutela sia del Segnalante sia anche a quella del Segnalato, al fine di prevenire qualsiasi discriminazione.

L'inoltro e la ricezione di una Segnalazione non potranno consentire o in alcun modo determinare l'avvio di un procedimento disciplinare nei confronti del Segnalato. L'avvio di eventuali procedimenti disciplinari potrà essere eventualmente attuato dalla competente funzione societaria solo alla fine della istruttoria effettuata dal Responsabile delle Segnalazioni e sulla base della proposta motivata dal medesimo Responsabile prodotta.

Qualora il Responsabile delle Segnalazioni decida di procedere con l'attività istruttoria di accertamento, il Segnalato potrà essere direttamente contattato dal medesimo Responsabile assicurando in tal modo al Segnalato la possibilità di fornire ogni eventuale, necessario ulteriore chiarimento e/o atto.

SISTEMA SANZIONATORIO

Potranno essere applicate dalla competente funzione della Società misure sanzionatorie effettive, proporzionate e dissuasive, previste dalla normativa generale e contrattuale:

- nei confronti del Segnalato, se le segnalazioni risultino fondate;
- nei confronti del Segnalante, se sono effettuate Segnalazioni in mala fede;
- nei confronti del Responsabile delle Segnalazioni, laddove risultino violati i principi di tutela previsti dalla presente Procedura ovvero se siano state ostacolate o si è tentato di ostacolare le Segnalazioni.

Il procedimento disciplinare nei confronti di dipendenti di questa Società potrà essere avviato, su esplicita proposta motivata del Responsabile delle Segnalazioni al Legale rappresentante di questa stessa Società, secondo la gravità della violazione stessa, in applicazione dei principi di proporzionalità, nonché dei criteri di correlazione tra infrazione e sanzione e, comunque, nel rispetto delle modalità previste dalla normativa vigente e dal Sistema Disciplinare delineato all'interno del Modello Organizzativo della Società.

Al fine di garantire imparzialità ed evitare conflitti di interesse, le decisioni circa eventuali misure disciplinari, denunce o altre azioni da intraprendere sono prese dal Legale rappresentante della Società e, in ogni caso, da soggetti diversi da chi ha condotto anche parte delle attività istruttorie di accertamento della Segnalazione.

Ai fini della attivazione di eventuali procedimenti disciplinari nei confronti di dipendenti di questa Società, il termine di decorrenza per poter procedere a tali procedimenti fissato da norme e/o da disposizioni contrattuali decorrerà dalla data di ricezione da parte del Legale rappresentante della stessa Società della proposta in tal senso motivata, formulata dal Responsabile delle Segnalazioni o dalla comunicazione dal medesimo effettuata a conclusione della istruttoria esperita.

AGGIORNAMENTO

La Società riesaminerà la presente Procedura su base periodica, comunque non inferiore all'anno o anche antecedentemente nella eventualità che successive normative emanate possano incidere sulla stessa Procedura, ed eventualmente aggiornandola per garantirne il costante allineamento alla prassi aziendale e alla normativa di riferimento.

INFORMAZIONE E FORMAZIONE

La presente Procedura è diffusa tramite caricamento sul sito *internet* aziendale e ogni altro strumento ritenuto opportuno, ivi compresa la corrispondenza epistolare, per garantirne la massima e completa conoscenza da parte sia di tutti i dipendenti che dei soggetti comunque operanti all'interno della Organizzazione aziendale (es. collaboratori) o all'esterno (es. fornitori). Relativamente ai fornitori di beni e servizi nei relativi contratti o ordinativi la presente Procedura sarà espressamente richiamata con la dichiarazione espressa di piena conoscenza da parte dei medesimi.

La Società promuoverà al suo interno, qualora necessaria anche in rapporto alla entità delle Segnalazioni eventualmente pervenute, attività di comunicazione, di informazione e di formazione in merito alla materia disciplinata con la presente Procedura, per assicurare la più efficace applicazione della stessa e la più ampia conoscenza della disciplina in materia di Segnalazioni, del funzionamento e dell'accesso ai canali e agli strumenti messi a disposizione per effettuare Segnalazioni e dei provvedimenti applicabili in caso di violazioni.