WHISTLEBLOWING POLICY

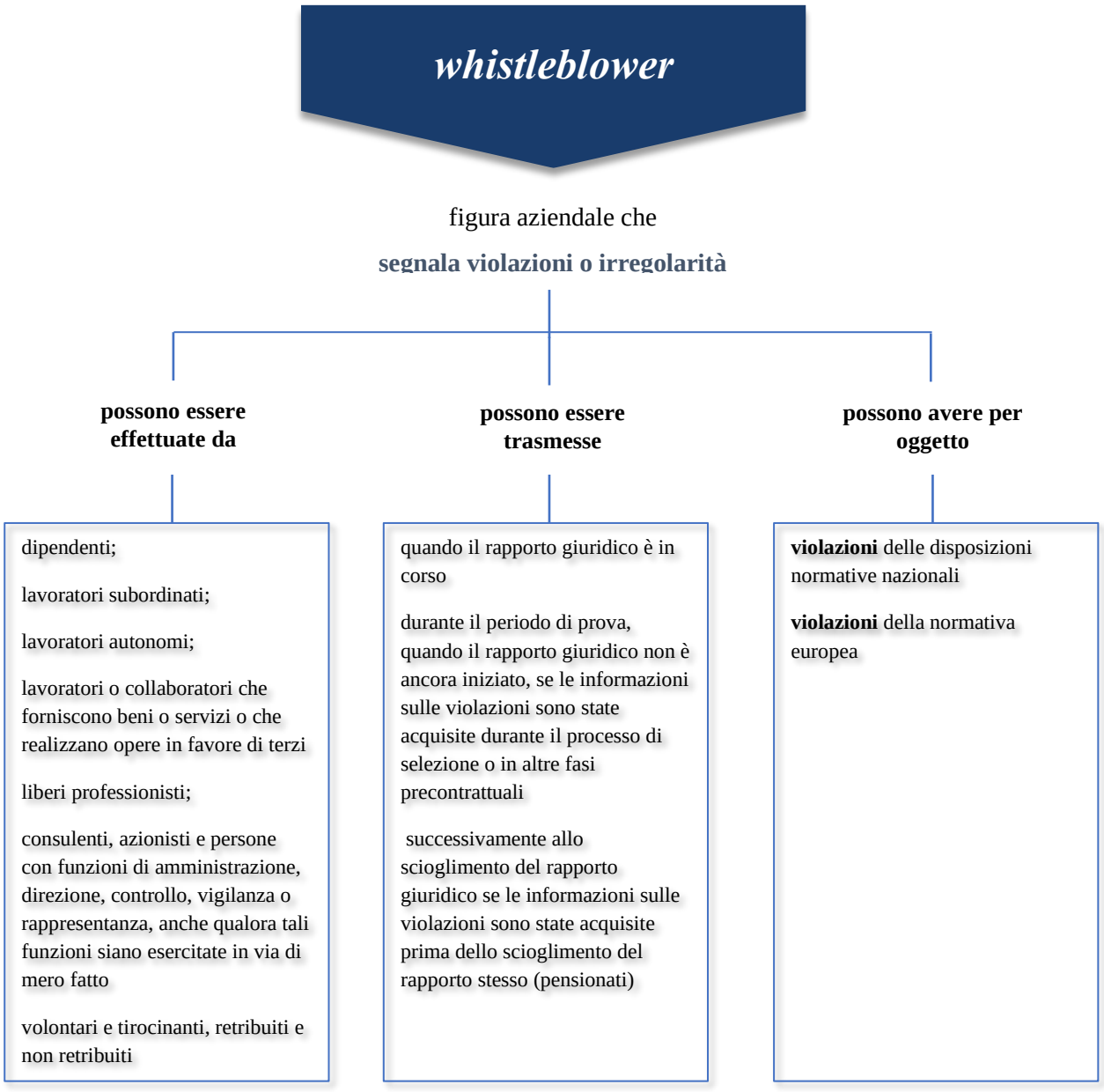
Procedura per le segnalazioni d'illeciti e irregolarità

1. FONTE NORMATIVA E NATURA DELL'ISTITUTO

L'attuale fonte normativa del cd. *whistleblowing* è rinvenibile nel D.Lgs. n. 24, del 10 marzo 2023 rubricato *"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 recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali"*(cd. *"Decreto Whistleblowing"*).

Con l'espressione *whistleblower* si fa riferimento ad una figura aziendale che segnala violazioni o irregolarità commesse ai danni dell'interesse pubblico o dell'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato, favorendo l'emersione di fattispecie di illecito.

La *ratio* di fondo di questo istituto è la valorizzazione dell'etica e dell'integrità nello svolgimento di tutte le attività.



Violazioni delle disposizioni normative nazionali e cioè**:**

- illeciti penali, civili, amministrativi diversi rispetto a quelli specificatamente individuati come violazioni del diritto UE come definite *infra*;
- condotte illecite rilevanti ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001;
- violazione dei modelli di organizzazione e gestione ex D.Lgs. n. 231/2001 non riconducibili alle violazioni del diritto UE come definite *infra*;

Violazioni della normativa europea e cioè:

- illeciti commessi in violazione della normativa dell'UE indicata nell'Allegato 1 al D.Lgs. n. 24/2023 e di tutte le disposizioni nazionali che ne danno attuazione (anche se queste ultime non sono espressamente elencate nel citato allegato). Si precisa che le disposizioni normative contenute nell'Allegato 1 sono da intendersi come un riferimento dinamico, in quanto vanno naturalmente adeguate al variare della normativa stessa. In particolare, si tratta di illeciti relativi ai seguenti settori: contratti 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. A titolo esemplificativo si pensi ai cd. reati ambientali, quali scarico, emissione o altro tipo di rilascio di materiali pericolosi nell'aria, nel terreno o nell'acqua oppure raccolta, trasporto, recupero o smaltimento illecito di rifiuti pericolosi;
- atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione Europea (art. 325 del TFUE lotta contro la frode e le attività illegali che ledono gli interessi finanziari dell'UE) come individuati nei regolamenti, direttive, decisioni, raccomandazioni e pareri dell'UE. 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 società 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 società;
- 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'Unione Europea. Si pensi, ad esempio, ad 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.

Con riferimento alle **tipologie e** alle **modalità per effettuare le segnalazioni**, la disciplina cambia in base alle dimensioni e alla natura pubblica o privata del soggetto di appartenenza del segnalante.

In particolare, per i **soggetti pubblici**, il regime di protezione è più ampio e le segnalazioni possono:

- avere a oggetto violazioni del diritto interno e violazioni del diritto UE, come sopra individuate;
- essere effettuate attraverso il canale interno, esterno, la divulgazione pubblica o la denuncia.

Invece, nel **settore privato**, operano diversi regimi.

In particolare, negli enti privati che:

- non hanno raggiunto la media di 50 lavoratori e hanno adottato il Modello Organizzativo 231, le segnalazioni possono riguardare solo condotte illecite rilevanti per la disciplina 231 o violazioni del modello 231 ed essere effettuate unicamente attraverso il canale interno;
- hanno impiegato la media di almeno 50 lavoratori e hanno adottato il Modello Organizzativo 231, le segnalazioni possono:
    - avere a oggetto condotte illecite o violazione del Modello Organizzativo 231 ed essere effettuate solo attraverso canale interno;
    - avere a oggetto violazioni del diritto UE ed essere effettuate attraverso canale interno, esterno, divulgazione pubblica o denuncia.
    - hanno impiegato la media almeno di 50 lavoratori e non hanno il Modello Organizzativo 231 oppure rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione di cui alle parti I.B e II dell'Allegato (servizi, prodotti e mercati finanziari, prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo, nonché sicurezza dei trasporti e tutela dell'ambiente) anche se non hanno raggiunto la media di 50 lavoratori subordinati, le segnalazioni possono riguardare violazioni del diritto UE ed essere effettuate attraverso canale interno, esterno, divulgazione pubblica o denuncia.

Sono escluse dall'ambito di applicazione della disciplina di cui al D.Lgs. n. 24/2023 le segnalazioni:

i) legate ad un interesse personale del segnalante, che attengono ai propri rapporti individuali di lavoro, ovvero inerenti ai rapporti di lavoro con le figure gerarchicamente sovraordinate;

ii) in materia di sicurezza e difesa nazionale;

iii) relative a violazioni già disciplinate in via obbligatoria in alcuni settori speciali (servizi finanziari, prevenzione riciclaggio, terrorismo, sicurezza nei trasporti, tutela dell'ambiente).

Le segnalazioni possono essere effettuate attraverso i seguenti canali:

– canale interno (nell'ambito del contesto lavorativo);

– canale esterno (Anac);

– divulgazione pubblica (tramite stampa, mezzi elettronici o mezzi di diffusione in grado di raggiungere un numero elevato di persone);

Resta ferma, in ogni caso, la possibilità di effettuare denunce all'autorità giudiziaria e contabile, nei casi di loro competenza.

2. SCOPO E FINALITA' DELLA PROCEDURA

Scopo del presente documento è rimuovere i fattori che possono ostacolare o disincentivare il ricorso all'istituto, quali dubbi e incertezze circa la procedura da seguire e timori di ritorsioni o discriminazioni.

Di seguito vengono fornite al *Whistleblower* (segnalante) le indicazioni operative, evidenziando nel contempo le forme di tutela che gli vengono offerte dal nostro ordinamento.

3. CONTENUTO DELLA SEGNALAZIONE

La segnalazione deve contenere i seguenti elementi

- dati identificativi del segnalante;
- ruolo del segnalante all'epoca dei fatti (dipendente o lavoratori e collaboratori delle imprese fornitrici);
- tipologia di condotta illecita;
- periodo temporale in cui si è verificato il fatto;
- durata della condotta illecita;
- soggetti coinvolti nei fatti;
- descrizione dei fatti (in maniera quanto più possibile circostanziata).

Possono essere allegati alle segnalazioni documenti in grado di fornire elementi di fondatezza ai fatti segnalati.

4. CANALE DI SEGNALAZIONE INTERNO

I canali di segnalazione interna, per essere ritenuti adeguati, devono essere idonei ad assicurare la riservatezza dell'identità del segnalante e delle persone coinvolte, del contenuto della segnalazione e della documentazione a essa relativa.

Qualora l'ente sia dotato di un Modello *ex* D.Lgs. n. 231/2001, come nel caso di specie, Il Decreto *whistleblowing* impone di prevedere all'interno dello stesso, canali di segnalazione interna conformi alle prescrizioni del Decreto, nonché il divieto di ritorsione e il relativo sistema disciplinare.

La Società ha attivato una modalità di segnalazione interna scritta analogica, prevedendo che gli elementi afferenti la segnalazione vengano inseriti in due buste chiuse, contenenti la prima, i dati identificativi del segnalante e la copia di un documento di identità, la seconda, l'oggetto della segnalazione e l'eventuale documentazione allegata.

Entrambe le buste dovranno poi essere inserite in una terza busta riportante, all'esterno, la dicitura *"riservata al gestore della segnalazione"*.

Il Gestore della segnalazione per la Società è l'Organismo di Vigilanza.

La segnalazione potrà essere inviata al seguente indirizzo:

Alla c.a. Avv. Rosa Bellomo

c/o Polis Avvocati S.T.A. COOP. - Via Arcivescovo Vaccaro n. 45
70121 Bari (BA)

Questa modalità consente ai soggetti indicati al paragrafo 1 di inviare segnalazioni di illeciti dei quali sono venuti a conoscenza durante lo svolgimento del proprio lavoro.

In alternativa alla segnalazione scritta, è possibile chiedere la fissazione di un incontro direttamente con il Gestore della segnalazione entro un termine ragionevole di un mese.

Sono ammesse anche le segnalazioni anonime purchè risultino puntuali, circostanziate e supportate da idonea documentazione

4.1. Procedura della segnalazione interna

Il soggetto che riceve la segnalazione interna deve:

- rilasciare al segnalante avviso di ricevimento della segnalazione entro 7 giorni dalla ricezione;
- dare diligente seguito alle segnalazioni ricevute;
- fornire riscontro alla segnalazione entro 3 mesi dalla data dell'avviso di ricevimento o, in mancanza, dalla scadenza dei 7 giorni successivi alla presentazione;
- mettere a disposizione informazioni chiare su canale, procedure e presupposti per effettuare sia le segnalazioni interne che quelle esterne.

Queste ultime informazioni devono essere esposte e rese facilmente visibili nei luoghi di lavoro, nonché accessibili alle persone che pur non frequentando i luoghi di lavoro intrattengono un rapporto giuridico con l'ente. Se la Società è dotata di un proprio sito internet, queste le informazioni devono essere pubblicate in una sezione dedicata del suddetto sito.

4.2 Destinatari della segnalazione interna

Come anticipato, il destinatario della segnalazione interna è l'Organismo di Vigilanza.

Qualora il Gestore della segnalazione si trovi in posizione di conflitto di interessi perché la segnalazione riguarda l'OdV, la gestione della segnalazione sarà di competenza dell'Organo Amministrativo e per tale ragione il Gestore della segnalazione dovrà senza indugio trasferirla a all'Organo Amministrativo che attiverà la procedura.

Qualora qualsiasi altro dipendente dell'Azienda riceva una segnalazione, attraverso qualsiasi diverso canale, il ricevente deve cestinare la segnalazione e indicare al segnalante l'utilizzo della presente procedura per il corretto inoltro della segnalazione al Gestore della segnalazione, presupposto necessario per le garanzie di riservatezza e per accedere al sistema di tutele previste dall'ordinamento.

4.3 Valutazione di ammissibilità della segnalazione interna

Il Gestore della Segnalazione, ricevuta la segnalazione, deve in primo luogo verificare la sussistenza dei presupposti oggettivi e soggettivi, in secondo istanza, qualora la segnalazione risulti procedibile deve valutarne l'ammissibilità come segnalazione *whistleblowing*.

La segnalazione è considerata inammissibile per:

a) manifesta mancanza di interesse all'integrità della Società;

b) manifesta incompetenza sulle questioni segnalate;

c) manifesta infondatezza per l'assenza di elementi di fatto idonei a giustificare accertamenti;

d) contenuto generico tale da non consentire la comprensione dei fatti, ovvero segnalazione di illeciti corredata da documentazione non appropriata o inconferente;

e) produzione di sola documentazione in assenza della segnalazione di condotte illecite o irregolari;

f) mancanza dei dati che costituiscono gli elementi essenziali della segnalazione.

Il Gestore della segnalazione, appena ricevuta la segnalazione, ove quanto denunciato non sia adeguatamente circostanziato, può chiedere al *whistleblower* di integrarla, sempre attraverso la modalità scritta, o anche di persona ove il segnalante vi acconsenta.

Il termine per l'esame preliminare è di tre mesi lavorativi a decorrere dalla data di invio della segnalazione.

In caso di segnalazione anonima non possono evidentemente essere chieste integrazioni.

4.4 Istruttoria

Una volta valutata l'ammissibilità della segnalazione quale segnalazione di *whistleblowing*, il Gestore della segnalazione avvia l'istruttoria interna sui fatti o sulle condotte segnalate, compiendo una prima imparziale delibazione sulla sussistenza di quanto rappresentato nella segnalazione, una attività di verifica e di analisi e non di accertamento sull'effettivo accadimento dei fatti.

Non spetta al Gestore della segnalazione, difatti, accertare le responsabilità individuali qualunque natura esse abbiano, né svolgere controlli di legittimità o di merito su atti e provvedimenti adottati dalla Società oggetto di segnalazione, a pena di sconfinare nelle competenze dei soggetti a ciò preposti all'interno della Società ovvero della magistratura.

Per lo svolgimento dell'istruttoria, il Gestore della segnalazione può avviare un dialogo con il *Whistleblower*, chiedendo allo stesso chiarimenti, documenti e informazioni ulteriori, tramite la stessa modalità scritta o anche di persona.

Ove necessario, può anche acquisire atti e documenti da altri uffici e può avvalersi del loro supporto, può coinvolgere terze persone, tramite audizioni e altre richieste, avendo sempre cura che non sia compromessa la tutela della riservatezza del segnalante e del segnalato.

4.5 Esiti dell'istruttoria

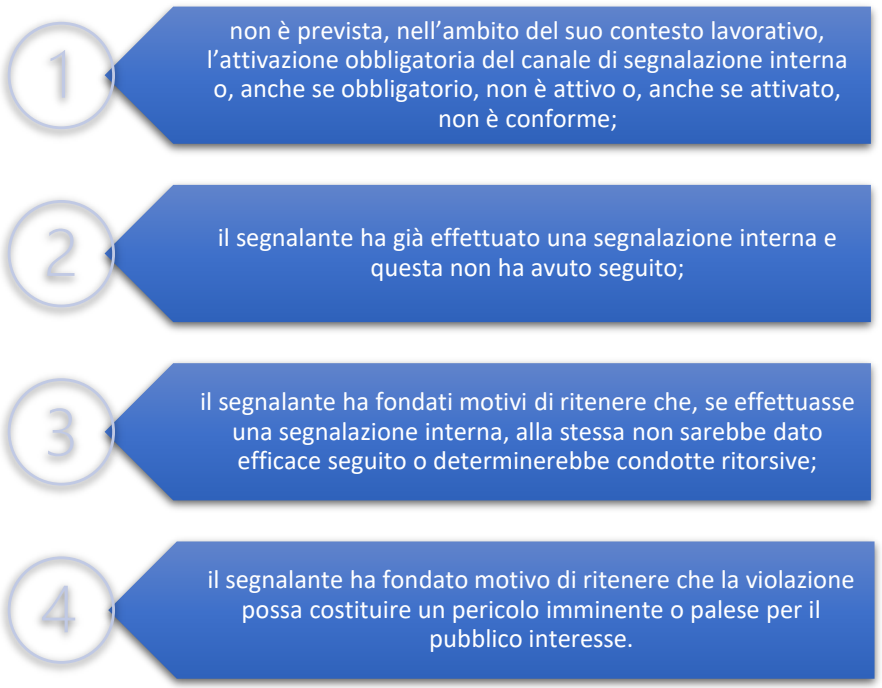
Qualora, a seguito dell'attività svolta, il Gestore della segnalazione ravvisi elementi di manifesta infondatezza della segnalazione, ne dispone l'archiviazione con adeguata motivazione.

Qualora, invece, il Gestore della segnalazione ravvisi un *fumus* di fondatezza della segnalazione deve rivolgersi immediatamente agli organi preposti interni o a enti/istituzioni esterne, ognuno secondo le proprie competenze, trasmettendo una relazione sulle risultanze istruttorie e le attività svolte e avendo sempre cura di tutelare la riservatezza dell'identità del segnalante.

Resta fermo che gli organi riceventi da quel momento agiranno in qualità di titolari del trattamento dei dati.

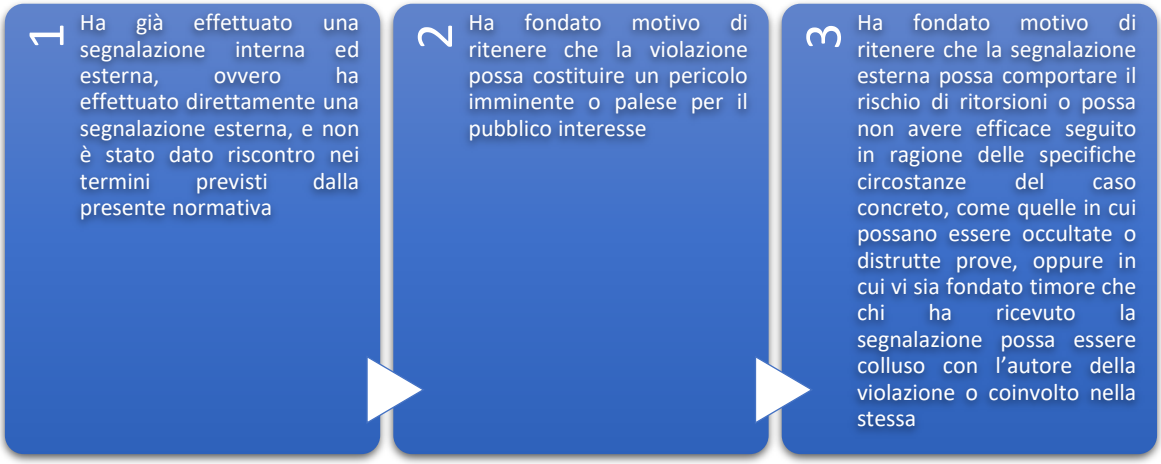
5. CANALE DI SEGNALAZIONE ESTERNO

Il soggetto segnalante può effettuare una segnalazione esterna all'ANAC quando:



6. DIVULGAZIONE PUBBLICA

Il segnalante può effettuare una divulgazione pubblica, quando ricorre una delle seguenti condizioni:



7. DENUNCIA ALL'AUTORITA' GIUDIZIARIA O CONTABILE

I soggetti tutelati dal D.lgs. n. 24/2023 possono rivolgersi alle Autorità giudiziarie o contabili, per inoltrare una denuncia di condotte illecite di cui siano venuti a conoscenza in un contesto lavorativo.

Si precisa che qualora il *Whistleblower* rivesta la qualifica di pubblico ufficiale o di incaricato di pubblico servizio, anche laddove lo stesso abbia effettuato una segnalazione attraverso i canali interni o esterni previsti dal decreto, ciò non lo esonera dall'obbligo – in virtù di quanto previsto dal combinato disposto dell'art. 331 c.p.p. e degli artt. 361 e 362 c.p. – di denunciare alla competente Autorità giudiziaria o contabile i fatti penalmente rilevanti e le ipotesi di danno erariale.

Resta fermo che, laddove il dipendente pubblico o altro soggetto legittimato denunci un reato all'Autorità giudiziaria ai sensi degli artt. 361 o 362 c.p. e poi venga discriminato per via della segnalazione, potrà beneficiare delle tutele previste dal decreto per le ritorsioni subite.

8. FORME DI TUTELA DEL *WHISTLEBLOWER*

Al fine di evitare che il *Whistleblower* sia oggetto di ritorsioni, la normativa prevede specifiche misure di protezione e di limitazioni della responsabilità del segnalante.

8.1. Presupposti per la protezione

Le tutele sono concesse quando il segnalante, al momento della segnalazione, della denuncia all'autorità giudiziaria o contabile, o della divulgazione pubblica, aveva il fondato motivo di ritenere che le informazioni sulle violazioni fossero vere e rientrassero nell'ambito di applicazione oggettivo della normativa. Inoltre, le

segnalazioni e divulgazioni devono essere state effettuate nel rispetto della disciplina e della procedura di utilizzo dei diversi canali. Le misure di protezione nei confronti del segnalante non trovano applicazione, invece, quando è accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale della persona segnalante per i reati di diffamazione o di calunnia, ovvero la sua responsabilità civile, per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave. In tali casi è irrogata anche una sanzione disciplinare.

La disciplina prevede il divieto di atti ritorsivi nei confronti del *whistleblower*, quali a titolo non esaustivo: il licenziamento, il demansionamento, il trasferimento di sede e ogni altra azione che comporti effetti negativi sui contratti di lavoro, nonché una serie di altre condotte afflittive, come la richiesta di sottoposizione ad accertamenti medici o psichiatrici, e azioni discriminatorie dalle quali conseguano pregiudizi economici o finanziari.

Il segnalante può comunicare all'ANAC le ritorsioni che ritiene di avere subito.

Nel caso siano state commesse nel contesto lavorativo privato, l'ANAC informa l'Ispettorato nazionale del lavoro, per i provvedimenti di competenza.

Gli atti di ritorsione assunti in violazione della predetta normativa sono nulli.

Nell'ambito di procedimenti giudiziari, o amministrativi, o di controversie stragiudiziali aventi ad oggetto l'accertamento dei comportamenti ritorsivi, la normativa stabilisce la presunzione che gli stessi siano stati posti in essere a causa della segnalazione, denuncia o divulgazione pubblica. La prova contraria è a carico di colui che li ha posti in essere.

Il segnalante non è punibile qualora riveli o diffonda informazioni su violazioni coperte dall'obbligo di segreto (diverso da quello su informazioni classificate, segreto medico e forense e deliberazioni degli organi giurisdizionali), relative alla tutela del diritto d'autore, o alla protezione dei dati personali, o che offendono la reputazione della persona coinvolta o denunciata, quando, 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.

Le stesse misure (protezione dalle ritorsioni e limitazioni di responsabilità) si applicano non solo ai segnalanti, ma anche ad altri soggetti specificamente individuati:

- i facilitatori (una persona fisica che assiste una persona segnalante nel processo di segnalazione, operante all'interno del medesimo contesto lavorativo);
- le persone del medesimo contesto lavorativo della persona segnalante, di colui che ha sporto una denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o di colui che ha effettuato una divulgazione pubblica e che sono legate ad essi da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado;
- i colleghi di lavoro della persona segnalante o della persona che ha sporto una denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o effettuato una divulgazione pubblica, che lavorano nel medesimo contesto lavorativo della stessa e che hanno con detta persona un rapporto abituale e corrente;
- gli enti di proprietà della persona segnalante o della persona che ha sporto una denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o che ha effettuato una divulgazione pubblica o per i quali le stesse persone lavorano, nonché agli enti che operano nel medesimo contesto lavorativo delle predette persone.

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

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

9. TUTELA DELLA PERSONA COINVOLTA DALLA SEGNALAZIONE (CD. SEGNALATO)

La persona coinvolta dalla segnalazione può essere sentita, anche attraverso la produzione di osservazioni e documenti scritti, nell'ambito dell'istruttoria sulla segnalazione interna o esterna che la riguarda.

10. SANZIONI PREVISTE IN CASO DI VIOLAZIONI DELLA DISCIPLINA DI CUI AL D.LGS. N. 24/2023

Fermi restando gli altri profili di responsabilità, l'ANAC applica al responsabile le seguenti sanzioni amministrative pecuniarie:

da **10.000** a **50.000 euro**, quando accerta che sono state commesse ritorsioni, o quando accerta che la segnalazione è stata ostacolata, o che si è tentato di ostacolarla o che è stato violato l'obbligo di riservatezza;

da **10.000** a **50.000** euro, quando accerta che non sono stati istituiti canali di segnalazione, che non sono state adottate procedure per l'effettuazione e la gestione delle segnalazioni, ovvero che l'adozione di tali procedure non è conforme a quelle previste per i canali interni, nonché quando accerta che non è stata svolta l'attività di verifica e analisi delle segnalazioni ricevute;

da **500** a **2.500** euro, nei confronti del segnalante, qualora sia accertata la sua responsabilità civile, a titolo di dolo o colpa grave, per diffamazione e calunnia.

11. PROTEZIONE DEI DATI PERSONALI

Ai sensi della normativa italiana ed europea in materia di protezione dei dati (Regolamento UE 2016/679, cd. *"GDPR"* e D.Lgs. 196/2003, cd. *"Codice Privacy"*, come modificato dal D.Lgs. 101/2018), il trattamento delle informazioni che riguardano il *Whistleblower* e il segnalato, nonché di tutta la correlata documentazione,

sarà improntato ai principi di correttezza, liceità e trasparenza, e tutelando la riservatezza e i diritti degli interessati nel pieno rispetto della disciplina di settore.

In caso di attivazione del canale di segnalazione inerno, il Gestore della segnalazione e la Società, in qualità di titolare del trattamento, sono tenuti a rispettare i principi in materia di protezione dei dati, in base ai quali i dati personali devono essere *"trattati in modo lecito, corretto e trasparente nei confronti dell'interessato"* e devono essere *"adeguati, pertinenti e limitati a quanto necessario rispetto alle finalità per le quali sono trattati"* (art. 5, § 1, lett. A e C del Regolamento).

I dati saranno inoltre sempre *"trattati in maniera da garantire un'adeguata sicurezza"* degli stessi *"compresa la protezione, mediante misure tecniche e organizzative adeguate, da trattamenti non autorizzati o illeciti e dalla perdita, dalla distruzione o dal danno accidentali"* (art. 5, § 1, lett. F e art. 32 del Regolamento).

A tutela della riservatezza dell'identità del segnalante nell'ambito di una segnalazione *whistleblowing*, il soggetto segnalato, presunto autore dell'illecito, con riferimento ai propri dati personali trattati dalla Società, non può esercitare i diritti previsti dagli articoli da 15 a 22 del Regolamento (UE) n. 2016/6794 (diritto di accesso ai dati personali, diritto a rettificarli, diritto alla cancellazione, diritto alla limitazione del trattamento quando ricorrono le ipotesi specificate dall'art. 18 Regolamento UE n. 2016/679, diritto alla portabilità dei dati personali e di quello di opposizione al trattamento). In tal caso, dunque, al soggetto interessato (segnalato) è preclusa la possibilità di rivolgersi al titolare del trattamento e, in assenza di risposta da parte di quest'ultimo, di proporre reclamo al Garante della Privacy (ai sensi dell'art. 77 Regolamento UE n. 2016/679). Resta ferma la possibilità per il soggetto segnalato, presunto autore dell'illecito, di esercitare i propri diritti per il tramite del Garante della Privacy con le modalità previste dall'art. 160 D.Lgs. n. 196/2003, come modificato dal D.Lgs. n. 101/2018.

12. DISPOSIZIONI FINALI

La presente Procedura costituisce parte integrante e allegato del Modello di Organizzazione e Gestione (o Modello *ex* D.Lgs. n. 231/2001) e viene pubblicata sul sito internet della Società a far data dalla sua entrata in vigore (il 17.12.2023).