



PROCEDURA CORPORATE

Whistleblowing – Gestione delle Segnalazioni e Investigazioni

rev	data	descrizione
A	14/07/2023	Emissione
B		

Le modifiche di una nuova revisione risultano di colore arancione (RGB rosso=196; verde=89; blu=17)

ITER APPROVATIVO				Gruppo di lavoro	Cavatorta QSA	P. Pizzarotti CEO
	convalida ODV			redatto	verifica	Approvazione

Titolo documento



SOMMARIO

1	Scopo e campo di applicazione	3
2	Documenti di riferimento	3
3	Definizioni	3
4	Modalità operative	4
4.1	Come effettuare una segnalazione.....	4
4.1.1	Canali Interni-----	4
4.1.2	Canale Esterno Presso Anac-----	5
4.1.3	Divulgazione pubblica -----	5
4.2	Cosa si può segnalare	6
4.3	Gestione delle segnalazioni	6
4.4	Tutela della riservatezza	7
4.5	Divieto di ritorsione	8
5	Tipologie di violazione	8
6	Rispetto Modello 231 e flussi informativi	10
6.1	Misure di prevenzione.....	11
6.2	Flussi informativi verso l'ODV	11



1 Scopo e campo di applicazione

Scopo del presente documento è normare le modalità operative per la gestione delle segnalazioni, a fronte di notizie riguardanti comportamenti e pratiche non conformi a quanto stabilito nel Codice Etico, nel Modello di Prevenzione dei Reati (MOPR) ex D.Lgs.231/2001 e nel Sistema di Gestione per la Prevenzione della Corruzione (ABMS) dell'Impresa Pizzarotti nonché presunte violazioni di normative e leggi nello svolgimento delle attività lavorative che possano arrecare danno o pregiudizio, anche solo d'immagine, all'Impresa Pizzarotti, comprese branch, società e consorzi di cui fa parte.

I destinatari della presente Procedura Operativa sono tutti i dipendenti nonché tutti coloro che, direttamente o indirettamente, stabilmente o temporaneamente, instaurano con l'Impresa rapporti e relazioni, ciascuno nell'ambito delle proprie funzioni e responsabilità.

2 Documenti di riferimento

Decreto Legislativo 10 Marzo 2023, N. 24

Linee Guida whistleblowing approvate con Delibera n. 311 del 12 luglio 2023

Regolamento UE 2016/679 General Data Protection Regulation (GDPR)

Modello Prevenzione Reati (MOPR) ex D.Lgs. 231/2001

PZOVICET 001 Codice Etico

MSA 002 Manuale del Sistema di Gestione per la Prevenzione della Corruzione

3 Definizioni

Presunte violazioni e irregolarità	<p>Sono definite ogni qualvolta si abbia un sospetto fondato su elementi ragionevoli in relazione a:</p> <ul style="list-style-type: none"> - condotte illecite rilevanti ai sensi del D. Lgs. 231/2001; - violazione del MOPR ex D.Lgs. 231/2001; - violazione del Modello Sistema di Gestione per la Prevenzione della Corruzione (ABMS); - violazione del Codice Etico.
Segnalazione	<p>È ogni notizia riguardante (i) comportamenti illeciti rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/2001 o (ii) pratiche non conformi a quanto stabilito nel Codice Etico, nel MOPR ex D.Lgs. 231/2001 e nel Sistema di Gestione per la Prevenzione della Corruzione (ABMS) nello svolgimento delle attività lavorative. La segnalazione può essere:</p> <ul style="list-style-type: none"> - circostanziata: se consente di individuare elementi di fatto ragionevolmente sufficienti per avviare un'investigazione (ad es.: l'illecito commesso, il periodo di riferimento ed eventualmente il valore, le cause e la finalità dell'illecito, la società/divisione interessata, le persone/unità coinvolte, l'anomalia sul sistema di controllo); - confidenziale: se il Segnalante decide di identificarsi e il contenuto della denuncia non è accessibile a terzi, garantendo così la riservatezza della segnalazione effettuata; - anonima: se il Segnalante non si identifica inviando la segnalazione in modo anonimo.
Segnalazione interna	<p>La comunicazione scritta od orale delle informazioni delle violazioni, presentata tramite canale di segnalazione interno</p>



Segnalazione esterna	La comunicazione scritta od orale delle informazioni delle violazioni, presentata tramite canale di segnalazione esterno
Segnalante (Whistleblower)	È il soggetto che effettua una segnalazione. Il ruolo del Segnalante è quello di effettuare la segnalazione senza adozione di ulteriori iniziative / azioni correttive.
Facilitatore	Una persona fisica che assiste una persona Segnalante nel processo di segnalazione, operante all'interno del medesimo contesto lavorativo e la cui assistenza deve essere mantenuta riservata.
Conflitto di interessi	Si materializza in qualsiasi situazione nella quale il soggetto incaricato di investigare la segnalazione, abbia interessi personali e/o professionali in conflitto con l'imparzialità richiesta per lo svolgimento del compito, tale da non consentire una valutazione oggettiva della segnalazione. Ogni situazione di Conflitto di interessi deve essere dichiarata ed evitata assegnando le verifiche a Funzioni o soggetti differenti.
Ritorsione	Qualsiasi comportamento, atto od omissione, anche solo tentato o minacciato, posto in essere in ragione della segnalazione o della denuncia o della divulgazione pubblica e che provoca o può provocare alla persona Segnalante o alla persona che ha sporto la denuncia, in via diretta o indiretta, un danno ingiusto.

4 Modalità operative

L'Impresa incoraggia e tutela dipendenti, collaboratori e terzi a segnalare circostanze sospette fornendo canali protetti e accessibili attraverso i quali effettuare le segnalazioni e garantisce riservatezza e protezione anche ai facilitatori e ai familiari dei segnalanti.

È vietata qualsiasi forma di ritorsione nei confronti di chi effettui la segnalazione. Coloro che dovessero porre in essere atti ritorsivi o discriminatori nei confronti del Segnalante saranno soggetti ai provvedimenti disciplinari previsti e consentiti in relazione alla tipologia contrattuale adottata ed alla relativa disciplina legale o contrattuale applicabile, ivi compresa la denuncia presso le competenti Autorità Giudiziarie.

La presente procedura presume che il Segnalante agisca in buona fede. Il Segnalante che effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rilevano infondate sarà soggetto ai provvedimenti disciplinari previsti e consentiti in relazione alla tipologia contrattuale adottata ed alla relativa disciplina legale o contrattuale applicabile, ivi compresa la denuncia presso le competenti Autorità Giudiziarie.

Si rimanda alla Disposizione Aziendale *PZPRSDSP012 "Sistema sanzionatorio"* per le modalità di approccio e intervento, in caso di accertati comportamenti illeciti o infrazioni a direttive/procedure interne, da parte del personale dipendente, compreso quello delle società del Gruppo Pizzarotti e alle Linee Guide ANAC in materia di Whistleblowing. (<http://edocs.pizzarotti.it/pizzarotti.ad/components/main/link.zul?code=0b02030a80a3d2fb>)

4.1 Come effettuare una segnalazione

4.1.1 Canali Interni

Le segnalazioni possono essere inviate attraverso le seguenti tipologie di canali, tutte gestite esclusivamente



dai componenti esterni dell'Organismo di Vigilanza (ODV):

- ◆ attraverso la casella di posta elettronica (whistleblowerpizzarotti@gmail.com);
- ◆ tramite Casella Postale n° 194 – ufficio postale “Parma Centro” via Pisacane 1 43121 Parma);
- ◆ segnalazioni attraverso la piattaforma **IntegrityLog** a cui si può accedere tramite link (pizzarotti.integrity.complylog.com) oppure tramite QR code:



- ◆ segnalazioni verbali prendendo contatto con l'ODV mediante la Posta Elettronica o la Piattaforma IntegrityLog chiedendo un appuntamento telefonico o in presenza.

4.1.2 *Canale Esterno Presso Anac*

L'accesso al canale esterno è consentito solo al ricorrere di determinate condizioni espressamente previste dal legislatore, per esempio se al momento della segnalazione:

1. il Segnalante ha già effettuato una segnalazione interna e la stessa non ha avuto seguito da parte della persona o dell'ufficio designati;
2. il Segnalante ha fondati motivi di ritenere ragionevolmente sulla base di circostanze concrete allegate ed informazioni effettivamente acquisibili e, quindi, non su semplici illazioni, che se effettuasse una segnalazione interna alla stessa non sarebbe dato efficace seguito oppure che questa potrebbe determinare il rischio di ritorsione;
3. il Segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse. Si fa riferimento, ad esempio, al caso in cui la violazione richieda in modo evidente un intervento urgente da parte di un'autorità pubblica per salvaguardare un interesse che fa capo alla collettività quale ad esempio la salute, la sicurezza o la protezione dell'ambiente.

4.1.3 *Divulgazione pubblica*

Con la divulgazione pubblica le informazioni sulle violazioni sono rese di pubblico dominio.

La divulgazione pubblica delle violazioni deve avvenire nel rispetto delle condizioni poste dal legislatore affinché poi il soggetto che la effettua possa beneficiare delle tutele riconosciute dal decreto, pertanto la protezione sarà riconosciuta se al momento della divulgazione ricorrano determinate condizioni, quale ad esempio:

1. a una segnalazione interna, a cui l'Impresa non abbia dato riscontro nei termini previsti (tre mesi dalla data dell'avviso di ricevimento o, in mancanza di tale avviso, entro tre mesi dalla scadenza del termine di sette giorni dalla presentazione della segnalazione), abbia fatto seguito una segnalazione esterna ad ANAC la quale, a sua volta, non ha fornito riscontro al segnalante entro termini ragionevoli (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)



4.2 Cosa si può segnalare

Il Segnalante è tenuto a effettuare segnalazioni in buona fede e il più possibile circostanziate, evidenziando l'argomento della segnalazione e possibilmente allegando eventuali documenti ritenuti rilevanti.

In particolare, l'argomento della segnalazione deve essere indicato in base alla presunta violazione o irregolarità, in riferimento a una delle seguenti categorie elencate a titolo esemplificativo e non esaustivo:

1. Atti di corruzione e frode;
2. Violazione dei diritti umani, in materia di rispetto delle diversità e dell'inclusione, e dei diritti delle comunità locali;
3. Violazioni in materia di salute e sicurezza sul luogo di lavoro;
4. Violazioni in materia ambientale (acqua, aria, suolo, rifiuti, ecc.);
5. Violazioni contabili in materia di flussi finanziari o riciclaggio;
6. Furto o utilizzo improprio delle risorse e dei beni aziendali;
7. Violazione della privacy, della riservatezza dei dati e delle informazioni;
8. Conflitti di interesse;
9. Licenziamento/Cassa integrazione
10. Altre tipologie di violazione oppure violazioni non immediatamente classificabili.

Il Segnalante, nel caso in cui abbia utilizzato l'apposita piattaforma IntegrityLog, può monitorare lo stato della segnalazione tramite codice criptato univoco (Token), verificando anche la presenza di eventuali richieste di approfondimento da parte della Struttura di gestione delle segnalazioni (ODV).

4.3 Gestione delle segnalazioni

L'ODV dell'Impresa, a seguito del ricevimento di segnalazioni/informazioni, rilascia al Segnalante apposito avviso di ricevimento della segnalazione entro sette giorni dalla data di ricezione della stessa.

Sono ammesse le segnalazioni anonime.

L'ODV valuta e decide se procedere o meno alla fase di investigazione in base agli elementi oggettivi apportati nelle segnalazioni stesse.

Nel caso in cui l'ODV dovesse ritenere la segnalazione non rilevante o non sufficientemente circostanziata per avviare verifiche, provvede ad archiviare la stessa dandone comunicazione al Segnalante oppure ne richiede integrazioni.

L'ODV, nel caso in cui ritenga di procedere potrà decidere se svolgere le verifiche direttamente, e/o coinvolgere una società esterna attraverso l'utilizzo del proprio budget.

Nel caso in cui le segnalazioni dovessero riguardare casi di corruzione, l'ODV informa e coinvolge nella gestione della stessa segnalazione e delle eventuali indagini l'AntiBribery Compliance Manager (ACM).



A conclusione del processo di analisi della segnalazione l'ODV, anche con il supporto eventuale di consulenti esterni o altri soggetti, redige un report dell'investigazione e lo trasmette al Consiglio di Amministrazione attraverso forme e modalità tali da salvaguardare l'identità del Segnalante nel caso in cui si sia identificato.

Le sanzioni rispetto alle violazioni accertate verranno valutate dal Comitato Disciplinare Aziendale e adottate dagli organi che risulteranno competenti. Per maggiori dettagli si rimanda alla Disposizione Aziendale PZPRSDSP012 "Sistema sanzionatorio" (<http://edocs.pizzarotti.it/pizzarotti.ad/components/main/link.zul?code=0b02030a80a3d2fb>) alle Linee Guide ANAC in materia di Whistleblowing.

Per gli aspetti relativi alla gestione delle segnalazioni ed eventuale sistema sanzionatorio in materia di corruzione attiva e passiva, si rimanda al manuale MSA 002 "Manuale del Sistema di Gestione della Prevenzione della Corruzione". (<http://edocs.pizzarotti.it/pizzarotti.ad/components/main/link.zul?code=0b02030a81b10051>)

L'ODV archivia tutta la documentazione relativa alla segnalazione e alla relativa investigazione.

Nel caso in cui al termine delle investigazioni non siano emersi elementi tali da confermare la fondatezza di quanto riportato nella segnalazione, l'ODV procede con l'archiviazione del caso, dandone informativa al Consiglio di Amministrazione all'interno della propria relazione periodica.

Nella relazione di cui sopra sono comunque riportati tutti i casi archiviati ed anche eventuali spunti di miglioramento relativi alla gestione dei processi aziendali o delle attività sensibili ex D.Lgs. 231/01 che possono essere emersi dalle verifiche sulle segnalazioni.

Fatto salvo quanto sopra, entro tre mesi dalla data dell'avviso di ricevimento sopracitato, l'ODV dovrà fornire riscontro al Segnalante circa l'esito della segnalazione. Laddove la complessità del caso e la raccolta delle informazioni dovessero richiedere maggiore tempo, l'ODV fornirà, allo scadere dei tre mesi, riscontro al Segnalante, riportando:

1. lo stato alla data delle investigazioni;
2. le motivazioni del protrarsi dell'investigazione oltre i tre mesi;
3. una data di presunta risoluzione dell'investigazione in corso.

4.4 Tutela della riservatezza

L'impresa garantisce la riservatezza dell'identità del Segnalante.

Il soggetto che effettui, con dolo o colpa grave, segnalazioni che si rilevano infondate può essere soggetto a provvedimenti disciplinari, in linea con il CCNL di riferimento, oltre che alle ulteriori opportune azioni normativamente previste.

La massima riservatezza è garantita sui soggetti e sui fatti segnalati, utilizzando, a tal fine, criteri e modalità di comunicazione idonei a tutelare l'identità e l'onorabilità delle persone menzionate nelle segnalazioni, evitando in ogni caso la comunicazione dei dati acquisiti a terzi estranei al processo di gestione delle segnalazioni.

La gestione delle segnalazioni ed il relativo trattamento dei dati ai fini della privacy è effettuato nel rispetto delle disposizioni di legge italiana e del Regolamento Europeo 679/2016. Tale principio è valido anche nel



caso di segnalazioni relative a situazioni verificatesi in Paesi diversi dall'Italia o di un Segnalante non residente in Italia.

Documenti, foto, video, registrazioni audio inviate dal Segnalante che possono rappresentare una violazione della privacy, della riservatezza o di altro diritto personale, o che abbiano contenuto diffamatorio e calunnioso, possono essere oggetto di provvedimenti disciplinari o di segnalazione alle autorità competenti.

4.5 Divieto di ritorsione

I Segnalanti non possono subire alcuna ritorsione a seguito della segnalazione, il divieto di ritorsione è esteso anche ai soggetti connessi al Segnalante quali Facilitatori, familiari del Segnalante e enti giuridici connessi al Segnalante.

Sono configurabili come ritorsioni le seguenti condotte:

- ◆ 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.

(rif. MOPR ex D.Lgs231 § 14. "Sistema di Whistleblowing" – PZODVGUI 001 Parte Generale <http://edocs.pizzarotti.it/pizzarotti.ad/components/main/link.zul?code=0b02030a819bea93>)

5 Tipologie di violazione

Si riportano di seguito alcune tipologie di presunte violazioni o irregolarità:

- ◆ **Discriminazione/razzismo:** consiste in un trattamento non paritario attuato nei confronti di un individuo o un gruppo di individui in virtù della loro appartenenza ad una particolare categoria



(colore della loro pelle o della loro origine razziale o provenienza etnica). Alcuni esempi di discriminazione possono essere il razzismo, il sessismo, l'omofobia. Le persone possono discriminare rifiutando di fare affari, socializzare o condividere risorse con persone appartenenti a un certo gruppo;

- ◆ **Diritti umani:** i diritti umani sono diritti inerenti a tutti gli esseri umani, indipendentemente da razza, sesso, nazionalità, etnia, lingua, religione o qualsiasi altro status. I diritti umani includono il diritto alla vita e alla libertà, la libertà dalla schiavitù e dalla tortura, la libertà di opinione e di espressione, il diritto al lavoro e all'istruzione, e molti altri diritti;
- ◆ **Intimidazione, minacce, aggressioni:** ripetuti comportamenti ostili, diretti contro un individuo, con intento fisicamente o psicologicamente persecutorio, protratti e sistematici, suscettibili di creare un ambiente non rispettoso, umiliante o lesivo dell'integrità psicofisica della persona o della sua dignità;
- ◆ **Molestie sessuali:** la molestia sessuale è un tipo di molestia che comporta l'uso di connotazioni sessuali esplicite o implicite, ivi compresa la promessa sgradita o inappropriata di ricompense in cambio di favori sessuali. Le molestie sessuali comprendono una serie di azioni che vanno dalle trasgressioni verbali alla violenza o all'aggressione sessuale;
- ◆ **Integrità della persona:** atteggiamenti o situazioni, non ricomprese nelle altre categorie, che possono ledere fisicamente, moralmente l'essere umano. Sono incluse anche situazioni o atteggiamenti che comportano la lesione di diritti umani fondamentali o diritti acquisiti, es. diritto di godere di giuste e favorevoli condizioni di lavoro, libertà di associazione, libertà di sciopero, etc.;
- ◆ **Lavoro minorile:** forme di lavoro svolte da minori al di sotto di un'età minima stabilita per legge;
- ◆ **Salute e sicurezza:** violazione della normativa in materia di salute e sicurezza e/o mancata adozione di sistemi idonei e/o previsti per legge;
- ◆ **Mobbing:** Sistematica persecuzione esercitata sul posto di lavoro da colleghi o superiori nei confronti di un individuo, consistente per lo più in piccoli atti quotidiani di emarginazione sociale, violenza psicologica o sabotaggio professionale;
- ◆ **Non obiettiva valutazione dei fornitori:** utilizzo di sistemi discriminatori ingiustificati nella valutazione dei fornitori;
- ◆ **Frode contrattuale:** modalità di conduzione degli affari volta a raggirare e ingannare il Committente o la Direzione Lavori al fine di ottenere benefici da una non corretta o non completa esecuzione del contratto di appalto;
- ◆ **Riciclaggio di denaro:** insieme di operazioni mirate a dare una parvenza lecita a capitali la cui provenienza è in realtà illecita, rendendone così più difficile l'identificazione e il successivo eventuale recupero;
- ◆ **Corruzione:** condotta di uno o più soggetti che, in cambio di denaro oppure di altre utilità e/o vantaggi, agisce contro i propri doveri ed obblighi. La corruzione può riguardare l'attività di Pubblici Ufficiali o incaricati di Pubblico Servizio oppure attenersi a rapporti tra soggetti privati. L'attività di corruzione può essere attiva o passiva (offerta di utilità o accettazione di utilità) diretta o indiretta (realizzata da dipendenti dell'impresa o tramite intermediari);
- ◆ **Influenza commerciale:** il commercio di influenza è una forma di corruzione. Per commercio di influenza, o traffico di influenza, si intende la situazione in cui una persona abusa della sua influenza sul processo decisionale a favore di una terza parte (persona, istituzione o governo) in cambio della



sua lealtà, denaro o qualsiasi altro vantaggio indebito materiale o immateriale;

- ◆ **Conflitti di interesse:** i conflitti d'interesse si verificano quando un'entità o un individuo diventa inaffidabile a causa di un contrasto tra gli interessi personali (o di parte) e i doveri o le responsabilità professionali;
- ◆ **Correttezza delle informazioni fornite:** comportamenti mirati a fornire informazioni false o incomplete al fine di raggiungere un vantaggio e/o ledere altrui interessi;
- ◆ **Tutela ambientale:** attività o comportamenti che provocano una lesione dell'ambiente generalmente inteso ossia delle condizioni naturali (aria, acque, suolo e territorio in tutte le sue componenti) e/o di tutte le specie animali e vegetali che in esso vivono;
- ◆ **Rispetto delle comunità locali:** attività o comportamenti, imputabili all'Impresa che ledono le condizioni di vita e i diritti delle comunità che vivono e operano nei pressi delle opere in corso di realizzazione;
- ◆ **Omaggi, sponsorizzazioni e liberalità:** attività che violano le procedure aziendali in materia di omaggi, sponsorizzazioni e liberalità. Si sottolinea la differenza tra un regalo/omaggio e una tangente: la tangente mira a influenzare le opinioni o i comportamenti di una persona, mentre un regalo/omaggio è dato senza il secondo fine di influenzare negativamente una persona;
- ◆ **Riservatezza dei dati:** azioni, attività o comportamenti che ledono la normativa applicabile o le procedure aziendali in materia di riservatezza delle informazioni. Una violazione dei dati è un incidente confermato in cui informazioni privilegiate, riservate o comunque protette sono oggetto di accesso e/o divulgazione non autorizzata;
- ◆ **Irregolarità nei flussi finanziari:** attività o azione che viola le procedure interne per la gestione di cassa, conti bancari, altri movimenti di risorse economiche aziendali e/o la normativa applicabile in materia;
- ◆ **Irregolarità nella contabilità:** attività o azione che viola le procedure interne per la gestione di amministrazione, contabilità e bilancio e/o la normativa applicabile in materia;
- ◆ **Frode:** la frode finanziaria si verifica quando una persona priva voi o la società del vostro denaro, capitale, o comunque danneggia la vostra salute finanziaria attraverso pratiche ingannevoli, fuorvianti o altre pratiche illegali;
- ◆ **Protezione dei beni aziendali:** furto, danneggiamenti o distruzione di beni aziendali;
- ◆ **Utilizzo delle risorse informatiche e dei beni aziendali:** utilizzo non autorizzato, improprio o in violazione di legge di strumenti aziendali (es. computer, cellulari, automobili, etc.).

6 Rispetto Modello 231 e flussi informativi

Si riportano nel seguito gli elementi vincolati e i flussi informativi obbligatori verso l'ODV definiti dal Modello Organizzativo di Prevenzione Reati (MOPR) e applicabili al processo di gestione delle segnalazioni Whistleblowing.



6.1 Misure di prevenzione

Vincolo 231		Modalità di rispetto del vincolo
X10	L'Organismo di Vigilanza deve essere tempestivamente informato da chiunque venga a conoscenza di omissioni, inesattezze, falsificazioni o altre violazioni relative alle disposizioni aziendali e direttamente o indirettamente riconducibili ai reati presupposto ex D.Lgs 231/01	Vincolo adempiuto mediante la formalizzazione ed il rispetto della presente procedura e l'implementazione dei canali di comunicazione aziendali. Deve essere implementata una opportuna campagna informativa e formativa rivolta a tutta la popolazione aziendale ed agli stakeholder esterni.

6.2 Flussi informativi verso l'ODV

Vincolo 231		Modalità di rispetto del vincolo
X10	L'Organismo di Vigilanza deve essere tempestivamente informato da chiunque venga a conoscenza di omissioni, inesattezze, falsificazioni o altre violazioni relative alle disposizioni aziendali e direttamente o indirettamente riconducibili ai reati presupposto ex D.Lgs 231/01	Vincolo adempiuto mediante la formalizzazione ed il rispetto della presente procedura e la implementazione dei canali di comunicazione aziendali.