

4 Days s.r.l.
Via delle Erbe, 9
33100 - Udine (UD)

PROCEDURA PER LE SEGNALAZIONI AI SENSI DEL D.LGS. N. 24 DEL 10 MARZO 2023

ELENCO REVISIONI

Data	Revisione	Natura Modifiche
22.07.2026	0	Prima emissione della procedura

SOMMARIO

1	CONTESTO NORMATIVO E NATURA DELL'ISTITUTO	3
2	DEFINIZIONI.....	3
3	SCOPO E CAMPO DI APPLICAZIONE	5
3.1	AMBITO SOGGETTIVO DI APPLICAZIONE	5
3.2	AMBITO OGGETTIVO DI APPLICAZIONE: LE VIOLAZIONI.....	6
4	DEFINIZIONE E CONTENUTO DELLA SEGNALAZIONE	7
5	DESTINATARI	8
6	APPROVAZIONE E COMUNICAZIONE ALLE ORGANIZZAZIONI SINDACALI	8
7	GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI	9
7.1	CANALI DI SEGNALAZIONE	9
7.1.1	CANALE INTERNO DI SEGNALAZIONE.....	9
7.1.2	CANALE ESTERNO ANAC.....	9
7.2	MODALITÀ OPERATIVE DI GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI.....	10
7.3	GESTIONE DOCUMENTALE.....	10
7.4	INFORMAZIONI AL SEGNALATO	11
7.5	CHIUSURA DELLE OPERAZIONI DI GESTIONE DELLA SEGNALAZIONE	11
7.6	SEGNALAZIONI ANONIME.....	12
7.7	CONFLITTO DI INTERESSI E ASSENZA DEL GESTORE	12
7.8	STRUTTURA DI SUPPORTO E SOGGETTI ESTERNI COINVOLTI	12
8	PRINCIPI DI RIFERIMENTO	12
8.1	TUTELA DELLA RISERVATEZZA DELLA PERSONA SEGNALANTE	12
8.2	TUTELA DELLA RISERVATEZZA DELLA PERSONA COINVOLTA E DEGLI ALTRI SOGGETTI	13
8.3	TRATTAMENTO DEI DATI PERSONALI	13
8.3.1	ADEMPIMENTO DEL TITOLARE	13
8.4	DIVIETO DI RITORSIONE.....	14
8.5	LIMITAZIONI DI RESPONSABILITÀ.....	14
8.6	SISTEMA DISCIPLINARE E SANZIONI INTERNE	14
9	COMUNICAZIONE, INFORMAZIONE E FORMAZIONE	14
10	AGGIORNAMENTO DELLA PROCEDURA	15

1 Contesto normativo e natura dell'istituto

La presente Procedura disciplina il processo di ricezione, analisi, gestione e chiusura delle segnalazioni effettuate ai sensi del d.lgs. 10 marzo 2023, n. 24, recante attuazione della direttiva (UE) 2019/1937 in materia di protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e violazioni delle disposizioni normative nazionali.

La disciplina è stata dapprima introdotta con la legge n. 179 del 30 novembre 2017 (*"Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato"*), entrata in vigore a partire dal 20 Dicembre 2017, la quale si inserisce nell'ambito della normativa in materia di contrasto alla corruzione, disciplinandone un aspetto di fondamentale importanza: la tutela del soggetto che effettua la segnalazione di un illecito (definito, con terminologia anglosassone ormai entrata nell'uso comune, *"whistleblower"*).

A tale scopo viene assicurata una maggiore protezione del segnalante dipendente da possibili discriminazioni, prevedendo anche una disciplina volta a limitare, con diverse modalità, la pubblicizzazione dell'identità del segnalante.

Infatti, se da un lato la figura del *"whistleblower"* si rivela fondamentale ai fini del più efficace contrasto ai fenomeni corruttivi (posto che, operando all'interno dell'organizzazione, questi ha maggiori opportunità di venire a conoscenza di condotte illecite), dall'altro una sua insufficiente tutela lo espone a ritorsioni da parte del datore di lavoro, con le immaginabili ricadute in termini economici, di carriera e di salute, con l'effetto generalizzato di scoraggiare di fatto ogni stimolo alla segnalazione.

Tale norma tutela il soggetto segnalante tramite l'espressa nullità delle misure ritorsive o discriminatorie, compresi il licenziamento e il mutamento di mansioni, eventualmente assunte nei suoi confronti in fase successiva alla denuncia e tramite la presenza di sanzioni per chi viola le misure di tutela del segnalante.

L'articolo 2 della legge n. 179/2017 è intervenuto sul d.lgs. n. 231/2001 modificando l'articolo 6 rubricato *"Soggetti in posizione apicale e modelli di organizzazione dell'ente"* aggiungendo una nuova previsione che inquadra, nell'ambito del modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del predetto decreto (per brevità *"Modello 231"*), le misure legate alla gestione dell'istituto del whistleblowing. La legge dispone che il Modello 231 preveda appositi canali per consentire la denuncia delle violazioni dello stesso e degli illeciti rilevanti ai sensi del d.lgs. n. 231/2001.

In data 15 marzo 2023 è stato pubblicato in Gazzetta Ufficiale il D.lgs. 10 marzo 2023, n. 24, 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"*, in recepimento della citata Direttiva.

Il d.lgs. 24/2023 ha superato la previgente disciplina introdotta dalla legge n. 179/2017, abrogando e modificando le precedenti disposizioni in materia di whistleblowing e incidendo, per gli enti privati dotati di Modello 231, sull'art. 6 del d.lgs. n. 231/2001.

La Procedura tiene conto, oltre che del d.lgs. 24/2023, delle indicazioni contenute nelle Linee Guida ANAC in materia di segnalazioni esterne, nella Guida operativa Confindustria per gli enti privati dell'ottobre 2023 e nelle Linee Guida ANAC n. 1/2025 sui canali interni di segnalazione, approvate con Delibera n. 478 del 26 novembre 2025.

La finalità dell'istituto è favorire l'emersione di condotte illecite o irregolari apprese nel contesto lavorativo, tutelando la persona segnalante e gli altri soggetti protetti contro il rischio di ritorsioni, assicurando riservatezza, corretto seguito della segnalazione e protezione dei dati personali.

2 Definizioni

Whistleblower / segnalante	a) lavoratori subordinati; b) lavoratori autonomi; c) liberi professionisti e consulenti; d) volontari e tirocinanti, retribuiti e non retribuiti; e) persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza, anche qualora tali funzioni siano esercitate in via di mero fatto presso la Società.
Violazioni	Comportamenti, atti od omissioni che ledono l'interesse pubblico o l'integrità della Società e che rientrano nell'ambito oggettivo del d.lgs. 24/2023. Per il

	settore privato, le violazioni della normativa nazionale rilevano, ai fini della presente Procedura, con riferimento alle condotte illecite rilevanti ai sensi del d.lgs. 231/2001 e alle violazioni del Modello 231, nonché alle violazioni del diritto dell'Unione nei settori previsti dal decreto.
Informazioni sulle violazioni	Informazioni, compresi i fondati sospetti, riguardanti violazioni commesse o che, sulla base di elementi concreti, potrebbero essere commesse nell'organizzazione, nonché elementi riguardanti condotte volte ad occultare tali violazioni.
Segnalazione	Comunicazione, scritta o orale, di informazioni, compresi i fondati sospetti, su violazioni già commesse o non ancora commesse (ma che, sulla base di elementi concreti, potrebbero esserlo), nonché su condotte volte ad occultarle (es. occultamento o distruzione di prove).
Segnalazione interna	Comunicazione, scritta o orale, delle informazioni di violazioni presentata tramite il canale di segnalazione interna.
Segnalazione esterna	Comunicazione scritta delle informazioni di violazioni presentate tramite il canale di segnalazione di ANAC.
Divulgazione pubblica	Rendere di pubblico dominio informazioni sulle violazioni tramite la stampa o mezzi elettronici o di diffusione in grado di raggiungere un numero elevato di persone.
Gestore delle segnalazioni (o "Gestore")	Organo incaricato di gestire le Segnalazioni ricevute e garantire che le attività svolte dalla Società in materia siano conformi alle normative applicabili
Facilitatore	Persona fisica che assiste il segnalante nel processo di segnalazione, operante all'interno del medesimo contesto lavorativo e la cui assistenza deve essere mantenuta riservata. A titolo esemplificativo, il facilitatore potrebbe essere il collega di un ufficio diverso da quello di appartenenza del segnalante che assiste quest'ultimo nel processo di segnalazione in via riservata, cioè senza divulgare le notizie apprese.
Persona coinvolta	Persona fisica o giuridica menzionata nella segnalazione interna o esterna o nella divulgazione pubblica come persona alla quale la violazione è attribuita o come persona comunque implicata.
Ritorsione	Qualsiasi comportamento, atto o omissione, anche solo tentato o minacciato, posto in essere in ragione della segnalazione, della denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o della divulgazione pubblica e che provoca o può provocare al segnalante un danno ingiusto, in via diretta o indiretta. Elenco a carattere non tassativo: a) licenziamento, sospensione o misure equivalenti; b) retrocessione di grado o mancata promozione; c) mutamento di funzioni, cambiamento del luogo di lavoro, riduzione dello stipendio, modifica dell'orario di lavoro; d) sospensione della formazione o qualsiasi restrizione dell'accesso alla stessa; e) note di demerito o referenze negative; f) adozione di misure disciplinari o di altra sanzione, anche pecuniaria; g) coercizione, intimidazione, molestie o ostracismo; h) discriminazione o comunque trattamento sfavorevole; i) 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; j) mancato rinnovo o risoluzione anticipata di un contratto di lavoro a termine;

	k) danni, anche alla reputazione della persona, in particolare sui social media, o 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; m) conclusione anticipata o annullamento del contratto di fornitura di beni o servizi; n) annullamento di una licenza o di un permesso; o) richiesta di sottoposizione ad accertamenti psichiatrici o medici.
Soggetti del settore privato	• soggetti che hanno impiegato, nell'ultimo anno, la media di almeno cinquanta lavoratori subordinati con contratti di lavoro a tempo indeterminato o determinato; • soggetti che rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione di cui alle parti I.B e II dell'allegato; • soggetti che adottano Modelli di organizzazione, gestione e controllo, anche se nell'ultimo anno non hanno raggiunto la media di lavoratori subordinati di cui sopra.

3 Scopo e campo di applicazione

La presente Procedura è parte integrante del Modello 231 adottato da 4 Days s.r.l. ai sensi del d.lgs. 231/2001 e disciplina il sistema interno di segnalazione previsto dal d.lgs. 24/2023. La Procedura ha lo scopo di:

- individuare i soggetti legittimati a presentare segnalazioni e i soggetti che beneficiano delle misure di protezione;
- indicare le violazioni che possono formare oggetto di segnalazione e quelle escluse dal perimetro whistleblowing;
- disciplinare il canale interno di segnalazione, scritto e orale, e le modalità di accesso allo stesso;
- definire le attività del Gestore dalla ricezione alla chiusura della segnalazione;
- assicurare la riservatezza della persona segnalante, della persona coinvolta, delle persone menzionate e del contenuto della segnalazione;
- prevenire e vietare qualsiasi atto di ritorsione, ostacolo o tentato ostacolo alla segnalazione;
- individuare i presidi in materia di protezione dei dati personali;
- assicurare il coordinamento con il Modello 231, il Codice Etico e il Sistema Disciplinare.

3.1 Ambito soggettivo di applicazione

Le tipologie di enti del settore privato tenuti al rispetto della disciplina in materia di protezione del segnalante sono i seguenti:

- a) soggetti che hanno impiegato, nell'ultimo anno, la media di almeno cinquanta (50) lavoratori subordinati con contratti di lavoro a tempo indeterminato o determinato;
- b) soggetti che rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione di cui alle parti I.B e II dell'allegato 1 del decreto n. 24/2023 (cfr. Allegato 1 "Elenco degli atti dell'UE e delle disposizioni attuative nazionali rilevanti per l'ambito soggettivo del D. Lgs. 24 del 2023"), anche se nell'ultimo anno non hanno raggiunto la media di almeno cinquanta (50) lavoratori subordinati.
- c) soggetti, diversi da quelli di cui alla lettera b), che sono dotati di un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D.lgs. n. 231/2001 (c.d. MOGC 231 o MOG 231), anche se nell'ultimo anno non hanno raggiunto la media di almeno cinquanta (50) lavoratori subordinati.

3.2 Ambito oggettivo di applicazione: le violazioni

In primo luogo, la disciplina si applica alle violazioni delle disposizioni normative nazionali o dell'Unione Europea che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato di cui i soggetti segnalanti siano venuti a conoscenza in un contesto lavorativo pubblico o privato.

In particolare, le segnalazioni possono avere a oggetto le violazioni riepilogate di seguito:

- Violazioni delle disposizioni normative nazionali

In tale categoria vi rientrano gli illeciti penali, civili, amministrativi o contabili diversi rispetto a quelli specificamente individuati come violazioni del diritto UE come sotto definite.

In secondo luogo, nell'ambito delle violazioni in esame rientrano:

- i reati presupposto per l'applicazione del d.lgs. n. 231/2001;
- le violazioni dei Modelli di Organizzazione e Gestione previsti nel citato d.lgs. n. 231/2001, anch'esse non riconducibili alle violazioni del diritto dell'UE come sotto definite. Si precisa che tali violazioni non integrano fattispecie di reato presupposto per l'applicazione del d.lgs. n. 231/2001 e attengono ad aspetti organizzativi dell'ente che li adotta.

Infine, il d.lgs. n. 211/2025 ha aggiornato l'art. 1, comma 1, del d.lgs. n. 24/2023 allargando l'oggetto delle segnalazioni alla violazione delle misure restrittive dell'Unione europea di cui al Capo I bis, Titolo I, Libro II c.p., nonché dell'art. 12, comma 1 bis, d.lgs. 286/1998¹.

- Violazioni della normativa europea

Si tratta di:

- 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 a

¹ Nell'art. 12, d.lgs. 286/1998, T.U. sull'immigrazione, viene inserito il seguente comma 1 bis:

"Se i fatti di cui al comma 1 sono commessi in violazione di un divieto, di un obbligo o di una restrizione imposti da una misura restrittiva dell'Unione europea, ovvero da disposizioni di legge nazionale che attuano una misura restrittiva dell'Unione europea, consentendo o comunque agevolando l'ingresso nel territorio dello Stato di persone fisiche designate, la pena è aumentata".

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.

Per quanto riguarda il settore privato, le segnalazioni possono avere a oggetto violazioni della disciplina nazionale solo con riferimento ai reati presupposto ai sensi del d.lgs n. 231/2001 e alle violazioni del Modello 231, nonché quelle riguardanti il diritto europeo nelle materie sopra indicate.

Le informazioni sulle violazioni possono riguardare anche le violazioni non ancora commesse che il whistleblower, ragionevolmente, ritiene potrebbero esserlo sulla base di elementi concreti. Tali elementi possono essere anche irregolarità e anomalie (indici sintomatici) che il segnalante ritiene possano dar luogo ad una delle violazioni previste del d.lgs. n. 24/2023.

Sono escluse dall'ambito di applicazione della disciplina "whistleblowing":

- le segnalazioni legate ad un interesse di carattere personale del segnalante, che attengono esclusivamente ai propri rapporti individuali di lavoro, ovvero inerenti ai propri rapporti di lavoro con le figure gerarchicamente sovraordinate.
Sono quindi, escluse, ad esempio, le segnalazioni riguardanti vertenze di lavoro e fasi precontenziose, discriminazioni tra colleghi, conflitti interpersonali tra colleghi, segnalazioni relative a trattamenti di dati effettuati nel contesto del rapporto individuale di lavoro in assenza di lesioni dell'interesse pubblico o dell'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato. Le segnalazioni escluse in quanto legate a un interesse personale del segnalante non sono pertanto considerate segnalazioni whistleblowing e potranno essere trattate come segnalazioni ordinarie.
- Le segnalazioni in materia di sicurezza e difesa nazionale.
- Le segnalazioni di violazioni già regolamentate in via obbligatoria in alcuni settori speciali (servizi finanziari, prevenzione e riciclaggio, terrorismo, sicurezza nei trasporti, tutela dell'ambiente), alle quali continua a applicarsi la disciplina di segnalazione *ad hoc*.

Resta poi ferma la normativa in materia di: informazioni classificate; segreto medico e forense; segretezza delle deliberazioni degli organi giurisdizionali; norme di procedura penale sull'obbligo di segretezza delle indagini; disposizioni sull'autonomia e indipendenza della magistratura; difesa nazionale e di ordine e sicurezza pubblica; nonché di esercizio del diritto dei lavoratori di consultare i propri rappresentanti o i sindacati.

4 Definizione e contenuto della segnalazione

Le segnalazioni sono definite come le informazioni, compresi i fondati sospetti, su violazioni già commesse o non ancora commesse (ma che, sulla base di elementi concreti, potrebbero esserlo), nonché su condotte volte ad occultarle (es. occultamento o distruzione di prove). Si deve trattare di comportamenti, atti o omissioni di cui il segnalante o il denunciante sia venuto a conoscenza nel *contesto lavorativo*² pubblico o privato.

La disciplina del whistleblowing si applica anche nel caso di segnalazioni che intervengano nell'ambito di un rapporto di lavoro poi terminato, se le informazioni sono state acquisite durante il suo svolgimento, nonché qualora il rapporto non sia ancora iniziato e le informazioni sulle violazioni siano state acquisite durante la selezione o in altre fasi precontrattuali.

Quanto al contenuto, le segnalazioni devono essere il più possibile circostanziate e, ai fini della loro ammissibilità, devono essere chiari i seguenti elementi essenziali:

- i dati identificativi del segnalante (nome, cognome, luogo e data di nascita) nonché un recapito a cui comunicare i successivi aggiornamenti, ove la segnalazione non sia anonima;
- le circostanze di tempo e di luogo in cui si è verificato il fatto oggetto della segnalazione;

² Il termine "contesto lavorativo" non s'intende limitato a chi abbia un rapporto di lavoro "in senso stretto" con l'organizzazione bensì esteso anche a coloro che hanno instaurato con i soggetti pubblici e privati altri tipi di rapporti giuridici diversi da quelli di lavoro in senso stretto. Ci si riferisce, fra gli altri, ai consulenti, collaboratori, volontari, tirocinanti, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza.

- le generalità che consentano di identificare il soggetto cui attribuire i fatti segnalati.

Le segnalazioni anonime, ossia prive delle generalità del Segnalante, sono ammesse purché circostanziate e supportate da idonea documentazione.

Nel merito, si precisa che, in linea con le best practice di riferimento, le stesse saranno trattate alla stregua di segnalazioni ordinarie, escluse, pertanto, dalla tutela del sistema whistleblowing.

In ogni caso, il Gestore delle segnalazioni procederà a registrare anche le suddette segnalazioni e a conservare la relativa documentazione. Qualora, infatti, il Segnalante anonimo sia successivamente identificato, saranno garantite nei suoi confronti le tutele previste per il whistleblower.

5 Destinatar

Ai sensi del quadro normativo vigente ed in linea con le best practices applicabili, i soggetti che possono effettuare le Segnalazioni sono i seguenti:

- a) i membri dell'organo di amministrazione, direzione o controllo della Società, compresi i membri senza incarichi esecutivi;
- b) il personale dipendente della Società (ivi inclusi i lavoratori a tempo parziale, intermittenti e a tempo determinato), lavoratori somministrati, i lavoratori autonomi e i collaboratori, i tirocinanti e i volontari, i prestatori di lavoro occasionale (la tutela di cui alla normativa applicabile, e quindi la presente Procedura, trova applicazione a tali soggetti anche nei seguenti casi: a) 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; b) durante il periodo di prova; c) successivamente allo scioglimento del rapporto giuridico se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite nel corso del rapporto stesso);
- c) le persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza, anche qualora tali funzioni siano esercitate in via di mero fatto, ovvero tutti coloro che agiscono in nome e per conto della Società;
- d) i soggetti esterni alla Società che siano con essa in una relazione d'interesse (come, ad esempio, i fornitori, i consulenti e liberi professionisti, gli agenti e/o procacciatori, etc.);
- e) tutti coloro che siano a conoscenza di fatti sospetti ed eventuali violazioni degli elementi afferenti ai sistemi di controllo interno della Società e che abbiano interesse a renderli noti alla stessa.

Le misure di protezione previste dal d.lgs. n. 24/2023 si applicano, oltre che alla persona segnalante, anche:

- al facilitatore;
- alle persone del medesimo contesto lavorativo della persona segnalante che siano legate alla stessa da uno stabile legame affettivo o da parentela entro il quarto grado;
- ai colleghi di lavoro della persona segnalante che lavorano nel medesimo contesto lavorativo e che abbiano con la stessa un rapporto abituale e corrente;
- agli enti di proprietà della persona segnalante o per i quali la stessa lavora;
- agli enti che operano nel medesimo contesto lavorativo della persona segnalante.

6 Approvazione e comunicazione alle organizzazioni sindacali

La presente Procedura è parte integrante e sostanziale del Modello 231 della Società ed è approvata dal Consiglio di Amministrazione di 4 Days s.r.l., quale organo di indirizzo avente funzioni di indirizzo amministrativo e organizzativo.

La responsabilità di istituire il canale interno, adottare procedure conformi e aggiornarle compete all'organo di indirizzo, ferme restando le responsabilità del Gestore per le attività di ricezione, analisi, istruttoria e riscontro delle segnalazioni.

Prima dell'adozione della presente Procedura, nonché prima di modifiche sostanziali o aggiornamenti rilevanti della stessa, la Società ha informato le corrispondenti organizzazioni territoriali delle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale ai sensi dell'art. 51 del d.lgs. 81/2015.

7 Gestione delle segnalazioni

7.1 Canali di segnalazione

Il d.lgs. 24/2023 prevede tre canali o modalità di emersione delle violazioni:

1. canale interno istituito dalla Società;
2. canale esterno istituito e gestito da ANAC;
3. divulgazione pubblica, nei soli casi previsti dalla legge.

Resta ferma la possibilità di presentare denuncia all'autorità giudiziaria o contabile nei casi di competenza.

7.1.1 Canale interno di segnalazione

La Società ha individuato nell'Organismo di Vigilanza ex d.lgs. n. 231/2001 (di seguito "OdV") il Gestore delle segnalazioni interne. L'OdV opera con autonomia, imparzialità, indipendenza, riservatezza e adeguata competenza professionale.

Le segnalazioni interne possono essere effettuate:

- in forma scritta, tramite la piattaforma web "SegnalaSicuro", accessibile all'indirizzo <https://4days.segnalasicuro.net>;
- in forma orale, tramite i sistemi di messaggistica vocale messi a disposizione dalla piattaforma;
- su richiesta della persona segnalante, mediante incontro diretto con il Gestore.

La posta elettronica ordinaria o certificata non costituisce canale idoneo per le segnalazioni whistleblowing, salvo specifiche contromisure tecniche e organizzative valutate e motivate nella DPIA.

La persona segnalante è pertanto invitata a utilizzare esclusivamente il canale interno dedicato.

Nel caso di incontro diretto, il Gestore fissa l'incontro entro un termine ragionevole, di regola non superiore a 10 giorni dalla richiesta, in luogo idoneo a garantire la riservatezza della persona segnalante e del contenuto della segnalazione.

Previo consenso della persona segnalante, l'incontro può essere registrato mediante strumenti idonei alla conservazione e all'ascolto.

In mancanza di registrazione, il Gestore redige verbale, che la persona segnalante può verificare, rettificare e sottoscrivere, ricevendone copia.

Nel caso di segnalazione orale registrata, la registrazione è conservata in modo sicuro e riservato, previo consenso della persona segnalante. Nel caso di sistemi non registrati, la segnalazione è documentata mediante resoconto dettagliato, verificabile e rettificabile dalla persona segnalante.

Qualora una segnalazione sia ricevuta da un soggetto diverso dal Gestore e sia espressamente qualificata come whistleblowing, o tale volontà sia desumibile dal contenuto, dal testo, dall'oggetto o dalla dicitura utilizzata, il soggetto ricevente deve trasmetterla al Gestore entro sette giorni dal ricevimento, senza trattenerne copia e garantendo la massima riservatezza, dandone contestuale notizia alla persona segnalante.

Qualora la segnalazione sia inviata contestualmente a più soggetti interni alla Società, i soggetti non competenti la trasmettono al Gestore entro sette giorni, dandone contestuale notizia alla persona segnalante. Qualora la segnalazione sia trasmessa anche a un numero elevato di soggetti esterni, il Gestore valuta se ricorrano i presupposti della divulgazione pubblica ai sensi del d.lgs. 24/2023, richiedendo, se necessario, chiarimenti alla persona segnalante.

7.1.2 Canale esterno ANAC

La persona segnalante può utilizzare il canale esterno ANAC solo quando ricorre una delle condizioni previste dal d.lgs. 24/2023, e in particolare quando:

- il canale interno non è previsto come obbligatorio nel contesto lavorativo della persona segnalante o, se obbligatorio, non è stato attivato o non è conforme;
- la persona segnalante ha già effettuato una segnalazione interna e la stessa non ha avuto seguito;
- la persona segnalante ha fondati motivi di ritenere che la segnalazione interna non avrebbe efficace seguito o esporrebbe a rischio di ritorsione;
- la persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

Le segnalazioni esterne sono effettuate tramite i canali messi a disposizione da ANAC, secondo le modalità indicate dall'Autorità.

7.2 Modalità operative di gestione delle segnalazioni

Il Gestore svolge le attività previste dall'art. 5 del d.lgs. n. 24/2023 e dalla presente Procedura. In particolare:

1. rilascia alla persona segnalante avviso di ricevimento entro sette giorni dalla ricezione della segnalazione;
2. mantiene le interlocuzioni con la persona segnalante e può richiedere integrazioni, chiarimenti o documentazione;
3. verifica preliminarmente la procedibilità e l'ammissibilità della segnalazione;
4. dà diligente seguito alla segnalazione mediante le verifiche opportune;
5. fornisce riscontro alla persona segnalante entro tre mesi dalla data dell'avviso di ricevimento o, in mancanza, entro tre mesi dalla scadenza del termine di sette giorni dalla presentazione della segnalazione;
6. comunica, ove non già possibile entro tre mesi, l'esito finale della procedura al termine delle verifiche.

L'avviso di ricevimento ha natura meramente informativa e non implica alcuna valutazione sul contenuto o sulla fondatezza della segnalazione.

Nell'esame preliminare il Gestore valuta:

- la legittimazione soggettiva della persona segnalante;
- la riconducibilità dell'oggetto al perimetro del d.lgs. n. 24/2023 e/o del Modello 231;
- la sufficiente precisione della narrazione dei fatti;
- la presenza di elementi che consentano di individuare la persona coinvolta o comunque implicata; eventuale necessità di richiedere integrazioni.

La segnalazione può essere archiviata, con motivazione tracciata, quando:

- risulti **a) improcedibile, b) inammissibile o c) manifestamente infondata**;
- abbia contenuto generico tale da non consentire alcuna verifica;
- sia priva degli elementi essenziali e la persona segnalante non fornisca le integrazioni richieste;
- consista nella mera produzione di documenti non accompagnata dall'indicazione di una possibile violazione.

Se la segnalazione non rientra nel perimetro whistleblowing ma riguarda fatti suscettibili di essere trattati come segnalazioni ordinarie o rilevanti sotto profili gestionali, disciplinari o organizzativi, il Gestore può trasmettere, con adeguate cautele e minimizzando i dati, la questione alla funzione aziendale competente, informandone la persona segnalante, ove possibile.

Una volta verificata l'ammissibilità, il Gestore svolge l'istruttoria mediante acquisizione di documenti, audizioni, richieste di chiarimenti, verifiche interne ed eventuale supporto di funzioni aziendali o consulenti esterni, nel rispetto dei principi di riservatezza, minimizzazione e necessità.

Il Gestore non accerta responsabilità individuali in senso disciplinare o giudiziario e non irroga sanzioni. All'esito delle verifiche, il Gestore può archiviare la segnalazione oppure trasmettere gli esiti agli organi o alle funzioni competenti, interni o esterni, per i seguiti di rispettiva competenza, incluse eventuali iniziative disciplinari, organizzative, correttive o di aggiornamento del Modello 231.

Qualora emergano profili di possibile rilevanza per l'autorità giudiziaria o contabile, il Gestore valuta la trasmissione degli atti alle autorità competenti, avendo cura di evidenziare che si tratta di segnalazione ricevuta ai sensi della normativa whistleblowing e di tutelare, nei limiti di legge, la riservatezza della persona segnalante.

7.3 Gestione documentale

Il Gestore tiene traccia delle attività svolte in relazione a ciascuna segnalazione, garantendo riservatezza, integrità, sicurezza e, ove applicabile, cifratura dei dati e della documentazione.

Il registro delle segnalazioni contiene, in forma riservata e con accesso limitato ai soli soggetti autorizzati:

- data di ricezione;
- data dell'avviso di ricevimento;
- sintesi della segnalazione;
- valutazioni su procedibilità e ammissibilità;
- attività istruttorie svolte;
- soggetti interni o esterni eventualmente coinvolti;
- esito dell'istruttoria;
- data e contenuto essenziale del riscontro;
- data di comunicazione dell'esito finale.

I verbali, le registrazioni, i documenti, gli allegati e ogni altro atto relativo alla segnalazione sono archiviati nella piattaforma o con altre modalità idonee a garantire la riservatezza e l'accesso selettivo.

Le segnalazioni e la relativa documentazione sono conservate per il tempo necessario alla trattazione della segnalazione e comunque non oltre cinque anni dalla comunicazione alla persona segnalante dell'esito finale della procedura.

Decorso tale termine, il Gestore provvede alla cancellazione o anonimizzazione irreversibile, nel rispetto della normativa applicabile.

Resta ferma la possibilità di conservare separatamente, secondo i termini applicabili, gli atti e documenti relativi a procedimenti disciplinari, giudiziari, organizzativi o correttivi avviati a seguito della segnalazione, purché nel rispetto dei principi di minimizzazione e riservatezza.

L'accesso alla documentazione è consentito esclusivamente al Gestore e ai soggetti formalmente autorizzati, nei limiti dei rispettivi compiti. Eventuali amministratori di sistema o soggetti tecnici non devono accedere al contenuto delle segnalazioni, salvo casi eccezionali, motivati, autorizzati e tracciati, nei limiti strettamente necessari per esigenze tecniche e nel rispetto degli obblighi di riservatezza.

7.4 Informazioni al segnalato

I destinatari della Segnalazione hanno il compito di informare il Segnalato dei fatti esposti a suo carico affinché possa avvalersi dei suoi diritti, compresi i diritti di difesa e il rispetto del principio del contraddittorio, ovvero il diritto di esaminare e contestare le accuse a suo carico, a condizione che ciò non risulti incompatibile con le esigenze di corretto accertamento dei fatti oggetto della Segnalazione.

Il Segnalato dovrà essere informato in modo riservato e sicuro e, se del caso, gli verranno specificate le modalità per l'esercizio dei suoi diritti di accesso, rettifica e opposizione dei dati personali che la riguardano.

Il Segnalato non ha diritto a conoscere l'identità dell'autore della Segnalazione.

Durante l'attività di verifica e accertamento delle condotte illecite e delle violazioni suscettibili di Segnalazione, in nessun caso potrà essere avviato, nei confronti del Segnalato, un procedimento disciplinare previsto dal contratto applicabile e/o dal Sistema Disciplinare, a motivo della stessa Segnalazione ricevuta, se non in presenza di concreti ed accertati riscontri riguardo al contenuto di essa. Il Gestore delle segnalazioni può però decidere, qualora dispongano di elementi affidabili e materialmente verificabili, di adottare misure precauzionali, in particolare per prevenire la distruzione delle prove relative alla Segnalazione, prima di informare il Segnalato del processo di analisi della Segnalazione.

7.5 Chiusura delle operazioni di gestione della segnalazione

Al termine delle verifiche, il Gestore predispose una relazione o annotazione conclusiva sulle attività svolte, sulle valutazioni effettuate e sull'esito dell'istruttoria, archiviandola secondo le modalità di cui alla presente Procedura.

Se la segnalazione risulta infondata, improcedibile o inammissibile, il Gestore procede all'archiviazione motivata e ne dà riscontro alla persona segnalante. Se la persona coinvolta era stata informata della segnalazione, il Gestore valuta se comunicarle l'archiviazione, nei limiti compatibili con la riservatezza e con eventuali procedimenti connessi.

Se la segnalazione risulta fondata o presenta un *fumus* di fondatezza, il Gestore trasmette gli esiti, anche mediante estratti anonimizzati ove possibile, agli organi o alle funzioni competenti affinché valutino i provvedimenti di rispettiva competenza. Il Gestore può inoltre raccomandare interventi correttivi sul Modello 231, sulle procedure aziendali, sul sistema di controllo interno o sulle attività formative.

Qualora emerga che la segnalazione sia stata effettuata con dolo o colpa grave e sia manifestamente infondata, il Gestore trasmette gli elementi alla funzione competente per la valutazione dell'eventuale procedimento disciplinare, nel rispetto del Sistema Disciplinare e della normativa applicabile.

7.6 Segnalazioni anonime

Nel caso di ricezione di segnalazioni anonime, anche alla luce delle indicazioni dell'ANAC, qualora risultino puntuali, circostanziate e supportate da idonea documentazione, esse sono equiparate dall'impresa alle segnalazioni ordinarie e, in quanto tali, trattate in conformità ai regolamenti interni, laddove eventualmente implementati.

In ogni caso, le segnalazioni anonime dovranno essere registrate dal gestore della segnalazione e la documentazione ricevuta dovrà essere conservata. Infatti, Il d.lgs. n. 24/2023 prevede che laddove il segnalante anonimo venga successivamente identificato e abbia subito ritorsioni, allo stesso debbano essere garantite le tutele previste per il whistleblower.

7.7 Conflitto di interessi e assenza del Gestore

La gestione del conflitto di interessi del Gestore è essenziale per assicurare l'effettività della tutela della persona segnalante e l'imparzialità dell'istruttoria.

Sussiste conflitto di interessi, a titolo esemplificativo, quando il Gestore coincida con la persona segnalante, con la persona coinvolta o segnalata, con una persona menzionata o comunque interessata dalla segnalazione, ovvero versi in situazioni idonee a compromettere imparzialità e indipendenza.

Qualora il conflitto impedisca una gestione efficace e indipendente della segnalazione, la persona segnalante può rivolgersi al canale esterno ANAC ricorrendo una delle condizioni previste dal d.lgs. 24/2023.

La Società disciplina altresì l'assenza prolungata del Gestore, intendendosi per tale, di regola, un'assenza superiore a sette giorni. In tale ipotesi opera il sostituto preventivamente individuato, in modo da garantire il rispetto dei termini di legge, inclusi l'avviso di ricevimento entro sette giorni e il riscontro entro tre mesi.

7.8 Struttura di supporto e soggetti esterni coinvolti

Il Gestore può avvalersi, ove necessario, del supporto di funzioni aziendali o consulenti esterni dotati delle competenze tecniche richieste dalla specifica segnalazione. Tali soggetti devono essere coinvolti nel rispetto dei principi di necessità, minimizzazione, riservatezza e segregazione delle informazioni.

Quando sia necessario coinvolgere soggetti diversi dal Gestore, il Gestore non trasmette integralmente la segnalazione, salvo che ciò sia indispensabile, ma condivide solo informazioni, quesiti, esiti di verifiche o estratti anonimizzati, prestando attenzione a evitare che sia possibile risalire all'identità della persona segnalante.

I soggetti di supporto devono essere formalmente individuati, istruiti e autorizzati al trattamento dei dati personali, vincolati alla riservatezza e sottoposti alle responsabilità e sanzioni previste dalla normativa, dal Modello 231 e dal Sistema Disciplinare. I consulenti esterni devono essere vincolati da specifiche clausole contrattuali di riservatezza e, ove trattino dati personali per conto della Società, devono essere nominati responsabili del trattamento ai sensi dell'art. 28 GDPR.

8 Principi di riferimento

8.1 Tutela della riservatezza della persona segnalante

L'identità della persona segnalante e qualsiasi informazione dalla quale essa possa essere desunta, direttamente o indirettamente, non possono essere rivelate senza il consenso espresso della persona segnalante, salvo i casi previsti dalla legge. La tutela riguarda anche il contenuto della segnalazione, la documentazione allegata e ogni elemento idoneo a consentire l'identificazione della persona segnalante.

Nel procedimento disciplinare, se la contestazione è fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione e la conoscenza dell'identità della persona segnalante è indispensabile per la difesa dell'incolpato, la segnalazione è utilizzabile solo previo consenso espresso della persona segnalante alla rivelazione della propria identità, dopo comunicazione scritta delle ragioni della rivelazione.

8.2 Tutela della riservatezza della persona coinvolta e degli altri soggetti

La riservatezza è garantita anche alla persona coinvolta, alla persona menzionata, al facilitatore e agli altri soggetti protetti. La circolazione delle informazioni è limitata ai soli soggetti competenti e autorizzati, nel rispetto del principio di necessità. Sono fatti salvi gli obblighi di comunicazione o trasmissione all'autorità giudiziaria, contabile o amministrativa ove previsti dalla legge.

8.3 Trattamento dei dati personali

Nell'ambito della gestione delle segnalazioni, il trattamento dei dati personali riveste un'importanza cruciale. La protezione delle informazioni personali e la riservatezza dell'identità del segnalante sono aspetti fondamentali per garantire l'efficacia del sistema di Whistleblowing e per proteggere i diritti degli individui coinvolti.

4 Days s.r.l., in qualità di Titolare del trattamento, tratta i dati personali nel contesto del whistleblowing, assicurando la conformità alle normative vigenti e garantendo la massima protezione delle informazioni sensibili, in particolare:

- garantisce che ogni trattamento di dati personali effettuato in relazione al whistleblowing avvenga in conformità con le disposizioni previste dal regolamento (UE) 2016/679 (GDPR) e dalle normative nazionali pertinenti, come il Codice in materia di protezione dei dati personali (d.lgs. 196/2003) e il d.lgs. 24/2023. Questo implica un costante aggiornamento e revisione delle procedure interne per assicurare la loro aderenza alle normative vigenti;
- si assicura di raccogliere e trattare solo i dati strettamente necessari per la gestione della segnalazione, evitando la raccolta di dati non pertinenti o eccessivi rispetto allo scopo della segnalazione. Qualora venissero raccolti accidentalmente dati non necessari, dovranno essere cancellati immediatamente per garantire il rispetto del principio di minimizzazione;
- si impegna a garantire che tutti gli aspetti del trattamento dei dati personali siano chiari e facilmente comprensibili per gli interessati, anche fornendo informazioni dettagliate sulle finalità del trattamento, i metodi utilizzati e le persone o entità coinvolte;
- si assicura che i dati personali siano trattati in modo lecito, corretto e trasparente; in particolare, a tale fine è tenuto a informare gli interessati sulle finalità del trattamento, garantire che i dati siano esatti e aggiornati, e trattarli in modo confidenziale, proteggendoli da accessi non autorizzati o divulgazioni illecite;
- dà grande importanza alla sicurezza dei dati personali. Pertanto, vengono implementate misure avanzate per proteggere i dati da accessi non autorizzati, manipolazioni, perdite o distruzioni;
- adotta tutte le misure necessarie per garantire che l'identità del segnalante e qualsiasi altra informazione da cui potrebbe evincersi la sua identità rimangano riservate, a meno che il segnalante non dia il suo consenso espresso alla comunicazione nei soli casi previsti dalla normativa.

8.3.1 Adempimento del Titolare

4 Days s.r.l. informa i segnalanti e, più in generale, tutte le persone coinvolte in merito al trattamento dei loro dati personali, fornendo tutte le informazioni richieste dalla normativa. In particolare, tale informativa verrà:

1. pubblicata nella sezione dedicata del sito o dell'intranet aziendale;
2. affissa nella bacheca aziendale;
3. consegnata dal Gestore delle Segnalazioni in caso di Segnalazione effettuata nel corso dell'incontro appositamente richiesto dal Segnalante.

Il Titolare ha adottato misure tecniche e organizzative idonee per garantire la protezione dei dati personali; 4 Days s.r.l. ha effettuato una valutazione d'impatto sulla protezione dei dati (DPIA) e garantirà un suo aggiornamento periodico per identificare e mitigare i rischi associati al trattamento dei dati personali.

Il Titolare ha inoltre sottoscritto un accordo ex art. 28 del GDPR con i fornitori esterni di cui si avvale nel trattamento di dati personali.

8.4 Divieto di ritorsione

È vietata qualsiasi forma di ritorsione, anche solo tentata o minacciata, posta in essere in ragione della segnalazione, della denuncia o della divulgazione pubblica.

Costituiscono possibili ritorsioni, a titolo esemplificativo e non esaustivo: licenziamento, sospensione, retrocessione, mancata promozione, mutamento di mansioni, trasferimento, riduzione dello stipendio, modifica dell'orario di lavoro, sospensione della formazione, note negative, misure disciplinari, coercizione, intimidazione, molestie, ostracismo, discriminazione, mancata conversione o rinnovo di contratto, danni reputazionali o economici, conclusione anticipata di contratti, annullamento di licenze o permessi, richiesta di accertamenti psichiatrici o medici.

Le presunte ritorsioni devono essere comunicate ad ANAC, organo competente ad accertarne la natura nell'ambito dei poteri attribuiti dalla legge. Gli atti ritorsivi sono nulli.

La protezione non opera quando sia accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale della persona segnalante per diffamazione o calunnia, o la responsabilità civile per lo stesso titolo nei casi di dolo o colpa grave, ferma restando l'applicazione di sanzioni disciplinari secondo il Sistema Disciplinare.

8.5 Limitazioni di responsabilità

La persona segnalante non incorre in responsabilità penale, civile o amministrativa per la rivelazione o diffusione di determinate informazioni protette, quando ricorrono le condizioni previste dal d.lgs. n. 24/2023, ossia che al momento della rivelazione o diffusione vi erano fondati motivi per ritenere che le informazioni fossero necessarie per svelare la violazione e la segnalazione, denuncia o divulgazione pubblica è stata effettuata nel rispetto della disciplina applicabile.

Resta ferma la responsabilità per condotte non collegate alla segnalazione, non strettamente necessarie a rivelare la violazione o consistenti nell'acquisizione illecita di informazioni o documenti.

8.6 Sistema disciplinare e sanzioni interne

Il Sistema Disciplinare del Modello 231 deve prevedere sanzioni specifiche, graduate e proporzionate, nei confronti di chi:

- commette ritorsioni, anche tentate o minacciate;
- ostacola o tenta di ostacolare la segnalazione;
- viola l'obbligo di riservatezza;
- non svolge le attività di verifica e analisi delle segnalazioni di competenza;
- viola le misure organizzative previste dalla presente Procedura;
- effettua con dolo o colpa grave segnalazioni manifestamente infondate nei casi previsti dalla legge;
- viola gli obblighi in materia di protezione dei dati personali connessi alla procedura whistleblowing.

Il Modello 231 deve inoltre recepire il divieto di ritorsione e il divieto di ostacolare o tentare di ostacolare la persona che intende segnalare.

9 Comunicazione, informazione e formazione

La Società assicura adeguata comunicazione e accessibilità della presente Procedura a tutti i soggetti legittimati a segnalare, inclusi dipendenti, collaboratori, consulenti, fornitori e partner commerciali.

La Procedura è resa conoscibile mediante pubblicazione sul sito internet aziendale <https://fourdays.it>, sulla intranet o server aziendale ove disponibile e mediante affissione in bacheca aziendale. Le medesime modalità sono adottate per le successive revisioni o integrazioni sostanziali.

Le informazioni rese disponibili devono riguardare almeno: soggetti legittimati a segnalare; violazioni segnalabili e segnalazioni escluse; canale interno e istruzioni operative per il suo utilizzo; condizioni per

l'utilizzo del canale esterno ANAC e della divulgazione pubblica; identità o funzione del Gestore; fasi e tempi della procedura; misure di riservatezza e protezione dei dati personali; divieto di ritorsione e strumenti di tutela; limitazioni di responsabilità previste dalla legge; sistema disciplinare applicabile; misure di sostegno disponibili presso gli enti e soggetti indicati dalla normativa e da ANAC.

La Società, infine, assicura formazione periodica e differenziata al personale interno, fornendo un quadro chiaro su finalità dell'istituto, canali disponibili, tutele, segnalazioni escluse, corretto utilizzo della piattaforma, divieto di ritorsione e responsabilità in caso di abuso dello strumento. La partecipazione alle attività formative programmate dalla Società è obbligatoria per i destinatari individuati.

10 Aggiornamento della procedura

La presente Procedura è oggetto di revisione periodica e comunque in caso di modifiche normative, aggiornamenti delle Linee Guida ANAC o di altre autorità competenti, modifiche organizzative della Società, modifiche del canale interno o della piattaforma, esiti di audit, segnalazioni o verifiche che evidenzino la necessità di aggiornamento.

Ogni aggiornamento sostanziale è approvato dall'organo amministrativo, previo coinvolgimento informativo delle rappresentanze o organizzazioni sindacali secondo quanto previsto dalla presente Procedura, ed è comunicato con le medesime modalità previste per la diffusione iniziale.