

Sintesi Modello Organizzativo, gestionale e di controllo ai sensi del Decreto Legislativo 231 del 2001

Effetti S.r.l.

Approvato all'unanimità dagli Amministratori con decisione del 30.09.2024

Aggiornato a settembre 2024

Sommario

Dati aziendali di base	3
Chi siamo.....	3
Premessa e note introduttive alla lettura del documento	4
Modifiche, implementazione e verifica del funzionamento del Modello	5
Modifiche ed integrazioni dei principi di riferimento del Modello	5
Implementazione del Modello ed attuazione dei controlli sulle attività a rischio	5
Verifiche periodiche del funzionamento del Modello e dei comportamenti aziendali	5
Capitolo 1 - il Decreto Legislativo n. 231/2001: finalità e adesione	6
1.1. Il regime di responsabilità amministrativa previsto a carico delle persone giuridiche	6
1.2. L'adozione del modello di organizzazione, gestione e controllo quale esimente della responsabilità amministrativa dell'ente.....	6
1.3. Le linee guida di Confindustria e norme ISO	7
Capitolo 2 – Il Modello di organizzazione, gestione e controllo.....	8
2.1. Obiettivi e finalità perseguiti con l'adozione del Modello.....	8
2.2 Elementi fondamentali del Modello	8
2.3. Modello e Codice Etico	8
2.4. Approvazione e recepimento dei principi di riferimento del Modello.....	8
2.5 Formazione del personale e informativa a collaboratori esterni alla Società	8
Capitolo 3 - Attività sensibili.....	9
3.1. Tabella di Correlazione Reati e Modello	9
Capitolo 4 - Principi per la prevenzione ed il controllo nelle aree di attività a rischio	10
Capitolo 5 - Organismo di Vigilanza	12
5.1. Identificazione, collocazione e funzionamento dell'Organismo di Vigilanza	12
5.2. Funzione e poteri dell'Organismo di Vigilanza	12
5.3. Flussi informativi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza	12
Capitolo 6 - Sistema disciplinare	13
6.1. Premessa	13
6.2. Criteri generali di irrogazione delle sanzioni per i lavoratori e collaboratori	Errore. Il segnalibro non è definito.
6.3. Misure nei confronti degli Amministratori, procuratori e altri organi sociali	Errore. Il segnalibro non è definito.
Capitolo 7 – Segnalazioni (whistleblowing)	14

Note terminologiche: per comodità di lettura è utilizzato il termine “Società” per Effetti S.r.l., il termine “Modello” per Modello di organizzazione e gestione, il termine “Decreto” per Decreto Legislativo n. 231 del 2001.

Dati aziendali di base

Ragione sociale dell'azienda	Effetti S.r.l.
Sede legale	Via Privata Giovanni Battista Giorgini, 16, 20151 Milano (MI)
Attività	Agenzia di Pubblicità e Comunicazione, Editore
Certificazioni	ISO 9001
Sito	www.effetti.it
Aziende controllate	Nessuna
Governance	Consiglio di Amministrazione

Chi siamo

Effetti è un'agenzia di comunicazione specializzata nel settore medico-scientifico, una solida realtà che opera nel mercato da oltre 30 anni, in grado di interagire "a tutto campo" e sinergicamente attraverso media tradizionali e digitali e di offrire servizi di comunicazione avanzata in modo dinamico e innovativo.

Effetti esprime competenze e specificità uniche:

- È la prima agenzia italiana certificata Veeva.
- È editore iscritto al ROC.
- È Provider ECM accreditato ad Agenas (ID 150) sia per formazione residenziale, che per la formazione a distanza (FAD).
- Dispone di propria Agenzia Viaggi.
- È Certificata ISO 9001 per tutte le attività.
- È compliance al Decreto legislativo 231 del 2001.
- Adotta politiche di sostenibilità ambientale, di salvaguardia e sicurezza dell'ambiente di lavoro per i propri dipendenti.

Premessa e note introduttive alla lettura del documento

Il presente documento è il progetto di conformità e compliance al Decreto legislativo 231 del 2001 al fine di presentare il Modello di organizzazione e gestione adottato dall'azienda per la sua governance.

Il presente documento è quindi anche uno strumento di comunicazione con tutti i soggetti interessati alle attività della nostra organizzazione (stakeholder), in particolare i dipendenti, i clienti, la proprietà, il management, i fornitori, i collaboratori e gli organi di controllo (destinatari del modello) redatto al fine di conoscere procedure e prassi operative e migliorare le relazioni commerciali in essere.

Il presente documento è di proprietà esclusiva di Effetti S.r.l. e non può essere riprodotto in nessuna forma, neppure in modo parziale o citando la fonte; fatti salvi gli obblighi di legge. Il documento è disponibile in sintesi sul sito internet.

Il modello è stato predisposto attraverso un progetto di valutazione dei rischi. Le varie funzioni aziendali sono state coinvolte attraverso un processo di interviste. Il modello è anche uno strumento per la formazione, disponibile al personale sulla intranet aziendale.

Ai fini della conformità aziendale si applicano sia il Manuale ISO 9001 sia le procedure ivi richiamate che sono parte integrante del modello di gestione e governance aziendale.

Modifiche, implementazione e verifica del funzionamento del Modello

Modifiche ed integrazioni dei principi di riferimento del Modello

Il presente Modello deve essere oggetto di un costante aggiornamento ed adeguamento all'evoluzione della realtà aziendale della Effetti S.r.l. Deve esserne, altresì, garantita la continua rispondenza alle prescrizioni del Decreto. Agli Amministratori viene, pertanto, attribuita la funzione di adottare eventuali successive modifiche ed integrazioni delle regole di condotta del Modello.

Implementazione del Modello ed attuazione dei controlli sulle attività a rischio

Gli Amministratori, anche in collaborazione con l'Organismo di Vigilanza, si impegnano a garantire gli aggiornamenti del Modello, che dovessero rendersi necessari nel futuro.

A tal fine, è competenza degli Amministratori quella di individuare, valutare ed approvare le azioni necessarie per l'implementazione dei principi fondamentali del Modello stesso.

L'attuazione efficace ed efficiente del Modello e delle implementazioni dello stesso deliberate dal Consiglio di Amministrazione, è rimessa ai responsabili delle varie strutture organizzative di Effetti S.r.l., in relazione alle specifiche attività a rischio svolte dalle stesse.

Gli Amministratori e l'Organismo di Vigilanza si pongono quali garanti di tale attuazione, esercitando i poteri di controllo conferitigli sulle attività in parola, come di seguito precisato.

Verifiche periodiche del funzionamento del Modello e dei comportamenti aziendali

In particolare, l'Organismo di Vigilanza, di propria iniziativa e conformemente alle esigenze che si presentano nel corso del tempo, provvede a compiere due tipi di verifica, secondo le modalità che lo stesso ritiene più opportune:

- a) la verifica dell'osservanza del Modello, nelle principali attività svolte nelle aree "sensibili";
- b) la verifica sul funzionamento del Modello, vale a dire una ricognizione, a cadenza annuale, delle segnalazioni ricevute e delle azioni conseguentemente intraprese dall'Organismo di vigilanza e dagli altri soggetti interessati.

Per le modalità di segnalazione si rimanda all'apposito paragrafo del Codice Etico.

Capitolo 1 - il Decreto Legislativo n. 231/2001: finalità e adesione

1.1. Il regime di responsabilità amministrativa previsto a carico delle persone giuridiche

Il 4 luglio 2001 è entrato in vigore il Decreto Legislativo 8 giugno 2001 n. 231 (di seguito “Decreto”) recante la “*Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica*”.

Il Decreto introduce, adeguandosi alla normativa internazionale, un regime di responsabilità amministrativa a carico degli “Enti” (per esempio società, associazioni, consorzi) per reati tassativamente elencati e commessi, nel loro interesse o vantaggio, dai seguenti soggetti:

- persone fisiche che rivestono funzioni di rappresentanza, amministrazione o direzione degli enti stessi o di una loro unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché da persone fisiche che esercitano, anche di fatto, la gestione ed il controllo degli enti medesimi;
- persone fisiche sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti su indicati.

Nel capitolo “Attività Sensibili” del presente documento sono analizzati i reati considerati astrattamente applicabili alla realtà societaria di Effetti.

1.2. L’adozione del modello di organizzazione, gestione e controllo quale esimente della responsabilità amministrativa dell’ente

Il Decreto, all’Articolo 6, esonera l’Ente dalla responsabilità amministrativa di cui sopra, qualora dimostri di aver adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, “*modelli di organizzazione di gestione e di controllo idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi*” (di seguito definiti “**Modelli**”).

I suddetti Modelli devono rispondere alle seguenti esigenze:

- individuare in quali ambiti di attività possano essere commessi i reati previsti dal Decreto;
- prescrivere l’adozione di Protocolli funzionali alla formazione e all’attuazione delle decisioni dell’Ente in merito alla prevenzione dei potenziali reati;
- stabilire delle tecniche di gestione delle risorse finanziarie in modo da impedire la commissione dei reati individuati;
- attribuire all’Organismo di Vigilanza il diritto ad essere informato sul funzionamento e l’applicazione dei Modelli e stabilire i necessari strumenti;
- per l’ipotesi di mancato rispetto delle misure indicate nel Modello, introdurre un idoneo sistema disciplinare.

Qualora il reato sia commesso da:

- a) soggetti con funzioni di rappresentanza, amministrazione o direzione dell’Ente stesso o di una sua unità organizzativa, autonoma finanziariamente e funzionalmente, o da soggetti che ne esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo, l’Ente non risponde se prova che:
 - è stato efficacemente adottato ed attuato un Modello idoneo alla prevenzione del reato commesso, prima della sua consumazione;
 - il compito di vigilare sul funzionamento e l’osservanza del Modello e di curarne l’aggiornamento è stato affidato ad un organo dell’Ente dotato di autonomia, potere, iniziativa e controllo (Organismo di Vigilanza);
 - la consumazione del reato è avvenuta mediante elusione fraudolenta del Modello;
 - non è rimproverabile all’Organismo di controllo una omessa od insufficiente vigilanza.

- b) soggetti sottoposti alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti indicati alla lettera a). In questo caso l'Ente è responsabile se la consumazione del reato si sia resa possibile per inosservanza degli obblighi di direzione e vigilanza. L'Ente non risponde, invece, quando abbia adottato antecedentemente alla commissione del reato un Modello idoneo a prevenirlo.

1.3. Le linee guida di Confindustria e norme ISO

Nella definizione del presente modello sono state considerate le linee guida Confindustria di giugno 2021 e secondo quanto previsto dalla ISO 37301.

Non sono presenti ulteriori linee guida specifiche per l'attività della società riconosciute.

Capitolo 2 – Il Modello di organizzazione, gestione e controllo

2.1. Obiettivi e finalità perseguiti con l'adozione del Modello

La *ratio*, che giustifica l'adozione del presente Modello - seppure prevista come facoltativa dalla legge – è la volontà di Effetti S.r.l. di dotarsi di un sistema di controllo interno, idoneo alla prevenzione di comportamenti illeciti dei propri amministratori, dipendenti, rappresentanti e *partner* d'affari.

Il presente Modello ha quale presupposto la disamina, compiuta dalla Società, in merito alle attività sensibili alla commissione dei reati previsti dal Decreto, sia in materia di Pubblica Amministrazione che societaria.

È seguita la predisposizione di una mappa delle attività aziendali e, all'interno di queste, delle attività a rischio, cioè quelle che necessitano di un monitoraggio alla luce del dettato del Decreto.

2.2 Elementi fondamentali del Modello

Si sintetizzano qui di seguito i punti fondamentali individuati da Effetti S.r.l. nella definizione del Modello, all'esito, quindi, della propria analisi condotta conformemente al dettato del Decreto:

- mappa delle attività aziendali sensibili, nel cui ambito è possibile la commissione di reati;
- disamina ed implementazione dei Protocolli, nelle aree delle materie sensibili, in modo da garantire i principi di controllo;
- definizione dei principi etici da osservare nelle condotte potenzialmente integrabili le fattispecie di reato di cui al decreto;
- identificazione dell'Organismo di Vigilanza e dei propri compiti di controllo, oltre che definizione dei flussi informativi nei confronti dell'Organismo;
- individuazione ed applicazione delle misure disciplinari volte a sanzionare l'inosservanza delle prescrizioni di cui al Modello;
- attività di informazione e diffusione in ambito aziendale delle regole comportamentali e delle procedure introdotte col presente Modello;
- definizione di un controllo *ex post* di verifica del funzionamento del Modello.

2.3. Modello e Codice Etico

Effetti S.r.l., ispirandosi alle Linee Guida redatte da Confindustria, intende realizzare una stretta integrazione tra Modello e Codice Etico, in modo che costituiscano un unico *corpus* di norme interne all'azienda.

2.4. Approvazione e recepimento dei principi di riferimento del Modello

È rimessa, in applicazione dell'Articolo 6 del Decreto, agli Amministratori di Effetti S.r.l. la responsabilità di approvare e recepire, con apposita delibera, le regole di comportamento introdotte col presente documento.

2.5 Formazione del personale e informativa a collaboratori esterni alla Società

La Funzione della Gestione dei Rapporti con il Personale, ai fini dell'attuazione delle regole sancite dal Modello, cura la formazione del personale, necessariamente coordinandosi con l'Organismo di Vigilanz

Capitolo 3 - Attività sensibili

3.1. Tabella di Correlazione Reati e Modello

Le attività a rischio (potenziale), per le quali è prevista l'applicazione di specifici *standard* di controllo costituenti parte integrante del Modello, in considerazione del peculiare settore della Società e della sua struttura interna e dei servizi erogato, sono descritte dettagliatamente all'interno del Modello 231 – Parte Generale, Versione integrale, a cui si fa integrale rinvio.

Capitolo 4 - Principi per la prevenzione ed il controllo nelle aree di attività a rischio

Durante la fase di mappatura delle aree di attività aziendale, nell'ambito dello sviluppo delle attività di definizione dei Protocolli necessari a prevenire le fattispecie di rischio reato, sono stati identificati i processi, sottoprocessi o attività che potrebbero dar luogo alla realizzazione di fattispecie di reati generali o peculiari o nel cui ambito potrebbero configurarsi le condizioni, le occasioni o i mezzi per la commissione di illeciti, in via strumentale alla concreta loro consumazione.

Con riferimento a tali processi, sottoprocessi o attività, sono stati esaminati gli iter gestori e di controllo in essere e sono state definite, ove ritenuto opportuno, le implementazioni necessarie a garantire il rispetto dei seguenti principi:

- distribuzione di compiti e responsabilità, mediante introduzione di adeguati livelli autorizzativi, in modo da evitare sovrapposizioni funzionali o operative, concentranti le attività critiche su un unico soggetto;
- assegnazione di poteri e responsabilità in modo chiaro e adeguatamente formalizzato, con precisazione espressa dei limiti di esercizio, in coerenza con le mansioni attribuite e le posizioni ricoperte nell'ambito della struttura organizzativa;
- introduzione di regole comportamentali volte a garantire l'esercizio delle attività aziendali, nel rispetto delle leggi, dei regolamenti e dell'integrità del patrimonio aziendale;
- proceduralizzazione delle attività aziendali a rischio, fissando a priori tempi e modi di svolgimento delle singole attività: documentando, attraverso idonei supporti, le caratteristiche e le motivazioni di ciascuna operazione, nonché indicando i nominativi dei soggetti coinvolti (autorizzazione, effettuazione, registrazione, verifica dell'operazione), in modo da rendere agevolmente tracciabili atti, operazioni e transazioni; limitando il numero di decisioni aziendali assunte su base soggettiva, ma vincolando le stesse, per quanto possibile, a predefiniti criteri oggettivi (ad esempio, prestabilendo elenchi di fornitori; criteri comuni di valutazione e selezione del personale).
- espletamento e documentazione di attività di controllo e supervisione, compiute sulle transazioni aziendali;
- adozione di meccanismi di sicurezza per garantire una adeguata protezione ed un funzionale accesso fisico-logistico ai dati aziendali.

Per quanto riguarda la gestione dei rapporti con la Pubblica Amministrazione, i destinatari del Modello devono, tra l'altro, garantire e attestare:

- che tutte le uscite di cassa siano giustificate da un rapporto contrattuale e da documentazione; attestante la ricezione del bene o del servizio;
- che l'assunzione di nuovo personale si fondi su effettive esigenze aziendali e sia autorizzata secondo i vigenti poteri di rappresentanza e di firma sociale e che la selezione avvenga secondo criteri oggettivi di valutazione della rispondenza del profilo professionale offerto alle esigenze della Società;
- che le consulenze e gli incarichi professionali siano conferiti per ragioni aziendali e secondo i criteri predefiniti dall'azienda;
- che tutte le operazioni vengano condotte nel rispetto della specifica normativa vigente in materia e del Codice Etico adottato dalla Società.

Per quanto riguarda le comunicazioni societarie, gli Amministratori devono:

- garantire che tutte le informazioni sociali trasmesse all'esterno siano rispondenti all'effettiva situazione patrimoniale, economica e finanziaria della società;
- assicurare che le stesse siano rintracciabili negli atti e nei libri societari.

Per quanto riguarda il processo di formazione della volontà dell'apparato dirigente, gli Amministratori devono:

- assicurare che le decisioni di volta in volta adottate, disgiuntamente o congiuntamente, siano assunte conformemente a quanto previsto dallo Statuto, dalle norme di legge vigenti e da quanto stabilito nel presente Modello;
- verificare che le decisioni assunte dagli stessi Amministratori siano puntualmente e correttamente eseguite.

Infine, all'interno di quei processi aziendali che sono stati individuati come maggiormente critici, la gestione dei flussi finanziari risulta essere un'attività rischiosa.

In tale ottica, la Società ha individuato adeguate misure preventive per la gestione delle operazioni finanziarie, idonee ad impedire la consumazione dei reati previsti dal Decreto Legislativo 231 del 2001.

Ne consegue che, nella gestione degli affari sociali che comportano la movimentazione di denaro, sotto qualsiasi forma, gli Amministratori, oltre ad attenersi a quanto previsto dal Codice Etico, devono:

- assicurare il monitoraggio sui flussi in entrata ed in uscita, con il supporto di idonea documentazione;
- permettere che le operazioni poste in essere per lo svolgimento delle attività correnti della Società si svolgano secondo le modalità ed i poteri previsti dallo Statuto sociale;
- garantire che tutte le entrate e le uscite di cassa e di banca siano documentate, a fronte di beni o servizi realmente ricevuti o erogati, e siano assolti i dovuti adempimenti fiscali e societari di legge;
- assicurare la tempestiva contabilizzazione delle operazioni effettuate con impatto sulla tesoreria, ciò in modo da consentirne la ricostruzione dettagliata;
- predisporre periodiche rendicontazioni in merito ai rapporti intrattenuti con gli Istituti bancari, con i clienti e con i fornitori.

Per quanto riguarda il trattamento dei dati di soggetti terzi, i destinatari del Modello devono, tra l'altro, garantire e attestare:

- il rispetto della raccolta dei dati (Regolamento Europeo – GDPR 679/2016);
- l'utilizzo degli stessi per le sole finalità per cui è stato autorizzato il trattamento

Per quanto riguarda le attività sensibili in relazione alla ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o altre utilità di provenienza illecita, i soggetti coinvolti devono:

- verificare l'attendibilità commerciale e professionale di fornitori e partners;
- verificare la regolarità dei pagamenti, accertando la piena coincidenza tra destinatari/ordinanti e controparti effettivamente coinvolte nelle transazioni;
- espletare controlli formali e sostanziali dei flussi finanziari aziendali, con riferimento ai pagamenti verso terzi e ai pagamenti/operazioni infragruppo;
- predisporre regole disciplinari in materia di prevenzione dei fenomeni di riciclaggio e autoriciclaggio;
- operare i controlli preventivi specifici (protocolli) previsti in riferimento ai reati attinenti i rapporti con la PA e quelli societari.

Per quanto riguarda le attività sensibili in materia di tutela del diritto d'autore, i soggetti coinvolti devono:

- attenersi alle regole di gestione di marchi e brevetti (della società e di terzi);
- attenersi alla normativa sul copyright (diritto d'autore);
- attenersi alla procedura ICT per la gestione delle licenze dei programmi in uso.

Inoltre, il personale è adeguatamente formato in materia.

Capitolo 5 - Organismo di Vigilanza

5.1. Identificazione, collocazione e funzionamento dell'Organismo di Vigilanza

Conformemente alla previsione di cui all'Articolo 6, comma primo, lett. b) del Decreto Legislativo n. 231/2001, il compito di vigilare sul funzionamento, l'efficacia e l'osservanza del Modello, nonché di provvedere al suo aggiornamento, deve essere affidato ad un apposito Organismo di Vigilanza, cui devono essere attribuiti autonomi poteri di controllo e di iniziativa.

5.2. Funzione e poteri dell'Organismo di Vigilanza

In linea generale, all'Organismo di Vigilanza sono affidati i compiti, che si possono così sintetizzare:

- a) vigilare sull'effettiva funzionalità del Modello alla prevenzione dei reati previsti dal Decreto Legislativo n. 231/2001, anche alla luce della struttura aziendale e delle relative evoluzioni;
- b) vigilare sull'osservanza del contenuto del Modello da parte dei destinatari;
- c) valutare l'opportunità di aggiornamento del Modello, adeguandolo alle mutate condizioni aziendali.

Ciò non fa venir meno la responsabilità ultima dell'adozione di un Modello efficace, in capo al Consiglio di Amministrazione di Effetti S.r.l.

In merito ai rapporti tra gli organi aziendali e l'Organismo di Vigilanza, quest'ultimo può chiedere di essere ascoltato in qualsiasi momento dagli Amministratori.

Gli Amministratori, singolarmente, possono, a loro volta, convocare in ogni momento l'Organismo.

5.3. Flussi informativi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza

Coloro che cooperano all'interno della Società, per il perseguimento delle finalità della stessa, con particolare riferimento ai dipendenti ed ai dirigenti, sono tenuti a dare tempestiva informazione all'Organismo in ordine alle violazioni od ai sospetti di violazione del Modello, dei suoi principi generali e del Codice Etico, nonché in ordine ad ogni aspetto che rilevi, quali l'inefficacia o l'inidoneità del Modello.

Le segnalazioni devono effettuarsi in forma scritta ed indirizzarsi all'Organismo di Vigilanza. L'Organismo garantisce l'anonimato del segnalante e la riservatezza del contenuto delle segnalazioni – fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della Società o dei soggetti accusati erroneamente o in mala fede - per garantire la protezione da ogni forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione.

Capitolo 6 - Sistema disciplinare

6.1. Premessa

Il sistema disciplinare è adottato dagli Amministratori ai sensi dell'Articolo 6, comma 2, lett. e dell'Articolo 7, comma 4, lett. h del Decreto Legislativo 231 del 2001.

L'elenco delle sanzioni, delle infrazioni indicate nel Modello e nel Codice Etico della Società, in relazione alle quali le sanzioni medesime possono essere irrogate e la descrizione delle procedure di contestazione, è contenuta nel Codice Disciplinare della Società, allegato al presente Modello.

La funzione del sistema disciplinare è quella di punire il mancato rispetto dei principi contenuti nel Codice Etico e delle prescrizioni del Modello, oltre che dei Protocolli.

Tale inosservanza, ad opera dei lavoratori dipendenti di Effetti S.r.l. e dei dirigenti della stessa, costituisce, altresì, inadempimento delle obbligazioni derivanti dal rapporto lavorativo.

In proposito, l'Articolo 2104 c.c. impone il dovere di "obbedienza" a carico del lavoratore e l'osservanza, nello svolgimento del proprio lavoro, delle prescrizioni di natura legale e contrattuale adottate dal datore di lavoro.

Capitolo 7 – Segnalazioni (whistleblowing)

Il Decreto legislativo 24 del 2023, che ha recepito la direttiva UE 2019/1937 riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione o di disposizioni normative nazionali, ha inteso dare piena ed effettiva attuazione ai principi di trasparenza e di responsabilità della direttiva e attivare attività di controllo e tutela a livello nazionale (in particolare con il ruolo di ANAC).

Il suddetto Decreto disciplina la protezione delle persone che segnalano violazioni di disposizioni normative nazionali o dell'Unione europea che ledono l'interesse pubblico o l'integrità delle imprese o degli enti, con riferimento a fatti di cui siano venute a conoscenza nel loro contesto lavorativo.

Dunque, in piena conformità alla Direttiva 2019/1937 e del relativo Decreto legislativo 24 del 2023, i destinatari della Le modalità di gestione delle segnalazioni sono descritte all'interno della Procedura whistleblowing, disponibile a tutto il personale aziendale anche attraverso specifica informativa presente nelle bacheche aziendali. La suddetta procedura è stata definita anche per proteggere il segnalato e i soggetti chiamati a gestire la segnalazione.

Si ricorda che l'ente accetta segnalazioni anonime, se ben circostanziate ed accetta errori a condizione che vi sia buona fede nella commissione degli stessi. L'ente non accetta ed anzi sanziona le segnalazioni fatte con dolo o per motivi esclusivamente personali, riservandosi anche di avanzare eventuale richiesta di risarcimento danni.