



## **PROCEDURA**

# ***Gestione delle segnalazioni di illeciti e di tutela del segnalante (Whistleblowing Policy)***

*Il presente documento è di proprietà di MM S.p.A. Pertanto, esso non può essere riprodotto, anche parzialmente, senza autorizzazione scritta della stessa*



<b>Tipologia documento</b>	<b>di</b>	<i>Procedura Generale</i>
<b>Numero identificativo</b>		<i>PG027_GSI</i>
<b>Sistema Riferimento</b>	<b>di</b>	<i>SGQ</i>
<b>Titolo</b>		<i>Gestione delle segnalazioni di illeciti e di tutela del segnalante</i>
<b>Process Owner</b>		<i>DORU - M. Scippa</i>
<b>Data</b>		<i>14/07/2023</i>
<b>Versione</b>		<b>V04</b>
<b>Archiviazione</b>		<i>Il presente documento è archiviato e visibile nella intranet aziendale, sotto la responsabilità della DICT</i>
<b>Note</b>		<i>La versione 01 del presente documento secondo il nuovo SGQ rappresenta un aggiornamento del documento "Gestione delle segnalazioni di illeciti e di tutela del segnalante" – emesso in versione 02 in data 20 02 2018.</i>

<b>Redatto</b>	<b>Verificato</b>	<b>Approvato</b>
<i>CMP R. Ragni</i>	<i>QUA A. Crucitti OSV S. Aimo CMP A. Melissari</i>	<i>DORU M. Scippa  AD F. Mascolo</i>

<b>Matrice delle revisioni</b>		
<b>Versione n°</b>	<b>Descrizione</b>	<b>Data</b>
01	Emissione	09/10/2020
02	Modifiche di processo	07/05/2021
03	Modifiche di processo Aggiornamento organizzativo Cambio ownership	27/03/2023
04	Modifiche di processo Aggiornamento normativo e organizzativo	14/07/2023



## 1. SCOPO E CAMPO DI APPLICAZIONE

Scopo del presente documento è quello di rimuovere i fattori che possono ostacolare o disincentivare il ricorso all'istituto del Whistleblowing (si confrontino le definizioni più avanti), quali i dubbi e le incertezze circa la procedura da seguire e i timori di ritorsioni o discriminazioni. In tale prospettiva, l'obiettivo perseguito dalla presente procedura è quello di fornire al whistleblower chiare indicazioni operative circa oggetto, contenuti, destinatari e modalità di trasmissione delle segnalazioni, nonché circa le forme di tutela che gli vengono offerte nel nostro ordinamento.

La presente procedura lascia impregiudicata la responsabilità penale e civile del whistleblower nell'ipotesi di segnalazione calunniosa / diffamatoria ai sensi del codice penale, dell'art. 2043 del codice civile nei casi di dolo e colpa grave. Sono altresì fonte di responsabilità disciplinare (Legge n. 300/1970) eventuali forme di abuso della presente policy, quali le segnalazioni manifestamente opportunistiche e/o effettuate al solo scopo di danneggiare il denunciato o altri soggetti.

Il presente documento si applica a MM S.p.A., prevedendo il ricorso all'istituto sia da parte dei dipendenti di MM sia da parte di soggetti esterni. Il documento è stato aggiornato ai sensi del D.Lgs. n. 24/2023, attuativo della Direttiva (UE) n. 1937/2019 *"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"*.

## 2. ACRONIMI E DEFINIZIONI

### 2.1. Acronimi

- **MM:** MM SpA
- **OdV:** Organismo di Vigilanza
- **DORU:** Direzione Organizzazione e Risorse Umane
- **CMP:** Compliance
- **INA:** Internal Audit

### 2.2. Definizioni

- **Whistleblower** (letteralmente il soffiatore nel fischietto) – è il lavoratore dipendente (anche a tempo parziale e/o determinato) o altro soggetto, anche esterno all'azienda (ad esempio: collaboratore, libero professionista, consulente, appaltatore, volontario, tirocinante, azionista o soggetto con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza, etc.), che effettua segnalazioni relative a violazioni di cui sia venuto a conoscenza.
- **Facilitatore** – ai sensi del D.Lgs. 24/2023, si intende la persona fisica che assiste la persona segnalante (whistleblower) 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.  
Il facilitatore potrebbe essere anche un collega che riveste la qualifica di sindacalista se assiste il segnalante in suo nome e per suo conto, senza spendere la sigla sindacale. Si precisa che qualora, invece, questi assista il segnalante utilizzando la sigla sindacale, lo stesso non riveste il ruolo di facilitatore. In tal caso resta ferma l'applicazione delle disposizioni in tema di consultazione dei rappresentanti sindacali e di repressione delle condotte antisindacali di cui alla l. n. 300/1970.
- **Violazioni** – la nozione di violazione rilevante ai fini dell'applicazione del presente documento - in linea con le previsioni di cui al D.Lgs. 24/2023 - include, a titolo esemplificativo: illeciti (amministrativi, contabili, civili, penali) che ledono il decoro o l'integrità dell'Ente, illeciti rientranti nell'ambito di applicazione della



normativa comunitaria disciplinante specifici settori<sup>1</sup> richiamati dal D.Lgs. 24/2023, illeciti rilevanti ex D.Lgs. 231/01 o violazioni del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo (MOGC) aziendale, atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'UE o riguardanti il mercato interno.

- **Whistleblowing** – è un atto di manifestazione di senso civico, attraverso cui il whistleblower contribuisce all'emersione e alla prevenzione di violazioni, rischi e/o situazioni (come individuate, a titolo esemplificativo, al punto precedente) pregiudizievoli o potenzialmente pregiudizievoli per la società interessata dalla segnalazione e, di riflesso, per l'interesse pubblico collettivo.

### **3. QUADRO GENERALE DEL PROCESSO**

Non esiste una lista tassativa di reati o irregolarità che possono costituire l'oggetto del whistleblowing. Vengono considerate rilevanti le segnalazioni che riguardano comportamenti attivi od omissivi, rischi, reati o altre irregolarità, consumati o tentati, lesivi del decoro e dell'integrità dell'ente e/o dell'interesse pubblico.

A titolo meramente esemplificativo, come anzidetto, le segnalazioni possono riguardare azioni od omissioni, commesse o tentate:

- penalmente rilevanti;
- poste in essere in violazione del Codice Etico, del Modello di Organizzazione Gestione e Controllo o di procedure interne, con riferimento alle attività e prestazioni di interesse aziendale (es: inosservanza di clausole contrattuali, diffamazione, minacce, violazione della privacy, frodi, improprio utilizzo di dotazioni aziendali, inadempimento agli obblighi di servizio nei confronti di utenti del Servizio Idrico Integrato, inquilini alloggi ERP, cittadini, etc.);
- suscettibili di arrecare un pregiudizio patrimoniale / pregiudizio all'immagine di MM;
- suscettibili di arrecare un danno alla salute o sicurezza dei dipendenti, utenti e cittadini o di arrecare un danno all'ambiente;
- suscettibili di arrecare un pregiudizio agli utenti o ai dipendenti o ad altri soggetti che svolgono la loro attività presso l'azienda;
- costituenti illeciti (amministrativi, contabili, civili, penali) che ledono il decoro o l'integrità dell'Ente;
- costituenti illeciti rientranti nell'ambito applicativo di specifici settori della normativa comunitaria (quali, ad esempio: appalti pubblici, servizi, prodotti e mercati finanziari, prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo, sicurezza e conformità dei prodotti, sicurezza dei trasporti, tutela ambientale);
- lesivi degli interessi finanziari dell'Unione Europea o riguardanti il mercato interno.

Il whistleblowing non riguarda, in ogni caso, doglianze di carattere personale del segnalante o rivendicazioni / istanze che rientrano nella disciplina del rapporto di lavoro o rapporti col superiore gerarchico o colleghi, per le quali occorre fare riferimento alla Direzione Organizzazione e Risorse Umane (DORU).

### **4. RESPONSABILITÀ E SISTEMA DI CONTROLLO SUL PROCESSO**

- **Whistleblower:** dipendente, collaboratore o altro soggetto, anche esterno all'azienda, che effettua la segnalazione di violazioni.
- **OdV:** organo individuato come referente delle attività di ricezione delle segnalazioni effettuate dai whistleblowers riguardanti MM S.p.A.

---

<sup>1</sup> Si rimanda sul punto all'Allegato al D.Lgs. 24/2023. A titolo meramente esemplificativo si segnalano i seguenti rilevanti settori di riferimento: appalti pubblici, servizi, prodotti e mercati finanziari, prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo, sicurezza e conformità dei prodotti, sicurezza dei trasporti, tutela ambientale, etc.).



- **Compliance e Internal Audit:** le Funzioni aziendali individuate per la gestione della fase istruttoria delle segnalazioni effettuate dai whistleblowers.

## 5. FASI DEL PROCESSO

### 5.1. Attività preliminari

In linea con quanto previsto dall'art. 12 del D.Lgs. 24/2023, l'identità del whistleblower non può essere rivelata, senza il consenso espresso dello stesso, a persone diverse da quelle competenti a ricevere / dar seguito alla segnalazione e il trattamento dei dati personali relativo alla segnalazione viene gestito nel rispetto del Regolamento (UE) 679/2016.

Si specifica che eventuali / potenziali incompatibilità relative ai soggetti con funzioni riceventi / istruttorie della segnalazione saranno oggetto di specifica valutazione da parte della Società e comporteranno l'astensione di tali soggetti da qualsiasi fase di gestione della segnalazione stessa.

Inoltre, al fine di consentire alle Funzioni / Organi competenti di procedere ai necessari approfondimenti a riscontro della fondatezza dei fatti oggetto di segnalazione, la segnalazione deve essere il più possibile esaustiva e, preferibilmente, contenere i seguenti elementi:

- generalità del soggetto che effettua la segnalazione;
- una chiara e completa descrizione dei fatti oggetto di segnalazione;
- se conosciute, le circostanze di tempo e di luogo in cui sono stati commessi i fatti;
- se conosciute, le generalità o altri elementi che consentano di identificare il soggetto/i che ha/hanno posto/i in essere i fatti segnalati;
- l'indicazione di eventuali altri soggetti che possono riferire sui fatti oggetto di segnalazione;
- l'indicazione di eventuali documenti che possono confermare la fondatezza di tali fatti;
- l'indicazione di qualsiasi interesse collegato alla segnalazione di cui sia portatore, per conto proprio o di terzi, il segnalante;
- ogni altra informazione che possa fornire un utile riscontro circa la sussistenza dei fatti segnalati.

Le segnalazioni anonime, vale a dire prive di elementi che consentano di identificare il loro autore, verranno prese in considerazione per ulteriori verifiche solo se relative a fatti di particolare gravità e con un contenuto che risulti adeguatamente dettagliato e circostanziato. Resta fermo il requisito della veridicità dei fatti o situazioni segnalati, a tutela del denunciato.

Tutti i soggetti coinvolti nel processo di ricezione e successiva gestione delle segnalazioni sono appositamente nominati secondo le disposizioni della normativa vigente in materia di protezione dei dati personali (Reg. EU 679/2016).

### 5.2. Canali della segnalazione

Tutte le segnalazioni dovranno pervenire tramite uno dei seguenti canali:

- a) mediante **piattaforma informatica** appositamente adibita per le segnalazioni di illecito raggiungibile al seguente link: <https://mmspa.segnalazioni.net>. La piattaforma costituisce un servizio erogato in S.a.a.S. (*Software ad a Service*), che garantisce la terzietà del sistema. I dati inseriti sono soggetti a cifratura sia in trasmissione che in memorizzazione, nonché a crittografia asimmetrica (con particolare riguardo a segnalazioni, allegati, log di attività e sessioni). Il sistema garantisce la massima riservatezza e/o l'anonimato del segnalante. Inviata la segnalazione, la piattaforma fornisce un numero di codice con cui il whistleblower potrà controllare lo stato della propria segnalazione e dialogare con le Funzioni / Organi competenti senza



bisogno di utilizzare alcun account e-mail. Per maggiori dettagli si rinvia al Manuale utente presente nella piattaforma.

- b) mediante **sistema di messaggistica vocale**, gestito all'interno della medesima piattaforma di cui al punto a), utilizzando il link <https://mmspa.segnalazioni.net>. In ottica di piena tutela del segnalante, la voce dello stesso sarà irricognoscibile grazie a un sistema integrato di distorsione vocale. Si segnala inoltre che è possibile riscontrare al messaggio vocale sia in forma scritta, sia tramite messaggio vocale a mezzo piattaforma;
- c) su richiesta del segnalante, mediante **incontro diretto** riservato, alla presenza dei soggetti interni competenti;
- d) a mezzo del **servizio postale interno / esterno** al seguente indirizzo:  
MM S.p.A., via del Vecchio Politecnico 8 - 20121 Milano - Segnalazioni. In tal caso, per poter usufruire della garanzia della riservatezza, è necessario che la segnalazione venga inserita in una busta chiusa che rechi all'esterno la dicitura "riservata/personale".

### 5.3. Ricezione della segnalazione

Tutte le segnalazioni, pervenute attraverso qualsiasi dei canali previsti al punto precedente, sono ricevute a mezzo di una notifica proveniente dalla piattaforma, dall'OdV. In conformità alle previsioni di cui al D.Lgs. 24/2023, lo stesso provvede, entro 7 giorni dalla data di ricezione della segnalazione, a dare conferma al segnalante dell'avvenuta ricezione della segnalazione, sempre attraverso la piattaforma (che grazie al sistema di crittografia del messaggio e del segnalante garantisce la riservatezza dello stesso).

Contemporaneamente e sempre attraverso la piattaforma, l'OdV, qualora l'esame anche sommario della segnalazione non conduca a valutazioni differenti, incarica in via ordinaria le Strutture interne INA e/o CMP per dar seguito alla successiva fase istruttoria.

### 5.4. Indagini istruttorie

INA e/o CMP, ricevuto l'incarico da OdV attraverso la piattaforma, effettuano una approfondita analisi preliminare, al fine di verificare la fondatezza dei fatti richiamati nella segnalazione. Qualora emerga l'assenza di elementi sufficientemente circostanziati o, comunque, l'infondatezza dei fatti, le Strutture provvederanno ad archiviare quanto ricevuto e daranno evidenza al whistleblower delle relative motivazioni mediante la piattaforma. Inoltre, verrà dato riscontro al whistleblower circa l'esito negativo nel termine di 3 mesi dalla data dell'avviso di ricevimento della segnalazione (o, in mancanza di tale avviso, dalla scadenza del termine di sette giorni dalla presentazione della segnalazione).

Viceversa, laddove, a seguito delle analisi preliminari, emergano o siano comunque desumibili elementi utili e sufficienti per una istruzione della pratica, le Funzioni di controllo interne si attiveranno per i dovuti approfondimenti e successive analisi utilizzando di volta in volta, in funzione della tipologia di segnalazione, le migliori tecniche di analisi. INA e/o CMP, di volta in volta, in relazione alla segnalazione ricevuta, valuteranno le modalità operative di gestione ed esecuzione della fase istruttoria. Inoltre, ove le stesse Funzioni ritengano necessario coinvolgere ulteriori Funzioni aziendali o soggetti esterni, in ottemperanza alle previsioni di cui al Regolamento (UE) 679/2016, provvederanno ad apposita nomina degli stessi come autorizzati al trattamento dei dati personali (tramite apposito Modulo, allegato alla presente Procedura, da sottoporre a firma dell'Amministratore Delegato).

Si segnala in particolare che nel caso in cui, a seguito delle analisi preliminari, la segnalazione risulti avere ad oggetto – anche solo potenzialmente – violazioni rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/01 (e.g. commissione o presunta commissione di illeciti rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/01, violazioni o presunte violazioni del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, del Codice Etico o della normativa interna pertinente di MM S.p.A.), l'Organismo di Vigilanza rimarrà competente per la relativa fase istruttoria.

INA e/o CMP dovranno condurre l'istruttoria nel minor tempo possibile, tenuto conto altresì della natura e della complessità della segnalazione, e in ogni caso entro 3 mesi dalla data dell'avviso di ricevimento della segnalazione



(o, in mancanza di tale avviso, dalla scadenza del termine di sette giorni dalla presentazione della segnalazione), in linea con quanto previsto dal D.Lgs. 24/2023.

I dati e i documenti oggetto della segnalazione, nonché le carte di lavoro della fase istruttoria e le eventuali relazioni redatte dalle Funzioni designate, sono conservati all'interno del *repository* della piattaforma, che garantisce le più elevate misure di riservatezza / sicurezza per il segnalante.

Si fa presente che, qualora la segnalazione provenga da canali diversi rispetto alla piattaforma o al sistema di messaggistica vocale ivi integrato, la segnalazione verrà ugualmente gestita all'interno della piattaforma che, come anzidetto, fornisce adeguate garanzie volte a preservare il contenuto della segnalazione e l'identità del segnalante.

L'identità del segnalante, qualora lo stesso desideri restare anonimo, non dovrà essere comunicata a nessuno degli altri soggetti eventualmente coinvolti nel processo, eccetto nei casi espressamente regolati dalla legge.

Tutti sono tenuti a cooperare senza riserve e a fornire tutte le informazioni in loro possesso. La mancata cooperazione, o la cooperazione solo parziale con le attività di istruttoria, comporta provvedimenti disciplinari.

## 5.5. Diritti del Whistleblower

L'identità del segnalante non può essere rivelata senza il consenso espresso dello stesso. In attuazione del Sistema *Whistleblowing*, deve essere altresì garantita la confidenzialità e la riservatezza delle informazioni ricevute.

Nell'ambito del procedimento penale, l'identità del segnalante è coperta dal segreto nei modi e nei limiti previsti dall'articolo 329 del codice di procedura penale.

Nell'ambito del procedimento dinanzi alla Corte dei conti, l'identità del segnalante non può essere rivelata fino alla chiusura della fase istruttoria.

Nell'ambito del procedimento disciplinare l'identità del segnalante non può essere rivelata, ove la contestazione dell'addebito disciplinare sia fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla segnalazione, anche se conseguenti alla stessa. Qualora la contestazione sia fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione e la conoscenza dell'identità del segnalante sia indispensabile per la difesa dell'incolpato, la segnalazione sarà utilizzabile ai fini del procedimento disciplinare solo in presenza di consenso del segnalante alla rivelazione della sua identità.

Si specifica che le misure di protezione, in linea con quanto previsto dalla vigente normativa, sono applicate, oltre che al segnalante, anche ai facilitatori, alle persone del medesimo contesto lavorativo del segnalante legate ad esso da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado, ai colleghi di lavoro del segnalante, nonché agli enti di proprietà della persona segnalante o per i quali esso lavora o che comunque operano nel medesimo contesto lavorativo del segnalante.

Le misure di protezione non operano nel caso in cui il whistleblower riporti un comportamento illecito che sa essere falso o a cui abbia concorso. In tali casi, resta impregiudicata la responsabilità civile e/o penale del segnalante per le ipotesi di segnalazioni caluniose o diffamatorie, manifestamente false e/o opportunistiche.

La segnalazione del whistleblower è, inoltre, sottratta al diritto di accesso previsto dagli artt. 22 e seguenti della legge 241/1990 (e successive modifiche e integrazioni). Il documento non può, pertanto, essere oggetto di visione né di estrazione di copia da parte di richiedenti, ricadendo nell'ambito delle ipotesi di esclusione di cui all'art. 24, comma 1, lett. a), della l. n. 241/90 (e successive modifiche e integrazioni).

Da ultimo vale precisare che la persona coinvolta o la persona menzionata nella segnalazione, con riferimento ai propri dati personali trattati nell'ambito della segnalazione, non possono esercitare i diritti che normalmente il GDPR riconosce agli interessati (il diritto di accesso ai dati personali, il diritto a rettificarli, il diritto di ottenerne la cancellazione o cosiddetto diritto all'oblio, il diritto alla limitazione del trattamento, il diritto alla portabilità dei dati personali e quello di opposizione al trattamento). Ciò in quanto dall'esercizio di tali diritti potrebbe derivare un pregiudizio effettivo e concreto alla tutela della riservatezza dell'identità della persona segnalante.



In tali casi, dunque, al soggetto segnalato o alla persona menzionata nella segnalazione è preclusa anche la possibilità, laddove ritengano che il trattamento che li riguarda violi suddetti diritti, di rivolgersi al titolare del trattamento e, in assenza di risposta da parte di quest'ultimo, di proporre reclamo al Garante della protezione dei dati personali.

## 5.6. Divieto di discriminazione

Nei confronti del soggetto che effettua una segnalazione ai sensi della presente procedura e della normativa vigente non è consentita, né tollerata, alcuna forma di ritorsione o misura discriminatoria, diretta o indiretta, avente effetti sulle condizioni di lavoro per motivi collegati direttamente o indirettamente alla denuncia. Per misure discriminatorie e ritorsioni nei confronti dei whistleblower si intendono le azioni disciplinari ingiustificate, che comprendono (oltre al licenziamento, la sospensione, il demansionamento o la decurtazione dello stipendio), le molestie sul luogo di lavoro, il mutamento di funzioni o del luogo di lavoro, la sospensione della formazione, l'intimidazione ed ogni altra forma di ritorsione che determini condizioni di lavoro intollerabili, nonché le discriminazioni e i danni reputazionali, in particolare tramite social media.

Nei confronti dei datori di lavoro o superiori che mettono in atto delle misure ritorsive sui whistleblower, possono essere irrogate per opera dell'ANAC (Autorità Nazionale per l'Anticorruzione) sanzioni amministrative pecuniarie di importo fino ad € 50.000,00.

## 5.7. Canali esterni di segnalazione

Si comunica che, nei casi in cui:

- non sia prevista, nel contesto lavorativo del whistleblower, l'attivazione obbligatoria del canale di segnalazione interna ovvero questo non sia attivo o, anche se attivo, non è conforme a quanto stabilito nel Decreto;
- la persona segnalante abbia già effettuato una segnalazione interna e questa non abbia avuto seguito, o la persona segnalante abbia fondati motivi di ritenere che, se effettuasse una segnalazione interna, questa non avrebbe efficace seguito o potrebbe determinare il rischio di ritorsioni;
- la persona segnalante abbia fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse,

l'ANAC ha attivato un apposito canale di segnalazione esterna cui il whistleblower può rivolgersi.

Inoltre, il D.Lgs. 24/2023 prevede, in *extrema ratio*, la possibilità per il segnalante di ricorrere anche allo strumento della divulgazione pubblica, ossia la trasmissione di informazioni sulle violazioni attraverso la stampa o mezzi elettronici o comunque mezzi di diffusione in grado di raggiungere un numero elevato di persone. Tale mezzo è utilizzabile solo laddove:

- non sia stato dato seguito alle segnalazioni interne / esterne presentate dal segnalante;
- il segnalante abbia fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse;
- il segnalante abbia fondato motivo di ritenere che la segnalazione esterna possa comportare rischi di ritorsione o possa non avere efficace seguito in ragione delle specifiche circostanze del caso concreto.

## 5.8. Formazione

La Società provvede a pianificare ed erogare, a favore di tutti i dipendenti aziendali, apposita attività di formazione in materia di whistleblowing, al fine di informare i destinatari in merito a:

- principali previsioni di carattere normativo-regolamentare vigenti;



- regole operative e di processo attivate da MM S.p.A. per la ricezione e la gestione delle segnalazioni (quali ad esempio: possibili violazioni segnalabili, soggetti autorizzati alla segnalazione ai sensi della normativa vigente, modalità e strumenti utilizzabili per la segnalazione, competenze, ruoli e responsabilità interne ed esterne, regole operative attivate per la ricezione e gestione delle segnalazioni, tempistiche di istruttoria e riscontro delle segnalazioni, etc.).

La formazione, da ritenersi attività obbligatoria, verrà erogata e aggiornata in funzione delle modifiche organizzative e legislative future.

### **5.9. Disposizioni finali**

La Procedura sarà sottoposta a revisione periodica per un aggiornamento in presenza di nuova normativa, di verifica di eventuali lacune o incomprensioni da parte dei destinatari della stessa o a seguito della sperimentazione operativa della stessa.



## **6. ALLEGATI E RIFERIMENTI**

### **6.1. Allegati**

- N.A.

### **6.2. Riferimenti**

- Legge 30 novembre 2017, n. 179 “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”
- D.Lgs. 231/2001
- Legge 190/2012
- Direttiva EU 2019/1937
- D.Lgs. 24/2023