PROCEDURA SEGNALAZIONI "WHISTLEBLOWING" *(D. LGS. 24/2023)*

Revisione	Redatto da	Approvato da
Rev.02/2026	ODV Avv. Andrea Tedeschi	CDA 29.06.2026

Sommario

1. SCOPO DELLA PROCEDURA E CONTESTO NORMATIVO DI RIFERIMENTO 3
2. DEFINIZIONI 3
3. AMBITO DI APPLICAZIONE OGGETTIVO 5
4. CANALI DI SEGNALAZIONE INTERNA 5
5. GESTIONE DELLA SEGNALAZIONE INTERNA 7
I. Valutazione preliminare della Segnalazione 7
II. Gestione della Segnalazione 7
III. Chiusura della Segnalazione 8
6. MISURE DI PROTEZIONE 8
I. Misure di protezione a tutela del Segnalante 8
II. Condizioni per l'applicazione delle misure di protezione 9
7. OBBLIGHI DI RISERVATEZZA RELATIVI ALL'IDENTITÀ DEL SEGNALANTE 10
8. DATA PROTECTION 10
9. SANZIONI 11
10. CANALE DI SEGNALAZIONE ESTERNA 11
11. INFORMAZIONE E FORMAZIONE 12

1. SCOPO DELLA PROCEDURA E CONTESTO NORMATIVO DI RIFERIMENTO

La presente procedura si applica a **MONTEDIL S.R.L.** e ha lo scopo di dare attuazione e disciplinare un sistema di segnalazioni di irregolarità nell'ambito dell'attività svolta dalla Società.

In particolare, la procedura recepisce quanto previsto dal decreto legislativo 10 marzo 2023, n. 24 (il "Decreto Whistleblowing") di "*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*", che disciplina la protezione delle persone che segnalano violazioni di disposizioni normative nazionali o dell'Unione europea che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato di cui siano venute a conoscenza in un contesto lavorativo pubblico o privato.

Il sistema di segnalazione qui regolato ha anche rilevanza ai fini del D.Lgs. 8 giugno 2001, n. 231, il quale, per quanto riguarda le segnalazioni interne, le sanzioni applicabili e il divieto di ritorsione in relazione alle stesse, fa rimando al suddetto Decreto.

La procedura è altresì conforme alla normativa in materia di protezione dei dati personali e, in particolare, alle disposizioni di cui al Regolamento (UE) 2016/679 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 27 aprile 2016, relativo alla protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali.

Oltre che sulla base dei citati provvedimenti normativi, la procedura è stata redatta tenendo conto anche di quanto previsto dal:

a. Codice Etico di MONTEDIL S.R.L. (di seguito, "Codice Etico"), nella versione *pro tempore* vigente;
b. Modello di Organizzazione gestione e controllo ai sensi del D. Lgs 231 adottato da MONTEDIL S.R.L. nella versione *pro tempore* vigente.

2. DEFINIZIONI

"**ANAC**"	l'Autorità Nazionale Anticorruzione
"**Codice Privacy**"	il D.Lgs. 30 giugno 2003, 196 ("Codice in materia di protezione dei dati personali") che prevede la tutela delle persone e di altri soggetti rispetto al trattamento dei dati personali
"**Decreto 231**"	il D.Lgs. 8 giugno 2001, n. 231 e successive modifiche ed integrazioni

"**Decreto Whistleblowing**"	il decreto legislativo 10 marzo 2023, n. 24
"**Destinatario**"	soggetto individuato dalla società, destinatario e gestore delle Segnalazioni *Whistleblowing*, con l'obbligo di riservatezza sulle informazioni acquisite.
"**Direttiva**"	la Direttiva (UE) 2019/1937
"**GDPR**"	il Regolamento (UE) 2016/679 del Parlamento europeo e del Consiglio del 27 aprile 2016 relativo alla protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali, nonché alla libera circolazione di tali dati e che abroga la direttiva 95/46/CE (regolamento generale sulla protezione dei dati)
"**Modello 231**"	il modello di organizzazione e di gestione, previsto dal Decreto 231, adottato dalla Società
"ODV"	l'organismo di vigilanza della società istituito ai sensi del D. Lgs**.** 231/01

"la Procedura" la presente Procedura Whistleblowing approvata dall'organo amministrativo

"**Segnalante/i**"	coloro che hanno la facoltà di effettuare una Segnalazione Whistleblowing ai sensi del Decreto Whistleblowing e, in generale, della presente Procedura, tra i quali, dipendenti, collaboratori, azionisti, persone che esercitano (anche in via di mero fatto) funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza della Società e altri soggetti terzi che interagiscano con la Società (compresi i fornitori, consulenti, intermediari, ecc.) nonché stagisti o lavoratori in prova, candidati a rapporti di lavoro ed *ex* dipendenti
"**Segnalazione Whistleblowing**" o "**Segnalazione**"	la segnalazione presentata da un Segnalante ai sensi dei principi e delle regole di cui alla presente Procedura
"**Segnalazione Whistleblowing Anonima"** o **"Segnalazione Anonima"**	le Segnalazioni non contenenti dettagli che consentano o potrebbero consentire, anche indirettamente, l'identificazione del Segnalante
"**Persona Coinvolta**"	la persona fisica o giuridica menzionata nella Segnalazione

	come persona alla quale la Violazione è attribuita o come persona comunque implicata nella Violazione segnalata
"**Soggetti Collegati**"	i soggetti per i quali sono applicabili le stesse tutele che il Decreto Whistleblowing prevede per il Segnalante e che sono: *(i)* i facilitatori; *(ii)* persone del medesimo contesto lavorativo della persona Segnalante e che sono legate alla stessa da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado; *(iii)* colleghi di lavoro della persona Segnalante che lavorano nel medesimo contesto lavorativo e che hanno con il Segnalante un rapporto abituale e corrente; *(iv)* enti di proprietà della persona Segnalante o per i quali la stessa lavora o enti che operano nel medesimo contesto lavorativo
"**Facilitatore**"	persona fisica che assiste il Segnalante nel processo di effettuazione della Segnalazione, operante all'interno del medesimo contesto lavorativo e la cui assistenza deve essere mantenuta riservata (si tratta di soggetti che avendo un legame qualificato con il Segnalante potrebbero subire ritorsioni in ragione di detta connessione).

3. AMBITO DI APPLICAZIONE OGGETTIVO

In generale, le Segnalazioni possono riguardare violazioni di disposizioni normative nazionali o dell'Unione europea che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato, di cui il Segnalante sia venuto a conoscenza nel contesto lavorativo (art. 1 Decreto Whistleblowing).

Nell'ambito di MONTEDIL S.r.l., azienda con meno di 50 dipendenti che ha adottato un Modello 231, le violazioni che possono essere segnalate ai sensi del Decreto Whistleblowing devono avere ad oggetto comportamenti, atti od omissioni che ledono l'integrità aziendale di cui il Segnalante sia venuto a conoscenza nel contesto lavorativo aziendale e che consistono in **condotte illecite rilevanti ai sensi del Decreto 231, anche al di fuori del perimetro delineato dal Modello Organizzativo in concreto adottato**, ovvero che possono avere ad oggetto qualunque reato presupposto ai sensi del D. Lgs. 231 anche al di fuori delle aree di rischio presidiate dal Modello in concreto adottato (si rientra in particolare nell'ipotesi di cui all'art. 2, comma 1, lettera a) numero 2) del Decreto Whistleblowing)

Le fattispecie di cui al presente Paragrafo sono definite anche, di seguito, le "**Violazioni**".

4. CANALI DI SEGNALAZIONE INTERNA

La Società ha attivato ai sensi del Decreto Whistleblowing i seguenti canali di segnalazione interna:

a) canale cartaceo, idoneo a garantire la riservatezza dell'identità del segnalante e delle persone coinvolte, del contenuto della segnalazione e della documentazione ad essa relativa.

Come previsto dalle Linee Guide ANAC, la segnalazione pertanto deve essere inserita in **due buste chiuse**, includendo, nella prima, i dati identificativi del segnalante, unitamente a copia di un documento di identità; nella seconda, l'oggetto della segnalazione in modo da separare quest'ultima dai dati del segnalante; entrambe le buste dovranno poi essere inserite in una terza busta riportando, all'esterno, la dicitura "riservata al gestore della segnalazione", che nella presente azienda è stato individuato nell'Avv. **Andrea Tedeschi** di Reggio Emilia (il "**Destinatario**"), attualmente già ODV ai fini del D. Lgs. 231/01, che ha ricevuto specifica formazione al riguardo.

La busta, contenente le altre due, potrà pertanto essere inviata con raccomandata cartacea a:

ODV Montedil S.r.l. c/o Avv. Andrea Tedeschi, Via Borsellino n. 2, 42124 Reggio Emilia.

b) canale orale, attraverso un incontro diretto con il gestore della segnalazione, che deve essere fissato entro un tempo ragionevole.
L'Avv. Andrea Tedeschi può essere contattato al numero **0522.920182**.

Tali canali di segnalazione interna sono stati istituiti dando informativa alle rappresentanze sindacali.

L'accesso al canale di segnalazione interna può avvenire solo da parte del Destinatario delle Segnalazioni.

Laddove il Destinatario della segnalazione si trovasse in una situazione di conflitto d'interessi rispetto alla segnalazione medesima (in quanto persona coinvolta rispetto ai fatti segnalati), ovvero in caso di assenza prolungata del Gestore della segnalazione, in conformità a quanto indicato dalle ultime Linee Guida ANAC è prevista la figura del **Sostituto del Destinatario** della segnalazione.
Quest'ultimo è tenuto a garantire una gestione efficace, indipendente e autonoma della segnalazione, nel rispetto dell'obbligo di riservatezza previsto dalla disciplina.
Il Sostituto del Destinatario è individuato nella persona dell'**Avv. Valentina Di Ganci,** libero professionista iscritto all'albo degli Avvocati di Reggio Emilia, con studio in Reggio Emilia, via Borsellino 2, c.f. DGNVNT91H56H223R, alla quale si può inoltrare la segnalazione con le seguenti modalità:

a) canale cartaceo, con le medesime modalità sopra descritte.
La busta, contenente le altre due, potrà pertanto essere inviata con raccomandata cartacea a:
ODV Montedil S.r.l. c/o Avv. Valentina Di Ganci, Via Borsellino n. 2, 42124 Reggio Emilia.

b) canale orale, attraverso un incontro diretto con il Sostituto, che può essere fissato al numero **0522-920182**.

Qualora anche il Sostituto, si trovi in una delle ipotesi di conflitto di interessi richiamate sopra con riferimento al Gestore, la persona segnalante può rivolgersi ad ANAC mediante il canale esterno.

5. GESTIONE DELLA SEGNALAZIONE INTERNA

I. Valutazione preliminare della Segnalazione

Al ricevimento della Segnalazione, il Destinatario:

a. svolge un'analisi preliminare dei contenuti della stessa, se ritenuto dallo stesso opportuno anche con il supporto di consulenti esterni specializzati, al fine di valutarne la rilevanza in relazione all'ambito di applicazione del Decreto Whistleblowing e, in generale, della Procedura;

b. archivia la Segnalazione qualora ritenga che la medesima non sia ammissibile in ragione di quanto previsto dal Decreto Whistleblowing e dalla presente Procedura, come ad esempio:

- manifesta infondatezza per l'assenza di elementi di fatto riconducibili alle Violazioni tipizzate;
- accertato contenuto generico della segnalazione di illecito tale da non consentire la comprensione dei fatti, ovvero segnalazione di illeciti corredata da documentazione non appropriata o inconferente tale da non far comprendere il contenuto stesso della Segnalazione;
- produzione di sola documentazione in assenza della segnalazione di condotte illecite.

In tal caso, il Destinatario ai sensi di quanto previsto dal Decreto Whistleblowing e del Par. 5.2. della presente Procedura, dovrà avere cura di motivare per iscritto al Segnalante le ragioni dell'archiviazione.

Gestione della Segnalazione

La gestione della Segnalazione avviene nel rispetto delle disposizioni di cui alla presente Procedura.

Nel gestire la Segnalazione, il Destinatario svolge le seguenti attività:

a. rilascia al Segnalante un avviso di ricevimento della Segnalazione **entro sette giorni** dalla data di ricezione;

b. mantiene le interlocuzioni con il Segnalante e – se necessario – richiede a quest'ultimo integrazioni;

c. fornisce diligente seguito alle Segnalazioni ricevute;

d. fornisce riscontro alla Segnalazione **entro tre mesi** dalla data dell'avviso di ricevimento della Segnalazione o, in mancanza di tale avviso, entro tre mesi dalla scadenza del termine dei sette giorni dalla presentazione della Segnalazione.

Il Destinatario ha facoltà di richiedere il supporto di funzioni interne o consulenti esterni specializzati, nel rispetto dei requisiti di riservatezza previsti dal Decreto Whistleblowing e dalla presente Procedura.

Il Destinatario al fine di valutare una Segnalazione può svolgere le opportune indagini interne necessarie sia direttamente sia incaricando – fermo restando l'obbligo di riservatezza – un soggetto interno o esterno alla Società.

Il Destinatario ha inoltre la facoltà di richiedere chiarimenti e/o integrazioni alla Persona Coinvolta durante lo svolgimento delle attività di gestione della Segnalazione.

È fatta salva, inoltre, la possibilità per il Segnalante di fornire ulteriori informazioni nel caso in cui il fatto oggetto di Segnalazione sia proseguito, interrotto o addirittura aggravato.

Le Segnalazioni (e la documentazione correlata) sono conservate dal Destinatario per il tempo necessario al trattamento delle stesse e, comunque, non oltre cinque anni dalla data della comunicazione dell'esito finale del processo di gestione della Segnalazione.

Chiusura della Segnalazione

Le evidenze raccolte durante le indagini interne vengono analizzate per comprendere il contesto della Segnalazione, per stabilire se si sia effettivamente verificata una Violazione rilevante ai sensi della presente Procedura e/o del Decreto Whistleblowing, nonché per identificare misure disciplinari, misure idonee a rimediare alla situazione che si sia determinata e/o a evitare che una simile situazione possa ripetersi in futuro.

Inoltre, laddove sia stata accertata la commissione di una Violazione, il Destinatario potrà:

1. trasmettere le risultanze istruttorie all'autorità interna o all'autorità esterna competente, affinché adottino i provvedimenti sanzionatori ove opportuni nei confronti della Persona Coinvolta, nel rispetto della normativa, della contrattazione collettiva eventualmente applicabile e del Modello 231;

2. sottoporre all'attenzione delle funzioni aziendali competenti l'opportunità di avviare un procedimento disciplinare nei confronti del Segnalante, nel caso di Segnalazioni in relazioni alle quali siano accertate la malafede e/o l'intento meramente diffamatorio, confermati anche dalla infondatezza della stessa Segnalazione;

3. concordare assieme alla funzione aziendale interessata dalla Violazione, un eventuale *action* plan necessario per la rimozione delle debolezze di controllo rilevate, garantendo altresì il monitoraggio della sua attuazione.

6. MISURE DI PROTEZIONE

Misure di protezione a tutela del Segnalante

Le Segnalazioni devono essere effettuate in buona fede, resta impregiudicata la responsabilità penale del Segnalante qualora una Segnalazione integri il reato di calunnia o di diffamazione o altre fattispecie di reato e salvi i casi di non punibilità di cui al Decreto Whistleblowing richiamati nel presente Par. 6.1. e al Par. 6.2.

Il Decreto Whistleblowing prevede le seguenti misure di protezione nei confronti del Segnalante e dei Soggetti Collegati:

- divieto di ritorsione in ragione di una Segnalazione;

- misure di sostegno, che consistono in informazioni, assistenza, consulenza a titolo gratuito da parte di enti del terzo settore indicati in un elenco disponibile sul sito dell'ANAC in merito alle modalità di segnalazione e alle previsioni normative in favore del Segnalante e della Persona Coinvolta;

- protezione dalle ritorsioni, che comprende:
    - la possibilità di comunicare all'ANAC le ritorsioni che si ritiene di aver subito a seguito di una Segnalazione;
    - la previsione di nullità degli atti assunti in violazione del divieto di ritorsione, da far valere anche in sede giudiziaria;
- limitazioni di responsabilità in caso di rivelazione (o diffusione) di violazioni coperte da obbligo di segreto o relative alla tutela del diritto d'autore o alla protezione dei dati personali oppure di informazioni sulle violazioni che offendono la reputazione della persona coinvolta o denunciata, se
    - al momento della rivelazione (o diffusione) vi fossero fondati motivi per ritenere che la stessa fosse necessaria per svelare la Violazione;
    - sussistessero le condizioni di cui al successivo paragrafo 6.2;
- limitazioni di responsabilità, salvo che il fatto costituisca reato, per l'acquisizione delle informazioni sulle Violazioni o per l'accesso alle stesse;
- sanzioni (come riportate nella presente Procedura, all'interno del paragrafo 9).

Condizioni per l'applicazione delle misure di protezione

Le misure di protezione sopra elencate si applicano al Segnalante e ai Soggetti Collegati a condizione che:

a. al momento della Segnalazione, l'autore della Segnalazione avesse fondato motivo di ritenere che le informazioni sulle Violazioni segnalate o denunciate fossero vere e rientrassero nell'ambito di applicazione del Decreto Whistleblowing (come richiamato dal paragrafo 3 della presente Procedura);
b. la Segnalazione è stata effettuata in conformità a quanto previsto dal Decreto Whistleblowing.

In particolare, per ritorsioni si intendono le fattispecie previste dall'art. 17 del Decreto Whistleblowing, tra cui le seguenti fattispecie, che si riportano a titolo meramente esemplificativo e non esaustivo:

a. il licenziamento, la sospensione o misure equivalenti;
b. il mutamento di funzioni;
c. il mancato rinnovo o la risoluzione anticipata di un contratto di lavoro a termine;
d. la discriminazione o comunque il trattamento sfavorevole;
e. la conclusione anticipata o l'annullamento del contratto di fornitura di beni o servizi.

In relazione alle dette ritorsioni l'art. 17 del Decreto Whistleblowing inserisce una presunzione e una inversione dell'onere probatorio, nel senso che si presume che le stesse siano state poste in essere a causa della segnalazione e l'onere di provare il contrario è a carico di colui che le ha poste in essere.

7. OBBLIGHI DI RISERVATEZZA RELATIVI ALL'IDENTITÀ DEL SEGNALANTE

Fatti salvi gli ulteriori obblighi di riservatezza previsti dal Decreto Whistleblowing, si ricorda che l'identità del Segnalante e qualsiasi altra informazione da cui può evincersi direttamente o indirettamente tale identità non possono essere rivelate, senza il consenso espresso del Segnalante, a persone diverse da quelle competenti a ricevere o a dare seguito alle Segnalazioni espressamente autorizzate a trattare tali dati ai sensi degli articoli 29 e 32, paragrafo 4, del GDPR e dell'articolo 2-*quaterdecies* del Codice Privacy.

È opportuno considerare, inoltre, i seguenti obblighi specifici di riservatezza:

nel procedimento penale –›	l'identità del Segnalante è coperta dal segreto nei modi e nei limiti di cui all'art. 329 c.p.p.
nel procedimento disciplinare –›	a) 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; b) qualora la contestazione disciplinare 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 del consenso espresso del Segnalante alla rivelazione della propria identità. In tal caso, è dato avviso al Segnalante mediante comunicazione scritta delle ragioni della rivelazione dei dati riservati.

8. DATA PROTECTION

Il trattamento dei dati personali nella gestione del canale di segnalazione interno e delle Segnalazioni ricevute deve essere effettuato a norma del GDPR e del Codice Privacy.

La Società ha definito il proprio modello di ricevimento e gestione delle Segnalazioni interne, individuando misure tecniche e organizzative idonee a garantire un livello di sicurezza adeguato agli specifici rischi derivanti dai trattamenti effettuati, sulla base di una valutazione di impatto sulla protezione dei dati, ai sensi dell'art. 35 del GDPR.
Il rapporto con fornitori esterni che trattano dati personali per conto della Società è disciplinato tramite un accordo sul trattamento dei dati, ai sensi dell'art. 28 del GDPR che definisce la durata, la natura e la finalità del trattamento, il tipo di dati personali e le categorie di interessati, gli obblighi e i diritti del titolare del trattamento, in conformità a quanto previsto dall'art. 28 del GDPR.

Le persone competenti a ricevere o a dare seguito alle Segnalazioni ai sensi della presente Procedura devono essere autorizzate a trattare i dati personali relativi alle Segnalazioni ai sensi degli artt. 29 e 32 del GDPR e dell'art. 2-*quaterdecies* del Codice Privacy.

Ai Segnalanti e alle Persone Coinvolte devono essere fornite idonee informazioni ai sensi degli artt. 13 e 14 del GDPR.

Con riferimento all'esercizio dei diritti e delle libertà dell'interessato, nel caso in cui lo stesso sia la Persona Coinvolta, i diritti di cui agli articoli da 15 a 22 del GDPR non potranno essere esercitati (con richiesta al Titolare ovvero con reclamo ai sensi dell'articolo 77 del GDPR) qualora ne possa derivare un pregiudizio effettivo e concreto alla riservatezza dell'identità del Segnalante (v. articolo 2-*undecies* del Codice Privacy e articolo 23 del GDPR) e/o al perseguimento degli obiettivi di conformità alla normativa in materia di segnalazione di condotte illecite.

L'esercizio dei diritti da parte della Persona Coinvolta (incluso il diritto di accesso) potrà essere esperito, pertanto, nei limiti in cui la legge applicabile lo consente e successivamente ad un'analisi da parte degli organismi preposti, al fine di contemperare l'esigenza di tutela dei diritti degli individui con la necessità di contrasto e prevenzione delle violazioni delle regole di buona gestione societaria ovvero delle normative applicabili in materia.

I dati personali che manifestamente non sono utili al trattamento di una specifica Segnalazione non sono raccolti o, se raccolti, devono essere cancellati immediatamente.

9. SANZIONI

È soggetto alle sanzioni pecuniarie previste dall'art. 21 del Decreto (da € 10.000,00 ad € 50.000) chiunque si renda responsabile di una delle seguenti condotte:

- compimento di atti di ritorsione ai danni del Segnalante o delle Persone Collegate in relazione a Segnalazioni;
- ostacolo o tentato ostacolo all'effettuazione della Segnalazione;
- violazione degli obblighi di riservatezza previsti dalla Procedura e dal Decreto Whistleblowing;
- mancata istituzione dei canali di Segnalazione secondo i requisiti previsti dal Decreto Whistleblowing;
- mancata adozione di una procedura per l'effettuazione e la gestione delle segnalazioni o mancata conformità della stessa al Decreto Whistleblowing;
- mancata verifica e analisi delle Segnalazioni ricevute.

Per tutte le condotte sopra elencate sono, inoltre, applicabili le sanzioni disciplinari previste dal Modello 231. È, inoltre, prevista l'irrogazione di una sanzione disciplinare nei confronti del Segnalante quando (fuori da specifici casi previsti dal Decreto Whistleblowing) è accertata in capo allo stesso: *(i)* anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale per i reati di diffamazione o di calunnia o comunque per i medesimi reati commessi con la denuncia all'autorità giudiziaria ovvero *(ii)* la responsabilità civile, per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave.

10. CANALE DI SEGNALAZIONE ESTERNA

La segnalazione può essere presentata al canale di segnalazione esterna istituito presso l'ANAC solo se:

- il canale di segnalazione interna indicato nella Procedura non risulti attivo;
- il Segnalante ha già effettuato una Segnalazione al canale indicato nella Procedura e la stessa non

ha avuto seguito;

- il Segnalante ha fondati motivi di ritenere che, se effettuasse una Segnalazione interna tramite il canale previsto dalla presente Procedura, alla stessa non verrebbe dato seguito ovvero la Segnalazione possa determinare il rischio di ritorsione;
- il Segnalante ha fondato motivo di ritenere che la Violazione da segnalare possa costituire un pericolo imminente o palese per l'interesse pubblico.

Per l'utilizzo di tale canale di segnalazione esterna o per il ricorso alla divulgazione pubblica si prega di fare riferimento alle linee guida e al sito ufficiale dell'ANAC.

11. INFORMAZIONE E FORMAZIONE

Le informazioni sulla presente Procedura sono rese accessibili e disponibili a tutti, rese facilmente visibili nei luoghi di lavoro e pubblicate anche nella *intranet* aziendale laddove esistente, nonché in una sezione dedicata del sito internet aziendale.

Le informazioni sulla Procedura sono rese disponibili anche in fase di assunzione di un dipendente.

La formazione in materia di *whistleblowing* e, in generale, in merito alle disposizioni di cui alla presente Procedura, è, inoltre, inserita nei piani di formazione del personale previsti dalla Società in materia di *compliance.*