



# ATTO ORGANIZZATIVO DI ATTUAZIONE DELLA DISCIPLINA DEL WHISTLEBLOWING

## **1. Scopo e finalità**

Il presente documento stabilisce le modalità operative con cui l'azienda Cav. Umberto Boschi s.p.a. (di seguito "Azienda") applica l'istituto del Whistleblowing, così come disciplinato dal D. Lgs. n. 24 del 10 marzo 2023, in conformità alle linee guida in materia predisposte da ANAC e Confindustria.

## **2. Soggetti a cui sono riconosciute le tutele in caso di segnalazione, denuncia o divulgazione pubblica**

Ai soggetti seguenti sono garantite la riservatezza e la tutela da azioni ritorsive in caso di segnalazione, denuncia o divulgazione pubblica:

- gli azionisti dell'azienda;
- i dipendenti, a prescindere dalla tipologia di contratto di lavoro;
- i collaboratori esterni ed i consulenti;
- i tirocinanti, retribuiti e non retribuiti;
- le persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza;
- i dipendenti e i collaboratori delle aziende clienti e fornitrici nel caso in cui la segnalazione riguardi fatti in cui è coinvolta l'Azienda.

Possono effettuare segnalazioni anche persone che hanno terminato il rapporto di collaborazione con l'Azienda, purché le informazioni alla base della segnalazione siano state acquisite durante il rapporto, e persone che non hanno ancora avviato il rapporto di collaborazione, nel caso siano venute a conoscenza delle violazioni durante il processo di selezione o in altre fasi precontrattuali.

## **3. Soggetti tutelati diversi da chi segnala, denuncia o effettua divulgazioni pubbliche nei cui confronti valgono il divieto di ritorsione e le misure di protezione**

La riservatezza e la tutela da azioni ritorsive valgono anche nei confronti dei soggetti seguenti:

- facilitatori, ossia persone che assistono il segnalante nel processo di segnalazione;
- persone legate al segnalante da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado;
- colleghi di lavoro che intrattengono con il segnalante un rapporto abituale e corrente;

- enti di proprietà - in via esclusiva o in compartecipazione maggioritaria - del segnalante, denunciante o di chi effettua una divulgazione pubblica;
- enti presso i quali lavora il segnalante, denunciante o chi effettua una divulgazione pubblica.

#### **4. Oggetto della segnalazione, denuncia o divulgazione pubblica**

Possono essere oggetto di segnalazione, denuncia e divulgazione pubblica le violazioni di leggi nazionali (i cosiddetti "reati presupposto" previsti dal D. Lgs. 231/01, rintracciabili, per esempio, sul sito <https://www.aodv231.it/catalogo-reati-aodv.php>) o dell'Unione Europea (negli ambiti seguenti: 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), quando tali violazioni ledano l'interesse pubblico o l'integrità dell'Amministrazione Pubblica o dell'azienda.

Le segnalazioni possono riguardare sia le violazioni commesse, sia quelle non ancora commesse che il whistleblower ritiene potrebbero esserlo sulla base di elementi concreti, così come le condotte volte ad occultare le violazioni.

Non sono invece comprese tra le violazioni segnalabili le notizie prive di fondamento, le informazioni che sono già totalmente di dominio pubblico, le voci di corridoio, nonché le segnalazioni legate a un interesse personale del segnalante (che riguardino ad esempio il rapporto individuale di lavoro o i rapporti del segnalante con i propri responsabili o i colleghi); inoltre sono escluse le segnalazioni di violazioni in materia di sicurezza nazionale, nonché di appalti relativi ad aspetti di difesa o di sicurezza nazionale, a meno che tali aspetti rientrino nel diritto derivato pertinente dell'Unione Europea.

#### **5. Segnalazioni anonime**

Le segnalazioni anonime, anche se circostanziate, non rientrano nella disciplina del whistleblowing; tuttavia, il segnalante anonimo che dovesse essere successivamente identificato, può comunicare ad ANAC di aver subito ritorsioni e può beneficiare della tutela che il decreto garantisce a fronte di misure ritorsive.

A questo proposito l'Azienda, se riceve una segnalazione anonima, la registra e ne conserva la relativa documentazione per 5 (cinque) anni decorrenti dalla data di ricezione, rendendo così possibile rintracciarla, nel caso in cui il segnalante comunichi ad ANAC di aver subito misure ritorsive a causa di quella segnalazione anonima.

#### **6. Persone autorizzate al trattamento delle segnalazioni**

La responsabilità della corretta applicazione della disciplina sul Whistleblowing ricade sull'Organismo di Vigilanza nominato ai sensi del D. Lgs. 231/01, cui viene affidato il ruolo di Gestore delle segnalazioni. In particolare, il Gestore delle segnalazioni:

- è autorizzato al trattamento dei dati personali;
- è formato e aggiornato sulla normativa in materia di whistleblowing;
- assicura indipendenza e imparzialità;

- è l'unica persona in possesso delle chiavi che permettono l'apertura della cassetta di sicurezza destinata a custodire sia il registro delle segnalazioni che le segnalazioni stesse.

Esclusivamente in caso di assenza del Gestore delle segnalazioni superiore a 7 (sette) giorni e al solo scopo di rispettare la previsione normativa in merito alle tempistiche da osservare per dare riscontro al segnalante dell'avvenuta ricezione della segnalazione, l'Azienda assegna alla persona che ha la responsabilità dell'area Risorse Umane il compito di prendere in carico le eventuali segnalazioni pervenute sul canale interno, a prescindere dalla forma, fino al ritorno del Gestore delle segnalazioni. La figura che in questo modo subentra temporaneamente al Gestore delle segnalazioni ha l'obbligo di rispettare i vincoli di riservatezza in capo al Gestore stesso e di applicare tutte le previsioni del presente atto organizzativo.

## **7. Canale interno di segnalazione**

L'Azienda istituisce un canale interno di segnalazione, a cui il segnalante deve prioritariamente far ricorso; solo nel caso in cui non ricevesse riscontro o se la segnalazione interessasse lo stesso Gestore delle segnalazioni, il segnalante potrà avvalersi degli altri canali di segnalazione descritti negli articoli successivi.

La segnalazione interna viene acquisita dal Gestore delle segnalazioni; il segnalante deve essere una persona fisica, appartenente a una delle categorie elencate all'art.2, che abbia acquisito le informazioni riportate nella segnalazione nell'ambito del proprio contesto lavorativo.

Eventuali segnalazioni in cui il segnalante dichiara espressamente di far riferimento alla normativa in materia di whistleblowing, presentate erroneamente ad un soggetto diverso, devono essere immediatamente trasmesse al Gestore delle segnalazioni.

### 7.1 Modalità per inviare una segnalazione attraverso il canale interno

Al canale di segnalazione interno si può accedere in due modi:

- in forma orale: telefonando al numero diretto del Gestore delle Segnalazioni (0521 836724 0 125); in alternativa, telefonando al numero 0521 836724 e chiedendo di parlare con il Gestore delle segnalazioni (in questo caso chi riceve la telefonata non chiederà le generalità del chiamante);
- in forma scritta: tramite posta ordinaria o raccomandata senza mittente, inserendo la segnalazione in due buste chiuse: la prima dovrà contenere i dati identificativi del segnalante, comprensivi di un recapito e di copia un documento di identità in corso di validità, nella seconda verrà inserita la segnalazione vera e propria, corredata di eventuali documenti a supporto. Entrambe le buste saranno quindi inserite in una terza busta, indirizzata al Gestore delle segnalazioni c/o Cav. Umberto Boschi s.p.a., via A. Moro 3/a – 43035 Felino (PR) e riportante all'esterno la dicitura "RISERVATA".

Indipendentemente dalla forma orale o scritta, è necessario che la segnalazione sia il più possibile circostanziata, al fine di consentire la valutazione dei fatti da parte del Gestore delle segnalazioni. In particolare, devono essere riportate in dettaglio:

- le circostanze di tempo e di luogo in cui si è verificato il fatto oggetto della segnalazione;
- la descrizione del fatto;
- le generalità o altri elementi che consentano di identificare il soggetto cui attribuire i fatti segnalati.

È raccomandabile inoltre allegare documenti che possano fornire elementi di fondatezza dei fatti oggetto di segnalazione, nonché l'indicazione di altri soggetti potenzialmente a conoscenza dei fatti.

Risulta indispensabile infine l'indicazione di un recapito del segnalante, a cui il Gestore delle segnalazioni possa far pervenire i riscontri previsti dalla normativa.

## 7.2 Ricezione della segnalazione

Al momento della ricezione della segnalazione, previa verbalizzazione controfirmata dal segnalante in caso di segnalazione in forma orale, il Gestore delle segnalazioni le assegna un numero progressivo univoco su un apposito registro cartaceo, ordinato per data e conservato nella cassetta di sicurezza di cui all'art. 6. Il registro non deve presentare cancellature o alterazioni che non riportino la firma del Gestore delle segnalazioni; nessuna segnalazione o documentazione allegata può essere eliminata prima della scadenza del tempo di archiviazione, stabilito in 5 (cinque) anni, decorso il quale il relativo archivio dovrà essere distrutto.

Il Responsabile delle segnalazioni (con la sola eccezione di cui all'art. 6) è l'unica persona autorizzata a prendere in carico la segnalazione, tassativamente entro 7 (sette) giorni dalla data di ricezione, cosa di cui dovrà dare riscontro al segnalante. Dal momento in cui la segnalazione è presa in carico, decorrono i tempi per fornire al segnalante un primo riscontro sull'esito dell'istruttoria, pari a 3 (tre) mesi.

## 7.3 Esame preliminare

L'esame preliminare ha la doppia finalità di accertare se esistono i presupposti per accordare le tutele al segnalante e se la segnalazione contiene elementi meritevoli di essere approfonditi in fase istruttoria. Compete al Responsabile delle segnalazioni valutare la sussistenza dei requisiti di ammissibilità.

In particolare, una segnalazione è considerata inammissibile e viene archiviata in presenza di anche uno solo dei seguenti motivi:

- infondatezza per l'assenza di elementi di fatto riconducibili alle violazioni tipizzate nell'art. 2, co. 1, lett. a);
- mancanza di competenza da parte dell'Azienda sulle questioni segnalate;
- contenuto della segnalazione talmente generico da non consentire la comprensione dei fatti;
- segnalazione corredata da documentazione non appropriata;
- produzione di sola documentazione senza descrizione esaustiva dei fatti e/o di altri elementi essenziali.

Nei casi in cui quanto segnalato non sia adeguatamente circostanziato, il Gestore delle segnalazioni può chiedere al segnalante elementi integrativi e precisazioni.

## 7.4 Istruttoria

Durante l'istruttoria potranno essere sottoposte al segnalante domande, richieste di integrazioni e di chiarimenti al fine di delineare correttamente i contorni della vicenda segnalata. In ogni caso la comunicazione con il segnalante avverrà avendo particolare riguardo a salvaguardarne l'identità, quindi, se necessario, anche al di fuori dei locali dell'Azienda.

Pur dipendendo dalla complessità degli accertamenti necessari, idealmente la durata dell'istruttoria non dovrebbe superare i 3 (tre) mesi dalla data di presa in carico da parte del Gestore delle segnalazioni.

## 7.5 Verbale dell'istruttoria e chiusura della segnalazione

Il verbale dell'istruttoria, archiviato come allegato della segnalazione cui fa riferimento, conterrà le risultanze degli approfondimenti condotti dal Gestore delle segnalazioni e una nota di commento sulle motivazioni che ne hanno determinato l'esito. I possibili esiti dell'istruttoria sono i seguenti:

- segnalazione archiviata per mancanza dei requisiti;
- coinvolgimento dell'Ufficio Personale dell'Azienda per i provvedimenti disciplinari del caso;
- inoltro della segnalazione all'ANAC;
- inoltro della segnalazione all'Autorità Giudiziaria.

Nel condividere la segnalazione con i destinatari di cui sopra, il Gestore delle segnalazioni manterrà il segreto sull'identità del segnalante e non rivelerà nessun dato da cui si possa risalire a quest'ultima, indicando che si tratta di segnalazione di whistleblowing ai sensi del D. Lgs. 24/2023.

Al termine dell'istruttoria, il Gestore delle segnalazioni informerà il segnalante dell'esito della stessa.

## **8. Canale esterno di segnalazione**

Il decreto prevede anche la possibilità di effettuare una segnalazione utilizzando un canale esterno all'Azienda. L'ANAC è l'autorità competente in merito e ha la responsabilità di istituire e gestire un canale che garantisca, anche tramite il ricorso a strumenti di crittografia, la riservatezza dell'identità del segnalante, della persona coinvolta e della persona menzionata nella segnalazione, nonché del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione.

In particolare, il segnalante può effettuare una segnalazione esterna se, al momento della sua presentazione:

- ha già effettuato una segnalazione interna e la stessa non ha avuto riscontro;
- ha fondati motivi di ritenere, sulla base di circostanze concrete, che il Gestore delle segnalazioni sia coinvolto nella violazione, oppure che sussista il rischio che la violazione o le relative prove possano essere occultate o che la segnalazione potrebbe determinare il rischio di ritorsione;
- ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente per il pubblico interesse.

## **9. Divulgazione pubblica**

Con la divulgazione pubblica, le informazioni sulle violazioni sono rese di pubblico dominio tramite mezzi di diffusione in grado di raggiungere un pubblico ampio. Affinché il soggetto che la effettua possa beneficiare delle tutele riconosciute dal decreto, la divulgazione pubblica delle violazioni deve avvenire nel rispetto delle condizioni poste dal legislatore, vale a dire laddove ricorra una delle seguenti condizioni:

- il segnalante non ha ricevuto riscontro né alla segnalazione effettuata sul canale interno né alla successiva segnalazione esterna indirizzata ad ANAC;
- sulla base di motivazioni ragionevoli e fondate, il segnalante ritiene che la violazione possa rappresentare un pericolo imminente (ad esempio, in presenza di una situazione di emergenza o con rischio di danno irreversibile, anche all'incolumità fisica di una o più persone), che richiede che la violazione sia svelata prontamente e abbia un'ampia risonanza per impedirne gli effetti;

- il segnalante ritiene che la segnalazione sul canale interno e/o esterno possa non avere seguito perché, ad esempio, teme che possano essere occultate o distrutte le prove oppure che chi ha ricevuto la segnalazione possa essere colluso con l'autore della violazione o coinvolto nella violazione stessa.

#### **10. Tutela della riservatezza**

L'identità della persona segnalante e qualsiasi altra informazione da cui può essere ricavata direttamente o indirettamente tale identità non possono essere rivelate senza il consenso espresso del segnalante stesso. L'Azienda assicura anche la riservatezza della persona chiamata in causa dal segnalante e di altre persone menzionate a diverso titolo nella segnalazione, nonché degli eventuali facilitatori.

La riservatezza di cui sopra è garantita anche:

- nel caso di segnalazioni effettuate in forma orale per mezzo di linee telefoniche o tramite incontro diretto con il Gestore delle segnalazioni;

- quando la segnalazione effettuata in forma scritta viene indirizzata a personale diverso da quello autorizzato al trattamento delle segnalazioni, al quale va comunque trasmessa immediatamente senza accedere al relativo contenuto.

Qualora, nel corso della successiva istruttoria, altri soggetti debbano essere messi a conoscenza del contenuto della segnalazione e/o della relativa documentazione, il Gestore delle segnalazioni ha l'obbligo di proteggere l'identità del segnalante e, nel limite del possibile, anche del segnalato e di eventuali altri soggetti citati. Ciò vale anche nei casi in cui l'Azienda debba trasmettere la segnalazione ad altre autorità competenti.

#### **11. Consenso a rivelare l'identità del segnalante nell'ambito del procedimento disciplinare**

L'eventuale comunicazione dell'identità della persona segnalante a persone diverse da quelle incaricate di ricevere e dare seguito alle segnalazioni deve avvenire con il consenso espresso del whistleblower. In particolare, laddove si rendesse necessario svelare l'identità del segnalante nell'ambito di un procedimento disciplinare conseguente alla segnalazione, il segnalante deve esprimere per iscritto il suo consenso che, una volta concesso, non sarà revocabile.

#### **12. Rivelazione dell'identità all'autorità giudiziaria o contabile**

Laddove l'Autorità giudiziaria e/o contabile per esigenze istruttorie richieda di conoscere il nominativo del segnalante, il Gestore delle segnalazioni provvede a comunicarne le generalità, così come previsto dalle disposizioni di legge.

#### **13. Durata di conservazione e possibilità di accesso alla segnalazione**

La segnalazione resterà a disposizione del segnalante e del solo personale autorizzato per 5 (cinque) anni.

#### **14. Diritti degli interessati**

Le persone coinvolte o comunque menzionate nella segnalazione non possono esercitare i diritti che 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), poiché dall'esercizio di tali diritti potrebbe derivare un pregiudizio alla tutela della riservatezza dell'identità della persona segnalante.

#### **15. Ritorsioni da cui è tutelato il segnalante**

La ritorsione è intesa come ogni comportamento, atto od omissione, anche solo tentato o minacciato, posto in essere a causa della segnalazione, denuncia o divulgazione pubblica, che, in via diretta o indiretta, provoca o può provocare un danno alla persona segnalante. L'Azienda vigila al fine di impedire che vengano messe in atto condotte ritorsive. Di seguito un elenco esemplificativo e non esaustivo di condotte ritorsive:

- licenziamento, sospensione o misure equivalenti;
- retrocessione di grado o mancata promozione;
- mutamento di funzioni, cambiamento del luogo di lavoro, riduzione dello stipendio, modifica dell'orario di lavoro;
- sospensione della formazione o qualsiasi restrizione dell'accesso alla stessa;
- note di demerito o referenze negative;
- adozione di misure disciplinari o di altra sanzione, anche pecuniaria;
- coercizione, intimidazione, molestie o ostracismo;
- discriminazione o comunque trattamento sfavorevole;
- 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;
- mancato rinnovo o risoluzione anticipata di un contratto di lavoro a termine;
- 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;
- 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;
- conclusione anticipata o annullamento del contratto di fornitura di beni o servizi;
- annullamento di una licenza o di un permesso;
- richiesta di sottoposizione ad accertamenti psichiatrici o medici;
- pretesa di risultati lavorativi impossibili da raggiungere nei modi e nei tempi indicati;
- valutazione della performance artatamente negativa;
- revoca ingiustificata di incarichi;
- un ingiustificato mancato conferimento di incarichi con contestuale attribuzione ad altro soggetto;
- reiterato rigetto di richieste (ad es. ferie, congedi);
- sospensione ingiustificata di brevetti, licenze, etc.

#### **16. Condizioni per l'applicazione della tutela dalle ritorsioni**

La tutela dalle ritorsioni è garantita quando la segnalazione effettuata da parte di uno dei soggetti individuati dal legislatore soddisfa le condizioni specificate di seguito:

- il segnalante ragionevolmente creda, anche alla luce dei dati disponibili al momento della segnalazione, che le informazioni sulle violazioni segnalate siano veritiere;
- le violazioni segnalate rientrino fra gli illeciti considerati dal legislatore;
- sussista un collegamento diretto tra la segnalazione e il comportamento/atto/omissione sfavorevole subito, direttamente o indirettamente, dal segnalante, cosicché questi ultimi possano essere considerati una ritorsione.

Le tutele vengono riconosciute anche quando il soggetto ha segnalato pur non essendo certo dell'effettivo accadimento dei fatti segnalati e/o dell'identità dell'autore degli stessi o riportando fatti inesatti a causa di un errore commesso in buona fede.

### **17. Perdita delle tutele**

Le tutele previste in caso di ritorsioni decadono quando è accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale della persona segnalante per i reati di diffamazione o di calunnia o comunque per i medesimi reati commessi con la denuncia all'autorità giudiziaria o contabile ovvero la sua responsabilità civile, per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave. Laddove la sentenza di condanna in primo grado dovesse essere riformata in senso favorevole al segnalante nei successivi gradi di giudizio, quest'ultimo potrà ottenere nuovamente la tutela prevista solo a seguito del passaggio in giudicato della pronuncia che accerta l'assenza della sua responsabilità penale per i reati di calunnia e/o diffamazione commessi con la segnalazione.

### **18. Protezione dalle ritorsioni**

Le presunte ritorsioni, anche solo tentate o minacciate, devono essere comunicate dal whistleblower esclusivamente ad ANAC e secondo le modalità comunicate dalla stessa Autorità, che ha il compito di accertare se esse siano conseguenti alla segnalazione effettuata.

Dall'accertamento da parte di ANAC della natura ritorsiva di atti, provvedimenti, comportamenti, omissioni adottati, o anche solo minacciati, dall'Azienda, consegue la nullità degli stessi e l'applicazione a carico dell'Azienda della sanzione amministrativa prevista dalla norma.

L'ANAC considera responsabile della misura ritorsiva il soggetto che ha adottato il provvedimento/atto ritorsivo o comunque il soggetto a cui è imputabile il comportamento e/o l'omissione. La responsabilità si configura anche nei confronti di colui che ha suggerito o proposto l'adozione di una qualsiasi forma di ritorsione nei confronti del whistleblower.

Compete all'Autorità giudiziaria adottare tutte le misure, anche provvisorie, necessarie ad assicurare la tutela alla situazione giuridica soggettiva azionata, ivi compresi il risarcimento del danno, la reintegrazione nel posto di lavoro, l'ordine di cessazione della condotta posta in essere in violazione del divieto di ritorsioni e la dichiarazione di nullità degli atti adottati. L'atto o il provvedimento ritorsivo può essere oggetto di annullamento per autotutela da parte dell'Azienda, indipendentemente dagli accertamenti dell'Autorità competente.

### **19. Limitazioni di responsabilità per il segnalante**

Il D. Lgs. n.24/2023 prevede limitazioni della responsabilità civile, penale e amministrativa rispetto alla rivelazione e alla diffusione di alcune categorie di informazioni, quando queste sono rivelate all'interno di una segnalazione. Si tratta di limitazioni che operano al ricorrere di determinate condizioni in assenza delle quali vi sarebbero conseguenze in termini di responsabilità penale, civile o amministrativa. Le tipologie di informazioni a cui si fa riferimento sono le seguenti:

- rivelazione e utilizzazione del segreto d'ufficio (art. 326 c.p.);
- rivelazione del segreto professionale (art. 622 c.p.);
- rivelazione dei segreti scientifici e industriali (art. 623 c.p.);
- violazione del dovere di fedeltà e di lealtà (art. 2105 c.c.);
- violazione delle disposizioni relative alla tutela del diritto d'autore;
- violazione delle disposizioni relative alla protezione dei dati personali;
- rivelazione o diffusione di informazioni sulle violazioni che offendono la reputazione della persona coinvolta.

Tuttavia, la limitazione di responsabilità opera solo nei casi in cui ricorrono tutte le seguenti condizioni:

- l'accesso alle informazioni/documenti oggetto di segnalazioni è avvenuto in modo lecito;
- al momento della rivelazione delle informazioni vi siano fondati motivi per ritenere che tali informazioni siano necessarie per far scoprire la violazione. La persona, quindi, deve ragionevolmente ritenere che quelle informazioni debbano svelarsi perché indispensabili per far emergere la violazione;
- la segnalazione sia stata effettuata nel rispetto delle condizioni previste dal D. Lgs. n. 24/2023 per beneficiare delle tutele.

## 20. Divieto di rinunce e transazioni

L'Azienda si attiene al divieto di rinunce e transazioni, non sottoscritte in sede protetta, dei diritti e dei mezzi di tutela previsti dal D. Lgs. n. 24/2023. Ciò allo scopo di rendere effettiva la protezione del whistleblower, nonché degli altri soggetti tutelati, che, per effetto della segnalazione, divulgazione o denuncia, potrebbero subire effetti pregiudizievoli.

Ne deriva che non sono validi gli atti di rinuncia e le transazioni, integrali o parziali, aventi ad oggetto il diritto di effettuare segnalazioni, divulgazioni pubbliche o denunce nel rispetto delle previsioni di legge. Allo stesso modo, non è consentito imporre al whistleblower, così come agli altri soggetti tutelati, di privarsi della possibilità di accedere ai mezzi di tutela cui hanno diritto; tali tutele non possono infine essere oggetto di rinuncia volontaria.

Felino, 06/12/2023

Il Presidente del Consiglio di Amministrazione

Dot. Umberto Boschi

