

**PROCEDURA SEGNALAZIONI
WHISTLEBLOWING
D.LGS. 24/2023**

Canton Colori s.r.l.

Approvato in data 29/12/2023 dall'Amministratore Unico della Società, Luca Canton.

SOMMARIO

1. Scopo della procedura e contesto normativo di riferimento.....	3
2. Definizioni.....	3
3. Persone che possono effettuare una Segnalazione.....	5
4. Ambito di applicazione oggettivo.....	5
4.1. Ipotesi che non possono formare oggetto di Segnalazione.....	
5. La Segnalazione.....	7
6. Canale di Segnalazione interna e Gestore della Segnalazione.....	8
7. Gestione della Segnalazione interna.....	9
7.1. Verifica preliminare della Segnalazione.....	
7.2. Gestione della Segnalazione.....	
7.3. Chiusura della Segnalazione.....	
7.4. Conservazione della documentazione.....	
8. Segnalazioni esterne, divulgazioni pubbliche, denunce.....	11
8.1. Segnalazione esterna.....	
8.1.1. Presentazione e gestione della Segnalazione all'ANAC.....	12
8.2. Denuncia.....	
8.3. Divulgazione pubblica.....	
9. Misure di protezione.....	13
9.1. Misure di protezione a tutela del Segnalante.....	
9.1.1. Obbligo di riservatezza sull'identità del Segnalante.....	14
9.1.2. Divieto di atti ritorsivi nei confronti del Segnalante.....	14
9.1.3. Limitazione di responsabilità del Segnalante per la rivelazione o diffusione di alcune tipologie di informazioni protette.....	16
9.2. Condizioni per l'applicazione delle misure di protezione.....	
10. Data protection.....	17
11. Sanzioni.....	18
12. Informazione e formazione.....	19
13. Adozione, entrata in vigore e revisione della Procedura.....	19

1. Scopo della procedura e contesto normativo di riferimento

La presente procedura si applica a Canton Colori s.r.l. (la “Società”) e ha lo scopo di implementare e disciplinare un sistema di segnalazioni di irregolarità nell’ambito dell’attività svolta dalla Società stessa.

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*”.

Le disposizioni previste dal suddetto decreto hanno effetto a partire dal 15 luglio 2023, con una deroga per i soggetti del settore privato che hanno impiegato, nell’anno precedente, una media di lavoratori subordinati non superiore a 249 – tra cui la Società Canton Colori s.r.l. – per i quali l’obbligo di istituzione del canale di Segnalazione interna ha effetto a decorrere dal 17 dicembre 2023.

Si segnala, inoltre, che la Società non è dotata di un Modello di Organizzazione e Gestione ex D.lgs. 231/2001.

La normativa assicura al c.d. *whistleblower* (c.d. Segnalante) la possibilità di effettuare segnalazioni (interne o esterne, divulgazioni pubbliche o denunce all’Autorità giudiziaria o contabile) di eventuali violazioni di disposizioni normative nazionali o dell’Unione Europea, vale a dire di atti od omissioni che ledono l’interesse pubblico o l’integrità dell’amministrazione pubblica o dell’ente privato, di cui sia venuto a conoscenza in un contesto lavorativo pubblico o privato.

Lo scopo del presente atto organizzativo è quello di definire e regolamentare le modalità di gestione del *Whistleblowing*; in particolare:

- si forniscono indicazioni operative circa i soggetti che possono effettuare una Segnalazione, l’oggetto, i contenuti, le modalità di trasmissione delle Segnalazioni interne, nonché la loro gestione;
- si evidenziano gli altri canali previsti dalla normativa (Segnalazione esterna, divulgazione pubblica e denuncia alle Autorità);
- si illustrano le forme di tutela previste dalla normativa.

La Procedura, inoltre, è 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 riferimento al trattamento dei dati personali.

La predisposizione del presente atto organizzativo interno e la regolamentazione della Procedura illustrata sono state precedute dal coinvolgimento del sindacato competente (art. 4, D.lgs. 24/2023).

2. Definizioni

ANAC: l'Autorità Nazionale Anticorruzione;

Decreto Whistleblowing: il D.lgs. 24/2023 (*"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"*);

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;

Codice Privacy: il D.lgs. 30 giugno 2003, 196 (*"Codice in materia di protezione dei dati personali"*) che prevede la tutela delle persone fisiche con riferimento al trattamento dei dati personali;

Linee Guida ANAC: le linee guida in materia di protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione Europea e protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali. Procedure per la presentazione e gestione delle segnalazioni esterne, approvate da ANAC con delibera n. 311 del 12 luglio 2023;

Procedura: la presente procedura che descrive le modalità e i criteri per l'invio, il ricevimento e la gestione delle segnalazioni ai sensi del Decreto Whistleblowing, approvata dall'amministratore unico della società Canton Colori s.r.l., sig. Luca Canton;

Violazioni: le violazioni che possono essere segnalate ai sensi del Decreto Whistleblowing, di cui al Par. 4 della presente Procedura (*"ambito di applicazione oggettivo"*);

Piattaforma: il *software* attivato dalla Società per l'invio e la gestione delle Segnalazioni in conformità al Decreto Whistleblowing;

Destinatari: i destinatari della presente Procedura, individuati in tutti i soggetti coinvolti in relazione sia all'invio sia alla gestione della Segnalazione;

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 i 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: la Segnalazione presentata da un Segnalante ai sensi dei principi e delle regole di cui alla presente Procedura;

Segnalazione Anonima: la Segnalazione non contenente dettagli che consentano o possano 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, quali: (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. Persone che possono effettuare una Segnalazione

I soggetti legittimati ad effettuare una Segnalazione *whistleblowing* ai sensi del Decreto sono:

- a) i dipendenti, a qualsiasi titolo, della Società;
- b) i lavoratori autonomi, nonché i titolari di un rapporto di collaborazione di cui all'art. 409 c.p.c., che svolgono la loro attività lavorativa in favore della Società;
- c) i lavoratori e collaboratori delle imprese fornitrici di beni o servizi e che realizzano opere in favore della Società;
- d) i liberi professionisti ed i consulenti che prestano la propria attività lavorativa presso la Società;
- e) i volontari ed i tirocinanti, retribuiti e non retribuiti, che prestano la propria attività presso la Società;
- f) le persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza in favore della Società, anche qualora tali funzioni siano esercitate in via di mero fatto

Le tutele previste dal Decreto si applicano ai soggetti Segnalanti di cui sopra nei seguenti casi:

1. quando il rapporto giuridico è in corso;
2. quando il rapporto giuridico non è ancora iniziato, se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite durante il processo di selezione o in altre fasi precontrattuali;
3. durante il periodo di prova;
4. successivamente allo scioglimento del rapporto giuridico se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite nel corso del rapporto stesso.

La presente Procedura non si applica alla segnalazione effettuata da soggetti diversi da quelli di cui sopra, ivi inclusi i rappresentanti di organizzazioni sindacali che operino in detta veste.

Ferma restando quanto previsto dal Decreto in merito alla possibilità di effettuare Segnalazioni esterne ovvero denunce o, ancora, divulgazioni pubbliche, in caso di comando o distacco (o situazioni analoghe) di un dipendente della Società presso altro ente, la Segnalazione va inoltrata al soggetto competente a gestire la Segnalazione nell'ambito dell'ente/società alla quale si riferiscono i fatti.

4. Ambito di applicazione oggettivo

Le violazioni che possono essere segnalate ai sensi del Decreto Whistleblowing devono avere ad oggetto comportamenti, atti od omissioni 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 cui inerisce e che consistono in:

1. illeciti penali, civili, amministrativi o contabili diversi rispetto a quelli specificamente individuati come violazioni del diritto UE;
2. condotte illecite rilevanti ai sensi del D.lgs. 231/2001, che non rientrano negli illeciti di seguito indicati (le "Segnalazioni 231");
3. illeciti che rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione Europea o nazionali (così come richiamati nel Decreto Whistleblowing) relativi ai seguenti settori:
 - a) appalti pubblici;
 - b) servizi, prodotti e mercati finanziari e prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo;
 - c) sicurezza e conformità dei prodotti;
 - d) sicurezza dei trasporti;
 - e) tutela dell'ambiente;
 - f) radioprotezione e sicurezza nucleare;
 - g) sicurezza degli alimenti e dei mangimi e salute e benessere degli animali;
 - h) salute pubblica;
 - i) protezione dei consumatori;
 - l) tutela della vita privata e protezione dei dati personali e sicurezza delle reti e dei sistemi informativi;
4. atti o omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione Europea, così come indicati nel Decreto Whistleblowing;
5. atti o omissioni riguardanti il mercato interno, comprese le violazioni delle norme dell'Unione Europea in materia di concorrenza e di aiuti di Stato, nonché le violazioni riguardanti il mercato interno connesse ad atti che violano le norme in materia di imposta sulle società o i meccanismi il cui fine è ottenere un vantaggio fiscale che vanifica l'oggetto o la finalità della normativa applicabile in materia di imposta sulle società, così come indicati nel Decreto Whistleblowing;
6. atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni di cui agli atti dell'Unione nei settori indicati nei numeri 2), 3) e 4).

La Segnalazione può avere ad oggetto altresì le informazioni relative alle condotte volte ad occultare le Violazioni di cui sopra oppure le attività illecite non ancora compiute ma che il Segnalante ritenga ragionevolmente possano verificarsi, in presenza di elementi concreti, precisi e concordanti.

4.1. Ipotesi che non possono formare oggetto di Segnalazione

Ai sensi dell'art. 1, c. 2, del Decreto Whistleblowing non possono costituire oggetto di Segnalazione, nonché di divulgazione pubblica o di denuncia, nell'ambito della Procedura Whistleblowing, le seguenti circostanze:

- a) contestazioni, rivendicazioni o richieste legate ad un interesse di carattere personale del Segnalante o della persona che ha sporto una denuncia all'Autorità giudiziaria o contabile che attengono esclusivamente ai propri rapporti individuali di lavoro, ovvero inerenti ai propri rapporti di lavoro con le figure gerarchicamente sovraordinate;
- b) reclami connessi a disservizi o problematiche relative alle prestazioni svolte dalla Società;
- c) segnalazioni contenenti frasi ingiuriose o minacciose o fondate su mere "voci di corridoio" o "sentito dire" prive di qualunque riferimento fattuale;
- d) segnalazioni di violazioni laddove già disciplinate in via obbligatoria dagli atti dell'Unione Europea o nazionali indicati nella parte II dell'allegato al Decreto Whistleblowing, ovvero da quelli nazionali che costituiscono attuazione degli atti dell'Unione Europea indicati nella parte II dell'allegato alla Direttiva, seppur non indicati nella parte II dell'allegato al Decreto Whistleblowing;
- e) 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. La Segnalazione

Per Segnalazione si intendono tutte le informazioni, compresi i fondati sospetti, su violazioni già commesse o non ancora commesse ma che, sulla base di elementi concreti, potrebbero ragionevolmente esserlo, nonché su condotte volte ad occultarle (es. occultamento o distruzione di prove); trattasi di comportamenti, atti od omissioni di cui il Segnalante è venuto a conoscenza nel contesto lavorativo della Società.

Le Segnalazioni, effettuate mediante il canale predisposto a tal fine di cui al Par. 6 della presente Procedura, devono essere il più possibile circostanziate, onde consentire la valutazione dei fatti da parte dei soggetti competenti.

Il Segnalante è tenuto a fornire tutti gli elementi disponibili e utili a consentire di procedere alle dovute ed appropriate verifiche ed accertamenti a riscontro della fondatezza dei fatti oggetto di Segnalazione e della pertinenza della stessa ai sensi del Decreto Whistleblowing, quali:

- dati identificativi del Segnalante (nome, cognome, luogo e data di nascita), nonché un recapito a cui comunicare eventuali aggiornamenti; è fatta salva l'ipotesi di Segnalazioni Anonime, che verranno prese in considerazione ove queste si presentino adeguatamente circostanziate e rese con dovizia di particolari, siano cioè tali da far emergere fatti e situazioni relazionandoli a contesti determinati (es.: prove documentali, indicazione di

nominativi o qualifiche particolari, menzione di uffici specifici, procedimenti o eventi particolari, ecc.);

- circostanze di tempo e di luogo in cui si è verificato il fatto oggetto della Segnalazione;
- una descrizione dei fatti oggetto della Segnalazione, specificando i dettagli relativi alle notizie circostanziali e, ove presenti, anche le modalità con cui si è venuti a conoscenza dei fatti oggetto della Segnalazione;
- le generalità o altri elementi che permettano di identificare il soggetto Segnalato;
- eventuali documenti allegati, onde fornire elementi di fondatezza dei fatti oggetto di Segnalazione;
- l'indicazione di altri soggetti potenzialmente a conoscenza dei fatti;
- ogni altra informazione che possa fornire utile riscontro circa la sussistenza dei fatti segnalati.

Affinché una Segnalazione sia circostanziata, tali requisiti non devono necessariamente essere rispettati contemporaneamente, in considerazione del fatto che il Segnalante potrebbe non essere nella piena disponibilità di tutte le informazioni richieste.

6. Canale di Segnalazione interna e Gestore della Segnalazione

Le Segnalazioni di cui al Par. 4 potranno essere inviate attraverso i seguenti canali (che garantiscono, anche tramite crittografia, la riservatezza del Segnalante, della Persona Coinvolta, nonché del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione):

- a) per iscritto a mezzo della Piattaforma accessibile all'indirizzo <https://cantoncolori.segnalazioni.net> , con la possibilità di caricare documenti e contenuti video;
- b) mediante messaggistica vocale per mezzo della medesima Piattaforma accessibile all'indirizzo <https://cantoncolori.segnalazioni.net> ;
- c) oralmente, con incontro diretto con il Gestore della Segnalazione. Il contenuto dell'incontro verrà riportato in un verbale redatto dal Gestore della Segnalazione e sottoscritto dal Segnalante a conferma della correttezza di quanto riportato.

La Società non è dotata di una specifica funzione aziendale volta alla gestione delle Segnalazioni. Pertanto, la stessa ha individuato quale Gestore delle Segnalazioni un soggetto esterno, autonomo e specificamente formato, deputato a ricevere e gestire le Segnalazioni inoltrate tramite la Piattaforma adottata dalla Società.

L'installazione del citato *software* avvia un canale di comunicazione sicura tra Segnalante e Gestore, competente a conoscere e a gestire il caso, permettendo altresì la condivisione di file audio o video.

È consentito al Segnalante effettuare Segnalazioni anonime.

La piattaforma consente al Segnalante di restare in contatto con il Gestore durante la gestione della Segnalazione anonima, potendo fornire chiarimenti e/o integrazioni documentali attraverso un sistema di messaggistica che ne garantisce l'anonimato.

Nondimeno, è opportuno segnalare che l'invio di una Segnalazione *whistleblowing* anonima potrebbe rendere più difficoltoso l'accertamento della condotta segnalata e le interlocuzioni tra il Destinatario e il Segnalante e, pertanto, inficiare l'utilità della Segnalazione stessa.

Rimane salva la possibilità per il Segnalante di richiedere un incontro diretto con il Destinatario della Segnalazione, da fissarsi entro un tempo ragionevole.

Il Destinatario è autorizzato al trattamento dei dati personali delle persone fisiche coinvolte da una Segnalazione, sulla base di un accordo specificamente stipulato con la Società, allegato al presente atto (v. Par. 10).

7. Gestione della Segnalazione interna

7.1. Verifica preliminare della Segnalazione

Al ricevimento della Segnalazione, conformemente a quanto prescritto dall'art. 5 del Decreto Whistleblowing, il Gestore:

- a) rilascia al Segnalante un avviso di ricevimento della Segnalazione entro sette giorni dalla data di ricezione;
- b) svolge un'analisi preliminare di procedibilità e di ammissibilità della Segnalazione: il Gestore riscontra la sussistenza dei presupposti soggettivi e oggettivi in relazione all'ambito di applicazione del Decreto Whistleblowing e, in generale, della Procedura (ad es., verifica che il Segnalante sia un soggetto legittimato e che l'oggetto della Segnalazione rientri tra gli ambiti di applicazione, di cui ai Parr. 4, 4.1.), nonché l'ammissibilità dei contenuti della Segnalazione (di cui al Par. 5);
- c) 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 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.

Il Gestore della Segnalazione è tenuto a motivare per iscritto al Segnalante le ragioni dell'archiviazione potendo, comunque, prima della stessa, richiedere al Segnalante ulteriori elementi necessari per approfondire la Segnalazione.

- d) prende in carico la gestione della Segnalazione.

7.2. Gestione della Segnalazione

La gestione della Segnalazione avviene nel rispetto delle disposizioni di cui alla presente Procedura, nonché dei principi di tempestività, obiettività, competenza e diligenza professionale. Nel gestire la Segnalazione, il Gestore svolge le seguenti attività:

- a) mantiene le interlocuzioni con il Segnalante e – se necessario – richiede a quest’ultimo integrazioni; a tal riguardo, la piattaforma istituita, di cui al Par. 6, consente lo scambio di informazioni e/o documenti;
- b) fornisce diligente seguito alle Segnalazioni ricevute;
- c) 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 di sette giorni dalla presentazione della Segnalazione.

Il Gestore ha la facoltà di richiedere il supporto di funzioni interne, della direzione aziendale o di consulenti esterni specializzati, nel rispetto dei requisiti di riservatezza previsti dal Decreto Whistleblowing e dalla presente Procedura; in particolare, qualora il Gestore ritenga necessario il predetto supporto, è tenuto a oscurare ogni tipologia di dato che possa consentire l’identificazione del Segnalante o dell’eventuale Persona Coinvolta.

Il Gestore ha la facoltà di richiedere chiarimenti e/o integrazioni all’eventuale 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.

Per ogni eventuale audizione deve essere redatto apposito verbale sottoscritto da tutti coloro che hanno partecipato all’audizione (ivi compresi il soggetto dichiarante e l’eventuale Facilitatore).

7.3. Chiusura della Segnalazione

Il Gestore della Segnalazione deve dare riscontro al Segnalante entro tre mesi dalla data dell’avviso di ricevimento della Segnalazione o, in mancanza di tale avviso, entro tre mesi dalla scadenza del termine di sette giorni dalla presentazione della Segnalazione.

Qualora la segnalazione sia di particolare complessità, le attività investigative proseguono, ma di ciò (sempre nel medesimo termine pari a 3 mesi che decorrono dal giorno in cui è stato dato l’avviso di ricevimento) viene informato il Segnalante tramite la Piattaforma.

La Procedura di gestione della Segnalazione può concludersi nei seguenti modi:

- a) archiviazione della Segnalazione, corredata da una motivazione;
- b) accertamento della fondatezza della Segnalazione e trasmissione della stessa alla direzione aziendale.

Al Gestore della Segnalazione non compete alcuna valutazione in ordine alle responsabilità individuali e agli eventuali successivi provvedimenti e procedimenti conseguenti alla Segnalazione.

7.4. Conservazione della documentazione

Le Segnalazioni (e la documentazione correlata) sono conservate tramite la Piattaforma 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.

I documenti esterni alla Piattaforma verranno caricati all'interno della stessa, fermo restando l'obbligo per il Gestore di provvedere alla loro conservazione in forma cartacea; è il caso, ad esempio, dei verbali relativi agli incontri diretti con il Gestore della Segnalazione, nonché di documenti esterni alla Piattaforma.

8. Segnalazioni esterne, divulgazioni pubbliche, denunce

Il Decreto disciplina i canali e le modalità per effettuare una Segnalazione e, oltre al canale di Segnalazione interna, prevede la Segnalazione mediante un canale esterno alla Società, istituito e gestito dall'ANAC, nonché la possibilità di divulgazione pubblica.

In ogni caso, resta ferma la possibilità di effettuare denunce all'Autorità giudiziaria e contabile, nei casi di loro competenza.

8.1. Segnalazione esterna

L'articolo 7 del Decreto attribuisce all'ANAC il compito di istituire un canale di Segnalazione che sia idoneo ad assicurare, analogamente a quanto previsto per il canale interno, anche tramite strumenti di crittografia, la riservatezza dell'identità del Segnalante e di coloro che sono coinvolti nella Segnalazione, del contenuto della Segnalazione stessa e della relativa documentazione.

Il Segnalante può effettuare una Segnalazione esterna tramite il canale istituito e accessibile sul sito dell'ANAC di seguito riportato:

<https://whistleblowing.anticorruzione.it/#/>

In particolare, una Segnalazione esterna è possibile se, al momento della sua presentazione:

- il canale interno, pur essendo obbligatorio, non è attivo o, anche se attivato, non è conforme a quanto previsto dal Decreto con riferimento ai soggetti e alle modalità di presentazione delle Segnalazioni interne che devono essere in grado di garantire la riservatezza dell'identità del Segnalante e degli altri soggetti tutelati;
- il Segnalante ha già effettuato una Segnalazione interna e la stessa non ha avuto seguito da parte della persona o dell'ufficio designati. Si fa riferimento ai casi in cui il canale interno sia stato utilizzato ma non abbia funzionato correttamente, nel senso che la Segnalazione non è stata trattata entro un termine ragionevole, oppure non è stata intrapresa un'azione per affrontare la violazione;
- il Segnalante ha fondati motivi di ritenere ragionevolmente sulla base di circostanze concrete allegare ed informazioni effettivamente acquisibili e, quindi, non su semplici illazioni, che, se effettuasse una Segnalazione interna:

- a) alla stessa non sarebbe dato efficace seguito. Ciò si verifica quando, ad esempio, il responsabile ultimo nel contesto lavorativo sia coinvolto nella violazione, vi sia il rischio che la violazione o le relative prove possano essere occultate o distrutte, l'efficacia delle indagini svolte dalle autorità competenti potrebbe essere altrimenti compromessa o anche perché si ritiene che ANAC sarebbe più indicata a affrontare la specifica violazione, soprattutto nelle materie di propria competenza;
 - b) questa potrebbe determinare il rischio di ritorsione (ad esempio, anche come conseguenza della violazione dell'obbligo di riservatezza dell'identità del Segnalante).
- il Segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse. Si pensi, ad esempio, al caso in cui la violazione richieda un intervento urgente, per salvaguardare la salute e la sicurezza delle persone o per proteggere l'ambiente.

8.1.1. Presentazione e gestione della Segnalazione all'ANAC

La gestione del canale di Segnalazione esterna è affidata integralmente ad ANAC.

Le Segnalazioni whistleblowing all'ANAC possono essere effettuate unicamente dalle persone fisiche legittimate ai sensi del Decreto Whistleblowing, così come ricordate al Par. 3 della presente Procedura.

Con riferimento alle modalità di presentazione, le Segnalazioni possono essere effettuate:

- a) tramite piattaforma informatica, delineata come canale prioritario di Segnalazione in quanto ritenuto maggiormente idoneo a garantire la riservatezza del Segnalante e della Segnalazione. È previsto che i dati della Segnalazione siano crittografati e i dati del Segnalante oscurati e segregati in apposita sezione della piattaforma, in modo da essere inaccessibili anche all'ufficio istruttore di ANAC;
- b) in via orale, attraverso un servizio telefonico con operatore. Quest'ultimo è individuato in un componente dell'Ufficio ANAC competente, il quale acquisisce la Segnalazione telefonica e la inserisce nella piattaforma ANAC dedicata, unitamente ad un file audio della registrazione;
- c) tramite incontri diretti, da fissarsi entro un termine ragionevole, cui fa seguito l'inserimento della Segnalazione nella piattaforma ANAC da parte dell'operatore competente.

8.2. Denuncia

Il Decreto riconosce ai soggetti tutelati anche la possibilità di rivolgersi alle Autorità nazionali competenti, giudiziarie e contabili, per inoltrare una denuncia di condotte illecite di cui questi siano venuti a conoscenza in un contesto lavorativo pubblico o privato.

Le medesime regole sulla tutela della riservatezza e del contenuto delle Segnalazioni vengono rispettate dagli uffici delle Autorità giurisdizionali cui è sporta la denuncia.

8.3. Divulgazione pubblica

Il Decreto prevede un'ulteriore modalità di Segnalazione consistente nella divulgazione pubblica. In questo caso, le informazioni sulle violazioni sono rese di pubblico dominio tramite la stampa o mezzi elettronici o comunque attraverso mezzi di diffusione in grado di raggiungere un numero elevato di persone, compresi i *social network* e i nuovi canali di comunicazione (tra cui, ad esempio, Facebook, X, YouTube, Instagram).

La divulgazione pubblica delle violazioni può essere effettuata al ricorrere di precise condizioni previste per legge. In particolare, è ammessa laddove ricorra una delle seguenti condizioni:

- ad una Segnalazione interna, a cui non è stato fornito riscontro in merito alle misure previste o adottate per dare seguito alla stessa nei termini previsti, ha fatto seguito una Segnalazione esterna ad ANAC la quale, a sua volta, non ha fornito riscontro al Segnalante entro termini ragionevoli (tre mesi o, se ricorrono giustificate e motivate ragioni, sei mesi dalla data di avviso di ricevimento della Segnalazione esterna o, in mancanza di detto avviso, dalla scadenza dei sette giorni dal ricevimento);
- il Segnalante ha già effettuato direttamente una Segnalazione esterna all'ANAC la quale, tuttavia, non ha dato a questi riscontro in merito alle misure previste o adottate per dare seguito alla Segnalazione entro termini ragionevoli (tre mesi o, se ricorrono giustificate e motivate ragioni, sei mesi dalla data di avviso di ricevimento della Segnalazione esterna o, in mancanza di detto avviso, dalla scadenza dei sette giorni dal ricevimento);
- il Segnalante effettua direttamente una divulgazione pubblica in quanto, sulla base di motivazioni ragionevoli e fondate alla luce delle circostanze del caso concreto, ritiene che la violazione possa rappresentare un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse. Si pensi, ad esempio, ad una situazione di emergenza o al rischio di danno irreversibile, anche all'incolumità fisica di una o più persone, che richiedono che la violazione sia svelata prontamente e abbia un'ampia risonanza per impedirne gli effetti;
- il Segnalante effettua direttamente una divulgazione pubblica poiché sulla base di motivazioni ragionevoli e fondate alla luce delle circostanze del caso concreto ritiene che la Segnalazione esterna possa comportare il rischio di ritorsioni oppure possa non avere efficace seguito perché, ad esempio, teme che possano essere occultate o distrutte prove oppure che chi ha ricevuto la Segnalazione possa essere colluso con l'autore della violazione o coinvolto nella violazione stessa (si consideri, a titolo esemplificativo, il caso in cui chi riceve la Segnalazione di una violazione, accordandosi con la Persona Coinvolta nella violazione stessa, proceda ad archiviare detta Segnalazione in assenza dei presupposti).

In caso di divulgazione pubblica, ove il soggetto riveli volontariamente la propria identità, non viene in rilievo la tutela della riservatezza, ferme restando tutte le altre forme di protezione previste dal Decreto per il *whistleblower*.

9. Misure di protezione

9.1. Misure di protezione a tutela del Segnalante

Le Segnalazioni devono essere effettuate in buona fede; il Segnalante può beneficiare delle misure di protezione previste dal Decreto Whistleblowing e dalla presente Procedura solo ove, al momento della Segnalazione, aveva fondato motivo di ritenere che le informazioni sulle violazioni denunciate, pubblicamente divulgate o denunciate, fossero vere.

Resta impregiudicata la responsabilità penale del Segnalante qualora una Segnalazione integri il reato di calunnia o di diffamazione o altre fattispecie di reato, salvi i casi di non punibilità di cui al Decreto Whistleblowing richiamati nei successivi paragrafi.

Il Decreto Whistleblowing prevede misure di protezione nei confronti del Segnalante, nonché di ulteriori soggetti che potrebbero essere destinatari di ritorsioni in ragione del ruolo assunto o della particolare vicinanza/rapporto con il Segnalante, in specie:

- il Facilitatore, ovverosia colui che assiste il Segnalante (ad es., il collega);
- le persone dello stesso contesto lavorativo del Segnalante che siano legate a quest'ultimo da legame di parentela entro il quarto grado o da stabile legame affettivo;
- i colleghi di lavoro del Segnalante che lavorano nel medesimo contesto lavorativo e che abbiano con esso un rapporto abituale e corrente;
- enti di proprietà;
- enti presso i quali lavorano.

9.1.1. Obbligo di riservatezza sull'identità del Segnalante

L'identità del Segnalante non può essere rivelata a persone diverse da quelle competenti a ricevere o a dare seguito alle Segnalazioni; il divieto si riferisce non solo al nominativo del Segnalante ma a tutti gli elementi della Segnalazione, compresa la documentazione allegata, dai quali sia possibile ricavare, anche in via indiretta, l'identificazione del Segnalante.

La medesima tutela di riservatezza è assicurata alle Persone Coinvolte, alle persone menzionate nella Segnalazione, agli eventuali Facilitatori.

Nondimeno, è possibile che l'identità del Segnalante risulti indispensabile alla difesa del soggetto cui è stato contestato l'addebito o della Persona Coinvolta nella Segnalazione. In tal caso, verrà richiesto per iscritto il consenso del Segnalante medesimo alla rivelazione della propria identità. Qualora questi neghi il proprio consenso, la Segnalazione non potrà essere utilizzata ai fini del procedimento disciplinare contro il soggetto segnalato che, pertanto, non potrà essere avviato o proseguito in assenza di elementi ulteriori su cui fondare la contestazione.

In tali ipotesi, è dato avviso al Segnalante, mediante comunicazione scritta, delle ragioni della rivelazione dei dati riservati. Nel caso di avvio di procedimento di fronte alla Corte dei Conti nei confronti del Segnalato, l'identità del Segnalante non viene rilevata fino alla chiusura dell'istruttoria. Dopo questo termine l'identità del Segnalante può essere disvelata dall'Autorità contabile per essere utilizzata nel procedimento.

Nell'ambito, invece, del procedimento penale, avviato nei confronti del Segnalato, l'identità è coperta dal segreto d'ufficio fino alla chiusura delle indagini preliminari. Qualora l'Autorità giudiziaria, per esigenze istruttorie, volesse conoscere il nominativo del Segnalante, la funzione aziendale competente provvede a comunicare l'identità dello stesso.

In ogni caso, restano ferme le responsabilità del Segnalante qualora la Segnalazione sia stata effettuata in mala fede e, quindi, sia configurabile una responsabilità a titolo di calunnia o di diffamazione ai sensi delle disposizioni del Codice penale o dell'art. 2043 del Codice civile. Qualora sia accertata dal Gestore della Segnalazione la mala fede del Segnalante, la tutela della riservatezza viene meno e il Segnalato viene informato dell'identità del Segnalante, al fine di accordargli il diritto di sporgere querela per calunnia o diffamazione.

9.1.2. Divieto di atti ritorsivi nei confronti del Segnalante

È vietata qualsiasi forma di ritorsione, anche solo tentata o minacciata, nei confronti del Segnalante, nonché degli eventuali Facilitatori.

È ritorsione *“qualsiasi comportamento, atto od omissione, anche solo tentato o minacciato, posto in essere in ragione della Segnalazione, della denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o della divulgazione pubblica e che provoca o può provocare alla persona Segnalante o alla persona che ha sporto la denuncia, in via diretta o indiretta, un danno ingiusto”* (art. 2, co. 2, lett. i), Decreto Whistleblowing).

Il Decreto contiene l'elencazione delle possibili fattispecie ritorsive (art. 17, co. 4).

A titolo esemplificativo e non esaustivo sono considerate ritorsioni:

- il licenziamento, la sospensione o misure equivalenti;
- la retrocessione di grado o mancata promozione;
- il 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 accertamento psichiatrici o medici.

La protezione dalle ritorsioni prevista dalla disciplina in materia include:

- a) la possibilità di comunicare all'ANAC le ritorsioni che si ritiene di aver subito a seguito di una Segnalazione;
- b) la previsione di nullità degli atti assunti in violazione del divieto di ritorsione, da far valere anche in sede giudiziaria.

Al fine di acquisire elementi istruttori indispensabili all'accertamento delle ritorsioni, l'ANAC può avvalersi, per quanto di rispettiva competenza, della collaborazione dell'Ispettorato nazionale del lavoro, ferma restando l'esclusiva competenza dell'ANAC in ordine alla valutazione degli elementi acquisiti e all'eventuale applicazione delle sanzioni amministrative di cui al Par. 11 della presente Procedura (nonché all'art. 21 Decreto).

L'Autorità giudiziaria adita potrà 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 atti ritorsivi e la dichiarazione di nullità degli atti illegittimi adottati nei confronti del Segnalante e delle persone cui la medesima tutela si estende.

Nell'ambito di procedimenti giudiziari o amministrativi o di controversie stragiudiziali aventi ad oggetto l'accertamento dei comportamenti, atti o omissioni vietati poiché ritorsivi, si presume che gli stessi siano stati posti in essere a causa della Segnalazione, divulgazione o denuncia. Pertanto, il Segnalante (non anche le persone e gli enti diversi dallo stesso, ad es. il Facilitatore) beneficia di un'inversione dell'onere della prova, tale per cui spetta al soggetto che ha realizzato la presunta ritorsione provare che gli atti sono stati motivati da ragioni estranee alla Segnalazione, divulgazione pubblica o alla denuncia.

9.1.3. Limitazione di responsabilità del Segnalante per la rivelazione o diffusione di alcune tipologie di informazioni protette

La disciplina Whistleblowing (art. 20, Decreto) prevede, quale ulteriore forma di tutela per il Segnalante, una limitazione di responsabilità in caso di rivelazione (o diffusione) di alcune categorie di informazioni che, altrimenti, lo esporrebbe a responsabilità penale, civile, amministrativa.

In particolare, il Segnalante non è chiamato a rispondere né penalmente, né in sede civile e amministrativa:

- di rivelazione e utilizzazione del segreto d'ufficio (art. 326 c.p.);
- di rivelazione del segreto professionale (art. 622 c.p.);
- di rivelazione dei segreti scientifici e industriali (art. 623 c.p.);
- di violazione del dovere di fedeltà e di lealtà (art. 2105 c.c.);
- di violazione delle disposizioni relative alla tutela del diritto d'autore;
- di violazione delle disposizioni relative alla protezione dei dati personali;

- di rivelazione o diffusione di informazioni sulle violazioni che offendono la reputazione della Persona Coinvolta.

Le limitazioni di responsabilità operano al ricorrere delle seguenti condizioni:

- al momento della rivelazione (o diffusione) vi erano fondati motivi per ritenere che la stessa fosse necessaria per svelare la Violazione; e
- la Segnalazione, divulgazione pubblica o denuncia all'autorità giudiziaria o contabile è stata effettuata sussistendo le condizioni di cui ai Parr. 8 ss.;

Occorre evidenziare che tale limitazione opera sempre che le ragioni poste alla base della rivelazione o diffusione non siano fondate su semplici illazioni, pettegolezzi, fini vendicativi, opportunistici o scandalistici.

In ogni caso, non è esclusa la responsabilità per condotte che:

- non siano collegate alla Segnalazione;
- non siano strettamente necessarie a rivelare la violazione;
- configurino un'acquisizione di informazioni o l'accesso a documenti in modo illecito.

Ove l'acquisizione si configuri come un reato (si pensi all'accesso abusivo a un sistema informatico), resta ferma la responsabilità penale e ogni altra responsabilità civile, amministrativa e disciplinare della persona Segnalante.

Viceversa, sarà non punibile, ad esempio, l'estrazione (per copia, fotografia, asporto) di documenti cui il Segnalante aveva lecitamente accesso.

9.2. Condizioni per l'applicazione delle misure di protezione

Le misure di protezione sopra elencate si applicano al Segnalante e ai soggetti a lui 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 Par. 4 della presente Procedura);
- b) la Segnalazione è stata effettuata in conformità a quanto previsto dal Decreto Whistleblowing.

Le misure di protezione trovano applicazione anche in caso di Segnalazione Anonima, se il Segnalante è stato successivamente identificato e ha subito ritorsioni.

10. Data protection

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

In attuazione al principio di trasparenza (art. 5, par. 1, lett. a) GDPR), la Società ha predisposto idonea informativa (artt. 13 e 14 GDPR) sul trattamento dei dati personali che viene effettuato in ragione di una Segnalazione (art. 13, co. 4, Decreto); la stessa è resa pubblica ai possibili Segnalanti mediante inserimento della stessa nel sito web della Società, nonché consultabile

all'avvio della piattaforma informatica utilizzata per l'acquisizione e trasmissione delle Segnalazioni.

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.

Le base giuridica che costituisce condizione di liceità del predetto trattamento è da rinvenirsi nel disposto di cui all'art. 6, par. 1, lett. c) e parr. 2 e 3 GDPR, nonché all'art. 9, par. 2, lett. b) e artt. 10 e 88 del GDPR.

I dati vengono raccolti e trattati con la sola finalità di gestire e dare seguito ad una Segnalazione.

Tali dati sono di natura comune, di natura particolare (c.d. dati sensibili) e/o dati giudiziari (quali condanne penale e reati), eventualmente contenuti nella Segnalazione e negli atti e documenti ad essa allegati.

I soggetti interessati dal trattamento dati, di cui alla presente Procedura, sono tutte le persone fisiche a vario titolo coinvolte nelle vicende Segnalate (ad esempio, il Segnalante, il soggetto segnalato, il Facilitatore, eventuali soggetti terzi).

La Società ha aggiornato il proprio Registro dei Trattamenti (allegato al Modello Organizzativo Privacy) indicandovi il trattamento che viene effettuato in ragione della presente Procedura Whistleblowing.

La Società stessa, in qualità di Titolare del trattamento (art. 13, co. 4, Decreto), ha previamente istruito e stipulato con il Gestore delle Segnalazioni uno specifico contratto di servizi, con nomina dello stesso a Responsabile del trattamento dei dati, volto a disciplinare l'esecuzione del trattamento e recante:

- le caratteristiche del trattamento affidato, con particolare riguardo alla natura, alle finalità e alla durata del trattamento, al tipo di dati personali e alle categorie di interessati;
- gli obblighi e i diritti del Titolare del trattamento;
- le istruzioni per il trattamento dei dati da parte del soggetto autorizzato.

Il Gestore, competente a ricevere e a dare seguito alle Segnalazioni ai sensi della presente Procedura, è autorizzato 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.

I dati raccolti e trattati non vengono utilizzati oltre quanto strettamente necessario per dare adeguato seguito alle finalità per le quali sono raccolti. Essi vengono conservati in una forma che consenta l'identificazione degli interessati per un arco di tempo non superiore al conseguimento delle finalità per le quali sono trattati. I dati personali che manifestamente non sono utili al trattamento di una specifica Segnalazione non vengono raccolti o, se raccolti, vengono cancellati immediatamente.

Le Segnalazioni e la relativa documentazione sono conservate per il tempo necessario alla trattazione della Segnalazione e, comunque non oltre 5 anni dalla comunicazione dell'esito finale della Procedura.

Con riferimento all'esercizio dei diritti e delle libertà dell'Interessato previsti dalla normativa *privacy*, nel caso in cui lo stesso sia la Persona Coinvolta, i diritti di cui agli artt. da 15 a 22 del GDPR non possono essere esercitati (con richiesta al Titolare ovvero con reclamo ai sensi dell'art. 77 del GDPR) qualora ne possa derivare un pregiudizio effettivo e concreto alla riservatezza dell'identità del Segnalante e/o al perseguimento degli obiettivi di conformità alla normativa in materia di Segnalazione di condotte illecite.

11. Sanzioni

L'art. 21 del Decreto prevede l'applicazione di sanzioni amministrative pecuniarie da parte dell'ANAC nei confronti dei soggetti del settore pubblico e privato che commettano violazioni degli obblighi previsti nel medesimo Decreto.

Nella seguente tabella sono riportate le sanzioni amministrative pecuniarie applicabili nei confronti dei soggetti individuati come responsabili delle violazioni.

VIOLAZIONE	RESPONSABILE	SANZIONE
Ritorsioni	Persona fisica	da 10.000 a 50.000 euro
Ostacolo alla segnalazione (o tentativo)	Persona fisica	da 10.000 a 50.000 euro
Violazione dell'obbligo di riservatezza		da 10.000 a 50.000 euro
Omessa istituzione dei canali di segnalazione	Organo di indirizzo	da 10.000 a 50.000 euro
Omessa adozione delle procedure per l'effettuazione e la gestione delle segnalazioni, ovvero adozione non conforme a quanto previsto dal Decreto	Organo di indirizzo	da 10.000 a 50.000 euro
Omesso svolgimento dell'attività di verifica e analisi delle segnalazioni ricevute	Gestore delle segnalazioni	da 10.000 a 50.000 euro
Accertamento, anche con sentenza di primo grado, della responsabilità civile della persona segnalante per diffamazione o calunnia nei casi di dolo o colpa grave, salvo che la medesima sia stata già condannata, anche in primo grado, per reati di diffamazione o calunnia o comunque per i medesimi reati commessi con la denuncia all'autorità giudiziaria	Persona fisica	da 500 a 2.500 euro

Il procedimento di accertamento e applicazione delle sanzioni è descritto nel "*Regolamento per la gestione delle segnalazioni esterne e per l'esercizio del potere sanzionatorio dell'ANAC in attuazione del Decreto Legislativo 10 marzo 2023, n. 24*", di cui alla delibera ANAC n. 301 del 12 luglio 2023.

12. Informazione e formazione

Le informazioni sulla presente Procedura sono rese accessibili a chiunque, mediante inserimento della stessa nel sito web della Società, nonché disponibili nei luoghi di lavoro.

Ai dipendenti interni della Società è stata fornita apposita informativa relativa alla predisposizione del canale di Segnalazione di cui al Par. 6 del presente atto.

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*.

13. Adozione, entrata in vigore e revisione della Procedura

La presente Procedura è adottata con delibera 29/12/2023 ed entra in vigore a decorrere dal 29/12/2023.

Eventuali revisioni o modifiche della presente Procedura sono adottate con delibera dell'amministratore della Società.

La presente Procedura è comunicata a tutti i dipendenti della Società, nonché pubblicata sul sito internet della stessa (www.cantoncolori.com), nella sezione "Società Trasparente".

Pordenone, lì 29/12/2023

Canton Colori s.r.l.
L'AD LUCA CANTON