



PROCEDURA DI GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI

PROCEDURA WHISTLEBLOWING

R.M.I. SERVIZI S.r.l. VIA TORINO, 2/C - 10060 FROSSASCO (TO)

PROCEDURA WHISTLEBLOWING

1 PREMESSA E RIFERIMENTI NORMATIVI

Il Decreto Legislativo n. 24 del 10 marzo 2023, recante “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” (di seguito il “Decreto”), ha esteso in maniera significativa il perimetro di applicazione della disciplina in materia di segnalazioni, in precedenza limitata, per il settore privato, ai soli enti dotati di Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D. Lgs. 231/2001.

La nuova normativa prevede oneri in capo alle organizzazioni pubbliche e private, in particolare: tutti gli enti pubblici devono prevedere procedure interne per la gestione delle segnalazioni; lo stesso obbligo è in carico ai soggetti del settore privato che hanno un modello organizzativo ex D.Lgs. n.231/2001 e a tutte le organizzazioni private con almeno 50 dipendenti.

In particolare, il Decreto individua e disciplina i soggetti segnalanti, l’oggetto delle segnalazioni di violazione, i canali da istituire e prevedere, gli adempimenti e le tutele che le società sono tenute a implementare e garantire, definendone inoltre i criteri e le tempistiche di adeguamento.

Poiché la gestione delle segnalazioni comporta la raccolta e il trattamento di dati personali, trova applicazione la normativa rilevante in materia di protezione dei dati personali. Tale normativa comprende il Regolamento 2016/679 del Parlamento europeo e del Consiglio, datato 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 (di seguito “**GDPR**”) e il Decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196, insieme al Decreto legislativo 10 agosto 2018, n. 101 (di seguito congiuntamente denominati “**Codice Privacy**”).

La presente procedura (di seguito Procedura) ha lo scopo di disciplinare il processo di trasmissione, ricezione, analisi e gestione delle Segnalazioni (cd. *Whistleblowing*) su informazioni, adeguatamente circostanziate, riferibili al Personale della R.M.I. SERVIZI S.r.l e/o Terzi relative a violazioni di leggi e regolamenti e del Codice Etico.

Per quanto non espressamente indicato dalla presente Procedura resta integralmente applicabile quanto previsto dal suddetto Decreto Legislativo.

La predetta normativa prevede, in sintesi:

- un regime di tutela verso specifiche categorie di soggetti che segnalano informazioni, acquisite nel contesto lavorativo, relative a violazioni di disposizioni normative nazionali o dell’Unione Europea che ledono l’interesse pubblico o l’integrità dell’ente;
- misure di protezione, tra cui il divieto di ritorsioni, a tutela del Segnalante nonché dei Facilitatori, dei colleghi e dei parenti del segnalante e dei soggetti giuridici collegati al Segnalante;
- l’istituzione di canali di segnalazione interni all’ente (di cui uno di tipo informatico) per la trasmissione di Segnalazioni che garantiscano, anche tramite il ricorso a strumenti di crittografia, la tutela della riservatezza dell’identità del Segnalante, della Persona coinvolta e/o comunque menzionata nella Segnalazione, del contenuto della Segnalazione e della relativa documentazione;

- oltre alla facoltà di sporgere denuncia all'autorità giudiziaria o contabile, la possibilità (qualora ricorra una delle condizioni previste all'art. 6, comma 1, del d.lgs. n. 24/2023) di effettuare Segnalazioni esterne tramite il canale gestito dall'Autorità Nazionale Anticorruzione (di seguito ANAC), nonché di effettuare Divulgazioni pubbliche (al ricorrere di una delle condizioni previste all'art. 15, comma 1, del d.lgs. n. 24/2023), tramite la stampa o mezzi elettronici o di diffusione in grado di raggiungere un numero elevato di persone;
- provvedimenti disciplinari nonché sanzioni amministrative pecuniarie irrogate da ANAC nei casi previsti dagli artt. 16 e 21 del d.lgs. n. 24/2023.

2 DESTINATARI

Destinatari della Procedura sono:

- i Vertici aziendali e i componenti degli organi sociali
- i dipendenti, gli ex dipendenti e i candidati a posizioni lavorative
- i partner, i fornitori, i consulenti, i collaboratori, i soci e più in generale chiunque sia in relazione di interessi con la R.M.I. SERVIZI S.r.l.

che sono in possesso di Informazioni su violazioni come definite nella presente Procedura.

Rientrano, altresì, tra i Destinatari, i soggetti fisici e giuridici, non ricompresi nelle precedenti categorie ma ai quali si applicano le misure di protezione previste dalla presente Procedura.

Quanto previsto nel presente documento si applica anche alle Segnalazioni anonime, purché adeguatamente circostanziate, come definite nella presente Procedura.

3 SCOPO E CAMPO DI APPLICAZIONE

La Procedura ha lo scopo di disciplinare il processo di trasmissione, ricezione, analisi e gestione delle Segnalazioni, compresa l'archiviazione e la successiva cancellazione sia delle Segnalazioni sia della documentazione ad esse correlata, con le modalità indicate nel presente documento.

In particolare, il presente documento:

1. definisce l'ambito di applicazione del sistema di segnalazione;
2. identifica i soggetti che possono effettuare segnalazioni;
3. circoscrive il perimetro delle condotte, avvenimenti o azioni che possono essere oggetto di segnalazione;
4. identifica i canali attraverso cui effettuare le segnalazioni;
5. identifica e prescrive i principi e le regole generali che governano il processo di segnalazione, ivi incluse le tutele per il soggetto segnalante e per il soggetto segnalato, nonché le conseguenze di eventuali abusi nell'utilizzo dei canali istituiti;
6. definisce il processo di gestione delle Segnalazioni nelle sue varie fasi, identificandone i ruoli, le responsabilità e le modalità operative.

Nel documento si procede inoltre ad illustrare i canali segnalazioni c.d. esterni istituiti a cura dell'Autorità Nazionale di Anticorruzione – ANAC e l'eventualità di c.d. divulgazione pubblica, nonché i relativi presupposti, e limiti, di accesso, ai sensi e per gli effetti degli artt. 6 e 15 del Decreto.

La Procedura *Whistleblowing* si applica ai soggetti interessati in qualità di Persona Segnalante e Persona Segnalata, come di seguito definiti, nonché alle figure e funzioni aziendali identificate coinvolte nella gestione della segnalazione ricevuta.

4 TERMINI E DEFINIZIONI

Termine utilizzato	Descrizione
Persona Segnalante o Segnalante	La persona fisica che effettua la Segnalazione o la divulgazione pubblica, come meglio delineati al Paragrafo 5.1. “I Soggetti Segnalanti”.
Persona Segnalata o Segnalato	La persona fisica o giuridica menzionata nella Segnalazione ovvero nella divulgazione pubblica come persona alla quale la violazione è attribuita o che è comunque implicata in tale violazione.
Segnalazione	Comunicazione scritta od orale di informazione sulle Violazioni effettuata dalla Persona Segnalante, attraverso uno dei canali di segnalazione previsti. La Segnalazione deve avere le forme e i contenuti minimi previsti nel Paragrafo 5.3. “Forma e contenuti minimi della Segnalazione”.
Violazione	La Violazione consiste in comportamenti, atti od omissioni, che ledono l’integrità della Società, di cui il Segnalante sia venuto a conoscenza nell’ambito del proprio contesto lavorativo e riconducibili a quanto delineato al Paragrafo 5.2. “Oggetto della Segnalazione”.
Gestore delle Segnalazioni	Il soggetto gestore delle segnalazioni, ai sensi dell’art. 4 del D. Lgs. 24 marzo 2023, dovrà essere “una persona o un ufficio interno autonomo dedicato e con personale specificamente formato (...) ovvero un soggetto esterno, anch’esso autonomo e con personale specificamente formato”. Tale soggetto potrà coinvolgere anche altre funzioni aziendali, a condizione che sia costantemente garantita la riservatezza dell’identità del Segnalante e siano espressamente autorizzate a trattare dati ai sensi del GDPR. Tale soggetto è identificato come al Paragrafo 7 “Processo di Gestione delle Segnalazioni” della presente Procedura.

5 IL SISTEMA DI SEGNALAZIONE

5.1 Chi può effettuare una segnalazione – “I Soggetti Segnalanti”

I Soggetti Segnalanti cui la presente Procedura si rivolge sono tutte le persone assunte dalla Società con contratto di lavoro, a tempo indeterminato o a tempo determinato, a tempo pieno o a tempo parziale, inclusi il contratto di lavoro intermittente, di apprendistato, di lavoro accessorio, o tramite contratto di somministrazione di lavoro, nonché i prestatori di lavoro occasionale di cui all’art. 54-bis del D.L. 24 aprile 2017, n. 50; tutti i lavoratori autonomi ai sensi dell’art. 2222 del Codice Civile e del Capo I della L. 22 maggio 2017, n. 81 (esclusi gli imprenditori, anche piccoli); i collaboratori coordinati e continuativi ai sensi dell’art. 409, n. 3, del Codice di procedura civile; gli stagisti, i volontari e i tirocinanti presso la Società; le persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza e rappresentanza (anche di fatto) dell’ente, gli azionisti, nonché i lavoratori o collaboratori dei soggetti che forniscono beni o servizi o che realizzano opere in favore di terzi, i liberi professionisti e i consulenti, che prestino la propria attività presso la Società.

Rientrano tra i Segnalanti anche le persone:

- (i) il cui rapporto giuridico con la Società non è ancora iniziato, se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite durante il processo di selezione o in altre fasi precontrattuali;
- (ii) durante il periodo di prova;
- (iii) dopo lo scioglimento del rapporto, se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite nel corso del rapporto.

5.2 Cosa può essere segnalato – “Oggetto delle Segnalazione”

I Soggetti Segnalanti possono effettuare Segnalazioni di Violazioni consistenti in comportamenti, atti od omissioni, che ledono l’integrità della Società, di cui il Segnalante sia venuto a conoscenza nell’ambito del proprio contesto lavorativo e relative a:

1. condotte illecite rilevanti ai sensi del D. Lgs. 8 giugno 2001/2001;
2. illeciti che rientrano nell’ambito di applicazione della normativa europea o nazionale di cui all’Allegato al Decreto o della normativa interna di attuazione degli atti dell’Unione Europea indicati nell’allegato alla Direttiva (UE) 2019/1937 (seppur non presenti nell’Allegato al Decreto), relativamente ai seguenti settori: appalti 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;
3. atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell’Unione Europea (a titolo esemplificativo, le frodi, la corruzione e qualsiasi altra attività illegale connessa alle spese dell’Unione Europea);
4. atti od omissioni riguardanti il mercato interno (a titolo esemplificativo: violazioni in materia di concorrenza e di aiuti di stato);
5. atti o comportamenti che vanificano l’oggetto o la finalità delle disposizioni di cui agli atti dell’Unione Europea.

La Segnalazione dovrà avere ad oggetto:

- Violazioni commesse o che potrebbero essere state commesse, sulla base di fondati e circostanziati sospetti;
- Violazioni non ancora compiute ma che il Segnalante ritiene che potrebbero essere commesse, sulla base di fondati e circostanziati sospetti;
- condotte volte ad occultare le Violazioni sopra indicate.

Sono escluse:

- le contestazioni, rivendicazioni o richieste legate a un interesse personale del Segnalante che attengano esclusivamente ai propri rapporti individuali di lavoro, ovvero inerenti ai propri rapporti di lavoro con le figure gerarchicamente sovraordinate;
- le segnalazioni in materia di difesa e sicurezza nazionale;
- le segnalazioni relative a violazioni già disciplinate nelle direttive e nei regolamenti dell'Unione europea e nelle disposizioni attuative dell'ordinamento italiano, indicate nella parte II dell'Allegato al Decreto, che già garantiscono apposite procedure di segnalazione in alcuni settori speciali (servizi finanziari; prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo; sicurezza nei trasporti; tutela dell'ambiente).

5.3 Forma e contenuti minimi della Segnalazione

È necessario che la Segnalazione sia il più possibile circostanziata ed offra il maggior numero di elementi al fine di consentirne una opportuna gestione e di darne adeguato seguito.

A tale fine, la Segnalazione deve contenere i seguenti elementi essenziali:

- a) oggetto: una chiara descrizione della Violazione oggetto di Segnalazione, con indicazione delle circostanze di tempo e luogo in cui sono stati commessi i fatti/comportamenti descritti;
- b) Persona Segnalata e altri soggetti coinvolti: qualsiasi elemento (come la funzione/ruolo aziendale) che consenta un'agevole identificazione del/i presunto/i autore/i della Violazione segnalata o di altri soggetti eventualmente coinvolti.

Inoltre, il Segnalante potrà indicare/fornire i seguenti ulteriori elementi:

- le proprie generalità;
- eventuale documentazione che possano confermare la fondatezza della Violazione o meglio circostanziarla;
- ogni altra informazione che possa agevolare la raccolta di evidenze su quanto segnalato.

Si rammenta che la Segnalazione NON deve assumere toni ingiuriosi o contenere offese personali. L'utilizzo di tali espressioni potrà essere sottoposto a cura del Gestore delle Segnalazioni alle funzioni aziendali competenti per le valutazioni del caso, comprese quelle disciplinari.

Si precisa che possono essere accettate altresì Segnalazioni in forma anonima, purché presentino gli elementi essenziali di cui sopra.

6 I CANALI PER LE SEGNALAZIONI

La R.M.I. SERVIZI S.r.l. mette a disposizione delle persone segnalanti canali diversi per le segnalazioni di violazioni ai sensi della presente procedura. In particolare, è possibile effettuare segnalazioni in forma scritta e orale.

6.1 Segnalazioni in forma scritta

6.1.1 *Tramite piattaforma whistleblowing*

Per quanto riguarda le segnalazioni in forma scritta, l'ente mette a disposizione una piattaforma informatica, fornita da Blumatica S.r.l.

Questo strumento garantisce, da un punto di vista tecnologico, la riservatezza della persona segnalante, dei soggetti menzionati nella segnalazione e del contenuto della stessa.

La Piattaforma WB è strutturata in modo da garantire che:

- durante il processo di segnalazione le informazioni acquisite rispettino i principi di protezione dei dati personali e massima riservatezza.
- le informazioni rilevanti sono accessibili esclusivamente al Gestore delle Segnalazioni, nell'ambito del quale sono stati autorizzati i singoli componenti nonché agli eventuali soggetti che hanno ricevuto una specifica autorizzazione;
- sia disponibile in modo continuo 24 ore su 24, 7 giorni su 7.

L'accesso alla Piattaforma WB può avvenire direttamente tramite il link presente nell'apposita sezione del sito internet aziendale.

Al momento della compilazione del form di raccolta della Segnalazione, il Segnalante può decidere di comunicare anche in modo anonimo con il Gestore delle Segnalazioni.

Sulla piattaforma è caricato un questionario che guida la persona segnalante nel percorso di segnalazione attraverso domande aperte e chiuse. È anche possibile allegare documenti alla segnalazione. In fase di invio della Segnalazione, la Piattaforma WB fornisce a video al Segnalante un link che gli consente di richiamare successivamente la Segnalazione presentata, verificarne lo stato, ottenere informazioni sull'esito e comunicare con il Gestore delle Segnalazioni.

6.1.2 *tramite posta cartacea*

La Segnalazione può essere effettuata per iscritto a mezzo raccomandata a/r, indirizzata al Gestore delle Segnalazioni da inviare presso la sede di R.M.I. SERVIZI S.r.l. con la dicitura "riservata/personale".

6.2 Segnalazioni in forma orale

6.2.1 *Segnalazione tramite richiesta di incontro diretto*

La Segnalazione può essere effettuata mediante richiesta di fissazione di un incontro diretto con il Gestore delle Segnalazioni, veicolata per il tramite di uno dei Canali Interni istituiti. Tale incontro dovrà essere organizzato entro un termine ragionevole.

In tale caso, previo consenso del Segnalante, la Segnalazione è documentata a cura del Gestore delle Segnalazioni, mediante registrazione su un dispositivo idoneo alla conservazione e all'ascolto oppure mediante verbale. In caso di verbale, il Segnalante può verificare, rettificare e confermare il verbale dell'incontro mediante la propria sottoscrizione.

7 PROCESSO DI GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI

La R.M.I. SERVIZI S.r.l. ha identificato il responsabile whistleblowing nella persona della sig.ra Deborah Rubiano, HR Manager, la quale riceve le segnalazioni e dialoga con la persona segnalante per chiarire e approfondire quanto ricevuto. Il dialogo con la persona segnalante continua anche durante le fasi di accertamento.

7.1 Valutazione preliminare e verifiche

Il responsabile, dopo una valutazione iniziale, svolge un'attività di accertamento delle informazioni segnalate, anche richiedendo specifiche informazioni ad altri uffici e funzioni interni all'organizzazione, potrà inoltre richiedere ulteriori informazioni o documentazione a supporto alla Persona Segnalante, al fine di permettere una valutazione maggiormente esaustiva e concludente della Segnalazione.

Il Segnalato può essere sentito nel processo di gestione della Segnalazione interna, anche attraverso l'acquisizione di osservazioni scritte e documenti.

7.2 Riscontro alla segnalazione

Al termine del percorso di segnalazione la piattaforma mostra un codice di ricevuta a conferma che la segnalazione è stata consegnata e presa in carico dal soggetto ricevente, successivamente il ricevente fornisce riscontri periodici alla persona segnalante.

Entro 7 giorni, il soggetto ricevente conferma alla persona segnalante la presa in carico della segnalazione e invita il soggetto segnalante a monitorare la sua segnalazione sulla piattaforma per rispondere a possibili richieste di chiarimenti o approfondimenti.

Entro 3 mesi dal giorno della segnalazione, il soggetto ricevente comunica alla persona segnalante un riscontro rispetto alle attività di accertamento svolte per verificare le informazioni comunicate nella segnalazione.

Il riscontro fornito entro 3 mesi può coincidere con l'esito delle attività di accertamento. Qualora queste non fossero concluse, il ricevente invita la persona segnalante a tenere monitorata la piattaforma fino a conoscere l'esito definitivo delle stesse.

7.3 Conclusione del processo

Al termine dell'attività di accertamento, il ricevente comunica l'esito delle attività di accertamento. Nella comunicazione dell'esito non sono inclusi riferimenti a dati personali relativi all'eventuale soggetto segnalato.

Tra i possibili esiti che possono essere comunicati alla persona segnalante ci sono:

- Correzione di processi interni

- Avvio di un procedimento disciplinare
- Trasferimento dei risultati delle attività di accertamento alla procura della Repubblica (e/o della Corte dei conti in caso di danno erariale)
- Archiviazione per mancanza di evidenze

8 PRINCIPI GENERALI E TUTELE

Di seguito si riportano i principi e le tutele che la Società si impegna a garantire nel processo di gestione delle Segnalazioni.

La corretta gestione del sistema di Segnalazioni supporterà la diffusione di una cultura dell'etica, della trasparenza e della legalità all'interno dell'azienda. Tale scopo può essere solo raggiunto se i Segnalanti hanno a disposizione non solo i canali di segnalazione, ma anche la garanzia di non subire ritorsioni da parte di colleghi o superiori o di rischiare di vedere la propria Segnalazione inascoltata.

R.M.I. SERVIZI S.r.l. a tal fine tutela il Segnalante garantendo la **riservatezza** sulla sua identità e prevedendo espressamente il **divieto di atti di ritorsione** per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla Segnalazione, coerentemente alle previsioni del Decreto.

8.1 Riservatezza e anonimato

Il soggetto ricevente è tenuto a trattare le segnalazioni preservandone la riservatezza. Le informazioni relative all'identità del soggetto segnalante, del soggetto segnalato e di ogni altra persona menzionata nella segnalazione sono trattate secondo i principi di confidenzialità. Allo stesso modo, sono trattate in modo confidenziale anche tutte le informazioni contenute nella segnalazione.

L'identità della persona segnalante non può essere rivelata senza il suo consenso. La conoscenza delle segnalazioni e dei relativi atti di accertamento sono sottratti anche al diritto all'accesso amministrativo da parte dei soggetti interessati.

L'unico motivo di possibile rivelazione dell'identità della persona segnalante può avvenire nel caso in cui gli atti di accertamento siano inoltrati presso una procura ordinaria o contabile e la conoscenza della stessa sia necessaria ai fini del diritto di difesa durante un procedimento giudiziario ordinario o contabile presso la Corte dei conti.

La riservatezza è garantita attraverso strumenti tecnologici, quali la piattaforma crittografata per le segnalazioni e un protocollo riservato, e all'interno di processi organizzativi volti a minimizzare la circolazione delle informazioni.

È possibile anche l'invio di segnalazioni anonime. Il soggetto ricevente può decidere se processarle o meno. In ogni caso, le segnalazioni vengono trattate secondo gli stessi principi di riservatezza.

8.2 Divieto di ritorsione

I Segnalanti non possono subire alcuna forma di ritorsione per aver effettuato una Segnalazione.

Per ritorsione si intende qualsiasi azione o omissione minacciata o reale, diretta o indiretta, collegata o derivante da segnalazioni di illeciti effettivi o sospetti, che causi o possa causare danni fisici, psicologici, danni alla reputazione della persona, perdite economiche.

Tra le possibili discriminazioni rientrano:

- il licenziamento, la sospensione o misure equivalenti;
- la retrocessione di grado o la mancata promozione;
- il mutamento di funzioni, il cambiamento del luogo di lavoro, la riduzione dello stipendio, la modifica dell'orario di lavoro;
- la sospensione della formazione o qualsiasi restrizione dell'accesso alla stessa;
- note di merito o referenze negative;
- misure disciplinari o altra sanzione, anche pecuniaria;
- la coercizione, l'intimidazione, le molestie o l'ostracismo;
- la discriminazione o un trattamento sfavorevole;
- la mancata conversione di un contratto di lavoro a termine in un indeterminato, laddove il lavoratore avesse una legittima aspettativa a detta conversione;
- il mancato rinnovo o la risoluzione anticipata di un contratto a termine;
- danni, anche alla reputazione della persona, pregiudizi economici o finanziari, comprese la perdita di opportunità economiche e di redditi;
- l'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 in futuro;
- la conclusione anticipata o l'annullamento del contratto di fornitura di beni o servizi; l'annullamento di una licenza o di un permesso; la richiesta di sottoposizione ad accertamenti psichiatrici o medici.

9 LA GESTIONE DEI DATI PERSONALI

Le segnalazioni ricevute, le attività di accertamento e le comunicazioni tra la persona segnalante e la persona ricevente sono documentate e conservate in conformità alle prescrizioni in materia di riservatezza e protezione dei dati.

Le segnalazioni contengono dati personali e possono essere trattate e mantenute solo per il tempo necessario al loro trattamento: questo tempo comprende l'analisi, le attività di accertamento e quelle di comunicazione degli esiti, oltre a una eventuale tempistica ulteriore per possibili commenti aggiuntivi. In nessun caso le segnalazioni saranno conservate oltre i 5 anni successivi alla comunicazione dell'esito delle attività di accertamento alla persona segnalante.

Per quanto riguarda l'accesso ai dati personali, questi sono conosciuti solo dal soggetto ricevente e, se indicato in specifico atto organizzativo, dai membri dello staff di supporto alla gestione della segnalazione.

Nel corso delle attività di accertamento il soggetto ricevente può condividere con altre funzioni dell'ente informazioni preventivamente anonimizzate e minimizzate rispetto alle specifiche attività di competenza di queste ultime.

10 CANALI ESTERNI PER LE SEGNALAZIONI

Al di fuori della procedura interna per le segnalazioni, la legge permette di effettuare anche segnalazioni esterne all’Autorità Nazionale Anticorruzione.

La persona segnalante può segnalare esternamente all’ente qualora abbia già effettuato una segnalazione a cui non è stato dato seguito, qualora abbia fondati motivi di ritenere che a una segnalazione interna non sia dato seguito o che questa possa determinare un rischio di ritorsione o qualora abbia fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

Le modalità di segnalazione all’Autorità Nazionale Anticorruzione sono disponibili alla pagina dedicata sul sito dell’ANAC: anticorruzione.it/-/whistleblowing.

Esistono condizioni ulteriori per cui una persona segnalante possa effettuare una divulgazione pubblica: il mancato riscontro a una segnalazione interna o esterna previamente effettuata, un pericolo imminente o palese per l’interesse pubblico, fondati motivi che una segnalazione interna non verrà trattata o che le prove della stessa possano essere distrutte o occultate.

11 PUBBLICAZIONE DELLA PROCEDURA

La presente Procedura è esposta e resa facilmente visibile presso le sedi aziendali e pubblicata sul sito web di R.M.I. SERVIZI S.r.l.