



***WHISTLEBLOWING***

**PROCEDURA DI SEGNALAZIONE DI ILLECITI E IRREGOLARITÀ E TUTELA DEL  
C.D. *WHISTLEBLOWER***

aggiornata ai contenuti della Direttiva UE 2019/1937 e del conseguente D. Lgs. attuativo n. 24  
del 10.3.2023, efficace dal 15.7.2023



## PREMESSA E RIFERIMENTI NORMATIVI

Con il termine ***whistleblowing*** (che significa, letteralmente, soffiare nel fischietto, come fa l'arbitro quando segnala un fallo) si intende **la procedura tramite la quale un dipendente, c.d. *whistleblower*, può segnalare illeciti o comportamenti corruttivi di cui sia venuto a conoscenza in ragione del proprio rapporto di lavoro.**

Il presente documento ha l'obiettivo, ai sensi di quanto previsto dall'Art. 5, comma 1, lett. e) del D. Lgs. n. 24/2023, di formare e informare sull'istituto del *whistleblowing* e di fornire indicazioni operative chiare circa oggetto, presupposti, contenuti, canali e destinatari delle segnalazioni, al fine di fugare dubbi e incertezze sulla procedura da seguire e sulle conseguenze della segnalazione.

## CHI

Il *whistleblower* è colui che, nell'interesse pubblico, segnala fatti illeciti e corruttivi di cui sia venuto **direttamente** a conoscenza **nel contesto lavorativo** (v. Art. 3 D. Lgs. n. 24/2023). Si deve trattare, quindi, di **fatti accaduti all'interno di AMI SPA** o comunque ad essa relativi.

Il comportamento del *whistleblower* è tutelato dall'ordinamento perché persegue l'interesse pubblico del buon funzionamento della pubblica impresa e amministrazione.

Le segnalazioni possono essere inoltrate **da qualsiasi dipendente di AMI SPA**, a tempo sia determinato sia indeterminato, sia *full-time* sia *part-time*, nonché da collaboratori, consulenti, professionisti e lavoratori e collaboratori delle imprese fornitrici di beni e servizi.

La presente procedura si applica altresì alle persone segnalanti qualora segnalino o divulgino informazioni sulle violazioni acquisite nell'ambito di un rapporto di lavoro nel frattempo terminato, nonché alle persone segnalanti il cui rapporto di lavoro non sia ancora iniziato, nei casi in cui le informazioni riguardanti la violazione siano state acquisite durante il processo di selezione o altre fasi delle trattative precontrattuali.

L'istituto del *whistleblowing* ha come obiettivo la tutela della persona fisica; pertanto, le segnalazioni effettuate da soggetti diversi da quelli sopra indicati, *ivi* inclusi i rappresentanti di organizzazioni sindacali, non rientrano nelle tipologie previste dalla procedura.

## COSA

Le condotte illecite che possono essere oggetto di segnalazione sono molteplici. **Non esiste una lista tassativa** di comportamenti che possono costituire oggetto del *whistleblowing*.

La segnalazione può avere ad oggetto fatti rilevanti sotto il profilo penale, amministrativo o contabile.

Può quindi costituire oggetto di segnalazione qualsiasi azione od omissione, commessa o tentata, che, a titolo esemplificativo e non esaustivo, sia:

- penalmente rilevante;

- attuata in violazione dei Codici di comportamento, del Codice etico o di altre disposizioni normative sanzionabili in via disciplinare;
- suscettibile di arrecare un pregiudizio all'immagine di AMI SPA;
- suscettibile di arrecare un danno patrimoniale ad AMI SPA;
- suscettibile di arrecare un danno alla salute o alla sicurezza dei dipendenti, utenti e cittadini o di arrecare un danno all'ambiente;
- suscettibile di arrecare un pregiudizio agli utenti o ai dipendenti o ad altri soggetti che svolgono la loro attività presso AMI SPA.

Possono formare altresì oggetto di segnalazione attività illecite non ancora compiute, ma che il *whistleblower* ritenga ragionevolmente che possano verificarsi, sulla base di elementi precisi e circostanziati.

**Non sono invece meritevoli di tutela** e sono pertanto **escluse dalla presente procedura**:

- le rimostranze di carattere personale, rivendicazioni o richieste del segnalante che attengono alla disciplina del rapporto di lavoro o ai rapporti con superiori gerarchici o colleghi;
- le segnalazioni fondate su meri sospetti o voci.

## A CHI

Le segnalazioni vengono recapitate **all'O.D.V. (Organismo Di Vigilanza)**, che è un organo collegiale esterno all'Azienda, composto (per il triennio 2022-2025) dal Dott. Mario Tombari e dagli Avv.ti Raffello Tomasetti e Cinzia Fenici.

I membri dell'O.D.V., in quanto destinatari unici delle segnalazioni, si intendono "*incaricati del trattamento dei dati personali*" secondo le disposizioni del Codice in materia di protezione dei dati personali (D. Lgs. n. 196/03 e del GDPR 679/2016), e sono tenuti alla trattazione della segnalazione:

- in osservanza ai criteri di riservatezza;
- nel pieno rispetto delle misure di sicurezza, custodendo e controllando i dati oggetto di trattamento in modo da evitare rischi, anche accidentali, di distruzione, perdita, accesso non autorizzato o trattamento non consentito.

## COME

Il *whistleblowing* è, prima di tutto, uno **strumento di prevenzione**: funzione primaria della segnalazione è quella di portare alla luce possibili rischi di commissione di fatti illeciti.

Le procedure di *whistleblowing* funzionano solo se le segnalazioni sono precise, complete e verificabili tempestivamente e con facilità dall'O.D.V., e se contengono elementi utili alla ricostruzione del fatto e ad accertare la fondatezza di quanto segnalato.

Le segnalazioni, quindi, devono contenere, preferibilmente, i seguenti elementi:

- a) generalità del soggetto che effettua la segnalazione, con indicazione della posizione o funzione svolta nell'ambito di AMI SPA;
- b) una chiara e completa descrizione dei fatti oggetto di segnalazione;
- c) se conosciute, le circostanze di tempo e di luogo ed i modi con cui si è realizzata la presunta condotta illecita;
- d) se conosciute, le generalità o altri elementi che consentono di identificare il soggetto/i che ha/hanno posto/i in essere i fatti segnalati;
- e) l'indicazione di eventuali altri soggetti che possono riferire sui fatti oggetto di segnalazione;
- f) l'indicazione di eventuali documenti che possono confermare la fondatezza di tali fatti;
- g) ogni altra informazione che possa fornire un utile riscontro circa la sussistenza dei fatti segnalati.

La segnalazione deve essere **tempestiva**, al fine di consentire una immediata istruttoria da parte dell'O.D.V.

La segnalazione deve essere effettuata in coscienza e buona fede **e non deve assumere toni ingiuriosi o contenere offese personali o giudizi morali** volti a offendere o ledere l'onore e/o il decoro personale e/o professionale della persona o delle persone a cui i fatti segnalati sono asseritamente attribuiti.

Si specifica che **eventuali segnalazioni effettuate con dolo o colpa grave che si siano rivelate poi infondate sono sanzionate dal punto di vista disciplinare ed espongono inoltre il segnalante a responsabilità penale (ad es. per calunnia o diffamazione) e civile.**

Sono altresì fonte di responsabilità, in sede disciplinare e nelle altre competenti sedi, eventuali forme di abuso della presente procedura, quali le segnalazioni manifestamente opportunistiche e/o effettuate al solo scopo di danneggiare il segnalato e/o altri soggetti, ed ogni altra ipotesi di utilizzo improprio o di intenzionale strumentalizzazione dell'istituto oggetto della presente procedura.

## I CANALI SI SEGNALAZIONE

La scelta del canale non è rimessa alla decisione del segnalante, perché è **favorito in via PRORITARIA l'uso del canale interno.**

Gli altri canali possono essere attivati solo se ricorrono le condizioni di cui all'Art. 6 D. Lgs. n. 24/2023, ovvero:

- a) il canale di segnalazione interna non è attivo;
- b) il segnalante ha già effettuato una segnalazione interna e la stessa non ha avuto alcun séguito;
- c) il segnalante ha fondati motivi di ritenere che, se effettuasse una segnalazione interna, alla stessa non sarebbe dato efficace séguito ovvero che la stessa segnalazione possa determinare il rischio di ritorsione;
- d) il segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

Il segnalante beneficia della protezione prevista dal D. Lgs. n. 24/2023 se ricorre una delle seguenti condizioni:

- la persona segnalante ha previamente effettuato una segnalazione interna ed esterna ovvero ha effettuato direttamente una segnalazione esterna e non è stato dato riscontro entro i termini stabiliti;
- la persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse;
- la persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che la segnalazione esterna possa comportare il rischio di ritorsioni o possa non avere efficace seguito perché, ad esempio, teme che possano essere occultate o distrutte prove oppure teme che chi ha ricevuto la segnalazione possa essere colluso con l'autore della violazione o coinvolto nella violazione stessa.

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. Laddove, invece, divulghi violazioni utilizzando ad es. uno pseudonimo che non consente l'identificazione, ANAC tratterà la divulgazione alla stregua di una segnalazione anonima e avrà cura di registrarla, ai fini della conservazione, per garantire al divulgatore, in caso di disvelamento successivo dell'identità dello stesso, le tutele previste se ha subito ritorsioni.

#### a. CANALE INTERNO

Il canale interno è quello attivato da AMI, la cui gestione è affidata all'O.D.V.

Le segnalazioni interne possono essere effettuate:

- **in forma libera, su normale foglio cartaceo** recapitato in plico chiuso intestato a O.D.V. c/o lo studio dell'Avv. Cinzia Fenici, membro O.D.V., sito in VIA CASTELFIDARDO 3 – 61121, PESARO (PU);
- **via PEC**, all'indirizzo [amispa.odv@pec.it](mailto:amispa.odv@pec.it);
- **via mail**, all'indirizzo [odvami.segnalazioni@gmail.com](mailto:odvami.segnalazioni@gmail.com);
- **tramite piattaforma**, dall'indirizzo <https://www.amibus.it/whistleblowing/>, al quale è reperibile un link per effettuare la segnalazione, **senza necessità di registrazione né di indicazione delle generalità** del segnalante (che può scegliere se rimanere anonimo o identificarsi). All'esito dell'inoltro della segnalazione, i dati della segnalazione (unitamente agli eventuali documenti allegati) vengono automaticamente inviati all'O.D.V. che, tramite proprie credenziali non note all'Azienda, accede al portale e gestisce la segnalazione;
- **oralmente**, attraverso la **linea telefonica n. 333/3746502**, in possesso dell'O.D.V., sulla quale è possibile effettuare chiamate o interagire tramite messaggistica SMS o WhatsApp;
- **oralmente**, tramite incontro diretto con i membri dell'O.D.V. richiesto tramite una delle modalità di comunicazione di cui ai punti che precedono.

**La segnalazione può essere anonima.** Naturalmente, l'anonimato può non consentire la puntuale verifica della fondatezza di quanto segnalato da parte dell'O.D.V., sì che le segnalazioni anonime sono prese in considerazione caso per caso dall'O.D.V., che ne valuta la rilevanza.

**La segnalazione interna è sottratta all'accesso agli atti previsto dalla L. n. 241/1990 nonché dall'Art. 5 ss. del D. Lgs. n. 33/2013, a tutela di tutti i soggetti interessati.**

La piattaforma informatica non conserva nessun dato tecnico (es. indirizzo) del segnalante. Si può accedere alla piattaforma da qualsiasi punto della rete internet. Per evitare che rimanga traccia della cronologia di navigazione si può utilizzare il browser in modalità “in incognito”.

La segnalazione orale, previa espressa autorizzazione del segnalante, può essere registrata (es. su file mp3) o verbalizzata (anche mediante trascrizione integrale). L’O.D.V. conserva le segnalazioni, in qualsiasi forma pervenute (mail, pdf, word, file audio), su cartella in cloud crittografata, con password di apertura e accesso ad uso esclusivo dei membri O.D.V.

#### **b. CANALE ESTERNO (ANAC)**

Qualora la segnalazione interna non abbia avuto séguito nei 3 mesi successivi alla sua trasmissione, ovvero se la persona del segnalante abbia fondato motivo di ritenere che, se effettuasse una segnalazione interna, alla stessa non sarebbe dato efficace séguito o la stessa determinerebbe un rischio concreto di ritorsione, ovvero ancora se il segnalante abbia fondato motivo di ritenere che la violazione oggetto di segnalazione costituisca o possa costituire pericolo imminente o palese per l’interesse pubblico, la segnalazione può essere **rivolta direttamente ad ANAC**, secondo le modalità da quest’ultima messe a disposizione sul proprio portale <https://www.anticorruzione.it/-/whistleblowing> (v. Artt. 6 e 7 D. Lgs. n. 24/2023).

#### **c. DIVULGAZIONE PUBBLICA**

La segnalazione può essere divulgata pubblicamente tramite la stampa o mezzi elettronici o comunque tramite mezzi di diffusione in grado di raggiungere un numero elevato di persone (social network e nuovi canali di comunicazione quali facebook, twitter, youtube, instagram).

#### **d. DENUNCIA ALLA AUTORITA’**

La segnalazione può essere inoltrata anche direttamente alla autorità giudiziaria. Qualora la persona segnalata rivesta la qualifica di pubblico ufficiale o di incaricato di pubblico servizio, anche laddove lo stesso abbia effettuato una segnalazione attraverso i canali interni o esterni previsti dal decreto, ciò non lo esonera dall’obbligo - in virtù di quanto previsto dal combinato disposto dell’Art. 331 c.p.p. e degli Artt. 361 e 362 c.p. - di denunciare alla competente autorità giudiziaria i fatti penalmente rilevanti. Le stesse misure sulla tutela della riservatezza e del contenuto delle segnalazioni vanno rispettate dalle autorità giurisdizionali cui è sporta denuncia.

### **GESTIONE DELLA SEGNALAZIONE INTERNA**

Una volta ricevuta la segnalazione, l’O.D.V. provvede preliminarmente alla verifica e all’analisi della stessa, valutando la sussistenza dei requisiti essenziali ai fini della sua ammissibilità per poter accordare al segnalante le tutele previste dalla normativa.

Dopo aver valutato l’ammissibilità della segnalazione, e comunque entro 7 (sette) giorni dalla data di ricezione della stessa, l’O.D.V. avvia l’istruttoria interna sui fatti o sulle condotte segnalate e comunica al segnalante (se non anonimo) l’avvio del procedimento di istruttoria, ai sensi dell’Art. 5, co. 1 lett. a) del D. Lgs. 24/2023.

Nel caso di segnalazione ricevuta tramite piattaforma (<https://www.amibus.it/whistleblowing/>), il pdf di ricevuta rilasciato dalla piattaforma, con numerazione progressiva, che il segnalante può salvare e conservare, vale quale avviso di ricevimento.

Ove necessario e possibile, l'O.D.V. può convocare, naturalmente fuori dalle sedi aziendali, il segnalante per richieste di chiarimenti e/o approfondimenti.

Nel corso dell'istruttoria, sempre con garanzia dell'identità del segnalante, l'O.D.V. può:

- richiedere notizie agli uffici e dipendenti interessati;
- acquisire ogni tipo di informazione e documentazione attinente all'oggetto della segnalazione;
- ascoltare tutti i soggetti che possono fornire informazioni utili all'accertamento dei fatti;
- procedere alla audizione del segnalante, se richiesta da quest'ultimo o ritenuta necessaria.

La procedura di valutazione della segnalazione deve essere avviata e conclusa nel più breve tempo possibile secondo criteri che tengano conto della gravità della violazione, al fine di prevenire il rischio che il perdurare delle violazioni produca ulteriori pregiudizi per AMI SPA.

Il procedimento di valutazione della segnalazione da parte dell'O.D.V. deve concludersi in ogni caso **non oltre i 90 giorni dal ricevimento** della stessa, fatta salva la necessità di interruzioni e/o di motivate proroghe in considerazione della complessità della vicenda.

Gli esiti dell'istruttoria possono, dunque, essere i seguenti:

- segnalazione archiviata per infondatezza; nel caso l'infondatezza sia derivante da dolo o colpa grave del segnalante, può venir avviato apposito procedimento disciplinare.
- segnalazione accolta e inviata, unitamente a una relazione (sempre con garanzia della riservatezza del segnalante) sulle risultanze dell'istruttoria, a uno o più dei seguenti soggetti in base al livello d'illiceità/irregolarità riscontrato:
  - DG e Ufficio HR per procedimenti disciplinari;
  - ANAC;
  - Autorità Giudiziaria.

A partire dal momento della trasmissione della relazione, questi soggetti diventano titolari del trattamento dei dati personali.

## MISURE DI PROTEZIONE

Nella fase di gestione e verifica della segnalazione nonché nell'ambito del procedimento disciplinare eventualmente avviato nei confronti del soggetto cui si riferiscono i fatti oggetto della segnalazione, l'identità del *whistleblower* deve essere protetta e non resa nota (v. punto sull'obbligo di riservatezza).

Le misure di protezione del segnalante sono di quattro tipi:

- 1) divieto di ritorsione
- 2) limitazioni di responsabilità
- 3) misure di sostegno

4) tutela della riservatezza

e si applicano se ricorrono le condizioni di cui all'Art. 16 D. Lgs. n. 24/2023, ovvero:

- a) al momento della segnalazione il segnalante avesse fondato motivo di ritenere che le violazioni oggetto di segnalazione fossero vere;
- b) la segnalazione sia stata effettuata in conformità alla presente procedura e alle previsioni di cui al capo II del D. Lgs. n. 24/2023.

I motivi che hanno indotto la persona a segnalare o denunciare o divulgare pubblicamente sono irrilevanti ai fini della sua protezione. Le misure di protezione si applicano anche nei casi di segnalazione o denuncia all'autorità giudiziaria o divulgazione pubblica **anonime**, se la persona segnalante è stata successivamente identificata e ha subito ritorsioni.

Le misure non sono garantite e alla persona segnalante o denunciante è irrogata una sanzione disciplinare quando è accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale del segnalante medesimo per i reati di diffamazione o di calunnia o la sua responsabilità civile, per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave.

La tutela prevista per il segnalante trova applicazione, ai sensi dell'Art. 3, co. 4, del D. Lgs. n. 24/2023, anche nei seguenti casi:

- 1) quando il rapporto lavorativo con AMI non è ancora iniziato, se le informazioni oggetto di segnalazione sono state acquisite durante la fase di selezione o altra fase precontrattuale;
- 2) durante il periodo di prova;
- 3) successivamente allo scioglimento del rapporto di lavoro, se le informazioni oggetto di segnalazione siano state acquisite nel corso del rapporto stesso;
- 4) ai facilitatori (persone fisiche - es. avvocato, sindacalista, collega - che possono assistere il segnalante nel processo di segnalazione;
- 5) alle persone del medesimo contesto lavorativo del segnalante, legate a quest'ultimo da rapporti di parentela entro il quarto grado o legame stabile affettivo;
- 6) ai colleghi di lavoro del segnalante, che hanno con quest'ultimo un rapporto lavorativo abituale e corrente (es. per appartenenza al medesimo ufficio).

## 1. DIVIETO DI RITORSIONE

Il segnalante non può subire alcuna ritorsione in ragione della segnalazione effettuata, neppure tentata o minacciata.

La nozione di ritorsione è molto ampia: con l'espressione si intende "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".

L'onere di provare che la condotta potenzialmente ritorsiva sia in realtà estranea alla segnalazione è a carico di colui che l'ha attuata.



Sono qualificate come ritorsive le seguenti condotte, ove connesse alla segnalazione (elenco non esaustivo e solo esemplificativo, v. Art. 17, co. 4 D. Lgs. n. 24/2023):

- licenziamento;
- retrocessione;
- mutamento di funzioni;
- mancata promozione;
- modifica dell'orario di lavoro;
- trasferimento della sede di lavoro;
- mancato rinnovo del contratto;
- molestie o ostracismo;
- annullamento di un permesso;
- sanzioni disciplinari.

**La gestione delle comunicazioni di ritorsioni compete all'ANAC**, che può avvalersi della collaborazione dell'Ispettorato della funzione pubblica e 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 Decreto Whistleblowing.

**La dichiarazione di nullità degli atti ritorsivi spetta all'Autorità Giudiziaria.**

## **2. LIMITAZIONI DI RESPONSABILITÀ**

L'Art. 20 del D. Lgs. n. 24/2023 stabilisce che non è punibile la persona che riveli o diffonda informazioni sulle violazioni:

- coperte dall'obbligo di segreto;
- relative alla tutela del diritto d'autore o alla protezione dei dati personali;
- che offendono la reputazione della persona coinvolta o denunciata quando, al momento della rivelazione o della diffusione, vi fossero fondati motivi per ritenere che la rivelazione o diffusione delle stesse informazioni fosse necessaria per svelare la violazione e la segnalazione, la divulgazione pubblica o la denuncia all'autorità giudiziaria è stata effettuata in conformità a quanto previsto dal D. Lgs. n. 24/2023.

## **3. MISURE DI SOSTEGNO**

Consistono in informazioni, assistenza e consulenze a titolo gratuito sulle modalità di segnalazione e sulla protezione dalle ritorsioni. L'ANAC gestisce l'elenco degli Enti del Terzo settore che forniscono al segnalante misure di sostegno.

## **4. TUTELA DELLA RISERVATEZZA**

L'Art. 12 D. Lgs. n. 24/2023 stabilisce che le segnalazioni non possono essere utilizzate oltre quanto necessario per dare adeguato séguito alle stesse.

L'identità del segnalante e qualsiasi altra informazione da cui l'identità possa evincersi, sia direttamente sia indirettamente, non possono essere rivelate senza il consenso espresso del segnalante medesimo a persone diverse da quelle competenti a ricevere o a dare seguito alle segnalazioni.

Nella trattazione e gestione delle segnalazioni, quindi, devono essere adottate le necessarie cautele per la tutela della riservatezza del soggetto segnalato. Ciò al fine di evitare conseguenze pregiudiziali, anche solo di carattere reputazionale, all'interno del contesto lavorativo in cui il soggetto segnalato è inserito.

L'O.D.V. è, pertanto, tenuto ad aver cura, fin dalla fase di ricezione della segnalazione, della tutela della riservatezza di segnalante e segnalato, al fine di proteggere entrambi dai pregiudizi, avendo particolare riguardo a tale aspetto nella fase di inoltro della segnalazione a terzi.

### **PROTEZIONE DEI DATI**

Sono garantite adeguate misure di sicurezza a tutela della riservatezza, integrità e disponibilità dei dati e delle informazioni che verranno acquisiti nel corso dell'istruttoria.

Al fine di assicurare la ricostruzione delle diverse fasi del processo di segnalazione, è cura dell'O.D.V. garantire:

- la tracciabilità delle segnalazioni e delle relative attività istruttorie;
- la conservazione della documentazione inerente alle segnalazioni e le relative attività di verifica, con gli opportuni livelli di sicurezza e riservatezza, per un periodo di tempo non superiore a quello necessario agli scopi per i quali i dati sono stati raccolti o successivamente trattati e comunque nel rispetto delle procedure Privacy vigenti in AMI SPA.

È tutelato ai sensi della normativa vigente e delle procedure in materia di Privacy il trattamento dei dati personali delle persone coinvolte e/o citate nelle segnalazioni.

### **OBBLIGHI DI AMI SPA**

Tutto il personale dipendente o che presta, a qualsiasi titolo, servizio per AMI SPA è tenuto a garantire la massima collaborazione all'O.D.V. nell'espletamento dell'attività istruttoria.

Il dipendente che, essendo a conoscenza per ragioni di ufficio o di servizio di informazioni rilevanti per l'accertamento dei fatti segnalati, rifiuti, senza giustificato motivo, la collaborazione richiesta dall'O.D.V. ovvero renda dichiarazioni false o reticenti, è soggetto all'applicazione di sanzioni disciplinari.

**AMI SPA avrà il compito di assicurare la diffusione della presente procedura a tutti i dipendenti, anche per il tramite di pubblicazione intranet.**

A tutela dei denunciatori ed allo scopo di rendere quanto più efficace possibile l'attività di sensibilizzazione sui diritti e gli obblighi relativi alla segnalazione di azioni illecite, **AMI SPA procede alla pubblicazione del presente documento sul proprio sito web, nella sezione Società trasparente/Altri contenuti/ Whistleblowing.**