

**Procedura aziendale  
WHISTLEBLOWING**

**Introduzione**

Il Whistleblowing, così come disciplinato dalla Direttiva citata al punto 2. che segue, rappresenta un diritto alla segnalazione non più un obbligo. Attraverso il whistleblowing il legislatore comunitario vuole fornire agli stati membri uno strumento di prevenzione degli illeciti e ai singoli cittadini una tutela verso la libertà di espressione. Obiettivo della direttiva è disciplinare la protezione dei whistleblowers, ovvero, di tutti i soggetti che segnalano una violazione all'interno dell'Unione Europea, introducendo norme minime comuni di tutela.

**1. Scopo e finalità della procedura**

Scopo della presente procedura è quello di informare i dipendenti e tutti gli shareholders di LEMIE SpA in merito alla normativa di riferimento, nonché, rimuovere i fattori che possono ostacolare o disincentivare la segnalazione, come ad esempio i dubbi sulla procedura da seguire e i timori di ritorsioni o discriminazioni.

**2. Normativa di riferimento**

In attuazione della Direttiva (UE) 2019/1937, è stato emanato il d.lgs. n. 24 del 10 marzo 2023 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”. Il decreto è entrato in vigore il 30 marzo 2023 e le disposizioni ivi previste avranno effetto a partire dal 15 luglio 2023, con proroga al 17 dicembre 2023. Il provvedimento raccoglie in un unico testo normativo l'intera disciplina dei canali di segnalazione e delle tutele riconosciute ai segnalanti, sia del settore pubblico che privato. Ne deriva una disciplina organica e uniforme finalizzata a una maggiore tutela del whistleblower, in tal modo, quest'ultimo è maggiormente incentivato all'effettuazione di segnalazioni di illeciti nei limiti e con le modalità indicate nel decreto.

**3. Segnalazione**

**3.1 Ambito di applicazione soggettivo**

Sono legittimate a segnalare le persone che operano nel contesto lavorativo di LEMIE SpA in qualità di:

- lavoratori subordinati, compresi i lavoratori che svolgono prestazioni occasionali;
- lavoratori autonomi;
- collaboratori, liberi professionisti e i consulenti;
- volontari e i tirocinanti, retribuiti e non retribuiti,

➤ azionisti e le persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza, anche qualora tali funzioni siano esercitate in via di mero fatto.

### **3.2 Ambito temporale della segnalazione**

È possibile effettuare una segnalazione:

- a) quando il rapporto giuridico di lavoro è in corso;
- b) 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;
- c) durante il periodo di prova;
- d) successivamente allo scioglimento del rapporto giuridico se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite prima dello scioglimento del rapporto stesso (pensionati).

### **3.3 Oggetto della segnalazione**

Per violazioni oggetto di segnalazione si intendono tutti quei comportamenti, atti od omissioni che ledono l'interesse o l'integrità della società e che consistono in:

- illeciti amministrativi, contabili, civili o penali;
- condotte illecite rilevanti ai sensi del decreto legislativo 231/2001, o violazioni del modello di organizzazione e gestione di LEMIE SpA;
- illeciti che rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione europea o nazionali relativi 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;
- atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione;
- atti od omissioni riguardanti il mercato interno;
- atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni di cui agli atti dell'Unione.

La segnalazione può avere, inoltre, ad oggetto:

- Informazioni relative alle condotte volte ad occultare le violazioni sopra indicate;

## LEMIE SpA

### Procedura aziendale WHISTLEBLOWING

Approvato dal Consiglio di amministrazione in data 30 ottobre 2023

---

- Le attività illecite non ancora compiute ma che il whistleblower ritenga ragionevolmente possano verificarsi in presenza di elementi concreti, precisi e concordanti;
- I fondati sospetti riguardanti violazioni commesse o che, sulla base di elementi concreti, potrebbero essere commesse.

Non possono essere oggetto di segnalazione, divulgazione pubblica o denuncia, ai sensi dell'art. 1, co. 2, D.Lgs. 24/2023:

- o le contestazioni, rivendicazioni o richieste legate ad un interesse di carattere personale della persona segnalante o della persona che ha sporto una denuncia all'Autorità giudiziaria o contabile che attengono esclusivamente ai propri rapporti individuali di lavoro o di impiego pubblico, ovvero inerenti ai propri rapporti di lavoro o di impiego pubblico con le figure gerarchicamente sovraordinate;
- o le segnalazioni di violazioni laddove già disciplinate in via obbligatoria dagli atti dell'Unione europea o nazionali indicati nella parte II dell'allegato al decreto ovvero da quelli nazionali che costituiscono attuazione degli atti dell'Unione europea indicati nella parte II dell'allegato alla direttiva (UE) 2019/1937, seppur non indicati nella parte II dell'allegato al decreto;
- o le segnalazioni di violazioni in materia di sicurezza nazionale, nonché di appalti relativi ad aspetti di difesa o di sicurezza nazionale, a meno che tali aspetti rientrino nel diritto derivato pertinente dell'Unione europea.

#### **4. Canali di segnalazione**

La segnalazione da parte del whistleblower può essere effettuata attraverso uno dei seguenti canali:

- interno (nell'ambito del contesto lavorativo di LEMIE SpA);
- esterno (ANAC);
- divulgazione pubblica (tramite la stampa, mezzi elettronici o mezzi di diffusione in grado di raggiungere un numero elevato di persone);
- denuncia all'Autorità giudiziaria o contabile.

##### **4.1 Canale interno**

Il soggetto designato quale destinatario delle segnalazioni è il Presidente del Consiglio di Amministrazione. Al medesimo spetterà la gestione di tutta la procedura Whistleblowing. Nello specifico deve:

- monitorare i canali di comunicazione (vedi punto seguente);
- verificare la veridicità delle segnalazioni;
- aprire un'istruttoria per qualificare giuridicamente i comportamenti/fatti segnalati;
- garantire la riservatezza del segnalante e della documentazione raccolta rispetto ai soggetti terzi;

## LEMIE SpA

### Procedura aziendale WHISTLEBLOWING

Approvato dal Consiglio di amministrazione in data 30 ottobre 2023

- informare l'organo amministrativo aziendale dei fatti e avanzare la richiesta di sanzioni o provvedimenti disciplinari;
- valutare l'opportunità di azioni giudiziali.

La segnalazione interna presentata ad un soggetto diverso deve essere trasmessa, entro sette (7) giorni dal suo ricevimento, al soggetto competente (Presidente del Consiglio di Amministrazione), dandone contestuale notizia della trasmissione alla persona segnalante (art. 4, comma 6, D.Lgs. 24/2023). La segnalazione deve essere trasmessa al Presidente del Consiglio di Amministrazione in originale con gli eventuali allegati.

#### **4.1.1 Canali di comunicazione interna della segnalazione**

Le segnalazioni possono essere inoltrate secondo le modalità di seguito illustrate.

<b>Posta elettronica</b>	<b>Posta ordinaria</b>	<b>Dichiarazione</b>	<b>Altri canali</b>
E-mail indirizzata a: <a href="mailto:whistleblowing@lemie.it">whistleblowing@lemie.it</a>	Lettera raccomandata da inviare all'indirizzo: <a href="#">Presidente del Consiglio di Amministrazione</a> c/o LEMIE SpA Via dell'Artigianato – 24049 – Verdello (BG)	Dichiarazione verbale rilasciata al <a href="#">Presidente del Consiglio di Amministrazione</a> nel corso di un sopralluogo effettuato da parte dello stesso	Form a disposizione sul sito <a href="#">LEMIE.IT</a>

L'azienda si riserva la possibilità di adottare ulteriori canali di comunicazione.

In allegato il modulo di segnalazione.

#### **4.1.2 Modalità di gestione e verifica della fondatezza della segnalazione**

Le segnalazioni vengono prese in carico dal Presidente del Consiglio di Amministrazione che ne verifica la veridicità e la fondatezza attraverso colloqui riservati con il personale, sopralluoghi e verifiche sia documentali che ambientali. Nello specifico, una volta ricevuta la segnalazione:

- a) entro sette (7) giorni dalla data di ricezione, rilascia alla persona segnalante avviso di ricevimento della segnalazione;
- b) mantiene le interlocuzioni con la persona segnalante e può richiedere a quest'ultima, se necessario, integrazioni;
- c) svolge un'indagine preliminare al fine di richiedere, eventualmente, ulteriori chiarimenti per circostanziare quanto segnalato;
- d) dà diligente seguito alle segnalazioni ricevute e valuta la sussistenza dei fatti segnalati;
- e) fornisce riscontro alla segnalazione entro tre (3) mesi dalla data dell'avviso di ricevimento o, in mancanza di tale avviso, entro tre

## **LEMIE SpA**

### Procedura aziendale WHISTLEBLOWING

Approvato dal Consiglio di amministrazione in data 30 ottobre 2023

---

(3) mesi dalla scadenza del termine di sette giorni dalla presentazione della segnalazione.

Il primo contatto con il segnalante avviene telefonicamente. Nel corso della telefonata vengono individuate le modalità con le quali il Presidente del Consiglio di Amministrazione proseguirà lo scambio di informazioni con il segnalante:

- telefonicamente;
- attraverso scambio di e-mail;
- incontro personale.

Il Presidente del Consiglio di Amministrazione può incontrare personalmente il segnalante sia all'interno del luogo di lavoro che al di fuori delle sedi aziendali. Dell'incontro viene redatto apposito verbale che rimane riservato.

Una volta verificata la veridicità della segnalazione e sentita la versione del segnalato, il Presidente del Consiglio di Amministrazione qualifica giuridicamente il fatto.

Solo al termine dell'istruttoria e della qualificazione del fatto valuta le risultanze e le misure da adottare. Qualora oggetto del fatto qualificato come illecito vi sia un comportamento ascrivibile all'intero CDA il Presidente del Consiglio di Amministrazione riferisce alla prima Assemblea dei Soci.

LEMIE SpA mette a disposizione informazioni chiare sul canale, sulle procedure e sui presupposti per effettuare le segnalazioni interne. Tali informazioni sono esposte e rese facilmente visibili nei luoghi di lavoro, nonché accessibili alle persone che, pur non frequentando i luoghi di lavoro, intrattengono un rapporto giuridico con l'organizzazione aziendale. Tali informazioni sono, inoltre, pubblicate nel sito internet aziendale [www.LEMIE.it](http://www.LEMIE.it).

#### **4.1.3 Protezione dei dati e conservazione dei documenti**

Tutto il materiale prodotto nel corso della procedura, dalla segnalazione, all'istruttoria fino alla richiesta di provvedimento non viene riprodotto su supporto cartaceo e non circola nel sistema gestionale aziendale, bensì viene salvato dal Presidente del Consiglio di Amministrazione. Gli eventuali documenti cartacei raccolti o prodotti vengono marcati come "Riservati" e custoditi personalmente dal Presidente del Consiglio di Amministrazione al di fuori delle sedi aziendali.

#### **4.2 Canale esterno**

L'Autorità competente per le segnalazioni esterne è l'ANAC.

È possibile segnalare all'Autorità solo laddove ricorra una delle seguenti condizioni:

- a) non è prevista, nell'ambito del contesto lavorativo, l'attivazione obbligatoria del canale di segnalazione interna ovvero questo,

anche se obbligatorio, non è attivo o, anche se attivato, non è conforme quanto previsto dall'articolo 4;

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

Le segnalazioni esterne sono effettuate:

- in forma scritta tramite la piattaforma informatica disponibile sul sito dell'ANAC;
- in forma orale attraverso linee telefoniche o sistemi di messaggistica vocale;
- su richiesta della persona segnalante, mediante un incontro diretto fissato entro un termine ragionevole.

La segnalazione esterna presentata ad un soggetto diverso dall'ANAC è trasmessa a quest'ultima, entro sette giorni dalla data del suo ricevimento, dando contestuale notizia della trasmissione alla persona segnalante.

L'ANAC deve provvedere a:

- dare avviso alla persona segnalante del ricevimento della segnalazione entro 7 giorni dalla data del suo ricevimento, salvo esplicita richiesta contraria della persona segnalante ovvero salvo il caso in cui l'ANAC ritenga che l'avviso pregiudicherebbe la protezione della riservatezza dell'identità della persona segnalante;
- mantenere le interlocuzioni con la persona segnalante e richiedere a quest'ultima, se necessario, integrazioni;
- dare diligente seguito alle segnalazioni ricevute;
- svolgere l'istruttoria necessaria a dare seguito alla segnalazione, anche mediante audizioni e acquisizione di documenti;
- dare riscontro alla persona segnalante entro 3 mesi o, se ricorrono giustificate e motivate ragioni, 6 mesi dalla data di avviso di ricevimento della segnalazione esterna o, in mancanza di detto avviso, dalla scadenza dei 7 giorni dal ricevimento;
- comunicare alla persona segnalante l'esito finale della segnalazione.

#### **4.3 Divulgazione pubblica**

Divulgare pubblicamente vuol dire: «rendere di pubblico dominio informazioni sulle violazioni tramite la stampa o mezzi elettronici o comunque tramite mezzi di diffusione in grado di raggiungere un numero elevato di persone».

La persona segnalante che effettua una divulgazione pubblica beneficia della protezione prevista dal decreto 24/2023 se, al momento della divulgazione pubblica, ricorre una delle seguenti condizioni:

- a) 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 in merito alle misure previste o adottate per dare seguito alle segnalazioni;
- b) la persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse;
- c) la persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che la segnalazione esterna possa comportare il rischio di ritorsioni o possa non avere efficace seguito in ragione delle specifiche circostanze del caso concreto, come quelle in cui possano essere occultate o distrutte prove oppure in cui vi sia fondato timore che chi ha ricevuto la segnalazione possa essere colluso con l'autore della violazione o coinvolto nella violazione stessa.

#### **5. Sistema di protezione**

Il Capo III del D.Lgs. 24/2023 prevede le misure di protezione del segnalante che vengono di seguito descritte. Le misure di protezione presente previste nei paragrafi che seguono si applicano quando ricorrono le seguenti condizioni:

- al momento della segnalazione o della denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o della divulgazione pubblica, la persona segnalante o denunciante aveva fondato motivo di ritenere che le informazioni sulle violazioni segnalate, fossero vere e rientrassero nell'ambito oggettivo di applicazione del D.lgs. 24/2023;
- la segnalazione o divulgazione pubblica è stata effettuata secondo le modalità previste dalla normativa.

I motivi che hanno indotto la persona a segnalare o denunciare sono irrilevanti ai fini della sua protezione.

Le tutele si applicano anche nei casi di segnalazione anonime, se la persona segnalante è stata successivamente identificata e ha subito ritorsioni.

Quando è accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale della persona segnalante o denunciante per i reati di diffamazione o di calunnia o comunque per i medesimi reati commessi con la denuncia all'autorità giudiziaria o contabile ovvero la sua responsabilità civile, per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave, le tutele descritte ai paragrafi che seguono non sono garantite e alla persona segnalante o denunciante è irrogata una sanzione disciplinare.

#### **5.1 Estensione delle tutele**

La tutela è estesa alle seguenti figure:

- a) facilitatore, persona fisica che assiste il segnalante nel processo di segnalazione, operante all'interno del medesimo contesto lavorativo e la cui assistenza deve essere mantenuta riservata;
- b) persone del medesimo contesto lavorativo del segnalante che sono legate ad essi da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado;
- c) colleghi di lavoro del segnalante che lavorano nel medesimo contesto lavorativo della stessa e che hanno con detta persona un rapporto abituale e corrente;
- d) enti di proprietà - in via esclusiva o in compartecipazione maggioritaria di terzi - del segnalante o per i quali il segnalante lavora;
- e) enti che operano nel medesimo contesto lavorativo del segnalante.

### **5.2 Tutela della riservatezza**

Viene fatto divieto di rivelare l'identità del segnalante.

Viene tutelata l'identità del segnalante nel procedimento penale, contabile e disciplinare.

La segnalazione è sottratta all'accesso agli atti amministrativi e al diritto di accesso civico generalizzato.

L'identità del segnalante non può essere rivelata a persone diverse da quelle competenti a ricevere o a dare seguito alle segnalazioni. Il divieto di rivelare l'identità del whistleblower è da riferirsi non solo al nominativo del segnalante ma anche a tutti gli elementi della segnalazione, dai quali si possa ricavare, anche indirettamente, l'identificazione del segnalante.

### **5.3 Protezione dalle ritorsioni**

È vietata ogni forma di ritorsione anche solo tentata o minacciata.

Il legislatore ha accolto, infatti, una nozione ampia di ritorsione e per essa 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".

Per la configurazione di una ritorsione è necessario uno stretto collegamento tra la segnalazione, o denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o divulgazione pubblica e il comportamento/atto/omissione sfavorevole subito dalla persona segnalante. A titolo esemplificativo e non esaustivo costituiscono ritorsioni ai sensi dell'art. 17, comma 4, D.Lgs. 24/2023:

- 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;
- le note di merito negative o le referenze negative;
- l'adozione di misure disciplinari o di altra sanzione, anche pecuniaria;
- la coercizione, l'intimidazione, le molestie o l'ostracismo;
- la discriminazione o comunque il trattamento sfavorevole;
- la 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;
- il mancato rinnovo o la risoluzione anticipata di un contratto di lavoro a termine;
- i danni, anche alla reputazione della persona, in particolare sui social media, o i pregiudizi economici o finanziari, comprese la perdita di opportunità economiche e la perdita 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 o nell'industria 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.

#### **5.4 Inversione dell'onere della prova**

Nell'ambito di procedimenti giudiziari o amministrativi o comunque di controversie stragiudiziali aventi ad oggetto l'accertamento dei comportamenti, atti o omissioni di cui all'art. 17 del Decreto 24/2023, si presume che gli stessi siano stati attuati a causa della segnalazione, della divulgazione pubblica o della denuncia all'autorità giudiziaria o contabile. L'onere di provare che tali condotte o atti sono motivati da ragioni estranee alla segnalazione, alla divulgazione pubblica o alla denuncia è a carico di colui che li ha attuati.

#### **5.5 Limitazioni della responsabilità**

Non è punibile chi riveli o diffonda informazioni sulle violazioni:

- coperte dall'obbligo di segreto (diverso da quello relativo alle informazioni classificate, segreto professionale forense e medico, segretezza delle deliberazioni degli organi giurisdizionali);
- relative alla tutela del diritto d'autore;
- relative alla protezione dei dati personali;

- rilevi o diffonda informazioni sulle violazioni che offendono la reputazione della persona coinvolta o denunciata.

La scriminante opera esclusivamente quando “al momento della rivelazione o 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 o contabile ...” e la segnalazione è effettuata secondo le modalità previste dalla normativa.

Quando ricorrono le ipotesi sopra menzionate, è esclusa ogni ulteriore responsabilità anche di natura civile o amministrativa.

Salvo che il fatto costituisca reato, è esclusa la responsabilità, anche di natura civile o amministrativa, per l'acquisizione delle informazioni sulle violazioni o per l'accesso alle stesse.

#### **5.6 Misure di sostegno**

Ad ulteriore rafforzamento della protezione del segnalante, ai sensi dell’art. 18, D.Lgs. 24/2023, «È istituito presso l’ANAC l’elenco degli enti del Terzo settore che forniscono alle persone segnalanti misure di sostegno.

L’elenco, pubblicato dall’ANAC sul proprio sito, contiene gli enti del Terzo settore che esercitano, secondo le previsioni dei rispettivi statuti, le attività di cui all’articolo 5, comma 1, lettere v) e w), del decreto legislativo 3 luglio 2017, n.117, e che hanno stipulato convenzioni con ANAC».

Tali enti sono inseriti in un elenco pubblicato da ANAC sul proprio sito e le misure di sostegno fornite consistono in informazioni, assistenza e consulenze a titolo gratuito:

- sulle modalità di segnalazione;
- sulla protezione dalle ritorsioni offerta dalle disposizioni normative nazionali e dell’Unione Europea;
- sui diritti della persona coinvolta;
- sulle modalità e condizioni di accesso al patrocinio a spese dello Stato.

#### **5.7 Rinunce e transazioni**

Come previsto dall’art 22, D.Lgs. 24/2023, le rinunce e le transazioni, integrali o parziali, che hanno per oggetto i diritti e le tutele previste dal D.lgs. 24/2023 non sono valide, salvo che siano effettuate nelle forme e nei modi di cui all’art. 2113, comma 4, Codice civile, secondo il quale, le rinunzie e le transazioni, che hanno per oggetto diritti del prestatore di lavoro derivanti da disposizioni inderogabili della legge e dei contratti o accordi collettivi concernenti i rapporti di cui all’articolo 409 del codice di procedura civile, non sono valide.

**LEMIE SpA**

Procedura aziendale WHISTLEBLOWING

Approvato dal Consiglio di amministrazione in data 30 ottobre 2023

**ALLEGATO I**

**MODULO SEGNALAZIONI**

**DATI IDENTIFICATIVI SEGNALANTE**

Nome e cognome	
Sede aziendale	
Ufficio	
Telefono	

**SEGNALAZIONE CONDOTTA**

Data evento	
Luogo evento	
Soggetto che ha commesso il comportamento ritenuto illecito	
Altri soggetti coinvolti	
Altri soggetti che possono riferire sul fatto	
Area funzionale cui il fatto è riferito	<input type="checkbox"/> Amministrazione <input type="checkbox"/> Ufficio del personale <input type="checkbox"/> Commerciale <input type="checkbox"/> Produzione <input type="checkbox"/> Altro _____
Circostanze cui il fatto è riferito	<input type="checkbox"/> Salute e sicurezza sul luogo di lavoro <input type="checkbox"/> Gestione ambientale <input type="checkbox"/> Rapporti con la P.A. <input type="checkbox"/> Violazione Modello organizzativo ex 231/01 <input type="checkbox"/> Violazione di una specifica procedura <input type="checkbox"/> Altro _____
Natura dell'illecito	<input type="checkbox"/> È penalmente rilevante <input type="checkbox"/> Illecito amministrativo <input type="checkbox"/> Illecito tributario <input type="checkbox"/> Violazione delle norme salute e sicurezza sul luogo di lavoro <input type="checkbox"/> Violazione delle norme ambientali <input type="checkbox"/> Costituisce un caso di mala-gestione delle risorse <input type="checkbox"/> Comporta una discriminazione nei confronti del segnalante o di un altro dipendente <input type="checkbox"/> Violazione del Regolamento aziendale <input type="checkbox"/> Violazione di una procedura aziendale <input type="checkbox"/> Costituisce un caso di violazione del Codice etico aziendale <input type="checkbox"/> Altro _____

**DESCRIZIONE DEL COMPORTAMENTO/FATTO**

.....
.....
.....
.....