

IMI SUD

LAMINATI SRL

::Ferro tondo per c.a.
::Rete elettrosaldata

::Tubolari
::Lamiere

Procedura di Whistleblowing

Regolamento Interno per la gestione delle segnalazioni di illeciti

IMI SUD

LAMINATI SRL

::Ferro tondo per c.a. ::Tubolari
::Rete elettrosaldata ::Lamiere

Sommario

1.	IMI SUD LAMINATI Srl	3
2.	Il Regolamento Interno per la gestione delle segnalazioni di illeciti	3
3.	Procedura della segnalazione	4
3.1.	Attività	4
3.2.	Destinatari	4
3.3.	Oggetto della segnalazione	5
3.4.	Contenuto della segnalazione	5
4.	Le forme di tutela della riservatezza del Segnalante e di protezione dalle ritorsioni.....	5
5.	Protezione dalle ritorsioni.....	6
6.	Procedura di gestione delle segnalazioni.....	6
6.1.	Protocollazione riservata.....	7
7.	Il canale interno di segnalazione.....	7
8.	Flussi informativi interni e modalità di conservazione documentale.....	8
9.	Condizioni per l'effettuazione di una segnalazione esterna.....	9
10.	Pubblicità del canale di segnalazione interna.....	9
11.	Riservatezza e trattamento dei dati personali.....	9
12.	Verifica di adeguatezza del canale interno di segnalazione, ex d.lgs. 24/2023.....	10
13.	Le responsabilità della Persona segnalante per dichiarazioni false o mendaci.....	10
14.	Approvazione e pubblicità.....	10

Procedura di Whistleblowing

Regolamento Interno

1. IMI SUD LAMINATI Srl

L'Azienda opera nella realizzazione di prodotti siderurgici, in particolare del prodotto Tondo per cemento armato, Rete elettrosaldata, Tubolari, Lamiere.

Negli stabilimenti in Casoria, ex Acciaierie del Sud, l'Azienda sviluppa i tre pilastri della propria forza competitiva ed in particolare: l'elevata capacità oraria, la cura nella selezione dei fornitori, l'affidabilità.

L'organigramma aziendale prevede tre Responsabili di Produzione (Tubi e Lamiere, Rete elettrosaldata, Laminazione), due Responsabili Vendite (Tubo e Lamiere, Tondo e Rete), due Responsabili Acquisti (Generici, Materia Prima), un Responsabile Sicurezza, un Direttore Tecnico di Manutenzione, un Responsabile Tecnico Qualità, un Responsabile Gestione Qualità, oltre a funzioni di supporto quali l'Ufficio del Personale, l'Ufficio Contabilità, l'Ufficio Tesoreria, Finanza e Controllo.

2. Il Regolamento Interno per la gestione delle segnalazioni di illeciti (c.d. Regolamento Interno Whistleblowing)

Il Regolamento è istituito con il preciso scopo di identificare la procedura, i destinatari, l'oggetto ed il contenuto della segnalazione.

Sono altresì individuate nel Regolamento interno Whistleblowing le caratteristiche del canale interno di segnalazione e le ipotesi di ricorso immediato al canale esterno; inoltre, sono descritte le forme di tutela della riservatezza del Segnalante e di protezione dalle ritorsioni, nonché la responsabilità del Whistleblower per dichiarazioni false o mendaci.

Sono infine individuati i flussi informativi interni e le modalità di conservazione documentale nel rispetto della normativa tesa alla salvaguardia della protezione dei dati personali e della tutela del Segnalante.

Le finalità del Regolamento interno Whistleblowing sono rappresentate nelle possibilità date ai Destinatari di segnalare illeciti e condotte irregolari potenzialmente lesivi dell'integrità dell'organizzazione.

Il Regolamento interno Whistleblowing è finalizzato a favorire la diffusione della cultura dell'etica e della legalità, è redatto in conformità al dettato del D. Lgs. 24/2023, alle Linee Guida approvate dall'ANAC con Delibera n. 311 del 12/Luglio/2023, al Documento di Ricerca "Nuova disciplina del whistleblowing e impatto sul modello 231/01" edito dalla Fondazione Nazionale Commercialisti nell'Ottobre 2023.

3. Procedura della segnalazione

L'inoltro delle segnalazioni avviene secondo il canale interno per la segnalazione; è garantito attraverso le modalità scritta e orale, ex D. Lgs. 24/2023. Nel caso di segnalazione orale, il Responsabile interno Whistleblowing (RIW) provvederà alla redazione di processo verbale della segnalazione.

L'Azienda garantisce, attraverso i propri canali di segnalazione, la riservatezza dell'identità della Persona segnalante, di ogni Persona coinvolta e di ogni Persona comunque menzionata nella segnalazione, nonché del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione.

3.1. Attività

Il Responsabile Interno Whistleblowing (RIW) svolge le seguenti attività:

- rilascia alla Persona segnalante un Avviso di ricevimento della segnalazione entro sette giorni dalla data di ricezione, valutandone l'omissione in caso l'attività possa essere lesiva del diritto di anonimato e/o protezione della Persona segnalante;
- mantiene le eventuali interlocuzioni con la Persona segnalante e può richiedere, se necessario, integrazioni;
- dà diligente seguito alle segnalazioni ricevute, valutando la sussistenza dei fatti segnalati, comunicando l'esito delle indagini e le eventuali misure promosse;
- dà riscontro alla segnalazione entro tre mesi dalla data dell'Avviso di ricevimento della segnalazione o, in mancanza di tale Avviso per le valutazioni sopra esposte, entro tre mesi dalla scadenza del termine di sette giorni dalla presentazione della segnalazione;
- dà informazioni chiare sul canale di segnalazione, sulla procedura e sui presupposti per effettuare una segnalazione interna o esterna. In particolare, è onere del RIW verificare che le informazioni siano esposte e rese facilmente visibili nei luoghi di lavoro, nonché accessibili alle Persone che pur non frequentando abitualmente i luoghi di lavoro intrattengono un rapporto giuridico identificato dall'art. 3 del D. Lgs. n. 24 del 10 Marzo 2023 (successivamente identificati nel par. "Destinatari").

In ogni caso, la segnalazione indirizzata al RIW non sostituisce la possibilità di denuncia alla pubblica autorità, laddove ne ricorrano i presupposti di legge.

Nel caso in cui la segnalazione riguardi il RIW, essa andrà inviata direttamente all'Amministratore Unico o Amministrazione Delegato dell'Azienda e/o all'ANAC seguendo le modalità indicate sul sito www.anticorruzione.it.

3.2. Destinatari

La Persona segnalante (Whistleblower) è la Persona fisica testimone o informata di un illecito o di un'irregolarità di cui sia venuto a conoscenza in occasione dello svolgimento della propria attività. I Soggetti che possono segnalare la presenza di illeciti sono:

- a) lavoratori subordinati, anche in smartworking o lavoro agile;
- b) lavoratori autonomi;
- c) liberi professionisti e consulenti;

- d) apprendisti e tirocinanti, retribuiti o non retribuiti;
- e) azionisti e Persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza e rappresentanza.

3.3. Oggetto della segnalazione

Oggetto delle segnalazioni possono essere fatti e condotte che si configurino come violazioni di disposizioni normative nazionali o dell'Unione Europea che ledono l'interesse pubblico e/o l'integrità dell'Azienda, oltre a delitti o tentativi di delitti contro il Codice Penale, situazioni in cui si presuma l'abuso da parte di un Soggetto del potere a lui affidato al fine di ottenere vantaggi, anche privati, situazioni suscettibili di arrecare un pregiudizio patrimoniale all'Azienda o ad altra Azienda controllata/collegata.

Le disposizioni del presente Regolamento non si applicano alle richieste, rivendicazioni o contestazioni, legate ad un interesse di carattere esclusivamente personale della Persona segnalante e che attengono esclusivamente ai propri rapporti individuali di lavoro o fornitura. Resta altresì ferma la possibilità di applicazione delle disposizioni in materia di esercizio del diritto dei Lavoratori di consultare i propri rappresentanti, i propri sindacati, le autorità giudiziarie e/o extragiudiziarie competenti per la denuncia e/o la protezione contro le condotte o gli atti illeciti posti in essere in violazione di un interesse esclusivamente personale della Persona segnalante.

3.4. Contenuto della segnalazione

Nei casi in cui la segnalazione sia resa nell'interesse concorrente della salvaguardia dell'integrità aziendale e dell'interesse esclusivo e personale della Persona Segnalante, questi dovrà dichiararlo con immediatezza.

Sono consentite segnalazioni anonime per le quali il Segnalante non abbia fornito le proprie generalità, attraverso contatto telefonico o scritto anonimo.

Non sono ammesse segnalazioni fondate su meri sospetti o voci, né contestazioni inerenti alla disciplina del rapporto di lavoro o a rapporti con superiori e colleghi.

Saranno prese in considerazione esclusivamente le segnalazioni:

- provenienti da Soggetti indicati nel paragrafo "Destinatari" del presente Regolamento;
- inerenti "condotte illecite" di cui il Whistleblower sia venuto a conoscenza in ragione della propria attività;
- adeguatamente circostanziate, riportanti fatti e comportamenti riscontrabili ed elementi precisi e concordanti, tali da consentire al Responsabile Interno Whistleblowing la gestione delle segnalazioni di illeciti e la tutela del Segnalante.

4. Le forme di tutela della riservatezza del Segnalante e di protezione dalle ritorsioni.

Nel presente Regolamento Interno Whistleblowing è previsto che:

- a) l'identità del Segnalante non sia rivelata a soggetti diversi dal RIW.

Il divieto di rivelare l'identità del Segnalante si riferisce anche a tutti gli elementi della segnalazione, inclusa la documentazione ad essa compiegata, nella misura in cui il loro disvelamento, anche indirettamente, possa consentire l'individuazione del Segnalante;

- b) il Segnalante non sia destinatario di misure organizzative aventi effetti negativi o pregiudicanti il rapporto di lavoro, diretti o indiretti, che si concretizzino in provvedimenti ritorsivi o discriminatori da parte dell'Azienda e conseguenti alla segnalazione effettuata. La presunta adozione di misure ritorsive o discriminatorie nei confronti del Segnalante può essere

comunicata all'ANAC, cui è affidato il potere di accertare che la misura ritorsiva sia conseguente alla segnalazione di illeciti e, nel caso, applicare le sanzioni amministrative previste.

- c) la comunicazione può avvenire da parte del Segnalante o delle Organizzazioni Sindacali maggiormente rappresentative;
- d) sia garantita l'esclusione della responsabilità del Segnalante nel caso in cui riveli, per giusta causa, notizie coperte dall'obbligo di segreto d'ufficio, aziendale, professionale, scientifico o industriale (artt. 326, 622, 623 c.p.) ovvero violi l'obbligo di fedeltà (art. 2105 c.c.);
- e) la protezione non trovi applicazione nei casi in cui la segnalazione riporti formazioni false rese con dolo o colpa.

5. Protezione dalle ritorsioni.

La Persona segnalante, le Persone coinvolte e quelle menzionate possono comunicare all'ANAC le ritorsioni che ritengono di aver subito. Secondo l'art. 10 del D. Lgs. 24/2023, l'ANAC informerà l'Ispettorato nazionale del lavoro per i provvedimenti di propria competenza.

Gli atti di ritorsione accertata, posti in violazione dell'art. 17 del D. Lgs. 24/2023, sono nulli. Le Persone che siano state licenziate a causa della segnalazione, della divulgazione pubblica e della denuncia all'autorità giudiziaria o contabile hanno diritto ad essere reintegrate nel posto di lavoro.

Di seguito sono indicate alcune fattispecie che costituiscono ritorsioni:

- a) licenziamento, sospensione o misure equivalenti;
- b) retrocessione di grado o mancata promozione;
- c) mutamento di funzioni, cambiamento di luogo di lavoro, riduzione dello stipendio, modifica ingiustificata dell'orario di lavoro;
- d) sospensione della formazione o qualsiasi restrizione ad essa riconducibile;
- e) note di merito negative, biasimi verbali, referenze negative;
- f) adizione di misure disciplinari, incluse sanzioni;
- g) coercizione, intimidazione, molestie, ostracismo;
- h) discriminazione o trattamento sfavorevole;
- i) mancata conversione di un contratto di lavoro a termine, laddove il lavoratore ne avesse una giustificata aspettativa, senza un giustificato motivo oggettivo, inclusa la risoluzione anticipata di un contratto di lavoro a termine senza un giustificato motivo oggettivo;
- j) danni, anche alla reputazione della Persona, anche su social media o concretizzati in pregiudizi finanziari, incluse la perdita di opportunità economiche e/o di redditi;
- k) inserimento in elenchi impropri sulla base di un accordo settoriale o industriale formale o informale che può comportare l'impossibilità di trovare occupazione nel settore o nell'industria in futuro;
- l) conclusione anticipata o annullamento del contratto di fornitura di beni e/o servizi;
- m) annullamento di una licenza o di un permesso;
- n) richiesta di sottoposizione ad accertamenti medici, psichiatrici, ingiustificati.

6. Procedura di gestione delle segnalazioni.

Al fine di garantire la riservatezza dell'identità del Segnalante, del contenuto della segnalazione e della compiegata documentazione, l'Azienda adotta la procedura di riservatezza e tutela nel

trattamento dei dati personali conformi ai principi e alle disposizioni del Regolamento europeo per la protezione dei dati personali UE 2016/679 (GDPR).

Il nome del Segnalante è conosciuto esclusivamente dal RIW nominato dall'Azienda e che è investito del compito di ricevere, analizzare e verificare le segnalazioni.

6.1. Protocollazione riservata

La protocollazione riservata della segnalazione è a cura del RIW. La segnalazione deve essere inserita in due buste chiuse:

- la prima con i dati identificativi della Persona segnalante unitamente alla fotocopia del documento di riconoscimento (se trattasi di segnalazione, non resa in forma anonima, sottoscritta dalla persona segnalante);
- la seconda con il testo della segnalazione, in modo da separare i dati identificativi della Persona segnalante dalla segnalazione. Entrambe dovranno poi essere inserite in una terza busta chiusa che rechi all'esterno la dicitura "riservata" al RIW.

La segnalazione è poi oggetto di protocollazione riservata, mediante autonomo registro, da parte del RIW, anche se pervenuta in forma orale o attraverso linee telefoniche, con sistemi di messaggistica vocale, ovvero, su richiesta della Persona segnalante, mediante un incontro diretto fissato entro un termine ragionevole.

Nel caso di segnalazione orale anonima, il Responsabile interno Whistleblowing (RIW) provvederà alla redazione di processo verbale della segnalazione.

Nel caso di segnalazione orale non resa in forma anonima, il Responsabile interno Whistleblowing (RIW) provvederà alla redazione di processo verbale della segnalazione che sarà sottoscritto dalla Persona segnalante.

7. Il canale interno di segnalazione.

La gestione del canale di segnalazione è affidata a Persona interna incaricata della gestione del canale di segnalazione.

Il RIW deve possedere il requisito dell'autonomia, declinato come imparzialità e indipendenza.

L'Azienda nell'affidare tale incarico deve valutare se il soggetto abbia le caratteristiche indispensabili per svolgere l'attività richiesta.

Il RIW è autorizzato al trattamento dei dati personali da parte dell'Azienda.

La scelta del RIW cui affidare il ruolo di gestore delle segnalazioni è rimessa all'autonomia organizzativa dell'Azienda, secondo quanto indicato anche nelle "Linee Guida Whistleblowing, Parte Prima" edite dall'ANAC, in considerazione delle esigenze connesse alle dimensioni, alla natura dell'attività esercitata e alla realtà organizzativa concreta.

Laddove il RIW versi in un'ipotesi di conflitto di interessi rispetto ad una specifica segnalazione (in quanto Soggetto segnalato o Persona segnalante), si ritiene che ricorra una delle condizioni per effettuare una segnalazione esterna ad ANAC, non potendo essere assicurato che alla segnalazione sia dato efficace seguito.

Il RIW effettua un esame preliminare, verificando la sussistenza dei presupposti e dei requisiti riferiti sia alla Persona segnalante che al contenuto della segnalazione, necessari per accordare alla Persona segnalante le tutele previste dal D. Lgs. 24/2023 e dal Regolamento Interno Whistleblowing, dando immediato ed esclusivo rilievo agli elementi oggettivi che emergono dal contesto della segnalazione.

Ove quanto indicato nella segnalazione non sia adeguatamente circostanziato, il RIW può chiedere al Segnalante di integrare la segnalazione con ulteriori chiarimenti, documenti e informazioni.

Il RIW valuta quindi attraverso un esame preliminare la segnalazione ricevuta e può, in caso di valutata infondatezza procedere ad archiviazione per:

- manifesta infondatezza per l'assenza di elementi di fatto idonei a giustificare accertamenti;
- 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, anche dopo eventuali richieste di integrazione.

L'esame preliminare della segnalazione si conclude entro tre mesi, che decorrono dalla data di ricezione della segnalazione.

L'attività istruttoria si sostanzia in attività di verifica e di analisi ed è finalizzata a verificare l'effettiva sussistenza di quanto rappresentato nella segnalazione.

Non spetta al RIW accertare le responsabilità individuali, qualunque natura esse abbiano, né svolgere controlli di legittimità o di merito su atti e provvedimenti adottati dall'Azienda.

Al fine di istruire la segnalazione il RIW ha accesso a qualunque documento, sistema informativo o fonte informativa presso l'Azienda. Ove necessario, acquisisce atti e documenti da altri uffici, si avvale del loro supporto, coinvolge terze Persone tramite audizioni e richieste, avendo sempre cura che non sia compromessa la tutela della riservatezza della Persona segnalante e del Segnalato.

Se indispensabile, richiede chiarimenti al Segnalante e/o ad eventuali altri Soggetti coinvolti nella segnalazione, garantendo che le comunicazioni effettuate non consentano di divulgare l'identità del Segnalante o l'identità del Soggetto o dei Soggetti coinvolti nella segnalazione.

Laddove necessario, il RIW può essere autorizzato dall'Organo Esecutivo dell'Azienda ad estendere i predetti termini fornendo adeguata motivazione.

Qualora la segnalazione risulti fondata il RIW redige una relazione sulle attività svolte e sulle relative risultanze istruttorie, disponibile agli atti per il prosieguo della gestione procedimentale. Entro il termine di tre mesi dall'avvio della fase istruttoria, il RIW comunica l'esito del procedimento alla Persona segnalante, se nota, e riferisce delle attività svolte al vertice amministrativo nel rispetto dei vincoli di riservatezza indicati.

È altresì tenuto a rendicontare il numero di segnalazioni pervenute e lo stato di avanzamento nella Relazione Annuale recante i risultati dell'attività svolta da indirizzare all'organo esecutivo e all'ODV, qualora esistente in conformità al modello 231/01.

Nel caso in cui si renda necessario, il RIW trasmette la segnalazione, nel rispetto della tutela della riservatezza della Persona segnalante, alle Autorità giudiziarie competenti.

8. Flussi informativi interni e modalità di conservazione documentale.

Le segnalazioni e la relativa documentazione sono conservate per il tempo necessario al trattamento della segnalazione e comunque non oltre cinque anni a decorrere dalla data della comunicazione dell'esito finale della procedura di segnalazione, nel rispetto dell'articolo 5, par. 1, lett. e) del Regolamento (UE) 2016/679 (GDPR) e articolo 3, co. 1, lett. e) del D. Lgs. n. 51/2018 (Protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali da parte delle autorità competenti a fini di prevenzione, indagine, accertamento e perseguimento di reati o esecuzione di sanzioni penali, nonché alla libera circolazione di tali dati).

La segnalazione telefonica o tramite incontro, ancorché anonima, potrà essere registrata su supporto magnetico durevole idoneo alla conservazione ed all'ascolto, se previsto e previo

consenso della Persona segnalante, oltre alla modalità di trascrizione attraverso processo verbale come già menzionato all'interno di questo Regolamento interno.

9. Condizioni per l'effettuazione di una segnalazione esterna.

Nei seguenti casi, è prevista la possibilità di effettuare una segnalazione esterna:

- non risulta prevista l'attivazione del canale di segnalazione interna ovvero questo non è attivo o non conforme al D. Lgs. 24/2023;
- la Persona segnalante ha già effettuato una segnalazione e la stessa non ha avuto seguito nei termini;
- la Persona segnalante ha fondato e giustificato motivo di ritenere che, se effettuasse una segnalazione interna, alla stessa nono sarebbe dato efficace seguito ovvero sia verosimile un rischio di ritorsione;
- la Persona segnalante ha fondato ed imminente motivo di ritenere che la violazione oggetto della segnalazione costituisca un pericolo imminente e palese per il pubblico interesse.

L'Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC) ha attivato un canale esterno di segnalazione che garantisce, anche tramite il ricorso a strumenti di crittografia, la riservatezza dell'identità della Persona segnalante, delle Persone coinvolte e delle Persone menzionate nella segnalazione, nonché del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione compiegata.

Maggiori informazioni sono illustrate al sito internet www.anticorruzione.it.

10. Pubblicità del canale di segnalazione interna.

L'Azienda mette a disposizione informazioni sull'utilizzo del canale interno e di quello esterno gestito da ANAC con particolare riguardo ai presupposti per effettuare le segnalazioni attraverso tali canali, sui soggetti competenti cui è affidata la gestione delle segnalazioni interne nonché sulle procedure.

Tali informazioni vengono esposte nei luoghi di lavoro in un punto visibile, accessibile a tutti, nonché in una sezione apposita del sito web istituzionale dell'Azienda.

11. Riservatezza e trattamento dei dati personali.

Conformemente ai principi stabiliti dalla Regolamento UE 2016/679, l'Azienda si qualifica come Titolare del trattamento dei dati personali trattati nel corso del procedimento di segnalazione.

L'Azienda cura la tutela della riservatezza accordata al Segnalante e quella del Segnalato, al fine di proteggere entrambi i soggetti dai rischi cui in concreto sono esposti, avendo particolare riguardo a tale aspetto nella fase di inoltro della segnalazione a terzi.

In particolare il RIW, in qualità di autorizzato al trattamento, ha cura di rispettare l'obbligo di riservatezza nei confronti dell'identità del Segnalante, espungendone i riferimenti dalle comunicazioni a terzi e dalla documentazione eventualmente prodotta nel corso del procedimento. La comunicazione dell'identità del segnalante può avvenire esclusivamente nelle circostanze e alle condizioni di seguito indicate:

- nell'ambito dell'eventuale procedimento disciplinare in capo al superiore gerarchico o all'autorità interna competente:

- qualora la contestazione sia fondata in tutto o in parte sulla segnalazione e la conoscenza dell'identità del Segnalante e sia indispensabile per la difesa del presunto autore di condotta illecita. La segnalazione sarà utilizzabile solo in presenza di consenso del Segnalante;
- nell'ambito dell'eventuale procedimento penale l'identità del Segnalante è coperta nei modi e nei limiti previsti dall'art. 329 del codice di procedura penale;

12. Verifica di adeguatezza del canale interno di segnalazione, ex d.lgs. 24/2023.

Il canale deve prevedere la possibilità di effettuare la segnalazione in forma scritta e orale, garantendo in entrambi i casi un elevato livello di sicurezza e garanzia di riservatezza. Sul punto, le Linee Guida ANAC ritengono inadeguata la mail ordinaria e la PEC, mentre richiamano espressamente l'utilizzo di piattaforme informatiche. Tale soluzione, ancorché comprensibile, di fatto caldeggiata ma non obbligatoria, non è stata valutata sufficiente a garantire pari accesso alla libera e piena fruibilità del servizio da parte di tutti i Soggetti interessati. L'utilizzo di piattaforme costringe le Aziende verso l'utilizzo di piattaforme informatiche, giocoforza più onerose della PEC e della posta ordinaria, e mal si attaglia ad una platea dipendente scarsamente avvezza all'utilizzo di tale strumento.

Per questi motivi, l'Azienda ha scelto di implementare il canale interno attraverso l'istituzione del servizio di posta elettronica certificata, abilitata alla ricezione di messaggi inoltrati anche da mittenti non certificati, e del servizio di segnalazione, anche anonima, attraverso il canale telefonico.

13. Le responsabilità della Persona segnalante per dichiarazioni false o mendaci.

L'art. 21, co. 2, D. Lgs. 24/2023 dispone una sanzione da Euro 500,00 ad Euro 2.500,00, quale sanzione disciplinare irrogata al Segnalante in caso di dichiarazioni false o mendaci accertate per reati di diffamazione o di calunnia, nei casi di dolo o colpa grave. Le tutele di cui al presente capo, inoltre, non sono più garantite al Segnalante.

14. Approvazione e pubblicità.

Il presente Regolamento interno è approvato dall'Organo esecutivo dell'Azienda e pubblicizzato all'interno dei locali aziendali e su sito internet istituzionale dell'Azienda.