

# PROCEDURA PER LE SEGNALAZIONI DI ILLECITO WHISTLEBLOWING (D.lgs.24/2023)

*Approvata dal Consiglio di Gestione di New Alimenta S.p.A.  
con verbale del 12/12/2023*

## INDICE

PREMESSA .....	3
1. FINALITA' .....	3
2. DEFINIZIONI .....	4
3. CHI PUO' SEGNALARE .....	5
4. QUANDO SI PUO' SEGNALARE .....	5
5. OGGETTO DELLA SEGNALAZIONE .....	6
6. CONTENUTO DELLA SEGNALAZIONE-SEGNALAZIONE ANONIMA .....	7
7. A CHI SEGNALARE: I CANALI DI SEGNALAZIONE .....	8
7.a CANALE INTERNO .....	8
7.b CANALE ESTERNO ANAC .....	14
7.c DIVULGAZIONE PUBBLICA .....	14
7.d DENUNCIA ALL'AUTORITÀ GIUDIZIARIA O AMMINISTRATIVA .....	15
8. IL SISTEMA DI PROTEZIONE .....	15
8.a TUTELA DELLA RISERVATEZZA .....	16
8.b PROTEZIONE DALLE RITORSIONI .....	17
8.c LIMITAZIONI DELLA RESPONSABILITÀ .....	19
8.d MISURE DI SOSTEGNO .....	19
9. MISURE DI SICUREZZA E CONSERVAZIONE DI DATI .....	19
10. ANALISI PERIODICA DELLE INFORMAZIONI IN MATERIA DI WHISTLEBLOWING .....	20
11. SANZIONI .....	20
12. FORMAZIONE E SENSIBILIZZAZIONE IN MATERIA DI WHISTLEBLOWING .....	20
13. ADOZIONE, ENTRATA IN VIGORE E REVISIONE DELLA PROCEDURA .....	21

## PREMESSA

NEW ALIMENTA S.p.A. di seguito «Società» favorisce l'utilizzo del whistleblowing quale fondamentale misura di prevenzione della corruzione e delle violazioni di disposizioni normative nazionali ed europee, incoraggiando e tutelando tutti coloro che, nell'interesse all'integrità della Società, intendano segnalare tali comportamenti.

La presente Procedura ha ad oggetto la disciplina relativa alla ricezione e alla gestione delle segnalazioni di illeciti che possano, in vario modo, interessare NEW ALIMENTA S.p.A., nonché la tutela degli autori della segnalazione in attuazione di quanto previsto dal D.lgs.24/2023–“Attuazione della direttiva (UE)2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2019, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali” – in vigore dal 30/3/2023, con efficacia a decorrere dal 15/7/2023 – e dalle Linee Guida ANAC poste in consultazione ed approvate con Delibera n. 311/2023.

## 1. FINALITA'

Stante l'obiettivo di favorire l'emersione di illeciti mediante le segnalazioni del whistleblower, la presente Procedura mira a fornire indicazioni sul canale, sulle modalità e sui presupposti per effettuare le segnalazioni interne, nonché quelle esterne, con particolare riguardo a:

- Chi può segnalare;
- Quando si può segnalare;
- Oggetto della segnalazione;
- Contenuto della segnalazione – segnalazione anonima;
- A chi segnalare: i canali di segnalazione (canale interno; canale esterno; divulgazione pubblica; denuncia all'Autorità giudiziaria o contabile);
- La buona fede del segnalante;
- Il sistema di protezione: tutela della riservatezza; protezione dalle ritorsioni; limitazioni della responsabilità; misure di sostegno;
- Perdita delle tutele.

## 2. DEFINIZIONI

Come rilevato dall'Autorità Nazionale Anticorruzione, lamenti di carattere personale come contestazioni, rivendicazioni o richieste che attengono alla disciplina del rapporto di lavoro o ai rapporti con superiori gerarchici o colleghi non possono generalmente essere considerate segnalazioni di whistleblowing, a meno che esse non siano collegate o collegabili alla violazione di regole procedurali interne alla Società che siano sintomo di un malfunzionamento della stessa.

**ILLECITO/VIOLAZIONE:** Comportamenti, atti od omissioni che ledono l'interesse o l'integrità di NEW ALIMENTA S.p.A.

**INFORMAZIONI SULLE VIOLAZIONI:** Informazioni, compresi i fondati sospetti, riguardanti violazioni commesse o che, sulla base di elementi concreti, potrebbero essere commesse.

**SEGNALAZIONE:** Comunicazione scritta od orale delle informazioni sulle violazioni, presentata tramite il canale di segnalazione interna, tenuto dal Gestore, nominato in Consiglio di Gestione, contestualmente all'adozione del presente regolamento.

**SEGNALAZIONE ESTERNA:** Comunicazione, scritta od orale, delle informazioni sulle violazioni, presentata tramite il canale di segnalazione esterna.

**DIVULGAZIONE PUBBLICA:** 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.

**GESTORE DEL CANALE INTERNO:** soggetto incaricato di ricevere e gestire le segnalazioni di violazioni.

**SEGNALANTE O WHISTLEBLOWER:** Persona fisica che segnala, divulga o denuncia all'Autorità giudiziaria o contabile, violazioni di disposizioni normative nazionali o dell'UE che ledono l'interesse pubblico o l'integrità di NEW ALIMENTA S.p.A., di cui è venuta a conoscenza nel contesto lavorativo.

**FACILITATORE:** Persona fisica che assiste una persona segnalante nel processo di segnalazione, operante all'interno del medesimo contesto lavorativo e la cui assistenza deve essere mantenuta riservata.

**PERSONA COINVOLTA:** Persona fisica o giuridica menzionata nella segnalazione interna o esterna ovvero nella divulgazione pubblica come persona alla quale la violazione è attribuita o come persona comunque implicata nella violazione segnalata o divulgata pubblicamente.

**RITORSIONE:** Qualsiasi comportamento, atto od omissione, anche solo tentato o minacciato posto in essere, che provoca, o può provocare, alla persona segnalante, o alla persona che ha sporto la denuncia, in via diretta o indiretta, un danno ingiusto.

**RISCONTRO:** Comunicazione alla persona segnalante di informazioni relative al seguito che viene

dato o che si intende dare alla segnalazione.

**CONTESTO LAVORATIVO:** Attività lavorative o professionali presenti o passate attraverso le quali, indipendentemente dalla natura di tali attività, una persona acquisisce informazioni sulle violazioni e nel cui ambito potrebbe subire ritorsioni in caso di segnalazione, divulgazione pubblica e/o denuncia all'autorità giudiziaria o contabile.

**SEGNALAZIONE ANONIMA:** La denuncia di illeciti redatta senza l'indicazione dell'identità del segnalante.

### 3. CHI PUO' SEGNALARE

Le persone legittimate ad effettuare la segnalazione sono coloro che operano nel contesto lavorativo di NEW ALIMENTA S.p.A. in qualità di:

- Dipendenti NEW ALIMENTA S.p.A.;
- Lavoratori subordinati di soggetti del settore privato (es. dipendenti dei fornitori e/o di parti correlate);
- Lavoratori autonomi che svolgono la propria attività lavorativa presso NEW ALIMENTA S.p.A.;
- Collaboratori, liberi professionisti e consulenti che prestano la propria attività presso NEW ALIMENTA S.p.A.;
- Volontari e i tirocinanti, retribuiti e non retribuiti;
- Persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza, anche qualora tali funzioni siano esercitate in via di mero fatto, presso NEW ALIMENTA S.p.A.;
- Azionisti (persone fisiche).

### 4. QUANDO SI PUO' SEGNALARE

Si può segnalare:

- Quando il rapporto giuridico è in corso;
- 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;
- Durante il periodo di prova;
- Successivamente allo svolgimento del rapporto giuridico, se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite prima dello scioglimento del rapporto stesso (es. pensionati).

## 5. OGGETTO DELLA SEGNALAZIONE

I whistleblower possono segnalare comportamenti, atti od omissioni, effettivi o potenziali (ossia violazioni commesse o non ancora commesse), che ledono l'interesse pubblico o l'integrità di NEW ALIMENTA S.p.A., che consistono in:

- Violazioni di disposizioni normative nazionali;
- Illeciti amministrativi, contabili, civili o penali;
- Condotte illecite rilevanti ai sensi del D.lgs. 231/2001 o violazione del modello di organizzazione e gestione ex D.lgs. 231/2001 di NEW ALIMENTA S.p.A.;
- Violazione di disposizioni normative europee: illeciti che rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione europea 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 (es. violazioni in materia di concorrenza e di aiuti di Stato);
- Atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni di cui agli atti dell'Unione.

Non sono ricomprese tra le informazioni sulle violazioni denunciabili le notizie palesemente prive di fondamento, le informazioni che sono già totalmente di dominio pubblico, nonché di informazioni acquisite solo sulla base di indiscrezioni o vociferazioni scarsamente attendibili (cd. Voci di corridoio).

Non possono essere oggetto di segnalazione ai sensi di questa procedura:

- i conflitti o le vertenze di natura interpersonale (sono, escluse, ad esempio, le segnalazioni riguardanti vertenze di lavoro, discriminazioni tra colleghi, conflitti interpersonali tra la persona segnalante e un altro lavoratore);
- le 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;
- le segnalazioni di violazioni disciplinate nelle direttive e nei regolamenti dell'Unione europea e nelle disposizioni attuative dell'ordinamento italiano che già garantiscono apposite procedure di segnalazione.

Tra le violazioni segnalabili non sono ricomprese le irregolarità nella gestione o organizzazione dell'attività.

La segnalazione può avere ad oggetto:

- informazioni relative alle condotte volte ad occultare le violazioni sopraindicate;
- attività illecite non ancora compiute ma che il whistleblower ritenga ragionevolmente possano verificarsi in presenza di elementi concreti precisi e concordanti;
- fondati sospetti, in base ad una convinzione ragionevole, ossia tali da far ritenere ragionevolmente che le informazioni sulle violazioni segnalate, divulgate o denunciate siano pertinenti in quanto rientranti fra gli illeciti considerati dal legislatore (per es. che un illecito stia per verificarsi). Non sono sufficienti semplici supposizioni o voci di corridoio, così come notizie di pubblico dominio.

## 6. CONTENUTO DELLA SEGNALAZIONE-SEGNALAZIONE ANONIMA

La segnalazione deve essere il più possibile circostanziata al fine di consentire la gestione della medesima da parte del Gestore, nonché da parte di ANAC. In particolare è necessario che risultino chiari:

- dati identificativi del segnalante e dell'eventuale facilitatore;
- le circostanze di tempo (periodo temporale e durata) e di luogo in cui si è verificato il fatto oggetto della segnalazione;
- la descrizione del fatto;
- il comportamento, atto od omissione, effettivo o potenziale, che lede l'interesse pubblico o l'integrità di NEW ALIMENTA S.p.A.;
- le generalità o altri elementi che consentano di identificare il soggetto cui attribuire i fatti segnalati o comunque le persone coinvolte.

È utile anche allegare documenti che possano fornire elementi di fondatezza dei fatti oggetto di segnalazione, nonché l'indicazione di altri soggetti potenzialmente a conoscenza dei fatti. Le segnalazioni da cui non è possibile ricavare l'identità del segnalante sono considerate anonime. Le segnalazioni anonime, ove circostanziate, sono equiparate a segnalazioni ordinarie e in tal caso considerate nei propri procedimenti di vigilanza "ordinari". Il Gestore che riceve segnalazioni anonime tramite canali interni, le considera alla stregua di segnalazioni ordinarie.

La segnalazione anonima è oggetto di valutazione in termini di ammissibilità e fondatezza. Il Gestore, ferma restando la registrazione di qualsivoglia forma di segnalazione, prende in considerazione la segnalazione anonima quando la stessa risulti adeguatamente circostanziata e resa con dovizia di

particolari e comunque tale da far emergere fatti e situazioni relazionandoli a contesti determinati (es., indicazione di nominativi o qualifiche particolari, menzione di uffici specifici, procedimenti o eventi particolari, etc.). La segnalazione anonima è oggetto di esame, in base all'oggetto della segnalazione. In ogni caso il segnalante o il denunciante anonimo, successivamente identificato, che ha comunicato ad ANAC di aver subito ritorsioni può beneficiare della tutela garantita dalla presente procedura ex D.lgs. 24/2023 a fronte di misure ritorsive. Il Gestore che riceve le segnalazioni attraverso canali interni e la stessa Autorità sono, quindi, tenuti a registrare le segnalazioni anonime ricevute e conservare la relativa documentazione non oltre cinque anni decorrenti dalla data di ricezione di tali segnalazioni, rendendo così possibile rintracciarle, nel caso in cui il segnalante, o chi abbia sporto denuncia, comunichi ad ANAC di aver subito misure ritorsive a causa di quella segnalazione o denuncia anonima. I motivi che hanno indotto il whistleblower a effettuare la segnalazione sono irrilevanti ai fini della trattazione della segnalazione e della protezione da misure ritorsive. Non sono comunque considerate segnalazioni di Whistleblowing quelle aventi ad oggetto una contestazione, rivendicazione o richiesta legata ad un interesse di carattere personale del segnalante.

## 7. A CHI SEGNALARE: I CANALI DI SEGNALAZIONE

Le segnalazioni devono essere trasmesse attraverso i canali appositamente predisposti:

- a) **canale interno**
- b) **canale esterno (gestito da ANAC)**
- c) **divulgazioni pubbliche**
- d) **denuncia all'Autorità giudiziaria o contabile.**

È possibile segnalare ogni tipologia di violazione attraverso tutti i canali attivabili.

Non sono validi gli atti di rinuncia e le transazioni aventi il diritto di effettuare le segnalazioni, divulgazioni pubbliche o denunce nel rispetto delle previsioni di legge, salvo le rinunce e le transazioni sottoscritte in sedi protette (giudiziarie, amministrative, sindacali).

La scelta del canale di segnalazione non è rimessa alla discrezione del whistleblower. In via prioritaria è favorito l'utilizzo del canale interno. Solo al ricorrere di determinate condizioni espressamente previste dal legislatore è possibile effettuare una segnalazione esterna.

### 7.a CANALE INTERNO

È l'insieme dei canali attivati da NEW ALIMENTA S.p.A., che garantiscono, anche tramite il ricorso a strumenti di crittografia, la riservatezza dell'identità del segnalante, della persona coinvolta e della persona comunque menzionata nella segnalazione, nonché del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione.

La gestione del canale di segnalazione interna è affidata al Gestore, nominato ed autorizzato da NEW ALIMENTA S.p.A. al trattamento dei dati personali a seguito di specifica formazione in materia di privacy sul trattamento dei dati personali. Il canale di segnalazione interna è adeguato quando garantisce la riservatezza e quando le segnalazioni interne possono essere effettuate:

▪ **in forma scritta**

Compilando apposito form sulla piattaforma informatica dedicata con accesso dal sito istituzionale con l'apertura di un link appositamente istituito sulla HOME PAGE e di semplice accesso e localizzazione: <https://newalimenta.smartleaks.cloud>

▪ **per posta**

Strettamente riservata indirizzata al gestore c/o NEW ALIMENTA S.p.A. recante la dicitura "Riservata per il gestore whistleblowing di NEW ALIMENTA S.p.A., da spedire al seguente indirizzo: New Alimenta SpA

Via Fosso Calabrese, 4  
65024 MANOPPELLO (PE)

▪ **in forma orale**

Mediante la piattaforma di cui sopra su richiesta della persona segnalante, fissando un incontro diretto con il gestore; le segnalazioni in forma orale saranno verbalizzate dal Gestore e la verbalizzazione sarà condivisa e sottoscritta dal segnalante. È preferibile l'invio della segnalazione tramite la piattaforma di cui alla precedente lett. a) al fine di massimizzare la tutela della riservatezza della identità del segnalante. Nel caso in cui la segnalazione pervenga in forma cartacea, per tutte le interlocuzioni successive non è precluso l'utilizzo della piattaforma aziendale. Le segnalazioni whistleblowing ricevute da soggetti diversi dal gestore devono essere trasmesse a quest'ultimo tempestivamente, entro 7 giorni dal ricevimento con contestuale notizia della trasmissione al segnalante, a pena di sanzione disciplinare. In relazione alla gestione delle segnalazioni whistleblowing tramite piattaforma informatica NEW ALIMENTA S.p.A. assicura adeguati standard di sicurezza.

Il Gestore deve:

- rilasciare al segnalante avviso di ricevimento entro 7 (sette) giorni dalla data di ricezione;
- mantenere le interlocuzioni con il segnalante e richiedere a quest'ultimo, se necessario, integrazioni;
- dare diligente seguito alle segnalazioni ricevute;
- fornire riscontro alla segnalazione entro 3 mesi dalla data dell'avviso di ricevimento (di cui al punto a.) o, in mancanza, entro 3 mesi dalla scadenza del termine di 7 giorni dalla presentazione della segnalazione.

La segnalazione interna presentata ad un soggetto diverso dal gestore deve essere trasmessa entro 7 giorni dal suo ricevimento al gestore stesso, dando contestuale notizia della trasmissione alla persona segnalante.

## **FASI DEL PROCEDIMENTO DI GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI**

Il procedimento di gestione delle segnalazioni whistleblowing tramite canale interno è composto dalle seguenti fasi:

- ricezione e protocollazione della segnalazione;
- valutazione preliminare della segnalazione;
- fase istruttoria;
- trasmissione della segnalazione al soggetto competente.

### **FASE DI RICEZIONE E PROTOCOLLAZIONE DELLA SEGNALAZIONE**

Il procedimento di gestione delle segnalazioni whistleblowing è avviato a seguito della ricezione della segnalazione. Entro 7 giorni lavorativi dalla ricezione della segnalazione, il gestore procede:

- ove non già effettuato - in automatico - dalla piattaforma informatica, alla protocollazione su registro riservato alle segnalazioni whistleblowing, attribuendo un codice univoco progressivo, registrando la data e l'ora di ricezione;
- se strettamente necessario ai fini della gestione della segnalazione, e ove non già precisato nell'istanza, alla corretta identificazione del segnalante e di eventuali altre persone coinvolte acquisendone, oltre all'identità, anche la qualifica e il ruolo e tutti gli ulteriori dati ritenuti utili ai fini della valutazione preliminare della segnalazione;
- ove non già effettuato - in automatico - dalla piattaforma informatica, alla separazione dei dati identificativi del segnalante e degli altri soggetti coinvolti degni di tutela dal contenuto della segnalazione, attraverso l'adozione di codici sostitutivi dei dati identificativi, in modo che la segnalazione possa essere gestita in forma anonima e rendere possibile la successiva associazione della segnalazione con l'identità del segnalante nei soli casi previsti dalla presente Procedura;
- all'adozione di ogni opportuna misura di sicurezza per impedire a terzi di risalire all'identità del segnalante e degli altri soggetti coinvolti degni di tutela, nonché alla conservazione della segnalazione e della documentazione a corredo in luogo segreto;
- ove non già confermato - in automatico - dalla piattaforma informatica, alla tempestiva trasmissione di apposita informazione di "conferma di avvenuta ricezione" al segnalante con l'indicazione del numero di protocollo assegnato alla segnalazione e dei codici sostitutivi dell'identità del segnalante, sottolineando l'assoluta segretezza dei dati e il divieto della loro diffusione.

Il Gestore, nell'ambito delle attività di ricezione e gestione della segnalazione, può avvalersi – ove assolutamente necessario ed in via del tutto straordinaria, previa adozione delle dovute misure tecniche ed organizzative ai sensi della disciplina in materia di protezione dei dati personali - di un gruppo di lavoro dedicato, formato da dipendenti interni di NEW ALIMENTA S.p.A. in possesso di competenze trasversali rispetto ai principali compiti e responsabilità della Società, da individuare con specifico atto di nomina del Consiglio di Gestione, su proposta del Gestore. L'atto di nomina è reso pubblico sulla intranet aziendale. Non possono fare parte del gruppo di lavoro dedicato di cui al precedente punto i dipendenti di NEW ALIMENTA S.p.A. che svolgono funzioni di supporto nell'ambito della gestione dei procedimenti disciplinari. In capo al Gestore e a ciascun componente del gruppo di lavoro dedicato di cui al presente capitolo grava l'obbligo di assoluta riservatezza sull'identità del segnalante. La rivelazione dell'identità del segnalante fuori dai casi previsti dalla presente Procedura costituisce grave illecito disciplinare. Il Gestore e/o i componenti del gruppo di lavoro dedicato di cui al presente capitolo devono astenersi in caso di conflitto di interessi, anche solo apparente o potenziale, e sono contestualmente tenuti a segnalare tale conflitto al Consiglio di Gestione. Fermo restando quanto previsto con riferimento all'identità del segnalante, il Gestore e i componenti del gruppo di lavoro dedicato mantengono riservata l'identità del segnalato e i contenuti della segnalazione durante l'intera fase di gestione della medesima e, comunque, fintantoché risulti necessario. I dati personali del segnalante e di tutti gli ulteriori soggetti coinvolti in conseguenza della segnalazione, ivi compreso il segnalato, sono trattati nel rispetto di quanto previsto dal D.Lgs. 30 giugno 2003, n. 196 (Codice Privacy) e del Regolamento UE 2016/679

## **FASE DI VALUTAZIONE PRELIMINARE DELLA SEGNALAZIONE**

Il Gestore, anche avvalendosi del gruppo di lavoro dedicato alla gestione delle segnalazioni, effettua una valutazione preliminare sui contenuti della segnalazione ricevuta al fine di:

- appurare la presenza dei presupposti oggettivi e soggettivi;
- verificare se la segnalazione è circostanziata e se il contenuto consenta la comprensione dei fatti, ovvero che la segnalazione di illeciti sia corredata da documentazione appropriata e coerente tale da far comprendere il contenuto stesso della segnalazione;
- ove necessario, svolgere attività di verifica e, comunque, chiedere al segnalante e/o ad eventuali altri soggetti coinvolti nella segnalazione gli occorrenti chiarimenti e/o integrazioni, anche documentali, adottando le opportune cautele per garantire la riservatezza del segnalante;
- identificare i soggetti terzi competenti all'adozione dei conseguenti provvedimenti.

Il Gestore dichiara inammissibile la segnalazione, procedendo alla relativa archiviazione per:

- manifesta assenza di elementi di fatto riconducibili alle violazioni tipizzate ex D.Lgs. 24/2023;
- manifesta insussistenza dei presupposti soggettivi;

- 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;
- produzione di sola documentazione in assenza della segnalazione di condotte illecite;
- mancanza dei dati che costituiscono elementi essenziali della segnalazione di illeciti, quali denominazione e recapiti del whistleblower, i fatti oggetto di segnalazione, la relazione con il contesto lavorativo che ha consentito la conoscenza dei fatti segnalati.

Il Gestore può richiedere integrazioni e chiarimenti.

Nel caso in cui, all'esito della fase di verifica preliminare, la segnalazione sia ritenuta manifestamente infondata, il Gestore procede all'archiviazione della segnalazione medesima, dandone comunicazione al segnalante, al Consiglio di Gestione, al Collegio Sindacale e all'Organismo di Vigilanza.

## FASE ISTRUTTORIA

Ove necessario, il gestore avvia la propria attività istruttoria nel rispetto dei principi di tempestività, indipendenza, equità e riservatezza. Nel corso delle verifiche, il Gestore può chiedere il supporto delle funzioni aziendali di volta in volta competenti e, ove ritenuto opportuno, di Autorità pubbliche, o, ancora, di consulenti esterni specializzati nell'ambito della segnalazione ricevuta ed il cui coinvolgimento sia funzionale all'accertamento della segnalazione, assicurando la riservatezza e l'anonimizzazione dei dati personali eventualmente contenuti nella segnalazione. Le strutture di NEW ALIMENTA S.p.A. interessate dall'attività di verifica del Gestore garantiscono la massima e tempestiva collaborazione. La metodologia da impiegare nello svolgimento delle attività di verifica è valutata, di volta in volta, individuando la tecnica ritenuta più efficace, considerata la natura dell'evento sottostante alla violazione e le circostanze esistenti. Le verifiche possono essere eseguite, a titolo esemplificativo, mediante: analisi documentali, interviste, questionari, ricerca di informazioni su data base pubblici, nel rispetto della normativa sulla protezione dei dati personali nonché, ove ritenuta pertinente, della normativa in materia di indagini difensive. In nessun caso sono consentite verifiche lesive della dignità e della riservatezza del dipendente e/o verifiche arbitrarie, non imparziali o inique, tali da screditare il dipendente ovvero da comprometterne il decoro davanti ai colleghi. Il Gestore, se il segnalante sceglie di restare anonimo, deve poter chiedere, se necessario, integrazioni di istruttoria, tramite la piattaforma dedicata.

Nel caso in cui, all'esito della fase istruttoria, la segnalazione sia ritenuta manifestamente infondata, il Gestore procede all'archiviazione della segnalazione medesima, dandone comunicazione al segnalante, al Consiglio di Gestione, al Collegio Sindacale e all'Organismo di Vigilanza. La fase istruttoria deve concludersi, di norma, entro il termine di tre mesi dall'avviso di ricevimento. Ove necessario, il Consiglio di Gestione può autorizzare il Gestore a estendere il predetto termine fornendo adeguata motivazione.

## TRASMISSIONE DELLA SEGNALAZIONE AL SOGGETTO COMPETENTE

Nel caso in cui, all'esito della istruttoria di cui al paragrafo precedente, la segnalazione non sia ritenuta manifestamente infondata il gestore - in relazione ai profili di illiceità riscontrati e ai contenuti della segnalazione - individua il soggetto al quale inoltrare la segnalazione medesima, tra i seguenti soggetti:

- l'Organismo di Vigilanza ex D.Lgs. n. 231/2001, nei casi in cui i fatti oggetto di segnalazione appaiano rilevanti ai sensi del medesimo Decreto, e/o comunque possano essere ricondotti a violazioni del Modello di Organizzazione e Gestione di NEW ALIMENTA S.p.A.;
- il Responsabile del procedimento disciplinare a carico dell'incolpato ai soli effetti dell'avvio del procedimento in questione;
- l'Autorità giudiziaria, la Corte dei Conti, l'A.N.A.C., per i profili di rispettiva competenza.

In ogni caso, il Gestore provvede a comunicare l'esito della propria valutazione al Consiglio di Gestione, per le ulteriori eventuali azioni che si rendano necessarie a tutela della medesima NEW ALIMENTA S.p.A. In caso di trasmissione della segnalazione, il Gestore trasmette esclusivamente i contenuti della segnalazione medesima, espungendo tutti i riferimenti dai quali sia possibile risalire all'identità del segnalante. Il Consiglio di Gestione e il Responsabile del procedimento disciplinare, ove non già coincidenti, informano tempestivamente il Gestore dell'adozione di eventuali provvedimenti di propria competenza a carico dell'incolpato. In caso di trasmissione verso i soggetti di cui al comma 1, lett. c) il gestore inoltra la segnalazione, con le cautele di cui al comma 3 e secondo le indicazioni diramate dall'A.N.A.C., a mezzo posta elettronica certificata o lettera A.R., tramite plico chiuso, con indicazione della dicitura "Riservata – Segnalazione whistleblowing ex D.Lgs. 24/2023". Il Gestore, all'atto della trasmissione della segnalazione, invia al segnalante apposita comunicazione contenente l'indicazione dei soggetti verso i quali la segnalazione è stata trasmessa. La trasmissione della segnalazione deve avvenire, di norma, entro il termine finale della fase istruttoria.

## NOTIZIE SULLO STATO DI SEGNALAZIONE

Il segnalante può, in qualunque momento, chiedere informazioni al gestore (mediante la piattaforma dedicata) sullo stato di avanzamento del Procedimento mediante l'invio di apposita richiesta, secondo le modalità del canale interno. Il Gestore, ove non ricorrano gravi ragioni impeditive (es. indagini penali in corso e corrispondenti obblighi di segreto), risponde alla richiesta di informazioni di cui al precedente punto entro il termine di 5 (cinque) giorni lavorativi decorrenti dalla data di ricezione della richiesta medesima.

## 7.b CANALE ESTERNO ANAC

Solo al ricorrere di determinate condizioni espressamente previste dal legislatore è possibile effettuare una segnalazione esterna. Le indicazioni operative per la segnalazione tramite canale esterno sono reperibili sul sito: [www.anticorruzione.it](http://www.anticorruzione.it)

È possibile effettuare segnalazioni esterne **solo** quando:

- la persona segnalante ha già effettuato una segnalazione interna e la stessa non ha avuto seguito (nei casi in cui la segnalazione interna non è stata trattata entro un termine ragionevole, oppure non è stata intrapresa un'azione per affrontare la violazione);
- la persona segnalante ha fondati motivi di ritenere che, se effettuasse una segnalazione interna, alla stessa non sarebbe dato efficace seguito (quando, ad esempio, la segnalazione riguardi il responsabile ultimo nel contesto lavorativo, vi sia il rischio che la violazione o le relative prove possano essere occultate o distrutte, l'efficacia delle indagini svolte dalle autorità competenti potrebbe essere altrimenti compromessa o anche perché si ritiene che ANAC sarebbe più indicata a affrontare la specifica violazione, soprattutto nelle materie di propria competenza) ovvero che la stessa segnalazione possa determinare il rischio di ritorsione;
- la persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse (ad esempio, caso in cui la violazione richieda un intervento urgente, per salvaguardare la salute e la sicurezza delle persone o per proteggere l'ambiente).

## 7.c DIVULGAZIONE PUBBLICA

La persona segnalante rende 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 (es. social network, Facebook, Twitter, YouTube, Instagram).

La protezione sarà riconosciuta se al momento della divulgazione 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 in merito alle misure previste o adottate per dare seguito alle segnalazioni;
- 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 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.

Nella divulgazione pubblica, ove il soggetto riveli volontariamente la propria identità, non viene in rilievo la tutela della riservatezza, ferme restando tutte le altre forme di protezione previste dal decreto per il whistleblower. Laddove, invece, divulghi violazioni utilizzando, ad esempio, un pseudonimo o un nickname, che comunque non ne 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 comunicato ritorsioni.

#### **7.d DENUNCIA ALL'AUTORITÀ GIUDIZIARIA O AMMINISTRATIVA**

Il decreto, in conformità alla precedente disciplina, riconosce ai soggetti tutelati anche la possibilità di valutare di rivolgersi alle Autorità nazionali competenti, giudiziarie e contabili, per inoltrare una denuncia di condotte illecite di cui questi siano venuti a conoscenza in un contesto lavorativo pubblico o privato. Il segnalante che riveste la qualifica di pubblico ufficiale o di incaricato di pubblico servizio, anche laddove abbia già effettuato una segnalazione attraverso i canali interni o esterni ha l'obbligo di denunciare alle Autorità competenti i fatti penalmente rilevanti e le ipotesi di danno erariale. Nel caso specifico l'ambito oggettivo è più ristretto: si possono segnalare solo reati (procedibili d'ufficio) e non illeciti di altra natura.

#### **8. IL SISTEMA DI PROTEZIONE**

Il segnalante beneficerà delle tutele solo se, al momento della segnalazione, aveva fondato motivo di ritenere che le informazioni sulle violazioni segnalate, divulgate pubblicamente o denunciate fossero vere (buona fede).

Il sistema di protezione comprende:

- a) Tutela della riservatezza del soggetto segnalato e di altri soggetti;**
- b) Protezione dalle ritorsioni;**
- c) Limitazioni della responsabilità;**
- d) Misure di sostegno.**

La tutela è riconosciuta, oltre ai soggetti che effettuano segnalazioni, denunce o divulgazioni pubbliche, anche ai soggetti, diversi dal segnalante, che, tuttavia, potrebbero essere destinatari di ritorsioni, intraprese anche indirettamente, in ragione del ruolo assunto nell'ambito del processo di segnalazione, divulgazione pubblica o denuncia e/o del particolare rapporto che li lega al segnalante o denunciante:

- **Facilitatore**, persona fisica che assiste (ossia fornisce consulenza e sostegno) il segnalante nel processo di segnalazione, operante all'interno del medesimo contesto lavorativo e la cui

assistenza deve essere mantenuta riservata (es. collega di altro ufficio). Si precisa che nel caso in cui tale collega rivesta anche il ruolo di sindacalista e assiste il segnalante in suo nome e per suo conto spendendo la sigla sindacale, lo stesso non riveste il ruolo di facilitatore. In tal caso resta ferma l'applicazione delle disposizioni in tema di consultazione dei rappresentanti sindacali e di repressione delle condotte antisindacali di cui alla l. n. 300/1970.

- Persone del medesimo contesto lavorativo del segnalante, denunciante o di chi effettua una divulgazione pubblica, che sono legate ad essi da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado.
- Colleghi di lavoro del segnalante, denunciante o di chi effettua una divulgazione pubblica, che lavorano nel medesimo contesto lavorativo della stessa, che hanno con detta persona un rapporto abituale e corrente, (rapporti non meramente sporadici, occasionali, episodici ed eccezionali, bensì presenti, sistematici e protratti nel tempo, connotati da una certa continuità tale da determinare un rapporto di “comunanza”, di amicizia fra le parti. In tali casi ci si riferisce solo ad attività svolte nel presente e non anche a quelle passate).

## **8.a TUTELA DELLA RISERVATEZZA**

L'identità del segnalante e qualsiasi altra informazione da cui può evincersi direttamente o indirettamente tale identità, non possono essere rivelate a persone diverse da quelle competenti a ricevere o a dare seguito alle segnalazioni senza consenso espresso della persona segnalante. In due casi specifici, per rivelare l'identità, oltre al consenso espresso del segnalante, è richiesta anche una comunicazione scritta delle ragioni di tale rilevazione:

- nel procedimento disciplinare, laddove il disvelamento dell'identità del segnalante sia indispensabile per la difesa del soggetto a cui viene contestato l'addebito disciplinare;
- nei procedimenti instaurati in seguito a comunicazioni interne o esterne, laddove tale rivelazione sia indispensabile anche ai fini della difesa della persona coinvolta.

Per tutelare la riservatezza dell'identità del segnalante è preferibile la gestione informatizzata delle segnalazioni con il ricorso a strumenti di crittografia; la segnalazione e la documentazione ad essa allegata sono sottratti al diritto di accesso agli atti amministrativi ex artt. 22 e ss. della L.241/1990 e accesso generalizzato ex art. 5 del D.lgs.33/2013; è garantito il rispetto dei principi in materia di protezione dei dati personali. La riservatezza è garantita anche in caso di segnalazioni effettuate in forma orale. La riservatezza è tutelata anche in caso di segnalazione effettuata con modalità diverse da quelle conformi al D.lgs. 24/2023 o pervenuta a personale diverso da quello autorizzato e competente a gestire le segnalazioni, a cui vanno trasmesse entro 7 (sette) giorni. Nell'ambito del procedimento penale l'identità del segnalante è tutelata dall'obbligo del segreto sugli atti compiuti nelle indagini preliminari. Nei procedimenti dinanzi alla Corte dei Conti vige il segreto istruttorio sino alla chiusura della fase istruttoria. Dopo, l'identità potrà essere disvelata al fine di essere utilizzata nel procedimento stesso. La riservatezza dell'identità delle persone coinvolte e delle persone menzionate nella segnalazione è garantita da NEW ALIMENTA S.p.A., dall'ANAC, nonché dalle Autorità amministrative cui vengono trasmesse le segnalazioni, in quanto di loro

competenza, fino alla conclusione dei procedimenti avviati in ragione della segnalazione e nel rispetto delle medesime garanzie previste in favore della persona segnalante. Nell'informativa in merito al trattamento dei dati personali, quest'ultimo è informato dell'eventualità per la quale la segnalazione potrebbe essere trasmessa ai soggetti competenti secondo quanto previsto dalla legge.

## **8.b PROTEZIONE DALLE RITORSIONI**

La ritorsione consiste in “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” Una ritorsione può configurarsi con atti, provvedimenti, comportamenti od omissioni, anche solo tentati o minacciati, che provocano o possono provocare alla persona/ente, in via diretta o indiretta, un danno ingiusto. La ritorsione può essere anche tentata o minacciata. La ritorsione provoca o può provocare alla persona/ente, in via diretta o indiretta, un danno ingiusto.

Il legislatore fornisce un'elencazione delle ritorsioni con carattere non tassativo:

- licenziamento, sospensione o misure equivalenti;
- retrocessione di grado o mancata promozione;
- mutamento di funzioni, cambiamento del luogo di lavoro, riduzione dello stipendio, modifica dell'orario di lavoro;
- sospensione della formazione o qualsiasi restrizione dell'accesso alla stessa;
- note di demerito o referenze negative;
- adozione di misure disciplinari o di altra sanzione, anche pecuniaria;
- coercizione, intimidazione, molestie o ostracismo;
- discriminazione o comunque trattamento sfavorevole;
- mancata conversione di un contratto di lavoro a termine in un contratto di lavoro a tempo indeterminato, laddove il lavoratore avesse una legittima aspettativa a detta conversione;
- mancato rinnovo o risoluzione anticipata di un contratto di lavoro a termine;
- danni, anche alla reputazione della persona, in particolare sui social media, o pregiudizi economici o finanziari, comprese la perdita di opportunità economiche e la perdita di redditi;
- inserimento in elenchi impropri sulla base di un accordo settoriale o industriale formale o informale, che può comportare l'impossibilità per la persona di trovare un'occupazione nel settore o nell'industria in futuro;

- conclusione anticipata o annullamento del contratto di fornitura di beni o servizi;
- annullamento di una licenza o di un permesso;
- richiesta di sottoposizione ad accertamenti psichiatrici o medici.

La tutela dalle ritorsioni si applica quando:

- il soggetto ha segnalato, denunciato o ha effettuato la divulgazione pubblica in base ad una convinzione ragionevole, che le informazioni sulle violazioni segnalate, divulgate o denunciate, siano veritiere e rientranti nell'ambito oggettivo di applicazione del decreto;
- la segnalazione o divulgazione pubblica è stata effettuata secondo le modalità previste dal D.lgs. 24/2023;
- c'è necessariamente un rapporto di consequenzialità tra segnalazione, divulgazione e denuncia effettuata e misure ritorsive subite.

In difetto di tali condizioni, le segnalazioni, divulgazioni pubbliche e denunce non rientrano nell'ambito della disciplina di whistleblowing e quindi la tutela prevista non si applica a chi segnala, denuncia o effettua la divulgazione pubblica e, analogamente, si esclude la protezione riconosciuta ai soggetti diversi, che in ragione del ruolo assunto nell'ambito del processo di segnalazione/denuncia e/o del particolare rapporto che li lega al segnalante o denunciante, subiscono indirettamente ritorsioni.

La tutela prevista in caso di ritorsioni non è garantita quando è accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale della persona segnalante 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.

In caso di accertamento delle responsabilità, alla persona segnalante o denunciante è anche irrogata una sanzione disciplinare.

Le presunte ritorsioni, anche solo tentate o minacciate, devono essere comunicate esclusivamente ad ANAC alla quale è affidato il compito di accertare se esse siano conseguenti alla segnalazione, denuncia, divulgazione pubblica effettuata. Se il Gestore si riceve una segnalazione e/o comunicazione di misure ritorsive per la quale non è competente è tenuto a trasferirla all'ANAC entro 7 (sette)giorni, inserendola nella piattaforma informatica ANAC secondo le operazioni di cui all'allegato 3 delle Linee Guida ANAC approvate con Delibera n. 311/2023. Nel caso in cui l'Autorità accerti la natura ritorsiva di atti, provvedimenti, comportamenti, omissioni adottati, o anche solo tentati o minacciati, posti in essere da NEW ALIMENTA S.p.A., ne consegue la loro nullità e l'applicazione della sanzione amministrativa pecuniaria da 10.000 (diecimila) a 50.000 (cinquantamila) euro. L'Autorità considera responsabile della misura ritorsiva il soggetto che ha adottato il provvedimento/atto ritorsivo o comunque il soggetto a cui è imputabile il comportamento e/o l'omissione. La responsabilità si configura anche in capo a colui che ha suggerito o proposto l'adozione di una qualsiasi forma di ritorsione nei confronti del whistleblower, così producendo un effetto negativo indiretto sulla sua posizione (ad es. proposta di sanzione disciplinare).

## **8.c LIMITAZIONI DELLA RESPONSABILITÀ**

Non è punibile chi rivela o diffonde, nelle modalità richieste dal d.lgs. 24/2023, informazioni su violazioni:

- coperte da obbligo di segreto;
- relative alla tutela del diritto d'autore;
- relative alla protezione dei dati personali;
- che offendono la reputazione della persona coinvolta o denunciata.

Quando ricorrono le ipotesi di cui sopra, è esclusa altresì 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.

## **8.d MISURE DI SOSTEGNO**

Ai sensi dell'art. 18 del D.Lgs 24/2023 sul sito istituzionale ANAC è pubblicato un elenco di enti del Terzo settore che forniscono alle persone segnalanti misure di sostegno, che consistono in informazioni, assistenza e consulenza a titolo gratuito.

## **9. MISURE DI SICUREZZA E CONSERVAZIONE DI DATI**

Ogni trattamento dei dati personali deve essere effettuato a norma dell'art. 13 del D.lgs.24/2023 e del Regolamento UE2016/679, del D.lgs. 196/2003 e del D.lgs. 51/2018. È opportuno che il gestore rimuova i riferimenti all'identità del segnalante dalla segnalazione e dai suoi allegati. I dati personali che manifestamente non sono utili al trattamento non sono raccolti o sono cancellati. Se per inviare la segnalazione è stato utilizzato il canale informatico è opportuno utilizzare il medesimo canale per tutte le comunicazioni successive da inviare all'Ente. Le segnalazioni pervenute e la documentazione a corredo delle medesime sono conservate, a cura del gestore, presso i locali di NEW ALIMENTA S.p.A. individuati dal Gestore, per il tempo necessario al trattamento della segnalazione e comunque non oltre 5 (cinque) anni a decorrere dalla data della comunicazione dell'esito finale della procedura di segnalazione, previa adozione di ogni opportuna cautela al fine di garantirne la massima riservatezza. Salvo quanto previsto da specifiche disposizioni di legge, l'accesso ai dati inerenti alle segnalazioni è consentito esclusivamente al gestore e agli eventuali componenti del gruppo di lavoro dedicato, previa autorizzazione del gestore.

## 10. ANALISI PERIODICA DELLE INFORMAZIONI IN MATERIA DI WHISTLEBLOWING

Il gestore, anche con il supporto del gruppo di lavoro dedicato alla gestione della segnalazione, raccoglie e organizza, periodicamente ed in forma anonima, i dati relativi alle segnalazioni e allo stato dei procedimenti di gestione delle segnalazioni medesime (es. numero di segnalazioni ricevute, tipologie di illeciti segnalati, ruoli e funzioni degli incolpati, tempi di definizione del procedimento disciplinare, etc.) pervenute in corso d'anno, al fine di:

- identificare le aree di criticità di NEW ALIMENTA S.p.A. sulle quali risulti necessario intervenire in termini di miglioramento e/o implementazione del sistema di controllo interno;
- introdurre nuove misure specifiche di prevenzione della corruzione e/o di fenomeni di maladministration secondo quanto previsto dalla normativa vigente e dalle correlate prassi attuative.

## 11. SANZIONI

Ai sensi dell'art.21 del D.lgs. n. 24/2023, ANAC applica le seguenti sanzioni amministrative pecuniarie:

- da 10.000 (diecimila) a 50.000 (cinquantamila) euro quando accerta che sono state commesse ritorsioni o quando accerta che la segnalazione è stata ostacolata o che si è tentato di ostacolarla o che è stato violato l'obbligo di riservatezza o quando accerta che non sono stati istituiti canali di segnalazione, che non sono state adottate procedure per l'effettuazione e la gestione delle segnalazioni ovvero che l'adozione di tali procedure non è conforme a quanto previsto dal Dlgs. 24/2023, nonché quando accerta che non è stata svolta l'attività di verifica e analisi delle segnalazioni ricevute;
- da 500 (cinquecento) a 2.500 (duemilacinquecento) euro, quando è accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale o civile nei casi di dolo o colpa grave della persona segnalante per diffamazione o calunnia, salvo che la medesima sia stata già condannata, anche in primo grado, per i reati di diffamazione o di calunnia o comunque per i medesimi reati commessi con la denuncia all'autorità giudiziaria o contabile.

## 12. FORMAZIONE E SENSIBILIZZAZIONE IN MATERIA DI WHISTLEBLOWING

NEW ALIMENTA S.p.A. garantisce a tutto il proprio personale dipendente la partecipazione a sessioni formative in materia di whistleblowing al fine di evidenziare l'importanza dello strumento, favorirne l'utilizzo e prevenire pratiche distorte. NEW ALIMENTA S.p.A. intraprende ogni ulteriore iniziativa di sensibilizzazione ricorrendo a tutti gli strumenti che saranno ritenuti idonei a divulgare la conoscenza dell'istituto (a titolo esemplificativo: eventi, articoli, studi, newsletter e portale

internet, etc.). Il Gestore predispose una comunicazione specifica da inviare a tutto il personale tramite portale del dipendente in cui sono illustrate le finalità del whistleblowing, gli eventuali aggiornamenti di disciplina e gli estremi della presente Procedura esplicitiva delle modalità operative di effettuazione delle segnalazioni. Il Gestore cura la pubblicazione della presente procedura sul sito aziendale.

### 13. ADOZIONE, ENTRATA IN VIGORE E REVISIONE DELLA PROCEDURA

La presente Procedura è adottata con delibera del Consiglio di Gestione di NEW ALIMENTA S.p.A. ed entra in vigore il giorno successivo alla sua approvazione. Eventuali revisioni o modifiche della presente Procedura sono proposte dal gestore e adottate con verbale del Consiglio di Gestione medesimo. La presente Procedura è comunicata a tutti i dipendenti di NEW ALIMENTA S.p.A. nonché pubblicata sul sito internet istituzionale, nonché resa disponibile nella intranet aziendale.