

Procedura di segnalazione delle condotte illegittime

DATI SU PROCESSO DI GESTIONE E CARATTERISTICHE DOCUMENTO		
Approvazione	Consiglio di Amministrazione	Data: 12/02/2024
Tipologia Documento	Usò Interno	
Versione n.	Data Emissione	Descrizione Modifica
1.0	10/02/2024	Prima Versione

Sommario

PREMESSA E NORMATIVA DI RIFERIMENTO	2
SOGGETTI SEGNALANTI.....	2
OGGETTO DELLE SEGNALAZIONI	2
SOGGETTI PREPOSTI ALLA SEGNALAZIONE	3
MODALITÀ DI SEGNALAZIONE	4
PROCEDIMENTO DA AVVIARE IN CASO DI SEGNALAZIONE.....	5
FORME DI TUTELA DEL SEGNALANTE	5
A. <i>RISERVATEZZA DEI DATI</i>	6
B. <i>DIVIETO DI DISCRIMINAZIONE E RITORSIONE</i>	6
RESPONSABILITÀ DEL SEGNALANTE	7
TRATTAMENTO DEI DATI E CONSERVAZIONE DEI DOCUMENTI	7
IL CANALE ESTERNO PRESSO ANAC	7
DIVULGAZIONE PUBBLICA	8
DENUNCIA ALL'AUTORITÀ GIURISDIZIONALE	8
AGGIORNAMENTO DELLA PROCEDURA E PUBBLICAZIONE	9

PREMESSA E NORMATIVA DI RIFERIMENTO

La presente procedura si pone l'obiettivo di individuare idonee soluzioni organizzative in materia di sistemi interni di segnalazione delle condotte illecite (c.d. *whistleblowing*), in conformità con quanto previsto dalla normativa applicabile e in proporzione alla natura dell'attività svolta da Tecnohabitat Srl (di seguito anche la "Società").

Il decreto legislativo n. 24 del 2023 (di seguito "Decreto"), in attuazione della Direttiva (UE) 2019/1937, abroga la disciplina nazionale previgente in materia di *whistleblowing* e racchiude in un unico testo normativo – per il settore pubblico e per il settore privato – il regime di protezione dei soggetti che segnalano condotte illecite di cui siano venuti a conoscenza in un contesto lavorativo.

La nuova disciplina introduce un sistema integrato di regole destinato al settore pubblico e privato che coordina diritto europeo e diritto nazionale con l'obiettivo di incentivare le segnalazioni di illeciti che pregiudichino l'interesse pubblico o l'integrità di un ente / società. Il nuovo regime innalza il livello di protezione di cui beneficiano i segnalanti (cd. *Whistleblowers*).

Trova, inoltre, applicazione l'art. 6, comma 2-*bis*, del D. Lgs. 8 giugno 2001, n. 231 (Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica), il quale richiede che i modelli di organizzazione adottati dagli enti prevedano – tra gli altri – anche quanto di seguito: (i) uno o più canali che consentano segnalazioni circostanziate di condotte illecite rilevanti ai sensi del D. Lgs. 231/2001 o di violazioni del modello di organizzazione e gestione dell'ente e che garantiscono la riservatezza dell'identità del segnalante; (ii) almeno un canale alternativo di segnalazione idoneo a garantire, con modalità informatiche, la riservatezza dell'identità del segnalante. Per quanto concerne tali previsioni, si rinvia al Modello di Organizzazione e Gestione adottato dalla Società (di seguito "Modello 231").

SOGGETTI SEGNALANTI

Le segnalazioni possono essere effettuate da:

- i) tutti i soggetti che siano legati alla Società da un rapporto di lavoro, di collaborazione o d'affari. In particolare: a mero titolo esemplificativo e non esaustivo, possono effettuare la segnalazione i lavoratori dipendenti (anche a tempo parziale, intermittente, tempo determinato, somministrazione e apprendistato), i lavoratori autonomi; coloro che hanno un rapporto di collaborazione professionale con la Società; i liberi professionisti e i consulenti; i volontari (retribuiti o meno); i tirocinanti, anche non retribuiti; anche durante il processo di selezione le trattative precontrattuali, il periodo di prova e anteriormente o successivamente alla costituzione del rapporto di lavoro o di altro rapporto di lavoro.
- ii) gli azionisti, persone fisiche;
- iii) le persone con funzione di amministrazione, controllo, vigilanza o rappresentanza,

OGGETTO DELLE SEGNALAZIONI

Possono costituire oggetto di segnalazione – ai fini della presente procedura – atti, fatti o omissioni che possano costituire violazioni – da parte del personale, di membri di organi sociali o terzi (clienti, fornitori, consulenti, collaboratori) aventi rapporti e relazioni di affari con la Società – delle norme disciplinanti l'attività svolta dalla Società, ed in particolare di previsioni e principi stabiliti dalla normativa italiana e comunitaria

applicabile alla Società e dalle procedure interne adottate dalla Società che siano idonei a ledere l'integrità della Società.

In particolare possono essere oggetto di segnalazione violazioni di disposizioni nazionali che consistono in: i) illeciti amministrativi, contabili, civili o penali; ii) condotte illecite rilevanti ai sensi del d.lgs. 231/2001 o violazioni del Modello 231 di Tecno Habitat.

Inoltre, ai sensi del Decreto, possono essere oggetto di segnalazione:

- a) violazioni di disposizioni nazionali ed europee che consistono in illeciti riguardanti i 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;
- b) violazioni del diritto dell'Unione Europea che consistono in: i) atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione¹; ii) atti ed omissioni riguardanti il mercato interno² che compromettano la libera circolazione delle merci, delle persone, dei servizi e dei capitali ; iii) atti e comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni degli atti dell'Unione nei settori sopra richiamati.

Perché la segnalazione sia meritevole di considerazione è richiesto che: la violazione rientri nell'ambito oggettivo di applicazione della normativa; che la violazione possa pregiudicare l'interesse pubblico e l'integrità della Società; sussistano fondati motivi che portino il segnalante o denunciante a ritenere che l'informazione sia vera.

La segnalazione non può consistere in rivendicazioni, contestazioni, richieste di carattere personale della persona segnalante o della persona che abbia sporto una denuncia all'autorità giudiziaria o contabile, relative esclusivamente ai propri rapporti individuali di lavoro o ovvero inerenti ai propri rapporti di lavoro o di impiego pubblico con le figure gerarchicamente sovraordinate.

SOGGETTI PREPOSTI ALLA SEGNALAZIONE

La Società ha nominato l'avv. Elena Soldani - in qualità di Organismo di Vigilanza istituito ai sensi del D. Lgs. 231/2001 - quali soggetti Responsabile della gestione della segnalazione (di seguito anche il "**Responsabile/i**"), con il compito di:

- ricevere ed esaminare le segnalazioni ricevute;
- valutare il processo di segnalazione e assicurarne il corretto funzionamento.

In particolare le attività imposte a chi gestisce le segnalazioni sono improntate, in primo luogo, ad assicurare una tempistica ragionevole e una efficiente gestione della segnalazione, tale per cui chi è responsabile della gestione deve:

- (i) entro sette giorni dalla ricezione dare avviso di ricevimento al segnalante;
- (ii) mantenere un'interlocuzione con il segnalante ove necessario;

¹ Art. 2 comma 1 lett. a) n. 4) del decreto

² Art. 2 comma 1 lett. a) n. 5) del decreto. Rientrano in tale ambito tutte le violazioni delle norme dell'Unione europea in materia di concorrenza e di aiuti di Stato, nonché le violazioni riguardanti il mercato interno connesse ad atti che violano le norme in materia di imposta sulle società o i meccanismi il cui fine è ottenere un vantaggio fiscale che vanifica l'oggetto o la finalità della normativa applicabile in materia di imposta sulle società

- (iii) fornire “riscontro” - cioè dare comunicazione al segnalante di informazioni relative al seguito che viene dato o si intende dare alla segnalazione – entro tre mesi dalla data dell’avviso di ricevimento o, in mancanza, dalla scadenza del termine di sette giorni dalla presentazione della segnalazione;
- (iv) dare “seguito” in modo diligente alla segnalazione valutando la sussistenza dei fatti segnalati, l’esito delle indagini e le eventuali misure adottate.

L’attività di esame e di valutazione può essere effettuata da parte dei Responsabili anche con il supporto, se necessario, di personale qualificato anche esterno.

MODALITÀ DI SEGNALAZIONE

Al fine di assicurare la riservatezza sull’identità del segnalante o delle persone coinvolte, sul contenuto della segnalazione e sulla documentazione ad essa relativa, la Società ha adottato una modalità di segnalazione che utilizza canali completamente segregati rispetto al sistema informatico della Società.

Le segnalazioni potranno essere effettuate attraverso:

- pagina web dedicata, alle segnalazioni Whistleblowing raggiungibile dal sito aziendale: www.tecnohabitat.com, ove si aprirà una maschera tramite la quale sarà possibile procedere alla segnalazione mediante compilazione di un modulo dedicato <https://ethicpoint.eu/tecno-habitat/> (di seguito “Modulo Online”)
- la casella di messaggistica vocale raggiungibile al numero verde: 800985231;
- la casella postale (Po box): Audit People S.r.l.- Società Benefit PO BOX n. 301 c/o Mail Boxes Etc. via Felice Bellotti n. 4 – 20129 Milano in cui dovrà essere specificato il nome dell’ente per cui si sta procedendo alla segnalazione.

La segnalazione può, altresì, essere effettuata mediante posta ordinaria o raccomandata a: Organismo di Vigilanza di Tecnohabitat s.r.l., via Natale Battaglia, 22 – 20127 Milano.

È anche prevista la possibilità di richiedere un incontro diretto con il Responsabili della gestione della segnalazione, che devono fissarlo in un tempo ragionevole. Tale richiesta può essere fatta sempre nell’ambito dell’invio della comunicazione e-mail.

Il segnalante deve fornire gli elementi utili alla ricostruzione del fatto e ad accertare la fondatezza di quanto segnalato. La segnalazione deve contenere, ove possibile, i seguenti elementi:

- generalità del soggetto segnalante, con indicazione dell’inquadramento e della qualifica professionale, sede di lavoro e recapiti. Si precisa che la segnalazione può essere fatta anche in forma anonima, purché circostanziate;
- luogo e data/periodo in cui si è verificato il fatto oggetto della segnalazione;
- descrizione chiara e completa dei fatti oggetto di segnalazione;
- generalità o altri elementi che consentano di identificare il soggetto o i soggetti che hanno posto in essere i fatti segnalati;
- eventuali altri soggetti che possono riferire sui fatti oggetto di segnalazione ed eventuali documenti che possono confermare la fondatezza di tali fatti;
- ogni altra informazione che possa fornire un utile riscontro circa la sussistenza dei fatti segnalati;

- dichiarazione del segnalante in merito all'assenza o alla sussistenza di un interesse privato collegato alla segnalazione.

PROCEDIMENTO DA AVVIARE IN CASO DI SEGNALAZIONE

Ricevuta la segnalazione, il Responsabile comunica al segnalante, entro 7 giorni, l'avvenuta ricezione della segnalazione e l'avvio del procedimento di esame e dà inizio alla verifica della fondatezza o meno della segnalazione. A tal fine, ove necessario, il Responsabile mantiene le interlocuzioni con la persona segnalante e può richiedere a quest'ultima le opportune integrazioni.

In ogni caso, all'esito del procedimento d'esame, il Responsabile procede come di seguito:

- fornire "riscontro" - cioè da comunicazione al segnalante di informazioni relative al seguito che viene dato o si intende dare alla segnalazione;
- da "seguito" in modo diligente alla segnalazione valutando la sussistenza dei fatti segnalati, l'esito delle indagini e le eventuali misure adottate.

Qualora dall'esito della verifica la segnalazione risulti fondata, il Responsabile procede ad informare i seguenti soggetti:

- (i) il segnalante circa l'esito positivo delle indagini;
- (ii) all'Amministratore Delegato tramite apposita comunicazione affinché provveda ad adottare i relativi provvedimenti, anche d'urgenza, ove risulti necessario.

Nel caso in cui la segnalazione abbia ad oggetto gravi violazioni, nonché in tutti gli altri casi ritenuti opportuni dal Responsabile, lo stesso informa immediatamente il Consiglio d'Amministrazione dell'avvio del procedimento d'esame oltreché del suo esito.

Nel caso in cui il segnalante sia corresponsabile della violazione oggetto di segnalazione, è previsto un trattamento privilegiato nei suoi confronti rispetto agli altri corresponsabili, salvi i casi in cui la condotta del segnalante risulti di particolare e critica gravità.

Il processo sin qui descritto deve essere concluso nel più breve tempo possibile, secondo criteri che tengano conto della gravità della violazione, al fine di prevenire che il perdurare delle violazioni produca ulteriori aggravamenti per la Società. In ogni caso, la procedura deve concludersi entro 3 mesi dalla data dell'avviso di ricevimento o, in mancanza di tale avviso, entro tre mesi dalla scadenza del termine dei sette giorni dalla presentazione della segnalazione.

FORME DI TUTELA DEL SEGNALANTE

Al segnalante la normativa riconosce alcune tutele. Oltre al diritto alla riservatezza, esse consistono da un lato, nel divieto di ritorsioni per le denunce effettuate posto in capo al datore di lavoro, e dall'altro, nel regime di nullità degli atti ritorsivi eventualmente subiti in violazione di tale divieto.

Il regime di protezione previsto per il segnalante, è esteso, in conformità alle previsioni del Decreto, anche agli altri soggetti meritevoli di protezione quali: (i) i cosiddetti "facilitatori", definiti come le persone fisiche che assistono una persona segnalante nel processo di segnalazione, operanti all'interno del medesimo contesto lavorativo e la cui assistenza deve essere mantenuta riservata; (ii) le altre persone che sono collegate all'informatore segnalante che potrebbero subire ritorsioni in un contesto lavorativo, come i colleghi di lavoro che abbiano con la persona un rapporto abituale o ricorrente; (iii) persone del medesimo contesto lavorativo che siano legate al segnalante da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il

quarto grado; (iv) gli enti di proprietà della persona segnalante o per la quale essa ha lavorato nonché (v) gli enti che operano nel medesimo contesto lavorativo.

A. Riservatezza dei dati

Al fine di evitare che il timore di subire conseguenze pregiudizievoli possa indurre a non segnalare le violazioni, tutti coloro che ricevono o sono coinvolti nella gestione della segnalazione, sono tenuti a tutelare la riservatezza delle informazioni ricevute. L'identità della persona segnalante e qualsiasi altra informazione da cui può evincersi, direttamente o indirettamente, tale identità non possono essere rivelate per tutte le fasi della procedura, senza il consenso espresso della stessa persona segnalante, a persone diverse da quelle competenti – ai sensi della presente procedura - a ricevere o a dare seguito alle segnalazioni, espressamente autorizzate a trattare tali dati ai sensi del Regolamento (UE) 2016/679 del 27 aprile 2016 (*General Data Protection Regulation* – “**GDPR**”). Sono fatte salve le regole che disciplinano le indagini o i procedimenti avviati dall'autorità giudiziaria in relazione ai fatti oggetto della segnalazione. Le disposizioni di legge europee e nazionali in materia di protezione dei dati personali che regolano l'accesso ai dati personali non trovano applicazione con riguardo all'identità del segnalante.

Parimenti, dovrà essere garantita la riservatezza dei dati personali del presunto responsabile della violazione nonché del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione.

L'anonimato del segnalante è altresì garantito nell'ambito di un eventuale procedimento disciplinare nei confronti del segnalato, quando la contestazione sia fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla segnalazione, anche se conseguenti alla stessa. Qualora la contestazione al segnalato sia fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione e la conoscenza dell'identità della persona segnalante sia indispensabile per la difesa del soggetto segnalato, la segnalazione sarà utilizzabile ai fini del procedimento disciplinare solo in presenza del consenso espresso della persona segnalante alla rivelazione della propria identità. In tal caso, il Responsabile fornisce avviso al segnalante, mediante comunicazione scritta, delle ragioni della rivelazione dei dati riservati.

La violazione dell'obbligo di riservatezza, inclusa la divulgazione di informazioni in base a cui l'identità del segnalante si possa dedurre, è considerata una violazione della presente procedura ed è fonte di responsabilità disciplinare, fatte salve ulteriori forme di responsabilità previste dall'ordinamento.

B. Divieto di discriminazione e ritorsione

Il soggetto che effettua una segnalazione ai sensi della presente procedura non può essere sanzionato, licenziato o sottoposto ad alcuna misura discriminatoria o ritorsiva, diretta o indiretta, avente effetti sulle condizioni di lavoro per motivi collegati, anche solo indirettamente, alla segnalazione.

Il licenziamento ritorsivo o discriminatorio del segnalante è nullo e sono altresì nulli il mutamento di mansioni ai sensi dell'articolo 2103 del codice civile, nonché qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti del segnalante. Per misure discriminatorie si intendono le azioni disciplinari ingiustificate, le molestie sul luogo di lavoro ed ogni altra forma di ritorsione che determini condizioni di lavoro intollerabili.

È onere della Società, in caso di controversie legate all'irrogazione di sanzioni disciplinari, a demansionamenti, licenziamenti, trasferimenti o sottoposizione del segnalante ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro, successivi alla presentazione della segnalazione, dimostrare che tali misure siano fondate su ragioni estranee alla segnalazione stessa.

Il soggetto che ritiene di aver subito una discriminazione ne dà notizia circostanziata al Responsabile che, accertata la fondatezza, segnala la casistica agli organi aziendali competenti, affinché siano adottati i provvedimenti necessari a ripristinare la situazione e/o rimediare agli effetti negativi della discriminazione.

È altresì vietata ogni forma di ritorsione o discriminazione avente effetti sulle condizioni di lavoro di chi collabora alle attività di riscontro della fondatezza della segnalazione.

RESPONSABILITÀ DEL SEGNALANTE

La presente procedura lascia impregiudicata la responsabilità penale della persona segnalante per i reati di diffamazione o di calunnia ovvero la sua responsabilità civile, per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave. In tali casi, le tutele di cui alla presente procedura non sono garantite e alla persona segnalante è irrogata una sanzione disciplinare.

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

TRATTAMENTO DEI DATI E CONSERVAZIONE DEI DOCUMENTI

I trattamenti di dati personali relativi al ricevimento e gestione delle segnalazioni sono effettuati dalla Società, in qualità di titolare del trattamento, nel rispetto delle disposizioni del GDPR.

Le funzioni coinvolte nelle attività disciplinate dal presente Protocollo assicurano, ciascuna per quanto di competenza e anche mediante i sistemi informativi utilizzati, la tracciabilità dei dati e delle informazioni e provvedono alla conservazione e archiviazione della documentazione prodotta, cartacea e/o elettronica, in modo da consentire la ricostruzione delle diverse fasi del processo stesso.

La documentazione in originale, cartacea e/o elettronica, deve essere conservata per il tempo necessario all'esecuzione delle attività per le quali sono raccolti, che, in mancanza di diverse esigenze, non supererà i due anni, dopodiché verranno conservati in esecuzione di obblighi di legge e disposizioni vigenti, per finalità di tipo amministrativo e/o per far valere e/o difendere i diritti e/o legittimi interessi della Società o di terzi, anche in caso di reclami, contenziosi o precontenziosi..

IL CANALE ESTERNO PRESSO ANAC

Il segnalante può effettuare una segnalazione esterna presso l'ANAC se, al momento della sua presentazione:

1- il canale interno pur essendo obbligatorio, non è attivo o, anche se attivato, non è conforme a quanto previsto dal decreto con riferimento ai soggetti e alle modalità di presentazione delle segnalazioni interne;

2- la persona segnalante ha già effettuato una segnalazione interna e la stessa non ha avuto seguito da parte della persona o dell'ufficio designati;

3- la persona segnalante ha fondati motivi per ritenere ragionevolmente sulla base delle circostanze concrete allegare ed informazioni effettivamente acquisibili e, quindi, non su semplici illazioni, che, se effettuasse una segnalazione interna:

- alla stessa non sarebbe dato efficace seguito (ad es. il responsabile ultimo nel contesto lavorativo sia coinvolto nella segnalazione, vi sia il rischio che la violazione o le prove relative possano essere occultate o distrutte);
- questa potrebbe determinare il rischio di ritorsione (ad esempio anche come conseguenza della violazione dell'obbligo di riservatezza dell'identità del segnalante);

- la persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse (ad es. la violazione richiede un intervento urgente per salvaguardare la sicurezza e la salute delle persone e per proteggere l'ambiente).

DIVULGAZIONE PUBBLICA

Con la divulgazione pubblica le informazioni sulle violazioni sono rese di pubblico dominio tramite la stampa o mezzi elettronici o comunque attraverso mezzi di diffusione in grado di raggiungere un numero elevato di persone.

Al segnalante sarà garantita la protezione prevista dal Decreto se al momento della divulgazione ricorra una delle seguenti condizioni:

- ad una segnalazione interna, a cui l'ente non ha dato riscontro in merito alle misure previste o adottate per dare seguito alla divulgazione nei termini previsti (entro 3 mesi dalla data dell'avviso di ricevimento o, in mancanza di tale avviso, entro 3 mesi dalla scadenza del termine di 7 giorni dalla presentazione della segnalazione), ha fatto seguito una segnalazione esterna all'ANAC la quale, a sua volta, non ha fornito riscontro al segnalante entro termini ragionevoli (3 mesi o, se ricorrono giustificate e motivate ragioni, 6 mesi dalla data di ricevimento della segnalazione esterna o, in mancanza di detto avviso, dalla scadenza dei 7 giorni dal ricevimento);

- la persona ha già effettuato direttamente una segnalazione all'ANAC la quale, tuttavia, non ha dato riscontro al segnalante in merito alle misure previste o adottate per dare seguito alla segnalazione entro termini ragionevoli;

- la persona effettua direttamente una divulgazione pubblica in quanto sulla base di motivazioni ragionevoli e fondate alla luce delle circostanze del caso concreto, ritiene che la violazione possa rappresentare un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse;

- la persona effettua direttamente una segnalazione pubblica poiché sulla base di motivazioni ragionevoli e fondate alla luce delle circostanze del caso concreto ritiene che la segnalazione esterna possa comportare il rischio di ritorsioni oppure possa non avere efficace seguito poiché, ad esempio, teme possano essere occultate o distrutte le prove, oppure che chi ha ricevuto la segnalazione possa essere colluso con l'autore della violazione o coinvolto nella violazione stessa.

Nella divulgazione pubblica, qualora l'autore della segnalazione riveli 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 la segnalazione con uno pseudonimo o nickname, che non consente l'identificazione, ANAC tratterà la divulgazione alla stregua di una segnalazione anonima e avrà cura di registrarla, ai fini della conservazione, per garantire al divulgatore, in caso di disvelamento successivo dell'identità dello stesso, le tutele previste se ha comunicato ritorsioni.

DENUNCIA ALL'AUTORITÀ GIURISDIZIONALE

Il segnalante può valutare di rivolgersi alle Autorità nazionali competenti, giudiziarie e contabili, per inoltrare una denuncia di condotte illecite di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito dell'attività della Società.

AGGIORNAMENTO DELLA PROCEDURA E PUBBLICAZIONE

La presente procedura e le sue eventuali modifiche sono approvate dal Consiglio di Amministrazione.

I contenuti della presente procedura potranno essere soggetti ad aggiornamento al fine di riflettere le novità normative o organizzative che interverranno in materia nonché ogniqualvolta tale aggiornamento si renda opportuno.

La presente procedura è resa disponibile sul sito internet della Società nella pagina dedicata alla 231 all'indirizzo: www.tecnohabitat.com.