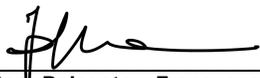


HACH LANGE S.R.L.

Modello di Organizzazione,
Gestione e Controllo
adottato ai sensi del
D.Lgs. 8 Giugno 2001 n. 231

- *Addendum ai sensi del DLGS 10.03.2023 n. 24*
(c.d. "Normativa Whistleblowing") -

STORICO DELLE REVISIONI	
Prima Adozione	Approvato dall'Organo Amministrativo in data 25.03.2025  Amministratore Delegato – Francesco IPPOLITO

Politica di whistleblowing – Veralto Group

1. Finalità della Politica

Veralto Corporation ("Veralto" o "l'Azienda") è un'organizzazione che dà priorità alla responsabilità e all'integrità. Il Codice di condotta di Veralto contiene linee guida generali per condurre gli affari con i più elevati standard etici e ha lo scopo di aiutare i dipendenti di Veralto ad applicare i valori e le politiche di Veralto nonché le leggi vigenti per prendere le migliori decisioni per se stessi, i colleghi, i clienti e l'Azienda.

La presente Politica di whistleblowing ("Politica") integra, ma non sostituisce, le disposizioni del Codice di condotta di Veralto e delinea le procedure per segnalare problemi o avanzare reclami riguardanti comportamenti non etici, attività illegali o violazioni delle politiche aziendali.

2. Ambito di applicazione della Politica

Questa Politica si applica a tutti i dirigenti, people manager, funzionari e dipendenti di Veralto e delle consociate controllate, dirette o indirette, di Veralto in tutto il mondo.

3. Definizioni

Ai sensi della presente Politica, come definito dalle leggi vigenti locali, il termine "whistleblowing" indica la segnalazione di sospetti illeciti correlati alle attività commerciali di Veralto. A seconda della legge locale, ciò potrebbe includere:

- corruzione,
- agevolazione dell'evasione fiscale,
- frode o altre attività criminali,
- errori giudiziari,
- rischi per la salute e la sicurezza,
- danni ambientali,
- qualsiasi violazione degli obblighi legali o professionali,
- l'occultamento deliberato di una qualsiasi delle azioni di cui sopra.

L'ambito di ciò che rientra nella definizione di whistleblowing varia a seconda della giurisdizione e, pertanto, potrebbero rientrare in questa fattispecie anche ulteriori tipologie di illecito.

4. Responsabilità dei dirigenti e dei people manager

I dirigenti e i people manager devono sempre essere un modello di comportamento etico e comunicare a dipendenti e partner commerciali le modalità di applicazione del Codice di condotta e delle politiche di Veralto alle loro mansioni quotidiane. In aggiunta ad altri canali di segnalazione,

i dirigenti e i people manager sono tenuti a creare un ambiente in cui i dipendenti si sentano a proprio agio nel segnalare eventuali problemi senza timore di ritorsioni.

5. Segnalazione di problemi

I dipendenti possono agire in diversi modi se notano o sospettano un comportamento illegale o non etico o se hanno domande sull'etica di una situazione:

1. Discutere del problema con il proprio manager.
2. Rivolgersi a qualsiasi altro membro della direzione, delle risorse umane, dell'ufficio legale o dell'audit interno.
3. In qualsiasi momento è possibile contattare Speak Up! alla pagina veraltointegrity.com.

Si possono effettuare segnalazioni anonime ove ciò sia consentito o richiesto dalla legge locale. Le informazioni fornite in forma completamente anonima sono per loro natura più difficili da indagare. Quando si contatta Speak Up!, Veralto incoraggia i dipendenti a fornire quanti più dettagli possibili in merito al presunto illecito. Ciò consentirà all'Azienda di condurre eventuali indagini in modo tempestivo ed efficace.

6. Riservatezza delle indagini

La riservatezza è un principio fondamentale di tutte le indagini. Per salvaguardare l'integrità del processo investigativo, il requisito della riservatezza si estende in egual modo a tutti i dipendenti e gli investigatori. Le informazioni relative alle indagini in corso saranno condivise solo ove ciò sia strettamente necessario come parte del processo di indagine, ad esempio quando vi è un rischio imminente per i dipendenti o quando la continuità aziendale è a repentaglio.

Il processo di indagine viene condotto in modo confidenziale per impedire la divulgazione non autorizzata di informazioni. Le indagini devono rispettare i requisiti locali sulla riservatezza dei dati, nonché eventuali ulteriori requisiti legali o richieste delle autorità competenti. Se necessario, i denunciatori o i testimoni saranno informati in anticipo della necessità di rivelare la loro identità.

In conformità ai requisiti legali e normativi, le informazioni relative alle indagini vengono condivise con il Comitato di audit del Consiglio di amministrazione di Veralto e con revisori esterni.

7. Misure anti-ritorsione

Veralto ha una politica di tolleranza zero nei confronti delle ritorsioni. Una ritorsione si verifica quando un datore di lavoro adotta misure avverse nei confronti di un dipendente, ad esempio il licenziamento, il declassamento, la negazione di straordinari o promozioni oppure la riduzione dello stipendio o delle ore di lavoro. I dipendenti che ritengono di aver subito ritorsioni per aver segnalato un problema devono informare il consulente legale locale, il Consiglio generale della società operativa o qualsiasi membro dell'Ufficio legale e di conformità.

Veralto incoraggia l'onestà e sostiene i whistleblower che segnalano problemi concreti in conformità alla presente Politica, anche se in un secondo momento tali segnalazioni dovessero rivelarsi errate. Tuttavia, se Veralto conclude che un whistleblower ha avanzato denunce false in malafede, tale

whistleblower può essere soggetto a procedimenti disciplinari in conformità alla legge locale applicabile.

8. Procedure locali

La presente Politica fornisce indicazioni applicabili a livello globale sulla segnalazione di problemi e sul divieto di ritorsione. Ciascuna società operativa di Veralto può implementare procedure locali in consultazione con il team di conformità di Veralto per rispettare le leggi locali.

9. Divulgazioni esterne

Veralto fornisce un meccanismo interno per segnalare e indagare qualsiasi illecito sul posto di lavoro e porvi rimedio. Molte leggi e autorità di regolamentazione richiedono o incoraggiano la segnalazione di problemi in prima istanza all'interno dell'azienda e Veralto incentiva qualsiasi individuo a segnalare eventuali problemi direttamente a Veralto. Tuttavia, Veralto riconosce il diritto degli individui di segnalare problemi esternamente, anche divulgando informazioni alle persone o agli enti preposti ai sensi delle leggi locali.

POLITICA DI WHISTLEBLOWING

Hach Lange S.r.l.

Scopo della presente Politica di whistleblowing Hach Lange S.r.l. ("Politica") è quello di fornire indicazioni specifiche per coloro che hanno sede in Italia e forniscono servizi dall'Italia presso Hach Lange S.r.l. ("Azienda"), in conformità con la sezione 8 della Politica di Whistleblowing di Veralto.

In caso di conflitto tra i termini della Politica e di Politica di Whistleblowing di Veralto, prevarranno i termini di Politica.

1. Chi può inoltrare una segnalazione

Secondo la normativa italiana sul whistleblowing, i seguenti soggetti sono legittimati a presentare una segnalazione:

- dipendenti;
- lavoratori autonomi (a titolo esemplificativo, ma non esaustivo, collaboratori coordinati e continuativi, agenti);
- lavoratori e collaboratori di un'altra azienda che forniscano all'Azienda beni o servizi o svolgano lavori per conto della stessa;
- professionisti e consulenti;
- volontari e tirocinanti, retribuiti o meno;
- azionisti, amministratori e dirigenti con funzioni di gestione, controllo, vigilanza o rappresentanza dell'Azienda, ivi compresi i membri degli organi societari, anche nel caso in cui tali funzioni vengano esercitate de facto.

2. Definizioni

Costituiscono whistleblowing le seguenti condotte od omissioni lesive dell'interesse pubblico o dell'integrità della pubblica amministrazione o dell'Azienda:

1. un illecito amministrativo, contabile, civile o penale che non rientri in nessuno dei punti 3), 4), 5) e 6) di seguito;
2. condotte illecite rientranti nell'ambito di applicazione del D.Lgs. 231/2001 o una violazione del pertinente modello, che non rientri in nessuno dei punti 3), 4), 5) e 6) di seguito;
3. un illecito relativo ai seguenti settori:
 - (i) appalti pubblici;
 - (ii) servizi, prodotti e mercati finanziari e prevenzione del riciclaggio di denaro e del finanziamento al terrorismo;
 - (iii) sicurezza e conformità del prodotto;
 - (iv) sicurezza dei trasporti;
 - (v) protezione dell'ambiente;
 - (vi) protezione dalle radiazioni e sicurezza nucleare;

- (vii) sicurezza alimentare umana e animale e salute e benessere degli animali;
 - (viii) sanità pubblica;
 - (ix) tutela dei consumatori;
 - (x) protezione della privacy e dei dati personali e sicurezza delle reti e dei sistemi informativi;
4. un'azione o un'omissione che leda gli interessi finanziari dell'Unione Europea;
 5. un'azione o un'omissione relativa al mercato interno dell'Unione Europea, comprese le violazioni delle normative dell'Unione Europea in materia di concorrenza e aiuti di Stato, nonché le violazioni relative al mercato interno in relazione ad azioni che violino le norme o i meccanismi fiscali aziendali il cui scopo è quello di ottenere un vantaggio fiscale che vanifichi lo scopo della normativa fiscale aziendale applicabile;
 6. una condotta che vanifichi l'oggetto o lo scopo delle disposizioni del diritto comunitario nei settori indicati ai punti (3), (4) e (5) qui sopra.

Si prega di notare che la presente Politica non si applica alle violazioni della legge italiana, degli accordi nazionali di contrattazione collettiva applicabili e delle normative aziendali non rientranti nella definizione di whistleblowing sopra indicata.

Non rientrano nell'ambito di applicazione del D.Lgs. 24/2023 e pertanto esulano dalla presente Politica segnalazioni che riguardano controversie, reclami o richieste (i) connesse a un interesse personale della persona segnalante, in relazione esclusivamente al proprio rapporto di lavoro individuale, ovvero (ii) connesse al rapporto della persona segnalante con un altro dipendente. In ogni caso, tali segnalazioni possono comunque essere inoltrate.

3. Riservatezza delle indagini

Fatto salvo quanto previsto dalla Politica, ai fini della segnalazione di illeciti ai sensi della Politica stessa, una segnalazione anonima potrà rientrare negli ambiti di applicazione della Politica solo se accurata, comprovata e supportata da documentazione appropriata.

Fatti salvi i casi in cui la divulgazione è prevista da disposizioni inderogabili del diritto italiano, l'identità della persona segnalante e ogni altra informazione dalla quale la stessa possa essere desunta, direttamente o indirettamente, non possono essere comunicate o diffuse, senza il consenso esplicito della persona segnalante, a soggetti diversi da quelli incaricati di ricevere o dar seguito alle segnalazioni ed espressamente autorizzati al trattamento di tali dati.

Nel contesto di qualsiasi procedimento disciplinare avviato a seguito della segnalazione, l'identità della persona segnalante non può essere rivelata, se la denuncia dell'accusa disciplinare si basa su indagini separate e aggiuntive rispetto alla segnalazione. Se la lamentela denunciata si basa, in tutto o in parte, sulla segnalazione e l'identità della persona segnalante è necessaria per la difesa dell'imputato, la segnalazione può essere utilizzata ai fini del procedimento disciplinare solo se la persona segnalante ha fornito il proprio consenso alla divulgazione della sua identità.

La persona segnalante dev'essere informata per iscritto dai responsabili del canale di segnalazione delle motivazioni per cui i propri dati riservati vengono divulgati o comunicati a soggetti diversi da quelli competenti a ricevere o dare seguito alle segnalazioni ed espressamente autorizzati a trattare tali dati, in tutti i casi in cui tale divulgazione o comunicazione è espressamente consentita.

L'identità delle persone coinvolte e degli altri soggetti eventualmente menzionati nella segnalazione dev'essere tutelata fino alla conclusione del procedimento avviato a seguito della segnalazione, nel rispetto delle medesime garanzie previste in favore della persona segnalante.

Le segnalazioni non possono essere utilizzate oltre al periodo strettamente necessario per darvi seguito adeguato.

4. Divulgazione esterna

Secondo la normativa italiana, è possibile inoltrare una segnalazione esterna all'Autorità nazionale anticorruzione ("ANAC") nei seguenti casi:

- a) la segnalazione inoltrata internamente non ha avuto seguito;
- b) la persona segnalante ha ragionevoli motivi per ritenere che, se la segnalazione venisse presentata internamente, non avrebbe seguito o che essa subirebbe ritorsioni;
- c) la persona segnalante ha ragionevoli motivi di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o evidente per l'interesse pubblico.

5. Misure anti-ritorsione

È vietata qualsiasi forma di ritorsione nei confronti della persona segnalante. Le azioni compiute in violazione di questo divieto sono nulle e non valide.

Oltre alla persona segnalante, la disposizione di cui sopra si applica anche:

- a) ai mediatori (soggetti che operano nello stesso contesto lavorativo della persona segnalante e che forniscono assistenza alla stessa, ai sensi della presente Politica);
- b) a persone che lavorano nello stesso contesto della persona segnalante e che sono legate a quest'ultima da un rapporto affettivo stabile o da un legame familiare fino al quarto grado;
- c) ai colleghi della persona segnalante che lavorano nello stesso contesto lavorativo della stessa e che hanno con quest'ultima un rapporto regolare e attuale;
- d) le entità di proprietà della persona segnalante o per le quali lavora.

Per ritorsione si intende qualsiasi condotta, azione od omissione, anche solo tentata o minacciata, connessa alla segnalazione e che causi un danno illecito, direttamente o indirettamente. A titolo esemplificativo ma non esaustivo, una misura di ritorsione può comprendere:

- il licenziamento, la sospensione o misure equivalenti;
- un declassamento o una mancata promozione;
- un cambiamento di mansione, di posto o di orario di lavoro, o una riduzione dello stipendio;
- l'adozione di sanzioni disciplinari, comprese le multe;

- il mancato rinnovo o la risoluzione anticipata di un contratto di lavoro a tempo determinato.

La persona segnalante e le altre persone protette possono denunciare eventuali ritorsioni che ritengono di aver subito all’Autorità nazionale anticorruzione (“ANAC”).

Le tutele previste dalla presente Politica non si applicano qualora la persona segnalante sia stata giudicata penalmente responsabile per i reati di diffamazione o calunnia, ovvero civilmente responsabile, per lo stesso motivo, nei casi di dolo o colpa grave, anche in caso di sentenza di primo grado.

6. Segnalazione di problemi

Le segnalazioni devono essere redatte secondo i metodi seguenti:

1. per iscritto, utilizzando il canale del programma SpeakUp! fornito dalla Politica;
2. verbalmente, al numero di telefono presente nel canale del programma SpeakUp!;
3. durante un incontro di persona, gestito dal manager, presso la sede aziendale. In tal caso, il manager coinvolto è tenuto a inoltrare le segnalazioni ricevute a Navex, nel rispetto degli obblighi di riservatezza, per la gestione secondo quanto previsto dalla presente Politica.

Navex è incaricata della gestione delle segnalazioni secondo le modalità sopra indicate, in virtù del relativo accordo di servizio.

Dopo aver ricevuto le segnalazioni ed effettuato la valutazione preliminare di seguito indicata, i responsabili di Navex potranno procedere, se necessario, a un confronto con le funzioni competenti dell’Azienda, nel rispetto degli obblighi di riservatezza di cui al precedente paragrafo “Riservatezza delle indagini”.

I soggetti responsabili sopra indicati saranno specificatamente formati per gestire il canale di segnalazione interna.

Se un membro del canale di segnalazione non è temporaneamente in grado di svolgere i compiti assegnati o si trova in un conflitto di interessi, verrà temporaneamente sostituito dagli altri membri, finché perdura la situazione che ha reso necessaria la sostituzione temporanea.

I membri del canale di segnalazione sono responsabili dei seguenti compiti:

- ricevere segnalazioni;
- inviare alla persona segnalante la conferma di ricezione della segnalazione entro 7 (sette) giorni dalla data di ricezione;
- mantenere i contatti con la persona segnalante e richiederle, se necessario, di integrare le informazioni comunicate nella segnalazione;
- dare seguito alle segnalazioni ricevute;
- fornire alla persona segnalante un riscontro sulla segnalazione in modo puntuale, dopo la presentazione della stessa o all’esito dell’indagine.

Nel caso in cui una segnalazione venga ricevuta da soggetti diversi da quelli incaricati della sua ricezione, il destinatario della segnalazione è tenuto a:

- osservare l'obbligo di riservatezza sopra esposto, nonché le disposizioni sul trattamento dei dati di seguito riportate;
- trasmettere la segnalazione, entro 7 (sette) giorni dal ricevimento della stessa, all'organismo competente sopra indicato, dandone tempestiva comunicazione alla persona segnalante.

7. Contenuto della segnalazione

La segnalazione dev'essere, per quanto possibile, documentata e circostanziata, in modo da consentire l'acquisizione di elementi utili al fine di procedere a un'adeguata analisi e verifica della fondatezza dei fatti oggetto della segnalazione. In particolare, le seguenti informazioni, se note alla persona segnalante, devono essere specificate nella segnalazione:

- (i) l'identità della persona segnalante e il contesto lavorativo;
- (ii) una descrizione dettagliata dei fatti accaduti e del modo in cui la persona segnalante ne è venuta a conoscenza;
- (iii) la data e il luogo in cui si è verificato l'evento, se noti;
- (iv) i nomi e i ruoli delle persone coinvolte o gli elementi che possono consentire la loro identificazione;
- (v) i nomi di eventuali testimoni o altre persone che possono riferire sui fatti oggetto della segnalazione;
- (vi) riferimenti a eventuali documenti che possano confermare la veridicità dei fatti riferiti;
- (vii) ogni altra informazione idonea a fornire prova utile circa l'esistenza dei fatti denunciati.

Le segnalazioni devono essere fatte in buona fede e non devono assumere un tono offensivo o contenere giudizi morali volti a offendere o danneggiare l'onore e/o la reputazione personale e/o professionale della persona o delle persone alle quali si presume siano attribuiti i fatti denunciati.

Non è consentito inoltrare segnalazioni che riguardino esclusivamente aspetti concernenti la sfera privata delle persone interessate (ad esempio riferiti all'orientamento sessuale, religioso o politico) e che non abbiano alcuna attinenza diretta o indiretta con l'attività dalle stesse svolta all'interno dell'Azienda.

Non è necessario che la persona segnalante sia certa della veridicità delle informazioni riportate, è sufficiente che avesse motivo ragionevole per ritenere che tali informazioni fossero vere al momento della segnalazione.

8. Valutazione preliminare della segnalazione

Una volta ricevuta la segnalazione, i responsabili del canale di segnalazione verificheranno se, in relazione al suo contenuto, possano sussistere conflitti di interesse o altre ragioni che richiedano la sostituzione di uno o più dei suoi membri.

Dopo aver completato le verifiche preliminari di cui sopra, il responsabile del canale di segnalazione verificherà che la segnalazione rispetti i requisiti della presente Politica, e disporrà direttamente la chiusura e l'archiviazione della segnalazione nei seguenti casi:

- se persegue uno scopo puramente diffamatorio o calunnioso;
- se concerne esclusivamente aspetti della vita privata della persona segnalata, senza alcun collegamento diretto o indiretto con l'attività lavorativa di quest'ultima;
- se ha un contenuto talmente generico da non consentire la comprensione dei fatti riportati.

Il responsabile del canale di segnalazione può chiedere alla persona segnalante, ove sia stata resa nota l'identità di quest'ultima, chiarimenti su quanto segnalato, al fine di valutare se archiviare la segnalazione senza ulteriori accertamenti.

Nel caso in cui il responsabile del canale di segnalazione decida di chiudere la segnalazione, dovrà redigere una relazione scritta contenente:

1. una descrizione del contenuto della segnalazione;
2. una descrizione delle ulteriori attività di indagine svolte e degli elementi raccolti;
3. le ragioni che hanno portato a concludere che la segnalazione dovesse essere archiviato.

La segnalazione verrà inoltrata, ove opportuno, al Consiglio di Amministrazione e al Consiglio di Sorveglianza dell'Azienda.

9. Valutazione della segnalazione

Qualora il responsabile del canale di segnalazione non ritenga necessario procedere all'archiviazione della segnalazione, procederà tempestivamente all'attività di verifica.

Nel corso dell'attività di verifica, il responsabile del canale di segnalazione potrà procedere, nel rispetto degli obblighi di riservatezza, a richiedere chiarimenti alla persona segnalante e a chiunque altro possa avere informazioni utili sui fatti contestati nella segnalazione. L'imputato potrà esercitare il proprio diritto a difendersi, nel rispetto delle procedure disciplinari previste dalla legge vigente, dal contratto collettivo o dal codice disciplinare.

I responsabili del canale di segnalazione dovranno fornire un riscontro alla persona segnalante entro 3 (tre) mesi dalla data di conferma di ricezione di cui alla sezione "Come segnalare un problema" di cui sopra, anche se l'indagine non si è ancora conclusa. La durata dell'indagine dipende dalla complessità dei fatti denunciati e può durare anche più di tre mesi.

Al termine delle indagini, il responsabile del canale di segnalazione redige un verbale delle indagini svolte e delle prove emerse e individua le eventuali azioni da intraprendere a tutela dell'Azienda ovvero, qualora dalle indagini emerga l'assenza di elementi sufficientemente indiziari o, comunque, l'infondatezza dei fatti segnalati, procede alla chiusura della segnalazione.

Il responsabile del canale di segnalazione informerà la persona segnalante dell'esito delle indagini in separata sede.

10. Protezione dei dati personali

Le informazioni e gli altri dati personali eventualmente acquisiti tramite la segnalazione o nelle attività svolte a seguito della segnalazione verranno trattati nel rispetto della normativa e delle disposizioni aziendali di volta in volta vigenti in materia di protezione dei dati personali.

In particolare, l'Azienda e Navex garantiscono che il trattamento dei dati personali si svolga nel rispetto dei diritti e delle libertà fondamentali, nonché della dignità delle persone interessate, con particolare riferimento alla riservatezza e alla sicurezza dei dati, assicurando il rispetto, tra l'altro, delle seguenti disposizioni:

- i) potranno essere trattati solo i dati personali strettamente necessari e pertinenti alle finalità per le quali sono stati raccolti. Resta inteso, tuttavia, che i dati personali manifestamente non utili alla gestione di una segnalazione non saranno raccolti o, se raccolti in modo accidentale, saranno immediatamente cancellati;
- ii) l'esercizio del diritto di accesso ai dati personali trattati e degli altri diritti previsti dalla normativa vigente può essere soggetto a esclusione o limitazione solo nei casi previsti dalla normativa pro tempore vigente applicabile;
- iii) la persona segnalante e i soggetti interessati vengono informati ai sensi e nei limiti della normativa di volta in volta vigente e applicabile;
- iv) l'Azienda, d'intesa con Navex quale soggetto esterno responsabile della ricezione e gestione delle segnalazioni, adotterà misure idonee a tutelare i diritti degli interessati.

11. Della segnalazione e archiviazione documentazione

Qualora venga utilizzata una linea telefonica registrata o un altro sistema di messaggistica vocale registrata, la segnalazione, previo consenso della persona segnalante, dovrà essere documentata dal personale incaricato mediante registrazione su un dispositivo idoneo all'archiviazione e all'ascolto, oppure mediante trascrizione integrale. Nel caso di trascrizione, la persona segnalante potrà verificare, rettificare o confermare il contenuto della trascrizione firmandola.

La persona segnalante può verificare, rettificare e confermare il contenuto della trascrizione firmandola.

Quando, su richiesta della persona segnalante, la segnalazione avviene verbalmente durante un incontro con il manager, la segnalazione dev'essere documentata, con il consenso della persona segnalante, mediante registrazione su un dispositivo idoneo alla conservazione e all'ascolto, oppure mediante verbalizzazione. Nel caso di verbale, la persona può verificare, rettificare e confermare il verbale della riunione firmandolo.

Le segnalazioni e la relativa documentazione saranno conservate per tutto il periodo necessario al trattamento della singola segnalazione e comunque non oltre 5 (cinque) anni dalla data di comunicazione dell'esito finale del procedimento di segnalazione, nel rispetto degli obblighi di riservatezza sopra descritti, nonché della normativa vigente e delle normative dell'Azienda in materia di trattamento dei dati personali.

12. Informazioni da comunicare

I responsabili del canale interno di segnalazione, d'intesa con l'Azienda, sono tenuti a rendere disponibili, con le modalità di seguito indicate, informazioni chiare riguardanti:

- il canale, le procedure e i prerequisiti per la redazione di segnalazioni interne;
- il canale, le procedure e i prerequisiti per la redazione di segnalazioni esterne.

Le informazioni di cui sopra devono essere:

- esposte e rese facilmente visibili sul posto di lavoro;
- accessibili a soggetti che, pur non frequentando i luoghi di lavoro, hanno un rapporto giuridico comprovato con l'Azienda;
- pubblicate in una sezione dedicata del sito web dell'Azienda.

13. Responsabilità della persona segnalante

La presente Politica non pregiudica la responsabilità della persona segnalante in caso di segnalazione diffamatoria ai sensi del Codice penale e dell'articolo 2043 del Codice civile, nonché del regolamento disciplinare.

14. Sanzioni disciplinari

Ogni violazione o mancata applicazione delle disposizioni della presente Politica costituirà grave inadempimento degli obblighi contrattuali nonché illecito disciplinare e come tale sarà soggetta, a seconda della gravità della condotta, all'applicazione delle sanzioni previste dal codice disciplinare vigente in Azienda.

In particolare, a titolo esemplificativo e non esaustivo, costituiscono violazione delle disposizioni della Politica:

1. la violazione o la mancata applicazione delle misure di tutela della persona segnalante, compreso l'obbligo di riservatezza circa l'identità di quest'ultima;
2. la commissione di atti di ritorsione;
3. la redazione intenzionale o per grave negligenza di segnalazioni che si rivelano infondate;
4. qualsiasi condotta od omissione volta a ostacolare l'effettuazione di una segnalazione o l'attività del canale di segnalazione con l'obiettivo di dare seguito a una segnalazione.