

**NEO
DECOR
TECH**

Decors and surfaces
for sustainable living.

WHISTLEBLOWING

Decreto n. 24/2023

Gestione delle segnalazioni e la conduzione delle investigazioni

Approvato dal CdA
in data 8 novembre 2023

INDICE

1. Introduzione.....	3
2. Scopo.....	3
3. Obiettivo.....	3
4. Campo di applicazione	4
5. Perimetro soggettivo	4
6. Perimetro oggettivo	5
7. Riferimenti.....	5
8. Definizioni	5
9. Modalità operative e di gestione	7
9.1. Premessa	7
9.2. Fonti di segnalazioni / informazioni, modalità e il Registro delle segnalazioni	8
9.3. Argomentazione delle segnalazioni da parte del segnalante	9
9.4. Gestione delle segnalazioni ricevute.....	9
9.4.1 Gestione delle segnalazioni da parte del CW	9
9.4.2 Gestione delle segnalazioni ricevute dal RODV	11
9.4.3 Reporting del CW	11
9.4.4 Riservatezza e Tutela dei dati personali.....	12
9.4.5 Conservazione della documentazione inerente alle segnalazioni	12
10. Divieto di ritorsioni nei confronti del segnalante	14
10.1 Condizioni per l'applicazione della tutela dalle ritorsioni	15
11. Misure previste a tutela del segnalante	16
12. Sanzioni per il whistleblower in caso di segnalazioni false.....	16
13. Sanzioni in caso di segnalazioni fondate.....	16
14. PUBBLICITA' canale interno	17
15. Tabella di sintesi:.....	18
ALLEGATO 1 – MODULO DI SEGNALAZIONE	19

1. INTRODUZIONE

La disciplina regolante la segnalazione di illeciti dei quali si è appreso nello svolgimento della propria attività lavorativa (**c.d. whistleblowing**) e la tutela dei soggetti segnalanti (**c.d. whistleblowers**) da ritorsioni o discriminazioni derivanti dalle segnalazioni era già prevista nel nostro ordinamento dal 2017 ma con modalità e ambiti diversi.

Lo scorso 9 Marzo 2023 è stato approvato dal Governo il Decreto Legislativo n. 24/2023 (da ora in poi anche Decreto) contenente le misure di attuazione della DIR UE 2019/1937 – riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e delle disposizioni normative nazionali.

Le aziende, infatti, devono implementare propri canali di segnalazione (**sentite le rappresentanze o le organizzazioni sindacali**) che garantiscano, anche tramite il ricorso a strumenti di crittografia, la riservatezza dell'identità della persona segnalante, della persona segnalata e di tutte le altre persone segnalate, nonché del contenuto della segnalazione, quindi dell'intero processo.

Tali canali di segnalazione devono essere richiamati nel Modello Organizzativo ex D. Lgs. 231/01.

Le aziende devono mettere a disposizione informazioni chiare sul canale, sulle procedure e sui presupposti per effettuare le segnalazioni interne, nonché sul canale, sulle procedure e sui presupposti per effettuare le segnalazioni esterne, previsione, questa, di ulteriormente ampliamento rispetto alla precedente disciplina.

2. SCOPO

La presente Procedura si applica alla Società (anche detta Azienda).

Il presente documento ha lo scopo di descrivere e regolamentare il sistema per la segnalazione delle violazioni, come di seguito definite, di cui il segnalante sia venuto a conoscenza in occasione del rapporto e nell'ambito del contesto lavorativo, nonché i meccanismi di protezione previsti a tutela dell'intero processo.

Scopo della presente Procedura è quindi definire **le modalità operative:**

- **per la gestione delle segnalazioni;**
- **per le eventuali conseguenti investigazioni**

che possano nascere dalla presunta violazione di norme e regole stabilite nel presente documento, rimuovendo i fattori che potrebbero ostacolare o scoraggiare il ricorso all'istituto del Whistleblowing, dubbi e incertezze sulla Procedura da seguire e timori di ritorsioni o discriminazioni.

3. OBIETTIVO

La presente procedura intende:

- **fornire ai destinatari indicazioni** per effettuare e gestire le segnalazioni in maniera efficace, chiara e "responsabile";
- **promuovere una cultura fondata sulla responsabilità**, sull'etica - anche ai sensi del Dlgs 231/01 - e sul rispetto delle norme;
- **consentire all'Azienda di essere tempestivamente informata** su fatti o condotte contrari ai principi etici perseguiti, al fine di attivare un immediato intervento;
- **individuare possibili carenze nel sistema di controllo interno e gestire i rischi.**

4. CAMPO DI APPLICAZIONE

La presente Procedura si applica alla gestione di ogni attività derivante da segnalazioni interne ed esterne riguardanti comportamenti/condotte non conformi a quanto stabilito **nel Codice Etico, nel Modello di Organizzazione D.Lgs. 231/2001, nonché presunte violazioni di normative europee e leggi nazionali**, nello svolgimento delle attività lavorative che possano arrecare danno e/o pregiudizio, anche solo d'immagine, dell'Azienda.

5. PERIMETRO SOGGETTIVO

I soggetti legittimati a presentare la segnalazione, nell'ambito della disciplina in esame, sono:

- lavoratori subordinati;
- lavoratori autonomi;
- lavoratori o collaboratori, che svolgono la propria attività lavorativa presso l'Azienda o che forniscono beni o servizi o che realizzano opere in favore di terzi;
- i liberi professionisti e i consulenti che prestano la propria attività presso l'Azienda;
- gli azionisti e le persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza, anche qualora tali funzioni siano esercitate in via di mero fatto, presso l'Azienda;
- volontari e tirocinanti, retribuiti e non retribuiti, che prestano la propria attività presso l'Azienda;
- persone il cui rapporto giuridico non è ancora iniziato, se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite durante il processo di selezione o in altre fasi precontrattuali o persone durante il periodo di prova.

La tutela e la protezione, riconosciute dalla Legge e garantite dall'Azienda, sono estese anche a tutti i soggetti collegati in senso ampio:

- colleghi del segnalante;
- tutti gli Stakeholders;
- ex dipendenti;
- facilitatori;
- parenti entro il 4° grado o persone con cui il segnalante ha legami affettivi.

Ed inoltre:

- enti presso i quali il segnalante lavora;
- enti di proprietà – in via esclusiva o in compartecipazione maggioritaria di terzi – del segnalante.

I destinatari della presente Procedura Operativa sono gli Amministratori, i Sindaci, i Dirigenti, gli Azionisti, e i dipendenti nonché tutti coloro che, direttamente o indirettamente, stabilmente o temporaneamente, instaurano con l'Azienda rapporti e relazioni, ciascuno nell'ambito delle proprie funzioni e responsabilità.

In linea generale, la Società esorta i propri dipendenti a risolvere eventuali controversie lavorative, ove possibile, attraverso il dialogo, anche informale, con i propri colleghi e/o con il proprio Responsabile diretto.

Resta ferma l'applicazione delle disposizioni in materia di esercizio del diritto dei dipendenti di consultare i propri Rappresentanti o i Sindacati, nonché di protezione contro le condotte o gli atti illeciti posti in essere in ragione di tali consultazioni.

6. PERIMETRO OGGETTIVO

La segnalazione può riguardare ogni notizia, compresi i fondati sospetti, di cui il segnalante sia venuto a conoscenza nel contesto lavorativo, inerente a:

- illeciti amministrativi, contabili, civili o penali;
- illeciti commessi in violazione della normativa dell'UE indicati nell'Allegato 1 al D.lgs. n.24/2023 e di tutte le disposizioni nazionali che ne danno attuazione;
- atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione, o riguardanti il mercato interno e leggi nazionali;
- reati D.Lgs. 231/01 oppure mancata osservanza dei presidi di controllo previsti dai Modelli 231 e violazioni del Modello Organizzativo;
- condotte volte ad occultare tali violazioni.

Non sono ricomprese, diversamente, le notizie palesemente prive di fondamento, le informazioni già di dominio pubblico, nonché quelle acquisite sulla base di indiscrezioni o, comunque, poco attendibili.

7. RIFERIMENTI

La presente Procedura fa riferimento ai seguenti documenti correlati:

- **Codice Etico;**
- **Modello di Organizzazione**, Gestione e Controllo ex D.Lgs 231/2001;
- **Direttiva UE n. 2019/1937** del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2019;
- **Decreto Legislativo n. 24/2023**, del 10 marzo 2023;
- **Regolamento ANAC** per la gestione delle segnalazioni esterne e per l'esercizio del potere sanzionatorio dell'ANAC in attuazione del Decreto Legislativo n. 24/2023, del 10 marzo 2023, adottato con delibera n. 301 del 12 luglio 2023;
- **Linee Guida ANAC** in materia di protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali, adottato con Delibera n. 311 del 12 luglio 2023;
- **Eventuali procedure o documenti correlati** in tali ambiti.

8. DEFINIZIONI

ANAC	Autorità Nazionale Anti Corruzione, autorità amministrativa indipendente italiana con compiti di tutela dell'integrità della pubblica amministrazione, contrasto dell'illegalità, lotta alla corruzione, attuazione della trasparenza e di controllo sui contratti pubblici.
Contesto lavorativo	Le attività lavorative o professionali, presenti o passate, in ragione delle quali, indipendentemente dalla loro natura, un soggetto acquisisce informazioni sulle violazioni e nel cui ambito potrebbe rischiare di subire ritorsioni in caso di segnalazione o di divulgazione pubblica o di denuncia all'autorità giudiziaria o contabile. Deve, comunque, trattarsi di attività svolte dai soggetti che hanno

	instaurato con l'Azienda uno di quei rapporti di natura lavorativa o professionale espressamente indicati dal legislatore nel D.Lgs. n. 24/2023.
Segnalante (Whistleblower)	È il soggetto che effettua una segnalazione.
Persona coinvolta	La 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.
Facilitatore	Una 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.
Responsabile dell'investigazione (CW)	È il soggetto responsabile della decisione di avvio della fase di investigazione, della valutazione e dell'esito finale della segnalazione. In tal senso, il soggetto responsabile dell'avvio della fase di investigazione è il Comitato Whistleblowing (da ora in poi anche CW), escluso l'ambito dei reati presupposto del DLGS 231/01 in cui il Responsabile è il RODV (Responsabile Organismo di Vigilanza), a cui il CW ha indirizzato l'informazione dopo una prima scrematura. Conflitto di interessi: qualsiasi situazione nella quale il soggetto incaricato di investigare la segnalazione, abbia interessi personali e/o professionali in conflitto con l'imparzialità richiesta per lo svolgimento del compito. In tal caso l'interessato dovrà rinunciare all'attività in favore dell'altro componente del comitato Whistleblowing
Segnalazione	<u>Tipologie:</u> • <u>Circostanziata rispetto al tempo e luogo in cui si è verificato il fatto oggetto della segnalazione:</u> se consente di individuare elementi di fatto ragionevolmente sufficienti per avviare un'investigazione (ad es.: l'illecito commesso, il periodo di riferimento ed eventualmente il valore, le cause e la finalità dell'illecito, la società/divisione interessata, le persone/unità coinvolte, l'anomalia sul sistema di controllo). • <u>confidenziale:</u> se il segnalante decide di identificarsi e il contenuto della denuncia non è accessibile a terzi, garantendo così la riservatezza della segnalazione effettuata;
Registro delle segnalazioni (RSW)	• Registro elettronico destinato alla raccolta delle Segnalazioni tramite la piattaforma dedicata (scritte e/o orali); • Seppur non sia richiesta una forma specifica al fine della validità, il Registro delle segnalazioni deve essere un documento idoneo a garantire la riservatezza delle informazioni ivi contenute e la loro corretta conservazione.
Riscontro	Comunicazione alla Persona segnalante di informazioni relative al seguito che viene dato o che si intende dare alla segnalazione.
Seguito	L'azione intrapresa dal CW per valutare la sussistenza dei fatti segnalati, l'esito delle indagini e le eventuali misure adottate.

Cosa non si può segnalare	Un fatto dal taglio legato al rapporto di lavoro (es. rapporti non buoni tra colleghi o superiori), doglianze, rivendicazioni o istanze di carattere personale del segnalante, o i rapporti con il superiore gerarchico/colleghi. Le Segnalazioni non devono assumere toni ingiuriosi o contenere offese personali o giudizi morali volti a offendere o ledere l'onore e/o il decoro personale e/o professionale della persona o delle persone a cui i fatti segnalati sono riferiti.
Canali interni	Le segnalazioni possono essere inviate attraverso diverse tipologie di canali individuati dall'Azienda: di persona in forma orale o con Piattaforma elettronica.
Canali esterni	Solo in presenza di determinate condizioni il segnalante può effettuare segnalazioni in esterno all'ANAC o tramite divulgazione pubblica.
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.
Denuncia all'Autorità Giudiziaria	Possibilità per i soggetti tutelati di rivolgersi alle Autorità giudiziarie per inoltrare una denuncia di condotte illecite conosciute nel contesto lavorativo.
Principi fondanti della segnalazione	Correttezza, obbligo di diligenza e di fedeltà del lavoratore. La Segnalazione deve essere fatta in buona fede e non deve essere fondata su meri sospetti o voci, deve essere il più possibile circostanziata e offrire il maggior numero di elementi per consentire alla Fondazione di effettuare le dovute verifiche ed attività istruttorie.
Ritorsione	Qualsiasi comportamento, atto od omissione, anche solo tentato o minacciato, posto in essere, dall'Azienda o dai suoi Rappresentanti, in ragione della segnalazione o della denuncia 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.

9. MODALITÀ OPERATIVE E DI GESTIONE

9.1. Premessa

L'Azienda incoraggia e tutela dipendenti, collaboratori e terzi, nonché tutti gli interessati a segnalare circostanze conosciute o sospette fornendo canali interni protetti e accessibili attraverso i quali effettuare le segnalazioni e garantisce riservatezza e protezione anche ai facilitatori e ai familiari dei segnalanti, nonché informando su quelli esterni.

La Società, sentite le RSA / RSU / OO.SS al fine di acquisire le eventuali osservazioni, ha attivato un **proprio canale di segnalazione interna** ai sensi del Dlgs 24/2023 ed **affidato la gestione della segnalazione ad un Ufficio interno autonomo (denominato Comitato Whistleblowing "CW") debitamente formato ed informato e costituito da n. 2 risorse, composto da personale ristretto, autorizzato dalla Società al Trattamento dei dati personali nel rispetto del GDPR 2016/679.**

Tale canale garantisce la riservatezza dell'identità della persona segnalante, della persona coinvolta e della persona comunque menzionata nella segnalazione, nonché del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione¹.

Nello specifico, il CW è composto da:

- 1) Group risk & compliance manager, membro ODV;**
- 2) Referente Aspp, QHSE, membro ODV.**

Il CW, a prescindere dalla tipologia di canale interno scelto dal segnalante, scritto o orale, una volta giunta la segnalazione, assegnerà al RODV le sole segnalazioni relative all'ambito 231/01.

Le restanti, cioè quelle sulle violazioni di Leggi Nazionali e/o Europee, saranno di esclusiva competenza del CW che le trasmetterà alla Direzione aziendale.

9.2. Fonti di segnalazioni / informazioni, modalità e il Registro delle segnalazioni

Il segnalante ha diritto di manifestare il proprio dissenso da presunti comportamenti illeciti secondo le seguenti modalità:

SEGNALAZIONE INTERNA

- A. per iscritto **tramite il MODULO DI SEGNALAZIONE IN ALLEGATO 1** (cartaceo inviato per via ordinaria con busta e dicitura "riservata e personale" al CW);
- B. in forma orale, tramite piattaforma vocale dedicata;
- C. **in forma orale tramite incontro di persona con il Responsabile CW** (o RODV se di sua pertinenza) fissato entro un tempo ragionevole;
- D. per iscritto tramite Piattaforma dedicata in modalità riservata;

Alle modalità in elenco sopra fanno riferimento le seguenti tipologie di canali:

- 1) sulla piattaforma: scritta o con messaggistica vocale;
- 2) per mezzo di incontro di persona presso l'identificato CW;
- 3) posta tradizionale ed eventualmente con il modulo scritto (presente in procedura).

L'Azienda garantisce, tramite il ricorso a strumenti di crittografia e di misure di sicurezza fisiche ed organizzative, la riservatezza dell'identità della persona segnalante, della persona coinvolta e della persona comunque menzionata nella segnalazione, nonché del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione.

Nel caso in cui la segnalazione interna sia stata inviata ad un soggetto non competente e quindi diverso da quello individuato e autorizzato, laddove il segnalante dichiara espressamente di voler beneficiare delle tutele in materia di Whistleblowing o tale volontà si desuma, anche per comportamenti definiti dalla segnalazione, questa sarà considerata "segnalazione Whistleblowing" e va trasmessa entro 7 gg (dal suo ricevimento) al Comitato Whistleblowing, dando contestuale notizia della trasmissione al segnalante.

È stata condotta un'adeguata valutazione degli impatti relativi ai rischi per i diritti e le libertà dei segnalanti riguardo al trattamento dei loro dati personali. Inoltre, gli strumenti logico-giuridici e tecnici descritti nella

¹ La riservatezza, oltre che all'identità del segnalante, viene garantita anche a qualsiasi altra informazione o elemento della segnalazione dal cui disvelamento si possa dedurre direttamente o indirettamente l'identità del segnalante.

presente Procedura per la presentazione, gestione e conservazione delle Segnalazioni sono stati valutati dall'Azienda come adeguati a garantire la riservatezza dei soggetti coinvolti e assicurare il corretto e legittimo trattamento dei dati personali nell'ambito delle segnalazioni.

Tutte le segnalazioni interne ricevute, indipendentemente dall'origine, sono numerate e archiviate e nel registro elettronico della piattaforma a cura e tenuta del **CW**, a cui possono avere accesso solo le persone espressamente autorizzate.

Il Registro delle Segnalazioni Whistleblowing (RSW) conterrà:

- Data
- ID
- Tipologia
- Stato
- Società
- Messaggi
- Scadenza
- Retention

NOTA: In merito alle "altre modalità" tramite le quali il segnalante ha diritto di manifestare il proprio dissenso da presunti comportamenti illeciti, nello specifico la "modalità esterna" ANAC, Divulgazione pubblica e denuncia alle Autorità Giudiziarie, si rinvia ai § successivi.

9.3. Argomentazione delle segnalazioni da parte del segnalante

Il segnalante è tenuto a effettuare segnalazioni in buona fede e il più possibile circostanziate e semplici, spiegando in modo approfondito l'argomento della segnalazione e allegando eventuali documenti ritenuti rilevanti.

In ogni caso, inviata la segnalazione, sarà cura del ricevente (**CW**) capire quali tipologie di norme si presume siano state violate ed agire di conseguenza, prendendo in carico l'iter di gestione.

9.4. Gestione delle segnalazioni ricevute

La segnalazione effettuata dal segnalante giunge, come detto, al **CW** che:

- se di ambito D.lgs. 231/01, la assegna al RODV che ne assumerà la gestione;
- Se di ambito di illeciti / violazioni potenzialmente segnalabili, ne prende in carico la gestione, eventualmente coinvolgendo altre funzioni che possono coadiuvare il processo.

Il **CW**, a seguito del ricevimento di segnalazioni/informazioni, rilascia al segnalante apposito avviso di ricevimento della segnalazione **entro sette giorni dalla data di ricezione della stessa**.

9.4.1 Gestione delle segnalazioni da parte del CW

Il **CW**, ricevuta la segnalazione, valuta le più idonee modalità di ricerca ed analisi dei fatti e le modalità per giungere al miglior chiarimento possibile della situazione segnalata e valuta gli elementi oggettivi apportati nelle segnalazioni stesse, in modo da definirle e circostanziarle.

Il **CW** potrà decidere se svolgere le verifiche direttamente, oppure coinvolgere professionisti o altre funzioni aziendali maggiormente competenti su materie che dovessero risultare molto specifiche.

La gestione e la verifica della fondatezza delle circostanze rappresentate nella segnalazione sono condotte nel rispetto dei principi di imparzialità e riservatezza, effettuando ogni attività ritenuta opportuna, inclusa l'eventuale audizione personale del segnalante, da parte dei membri del **CW**, e di eventuali altri soggetti che possono riferire sui fatti segnalati, con l'adozione delle necessarie cautele.

L'attività di verifica dei fatti si sostanzia nel compiere una prima imparziale valutazione sulla sussistenza di quanto segnalato.

Per lo svolgimento dell'attività di istruttoria, possono essere acquisiti atti e documenti della Società, chiedendo il supporto di altre Funzioni della Società, avendo sempre cura che non sia compromessa la tutela della riservatezza del segnalante e del segnalato.

A conclusione del processo di analisi delle segnalazioni, anche con il supporto di consulenti esterni, il **CW** redige un report anonimo dell'investigazione e lo trasmette alla Direzione attraverso forme e modalità tali da salvaguardare l'identità del segnalante nel caso in cui si sia identificato.

Qualora alcuni membri della Direzione siano coinvolti nei fatti oggetto di segnalazione e/o di investigazione, il **CW** trasmette il report anonimo - in base alle circostanze - agli altri componenti del Consiglio di Amministrazione.

Qualora il Presidente del Consiglio di Amministrazione sia coinvolto nei fatti oggetto di segnalazione e/o di investigazione, il **CW** trasmette il report anonimo al Collegio dei Revisori dei conti per la valutazione.

Alla fine delle attività istruttorie interne, nel caso in cui il **CW** valuti che ci siano i presupposti della condotta illecita e questa risulti fondata, lo Stesso assume le decisioni per risolvere le anomalie riscontrate, ripristinare la situazione e renderla conforme alla norma in un tempo molto breve.

Se non fosse possibile ripristinare la conformità, il **CW** presenterà denuncia all'Autorità giudiziaria competente (tra cui Guardia di Finanza, Direzione Provinciale del Lavoro, Comando Vigili Urbani, Agenzia delle Entrate, ANAC ecc.) per gli opportuni accertamenti del caso.

In tutti i casi, a conclusione delle indagini e prese le determinazioni relative, il **CW** provvede a rendere al segnalante, **entro i 90 giorni** dalla ricezione della segnalazione, gli esiti delle attività istruttorie e tutte le informazioni connesse.

Il **CW, conclusosi l'iter**, può archiviare le segnalazioni se queste risultino manifestamente infondate oppure non circostanziate o qualora non sia possibile ottenere un quadro sufficientemente dettagliato per ulteriori approfondimenti necessari a determinarne la fondatezza.

Nel caso di **segnalazione interna che abbia ad oggetto i membri del CW**, la stessa deve essere trasmessa al Consiglio di Amministrazione, tramite consegna a mano all'Amministratore Delegato dell'eventuale documentazione a supporto o tramite invio di raccomandata A/R indirizzata alla sede della Società, con la seguente dicitura: "Riservata Personale all'attenzione dell'Amministratore Delegato".

Il Consiglio di Amministrazione, sentito il Collegio Sindacale, dopo aver valutato collegialmente se la segnalazione interna sia corredata dalle informazioni necessarie per verificarne preliminarmente la fondatezza e poter avviare le successive attività di approfondimento, dà seguito alla stessa eseguendo l'istruttoria anche avvalendosi delle competenze aziendali e, se del caso, di consulenti specializzati, sempre nel rispetto della riservatezza normativamente prevista in materia nonché delle disposizioni contenute nel presente documento.

La decisione del Consiglio di Amministrazione è formalizzata attraverso delibera scritta.

L'istruttoria segue l'iter descritto nella presente Procedura.

9.4.2 Gestione delle segnalazioni ricevute dal RODV

Nel caso in cui il RODV:

- dovesse ritenere la segnalazione non rilevante (ad esempio perché non rientrante nelle casistiche previste per le segnalazioni) provvede ad archiviare la stessa dandone comunicazione al segnalante motivandola mediante il **CW**;
- se ritenesse la segnalazione non sufficientemente circostanziata per avviare verifiche, richiederebbe al **CW** di rivolgersi al segnalante per ottenere ulteriori elementi chiarificatori/probatori.

Nel caso in cui le segnalazioni risultassero fondate, il RODV potrà decidere se svolgere le verifiche direttamente, oppure coinvolgere una società esterna attraverso l'utilizzo del proprio budget oppure richiedere il supporto a professionisti maggiormente competenti su materie che dovessero risultare molto specifiche.

La gestione e la verifica della fondatezza delle circostanze rappresentate nella segnalazione sono condotte nel rispetto dei principi di imparzialità e riservatezza, effettuando ogni attività ritenuta opportuna, inclusa l'audizione personale del segnalante, da parte dei membri del **CW**, e di eventuali altri soggetti che possono riferire sui fatti segnalati, con l'adozione delle necessarie cautele.

A conclusione del processo di analisi delle segnalazioni, il RODV redige un report dell'investigazione e lo trasmette alla Direzione ed al **CW** attraverso forme e modalità tali da salvaguardare l'identità del segnalante nel caso in cui si sia identificato. Qualora la Direzione sia coinvolta nei fatti oggetto di segnalazione e/o di investigazione, il RODV trasmette l'esito dell'investigazione - in base alle circostanze - ai componenti del Consiglio di Amministrazione ed al Collegio Sindacale.

Alla fine delle attività istruttorie, nel caso in cui ci siano i presupposti della condotta illecita e questa risulti fondata, il RODV presenta la situazione alla Direzione aziendale, suggerendo le modalità per risolvere le anomalie, ripristinare la situazione e renderla conforme alla norma in un tempo breve e, se la situazione non è resa a norma, il RODV presenterà denuncia all'Autorità giudiziaria competente (tra cui Guardia di Finanza, Direzione Provinciale del Lavoro, Comando Vigili Urbani, Agenzia delle Entrate, ANAC ecc.) per gli opportuni accertamenti del caso.

Nel caso in cui, al termine delle investigazioni, non siano emersi elementi tali da confermare la fondatezza di quanto riportato nella segnalazione, il RODV comunica al **CW** di procedere con l'archiviazione del caso, dandone informativa al segnalante.

In tutti i casi, a conclusione delle indagini e prese le determinazioni relative, il RODV comunica al **CW** gli esiti delle attività istruttorie e tutte le informazioni da rendere al segnalante **entro i 90 gg.** dalla ricezione della segnalazione.

9.4.3 Reporting del CW

Il **CW** periodicamente predisporrà una relazione sia al RODV che alla Direzione su tutti i casi archiviati ed anche eventuali spunti di miglioramento relativi alla gestione dei processi aziendali o delle attività sensibili anche ex D.Lgs. 231/01 che possono essere emersi dalle verifiche sulle segnalazioni.

Fatto salvo quanto sopra, **entro 3 mesi dalla data dell'avviso di ricevimento** della segnalazione sopracitata, il **CW** dovrà fornire riscontro al segnalante circa l'esito della stessa.

Laddove la complessità del caso e la raccolta delle informazioni dovessero richiedere una cornice maggiore di tempo del previsto, il **CW** fornirà, allo scadere dei 3 mesi di cui sopra, riscontro alla persona segnalante, riportando:

- lo stato alla data delle investigazioni;
- le motivazioni del protrarsi dell'investigazione oltre i 3 mesi;
- una data di presunta risoluzione dell'investigazione in corso.

9.4.4 Riservatezza e Tutela dei dati personali

La massima riservatezza è garantita ai soggetti e ai fatti segnalati, utilizzando, a tal fine, criteri e modalità di comunicazione idonei a tutelare l'identità e l'onorabilità delle persone menzionate nelle segnalazioni, evitando in ogni caso la comunicazione dei dati acquisiti a terzi estranei al processo di gestione delle segnalazioni.

Le segnalazioni non possono essere utilizzate oltre quanto necessario per dare adeguato seguito alle stesse.

L'identità del segnalante e qualsiasi altra informazione da cui può evincersi, direttamente o indirettamente, tale identità non possono essere rivelate, senza il consenso espresso della stessa persona segnalante, a persone diverse da quelle competenti a ricevere o a dare seguito alle segnalazioni, espressamente autorizzate a trattare tali dati secondo quanto previsto dalla normativa in materia di trattamento dei dati personali.

Il consenso libero, informato e attinente del segnalante dovrà essere rilasciato in forma scritta e conservato dal CW, venendo a costituire parte integrante della documentazione di merito.

La gestione delle segnalazioni ed il relativo trattamento dei dati personali è effettuato nel rispetto delle disposizioni di legge italiana e del Regolamento Europeo 679/2016. Nel caso di segnalazioni relative a situazioni verificatesi in Paesi diversi dall'Italia o di un segnalante non residente in Italia, la segnalazione, i dati del segnalante e la documentazione a questa associata sono comunque trattati in base alle disposizioni di legge italiane.

Documenti, foto, video, registrazioni audio inviati dal segnalante che possono rappresentare una violazione del trattamento dei dati personali, della riservatezza o di altro diritto personale, o che abbiano contenuto diffamatorio e calunnioso, possono essere oggetto di provvedimenti disciplinari o di segnalazione alle autorità competenti.

Ogni trattamento di dati personali, compresa la comunicazione tra Autorità competenti, raccolti che non sono essenziali alla gestione della segnalazione o raccolti accidentalmente devono essere cancellati immediatamente.

I dati personali sono trattati dall'Azienda in qualità di Titolare del trattamento, con tutti gli obblighi da ciò derivanti.

L'Azienda individua Misure Tecniche, Procedurali e Organizzative idonee a garantire un livello di sicurezza adeguato agli specifici rischi derivanti dai trattamenti effettuati, sulla base di una valutazione d'impatto sulla protezione dei dati, anche disciplinando il rapporto con eventuali fornitori esterni che trattano dati personali ai sensi dell'articolo 28 del Regolamento (UE) 2016/679.

9.4.5 Conservazione della documentazione inerente alle segnalazioni

Le segnalazioni, interne ed esterne, e l'eventuale documentazione a supporto sono conservate dal **CW** per il tempo necessario al trattamento della segnalazione e comunque non oltre **cinque anni** a decorrere dalla data

della comunicazione dell'esito finale della procedura di segnalazione, nel rispetto degli obblighi di riservatezza.

Se per la segnalazione si utilizza una linea telefonica registrata o un altro sistema di messaggistica vocale registrato, la segnalazione, previo consenso della persona segnalante, è documentata a cura del **CW** mediante registrazione su un dispositivo idoneo alla conservazione e all'ascolto oppure mediante trascrizione integrale. In caso di trascrizione, la persona segnalante deve verificare, rettificare o confermare il contenuto della trascrizione mediante la propria sottoscrizione.

Se per la segnalazione si utilizza una linea telefonica non registrata o un altro sistema di messaggistica vocale non registrato la segnalazione è documentata per iscritto mediante resoconto dettagliato della conversazione a cura del **CW**. La persona segnalante deve verificare, rettificare e confermare il contenuto della trascrizione mediante la propria sottoscrizione.

Quando, su richiesta della persona segnalante, la **segnalazione è effettuata oralmente nel corso di un incontro** con il personale addetto, essa, previo consenso della persona segnalante, è documentata a cura del **CW** mediante registrazione su un dispositivo idoneo alla conservazione e all'ascolto oppure mediante verbale. In caso di verbale, la persona segnalante deve verificare, rettificare e confermare il verbale dell'incontro mediante la propria sottoscrizione.

SEGNALAZIONE ESTERNA

SEGNALAZIONE ALL'ANAC

Il segnalante può altresì presentare una segnalazione esterna all'Autorità nazionale anticorruzione (ANAC) seppur solo in via residuale e, specificamente, solo al ricorrere delle seguenti condizioni:

- a) non è prevista, nell'ambito del contesto lavorativo, l'attivazione obbligatoria del canale di segnalazione interna ovvero questo, anche se obbligatorio, non è attivo o, anche se attivato, non è conforme a quanto previsto dalla legge;
- b) la persona segnalante ha già effettuato una segnalazione interna e la stessa non ha avuto seguito;
- c) la persona segnalante ha fondati motivi di ritenere che, se effettuasse una segnalazione interna, alla stessa non sarebbe dato efficace seguito ovvero che la stessa segnalazione possa determinare il rischio di ritorsione;
- d) la persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

Il segnalante potrà rivolgersi all'ANAC ed attivare una segnalazione con canale esterno seguendo quanto previsto dalle Linee Guida pubblicate sul sito dell'ANAC.

Il canale di segnalazione esterno istituito dall'ANAC garantisce, alla stregua del canale interno sopramenzionato definito dalla Società, la riservatezza dell'identità del segnalante, del contenuto della segnalazione, della persona coinvolta e di persone eventualmente coinvolte nella segnalazione².

Le segnalazioni esterne sono effettuate in forma scritta tramite la piattaforma informatica messa a disposizione da ANAC sul proprio sito web nella sezione dedicata al "Whistleblowing".

La segnalazione potrà essere realizzata anche in forma orale attraverso linee telefoniche o sistemi di messaggistica vocale, ovvero su richiesta della Persona segnalante, mediante un incontro diretto fissato entro

² La riservatezza viene garantita anche quando la segnalazione viene effettuata attraverso canali diversi rispetto a quelli previsti dal D.Lgs 24/2023 o perviene a personale diverso da quello addetto al trattamento delle Segnalazioni, al quale viene in ogni caso trasmessa senza ritardo. La Segnalazione esterna presentata a un soggetto diverso dall'ANAC è trasmessa a quest'ultima, entro 7 giorni dalla data del suo ricevimento, dandone contestuale notizia della trasmissione alla Persona segnalante.

un termine ragionevole; le modalità di accesso a tali canali e le relative istruzioni sono specificate dall'ANAC sul proprio sito web.

DIVULGAZIONE PUBBLICA

Alla Persona segnalante è altresì garantita la possibilità di effettuare una Divulgazione pubblica in presenza di una delle seguenti condizioni:

- ad una segnalazione interna a cui la Società non ha dato riscontro nei termini previsti ha fatto seguito una segnalazione esterna da ANAC la quale, a sua volta, non ha fornito riscontro al segnalante nei termini previsti;
- la persona segnalante ha già effettuato direttamente una segnalazione esterna d ANAC la quale non ha dato riscontro al segnalante in merito alle misure previste o adottate per dare seguito alla segnalazione in termini ragionevoli;
- la persona segnalante effettua direttamente una divulgazione pubblica poiché ha fondato motivo di ritenere, ragionevolmente, sulla base di circostanze concrete che la violazione possa rappresentare un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse;
- la persona segnalante effettua direttamente 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.

DENUNCIA ALL'AUTORITA'

Il Decreto riconosce ai soggetti tutelati anche la possibilità di rivolgersi alle Autorità Giudiziarie per inoltrare denuncia di condotte illecite di cui siano venuti a conoscenza in un contesto lavorativo. Le stesse regole sulla tutela della riservatezza e del contenuto delle segnalazioni vanno rispettate dagli uffici delle Autorità Giudiziarie cui è sporta denuncia.

10. DIVIETO DI RITORSIONI NEI CONFRONTI DEL SEGNALANTE

È vietato qualsiasi atto ritorsivo nei confronti del soggetto che abbia effettuato la segnalazione.

Il Decreto Legislativo introduce la presunzione che nell'ambito di procedimenti giudiziari o amministrativi o comunque di controversie stragiudiziali aventi ad oggetto l'accertamento di comportamenti ritorsivi avvenuti a seguito di una segnalazione, essi siano avvenuti a causa di questa. L'onere di provare che i comportamenti siano dovuti da motivi differenti grava su chi li ha posti in essere.

Per ritorsioni si intendono i seguenti comportamenti tenuti dall'Azienda:

- a) il licenziamento, la sospensione o misure equivalenti;
- b) la retrocessione di grado o la mancata promozione;
- c) il mutamento di funzioni, il cambiamento del luogo di lavoro, la riduzione dello stipendio, la modifica dell'orario di lavoro;
- d) la sospensione della formazione o qualsiasi restrizione dell'accesso alla stessa;
- e) le note di merito negative o le referenze negative;
- f) l'adozione di misure disciplinari o di altra sanzione, anche pecuniaria;
- g) la coercizione, l'intimidazione, le molestie o l'ostracismo;

- h) la discriminazione o comunque il trattamento sfavorevole;
- i) la mancata conversione di un contratto di lavoro a termine in un contratto di lavoro a tempo indeterminato, laddove il lavoratore avesse una legittima aspettativa a detta conversione;
- l) il mancato rinnovo o la risoluzione anticipata di un contratto di lavoro a termine;
- m) i danni, anche alla reputazione della persona, in particolare sui social media, o i pregiudizi economici o finanziari, comprese la perdita di opportunità economiche e la perdita di redditi;
- n) l'inserimento in elenchi impropri sulla base di un accordo settoriale o industriale formale o informale, che può comportare l'impossibilità per la persona di trovare un'occupazione nel settore o nell'industria in futuro;
- o) la conclusione anticipata o l'annullamento del contratto di fornitura di beni o servizi;
- p) l'annullamento di una licenza o di un permesso;
- q) la richiesta di sottoposizione ad accertamenti psichiatrici o medici.

Le **misure di protezione** si applicano anche:

1. ai Facilitatori;
2. alle persone del medesimo contesto lavorativo del segnalante, di colui che ha sporto una denuncia all'Autorità Giudiziaria o contabile o di colui che ha effettuato una Divulgazione pubblica e che sono legate ad essi da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado;
3. ai colleghi di lavoro del segnalante o della persona che ha sporto una denuncia all'Autorità giudiziaria o contabile o effettuato una Divulgazione pubblica, che lavorano nel medesimo contesto lavorativo della stessa e che hanno con detta persona un rapporto abituale e corrente;
4. agli enti di proprietà del segnalante o della persona che ha sporto una denuncia all'Autorità giudiziaria o contabile o che ha effettuato una divulgazione pubblica o per i quali le stesse persone lavorano, nonché agli enti che operano nel medesimo contesto lavorativo delle già menzionate persone.

Le ritorsioni nel contesto lavorativo nei confronti dei segnalanti devono essere comunicate dal segnalante all'ANAC, che a sua volta informerà l'Ispettorato nazionale del lavoro per i provvedimenti di propria competenza.

Nota: è importante che chi ha subito una ritorsione non trasmetta la comunicazione a soggetti diversi da ANAC per non vanificare le tutele che il D.Lgs. 24/2023 garantisce, prima fra tutte, la riservatezza.

10.1 Condizioni per l'applicazione della tutela dalle ritorsioni

Conformemente a quanto previsto dalla Linee Guide ANAC approvate con Delibera n. 311 del 12 luglio 2023, l'applicazione del regime di protezione contro le ritorsioni prevista dal Decreto è subordinata alle seguenti condizioni e ai seguenti requisiti:

- il segnalante ha segnalato, denunciato o ha effettuato la divulgazione pubblica in base a 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 nel rispetto della disciplina prevista dal D.Lgs 24/2023;

- è necessario un rapporto di consequenzialità tra segnalazione, divulgazione e denuncia effettuata e le misure ritorsive subite.

11. MISURE PREVISTE A TUTELA DEL SEGNALANTE

Le persone che ritengono di aver subito ritorsioni o discriminazioni possono comunicarle all'ANAC, che informerà l'Ispettorato Nazionale del Lavoro per le indagini e per i provvedimenti di opportuna competenza.

Gli atti ritenuti ritorsivi ai sensi del Decreto sono nulli.

12. SANZIONI PER IL WHISTLEBLOWER IN CASO DI SEGNALAZIONI FALSE

Le sanzioni rispetto alle violazioni accertate verranno adottate dagli organi che risulteranno competenti in virtù dei poteri e delle attribuzioni loro conferiti dallo Statuto o dai regolamenti interni della Società nel rispetto delle norme applicabili e, se in ambito 231/01, di quelle previste dal Modello Organizzativo. L'Organismo di Vigilanza archivia tutta la documentazione relativa alla segnalazione per violazione degli ambiti 231 e alla relativa investigazione.

13. SANZIONI IN CASO DI SEGNALAZIONI FONDATE

Nei casi in cui, dalle indagini realizzate le violazioni oggetto della segnalazione interna siano risultate fondate, l'organo/funzione preposto all'attivazione del Sistema sanzionatorio decide quale tipologia di sanzione comminare ai soggetti che hanno commesso la violazione.

A seconda della qualificazione della persona coinvolta e dell'inquadramento legale e contrattuale dei Dipendenti il Sistema Disciplinare è attivato da:

- Amministratore Delegato (CEO) qualora sia un dipendente non dirigente;
- Consiglio di Amministrazione qualora sia un dirigente o in riferimento allo scioglimento o revoca di un rapporto di collaborazione, tra un Top Manager e la Società;
- Assemblea dei Soci, qualora sia un Sindaco;
- Assemblea dei Soci, qualora sia un Membro del CDA;
- Consiglio di Amministrazione, qualora sia un membro del **CW**;
- Amministratore Delegato (CEO) qualora sia un soggetto terzo.

La sanzione deve essere proporzionata e graduata in funzione della gravità del fatto, nel rispetto delle normative di volta in volta applicabili.

Nel caso in cui il segnalante sia corresponsabile delle violazioni, è previsto un trattamento privilegiato per quest'ultimo rispetto agli altri corresponsabili, compatibilmente con la violazione commessa e con la disciplina applicabile.

NOTA: In ogni caso, la tutela garantita dal D.Lgs. 24/2023 salvaguarda il lavoratore da reazioni ritorsive dirette e indirette provocate dalla sua denuncia e dall'applicazione di sanzioni disciplinari a essa conseguenti, ma non istituisce un'esimente generalizzata per tutte le violazioni disciplinari che il dipendente, da solo o in concorso con altri, abbia commesso, al più potendosi valorizzare - ai fini della scelta della sanzione da irrogare - il suo ravvedimento operoso e l'attività collaborativa svolta nella fase di accertamento dei fatti.

L'identità del segnalante e qualsiasi altra informazione da cui può evincersi, direttamente o indirettamente, tale identità non può essere rivelata senza il suo consenso espresso³. Il consenso libero, specifico, inequivocabile e informato del segnalante sarà raccolto in forma scritta e conservato a cura del **CW** nella documentazione relativa alla segnalazione.

Nell'ambito del procedimento disciplinare, l'identità del segnalante non può essere rivelata, ove la contestazione dell'addebito disciplinare sia fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla segnalazione, anche se conseguenti alla stessa.

Qualora la contestazione sia fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione e la conoscenza dell'identità del segnalante sia indispensabile per la difesa dell'incolpato, la segnalazione sarà utilizzabile ai fini del procedimento disciplinare solo in presenza del consenso espresso della persona segnalante alla rivelazione della propria identità: il **CW**, laddove non l'abbia già fatto, raccoglie dunque il consenso dalla Persona segnalante, informando quest'ultima, mediante comunicazione scritta, delle ragioni su cui si fonda la necessità di rivelare la sua identità o altre informazioni dalle quali possa potenzialmente evincersi, al fine di dare completo seguito alla gestione della segnalazione, ovvero ai fini del procedimento disciplinare, anche ai fini della difesa della persona coinvolta.

In caso di diniego del consenso da parte del segnalante alla comunicazione della sua identità, il **CW** archivia la segnalazione interna senza darvi ulteriore seguito.

La presente Procedura lascia impregiudicata la responsabilità penale e disciplinare della persona segnalante nell'ipotesi di segnalazione calunniosa o diffamatoria ai sensi del Codice penale e dell'art. 2043 del codice civile.

È altresì sanzionato il comportamento di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate.

Sono fonte di responsabilità, in sede disciplinare e nelle altre competenti sedi, eventuali forme di abuso della presente procedura, quali le segnalazioni interne manifestamente opportunistiche e/o infondate e/o effettuate al solo scopo di danneggiare il denunciato o altri soggetti e ogni altra ipotesi di utilizzo improprio o di intenzionale strumentalizzazione della Società oggetto della presente Procedura.

Pertanto, quando è accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale della persona segnalante per i reati di diffamazione o di calunnia, ovvero la responsabilità civile, nei casi di dolo o colpa grave, le tutele previste nella presente procedura non sono garantite e alla persona segnalante è irrogata una sanzione disciplinare (ove applicabile ai sensi delle norme di legge).

Il **CW** è prontamente informato delle eventuali sanzioni irrogate a fronte delle segnalazioni interne ed esterne. La funzione archivia la documentazione inerente al processo sanzionatorio e disciplinare nella piattaforma dedicata.

14. PUBBLICITA' CANALE INTERNO

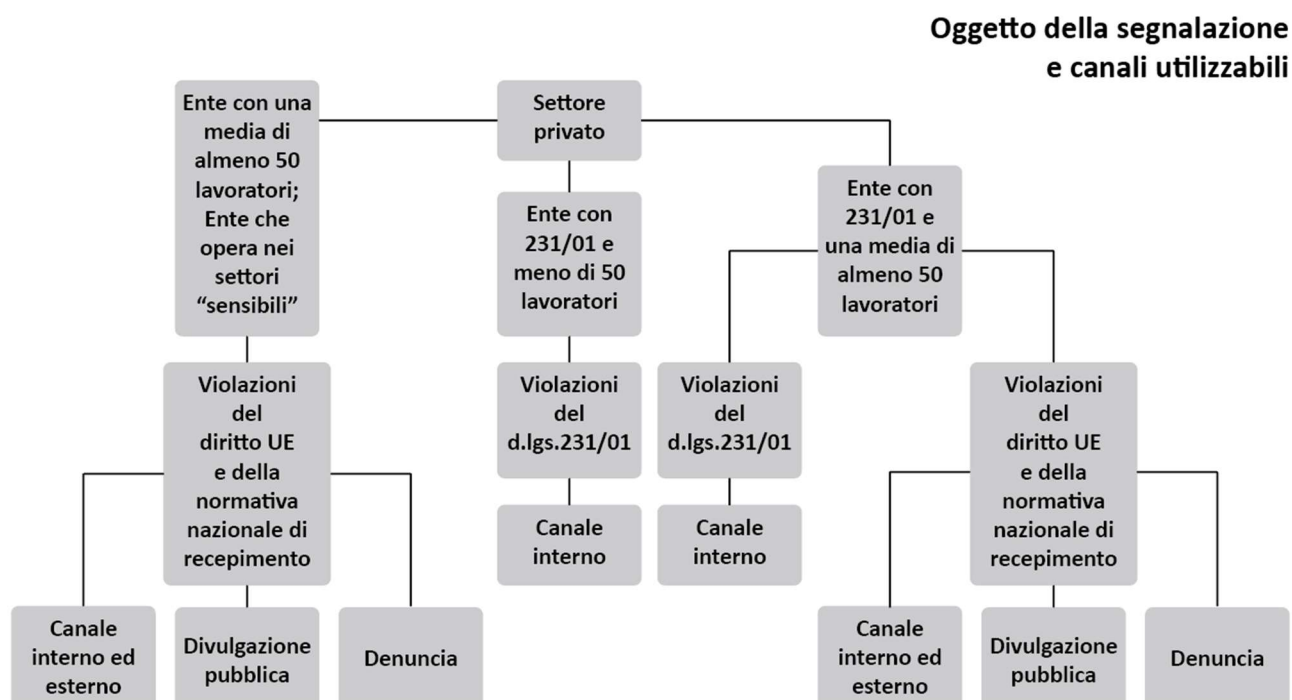
Le informazioni sui canali interni previsti dalla presente procedura sono esposte e rese facilmente visibili nei luoghi di lavoro. L'azienda è dotata di un sito internet e tali informazioni sono pubblicate anche in una sezione dedicata del sito web relativa al modello organizzativo ex d.lgs. 231/01 pubblicità canale esterno

Il sito aziendale conterrà anche le informazioni per la possibilità, riconosciuta al segnalante, di ricorrere a canali esterni.

³ La presente procedura tutela anche l'identità della persona coinvolta e delle persone menzionate nella Segnalazione fino alla conclusione dei procedimenti avviati in ragione della Segnalazione, nel rispetto delle medesime garanzie previste in favore della Persona segnalante.

NOTA: è opportuno precisare sul sito aziendale che, chi intende presentare una segnalazione debba specificare che si tratta di una segnalazione per la quale si intende mantenere riservata la propria identità e beneficiare delle tutele previste nel caso di eventuali ritorsioni.

15. TABELLA DI SINTESI:



Fonte Linee Guida ANAC Whistleblowing approvate con Delibera n. 311 del 12 luglio 2023

ALLEGATO 1 – MODULO DI SEGNALAZIONE**(FONTE CONFINDUSTRIA BERGAMO)**

**Si raccomanda di allegare tutta la documentazione che si ritiene possa essere utile a corroborare la Segnalazione; qualora la Segnalazione avvenga verbalmente, tale documentazione può essere consegnata in forma analogica. Ove quanto segnalato non sia adeguatamente circostanziato, il Comitato Whistleblowing potrà richiedere al segnalante eventuali integrazioni.*

☐

Dichiaro espressamente di voler beneficiare delle tutele in materia di *whistleblowing* e, di conseguenza, chiedo che la presente segnalazione, laddove ricevuta da un soggetto non competente (i) venga trasmessa, entro sette giorni dal suo ricevimento, al soggetto competente; (ii) che me ne sia data contestuale notizia di trasmissione

1. Dati della persona segnalante

Nome e Cognome *(dati non obbligatori)*

Struttura di appartenenza e qualifica *(dati non obbligatori)*

Canali di contatto prescelti (p.e. indirizzo mail privato, numero di telefono, ecc.)

La Persona segnalante ha un interesse privato collegato alla Segnalazione? ☐ Si ☐ No

Specificare la natura dell'interesse privato collegato alla Segnalazione

La Persona segnalante è corresponsabile delle violazioni che segnala? ☐ Si ☐ No

2. Illecito segnalato

Circostanze di tempo e di luogo in cui si è verificato il fatto oggetto della Segnalazione

Area di operatività aziendale a cui può essere riferito il fatto

Soggetti coinvolti⁴

Interni	Esterni
---------	---------

Descrizione del fatto oggetto di Segnalazione⁵

Altri soggetti che possono riferire sui fatti oggetto di Segnalazione

Interni	Esterni
---------	---------

Altri soggetti ai quali è stata inoltrata la Segnalazione del fatto? ☐ Sì ☐ No

Specificare quali soggetti e quando

Data e luogo

Firma

⁴ È sufficiente indicare le generalità o altri elementi che consentano di identificare il soggetto cui attribuire i fatti segnalati.

⁵ È possibile allegare qualsivoglia documento che possa fornire elementi di fondatezza dei fatti oggetto di segnalazione.