

**PROCEDURA PER LA GESTIONE DELLE  
SEGNALAZIONI**  
**ex D. LGS. DEL 10 MARZO 2023, N.24**  
**(ovvero “*Procedura whistleblowing*”)**

<b>Data: 17/12/2023</b>		
<b>Redazione: Funzione Compliance</b>	<b>Verifica: RO</b>	<b>Approvazione: AD</b>
<b>Pagina 1 di 10</b>		

## Indice

1. INFORMAZIONI PRELIMINARI.....	3
1.1. Annulla e sostituisce.....	3
1.2. Motivo dell'emissione/revisione.....	3
1.3. Elenco Unità Aziendali citate nel documento.....	3
1.4. Definizioni.....	3
2. SCOPO E CAMPO DI APPLICAZIONE.....	4
3. FONTE NORMATIVA.....	4
4. DESTINATARI DELLA PROCEDURA.....	5
5. CHI PUO' INVIARE LE SEGNALAZIONI.....	5
6. CONDOTTE SEGNALABILI E CONTENUTO DELLE SEGNALAZIONI.....	5
7. CANALI E MODALITÀ PER PRESENTARE LE SEGNALAZIONI.....	6
8. FORME DI TUTELA DEL SEGNALANTE ( <i>WHISTLEBLOWER</i> ).....	7
9. SANZIONI DISCIPLINARI.....	8
10. FASI E TEMPISTICHE DEL PROCEDIMENTO DI SEGNALAZIONE.....	8
11. ADOZIONE E PUBBLICITÀ DELLA PRESENTE PROCEDURA.....	8
12. SEGNALAZIONI ANONIME.....	9
13. ARCHIVIAZIONE E CONSERVAZIONE.....	9
14. TRATTAMENTO DEI DATI PERSONALI.....	9
15. ALLEGATI.....	10

## 1. INFORMAZIONI PRELIMINARI

### 1.1. Annulla e sostituisce

Procedura di nuova emissione

### 1.2. Motivo dell'emissione/revisione

La presente procedura disciplina le modalità di segnalazione mediante gli strumenti messi a disposizione dalla Società.

### 1.3. Elenco Unità Aziendali citate nel documento

CDA	Consiglio di Amministrazione
ODV	Organismo di Vigilanza
CS	Collegio Sindacale
FC	Funzione Compliance

### 1.4. Definizioni

**DLgs 231/2001:** indica il decreto che ha introdotto nell'ordinamento giuridico italiano la disciplina della responsabilità amministrativa degli enti in base alla quale la società può essere ritenuta responsabile, e conseguentemente sanzionata in relazione a taluni reati commessi o tentati dagli amministratori o dai dipendenti nell'interesse o a vantaggio della Società stessa.

**D.Lgs 24/2023:** indica il Decreto Legislativo n° 24 del 10 marzo 2023 che ha recepito in Italia la Direttiva Europea 2019/1937 del Parlamento Europeo e del Consiglio relativa alla protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione. Tale disciplina è finalizzata a garantire la manifestazione della libertà di espressione e informazione ed è strumento per contrastare la corruzione, la cattiva amministrazione e le violazioni di legge nel settore pubblico e privato, rafforzando il principio di trasparenza. Garantisce, inoltre, la protezione sia in termini di tutela della riservatezza ma anche in caso di ritorsioni - dei soggetti che si espongono con segnalazioni, denunce o divulgazione pubblica ed estesa ai soggetti diversi dal Segnalante medesimo che siano destinatari delle disposizioni di cui al D.Lgs. n. 24/2023, in conformità alle disposizioni di legge applicabili in materia di protezione dei dati personali.

**Facilitatore:** si intende 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.

**GDPR:** indica il Regolamento (UE) 679/2016 "relativo alla protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali"

**Gestore del canale:** personale addetto specificamente formato ed autorizzato alla ricezione e gestione delle segnalazioni.

**Modello 231:** indica il modello atto a prevenire la commissione di reati, espressamente previsti dal Dlgs 231/2001 adottato dalla Società, che prevede tra le altre la predisposizione di specifiche procedure.

**Organismo di Vigilanza (OdV):** indica l'organo deputato a sorvegliare e verificare la conformità e l'efficacia del Modello 231.

**Ritorsione:** qualsiasi comportamento, atto od omissione, anche solo tentato o minacciato, posto in essere in ragione della segnalazione che provoca o può provocare al segnalante, in via diretta o indiretta, un danno ingiusto.

**Segnalante (whistleblower):** la persona fisica che effettua la segnalazione o sulle violazioni acquisite nell'ambito del proprio contesto lavorativo, ovvero qualunque soggetto che riferisce condotte illecite o irregolarità di cui sia venuto a conoscenza in ragione del rapporto di lavoro e decide di segnalarlo agli organi legittimati ad intervenire tra: i lavoratori subordinati (con qualsiasi contratto), collaboratori liberi professionisti e consulenti, fornitori di beni e servizi, prestatori d'opera, lavoratori autonomi, stagisti e i tirocinanti, soci e azionisti, persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza.

**Whistleblowing:** si intende la segnalazione di violazioni di disposizioni normative nazionali e violazioni di disposizioni UE che ledono l'interesse pubblico o l'integrità amministrativa della pubblica amministrazione o dell'ente privato, di cui si sia venuti a conoscenza in un contesto lavorativo, pubblico o privato, secondo quanto previsto dal D. Lgs. del 10 marzo 2023, n. 24.

## 2. SCOPO E CAMPO DI APPLICAZIONE

Scopo della presente procedura è quella di fornire informazioni chiare sul canale, sulle regole e sui presupposti per effettuare le segnalazioni interne nonché sul canale, sulle regole e sui presupposti per effettuare le segnalazioni esterne.

Le disposizioni del citato decreto NON si applicano:

- a. alle contestazioni, rivendicazioni o richieste legate ad un interesse di carattere personale;
- b. alle segnalazioni di violazioni laddove già disciplinate in via obbligatoria da atti dell'UE o nazionale;
- c. alle segnalazioni di violazioni in materia di sicurezza nazionale.

La presente procedura è rilevante ai fini del D.Lgs 231/2001, in quanto le regole in essa stabilite riguardano l'attuazione dell'art. 2 bis del decreto stesso, che recepisce le previsioni del D.Lgs 24 del 10.03.2023.

## 3. FONTE NORMATIVA

La Legge 30 novembre 2017, n. 179 *“Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato”*, pubblicata sulla Gazzetta Ufficiale n. 291 del 14 dicembre 2017, ha esteso anche al settore privato la tutela del dipendente o collaboratore che segnali illeciti o violazioni relative al Modello di Organizzazione e Gestione ex d. lgs n. 231/2001, di cui sia venuto a conoscenza per ragioni del suo ufficio/funzioni (in particolare, è stato modificato l'art 6 del D. Lgs. n. 231/2001, con l'introduzione dei nuovi commi 2 bis, 2 ter e 2 quater).

Il *“sistema”* si basa sui seguenti principi: reintegrazione nel posto di lavoro, sanzioni per gli atti discriminatori, segretezza dell'identità del denunciante, blocco della tutela (sempre secondo quanto previsto dall'articolo 1 della legge in esame, il dipendente che denuncia atti discriminatori non avrà diritto alla tutela nel caso di condanna del segnalante in sede penale, anche in primo grado

per calunnia, diffamazione o altri reati commessi con la denuncia o quando sia accertata la sua responsabilità civile per dolo o colpa grave).

Con il **D. Lgs. del 10 marzo 2023, n.24** è stata recepita la **Direttiva UE 2019/1937** riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione, che ha innovato il sistema di segnalazione Whistleblowing.

#### 4. DESTINATARI DELLA PROCEDURA

La presente procedura vede come destinatari i lavoratori (subordinati ed autonomi), i collaboratori, i volontari, i tirocinanti e in generale tutti coloro che abbiano appreso le informazioni delle violazioni che ritengono di dover segnalare, in occasione del rapporto di lavoro (anche in fase pre/post-contrattuale).

La tutela si applica anche ai facilitatori, ovvero alle persone che assistono il segnalante nel processo di segnalazione, ai colleghi e alle persone del medesimo contesto lavorativo che abbiano rapporti di parentela entro il quarto grado.

#### 5. CHI PUO' INVIARE LE SEGNALAZIONI

La norma legittima espressamente i seguenti soggetti, in ambito privato, all'invio di una segnalazione:

- lavoratori dipendenti e autonomi;
- liberi professionisti e consulenti;
- lavoratori e collaboratori che svolgono la propria attività presso soggetti pubblici o privati che forniscono beni o servizi presso soggetti pubblici e privati;
- i volontari;
- I tirocinanti;
- gli azionisti e le persone con funzione di direzione amministrazione e controllo.

#### 6. CONDOTTE SEGNALABILI E CONTENUTO DELLE SEGNALAZIONI

La protezione da ritorsioni tutela la persona che effettui una segnalazione riguardante:

- violazioni di disposizioni normative nazionali;
- violazioni di disposizioni UE;

**che ledono l'interesse pubblico o l'integrità amministrativa** della pubblica amministrazione o dell'ente privato, **di cui si sia venuti a conoscenza in un contesto lavorativo**, pubblico o privato, secondo quanto previsto dal D. Lgs. n. 24 del 10 marzo 2023.

Le segnalazioni **NON possono avere ad oggetto rivendicazioni di carattere personale.**

\*\*\*

È auspicabile che ogni segnalazione contenga i seguenti elementi:

- a) generalità del soggetto che effettua la segnalazione, con indicazione della funzione/ruolo che ricopre nell'ente;

- b) una chiara e dettagliata descrizione dei fatti oggetto di segnalazione;
- c) circostanze di tempo e di luogo, se conosciute, in cui sono stati commessi i fatti;
- d) le generalità - se conosciute - che consentano di identificare il soggetto/i che ha/hanno posto in essere i fatti segnalati ovvero altri elementi che consentano di identificare il soggetto (es: qualifica o area in cui svolge l'attività);
- e) l'indicazione di eventuali altri soggetti che possono riferire sui fatti oggetto di segnalazione ovvero l'indicazione di eventuali documenti a riprova della fondatezza di tali fatti.

Non sono invece meritevoli di tutela le segnalazioni fondate su meri sospetti o voci. Non è necessario che il dipendente/segnalante sia certo dell'effettivo avvenimento dei fatti denunciati e dell'autore degli stessi, essendo invece sufficiente che il dipendente, abbia **fondato motivo di ritenere che le informazioni sulle violazioni segnalate siano vere.** Si evidenzia però che le tutele previste dal citato decreto non sono garantite al segnalante, ed anzi allo stesso è irrogata una sanzione disciplinare nei casi in cui dovesse essere accertata, anche con sentenza di primo grado, la sua responsabilità penale per o reati di diffamazione o calunnia, ovvero la sua responsabilità civile, per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave.

## 7. CANALI E MODALITÀ PER PRESENTARE LE SEGNALAZIONI

La Società, ai fini dell'applicazione del D.Lgs. n. 24/2023, ha adottato un proprio il Modello 231 e non raggiunge la media di 50 lavoratori; pertanto, **le segnalazioni possono riguardare solo condotte illecite rilevanti per la disciplina di cui al D.Lgs 231/2001 o violazioni del Modello 231** ed essere effettuate unicamente attraverso il canale interno.

Di seguito, si forniscono alcune indicazioni operative in merito alla scelta del canale di segnalazione interno e alla sua istituzione.

**La gestione del canale di segnalazione interno è affidata all'Organismo di Vigilanza** in carica mediante un ulteriore incarico, debitamente formalizzato, affidato mediante delibera dell'organo amministrativo.

Le segnalazioni possono essere effettuate attraverso una piattaforma informatica accessibile a tutti attraverso il sito web aziendale e disponibile al seguente indirizzo: <https://whistleblowersoftware.com/secure/pisamover>.

La piattaforma garantisce assoluta riservatezza e crittografia dell'identità del Segnalante, della persona coinvolta, dell'eventuale facilitatore e della persona comunque menzionata, nonché del contenuto della segnalazione, della relativa documentazione, dei messaggi e comunicazioni successive alla segnalazione.

Il segnalante potrà scegliere, tramite l'accesso alla piattaforma, la modalità di canale che vuole utilizzare per l'inserimento della segnalazione. È possibile inserire una segnalazione in una delle seguenti modalità:

- SCRITTA;
- ORALE;
- RICHIESTA DI INCONTRO DIRETTO.

Sulla piattaforma è presente la manualistica esplicativa per guidare il segnalante nei passaggi necessari per il corretto inserimento della segnalazione (Guida alla pagina di segnalazione) e

l' informativa relativa al trattamento dei dati personali del segnalante ai sensi del GDPR (Informativa trattamento dati personali – whistleblowing), allegati alla presente procedura.

L'OdV è già destinatario di flussi informativi attraverso la mail dedicata [odvpisamover@pisamover.com](mailto:odvpisamover@pisamover.com). Tale strumento, tuttavia, non è in grado di garantire la riservatezza del segnalante. Pertanto, ai fini della gestione delle segnalazioni *whistleblowing*, dovranno essere utilizzate le modalità, scritta o orale, sopradescritte.

La segnalazione presentata ad un soggetto diverso dall'OdV deve essere trasmessa tempestivamente a quest'ultimo entro sette giorni dal suo ricevimento nel rispetto degli obblighi di riservatezza previsti nella presente procedura.

Nell'ipotesi in cui l'OdV abbia un possibile conflitto di interesse, connesso alla segnalazione, dovrà indirizzare la segnalazione al Presidente del Collegio Sindacale.

## **8. FORME DI TUTELA DEL SEGNALANTE (*WHISTLEBLOWER*)**

### **A. Obblighi di riservatezza**

Le segnalazioni non possono essere utilizzate oltre quanto necessario per dare seguito alle stesse. È sempre garantita la riservatezza dell'identità del segnalante, della persona coinvolta e della persona menzionata nella segnalazione, nonché del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione.

Tutti coloro che ricevono o sono coinvolti nella gestione della segnalazione sono tenuti a tutelare la riservatezza di tale informazione.

L'identità del segnalante e qualsiasi altra informazione dalla quale possa evincersi, direttamente o indirettamente, tale identità, non può essere rivelata senza il consenso del segnalante, fermo quanto previsto dall'art. 12 D.Lgs.n. 24/2023.

### **B. Divieto di atti di ritorsione**

La normativa prevede il **divieto di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione.**

**Gli atti assunti in violazione del divieto di ritorsione sono NULLI.**

La predetta tutela del segnalante trova un limite solo nei casi di responsabilità a titolo di calunnia o diffamazione o per lo stesso titolo ai sensi dell'art 2043 c.c.

È prevista la **nullità del licenziamento ritorsivo o discriminatorio del soggetto segnalante, con diritto del lavoratore ad essere reintegrato nel posto di lavoro; la nullità del mutamento di mansioni ai sensi dell'art 2103 c.c., nonché il risarcimento del danno e qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti del segnalante.**

**Gli esempi di ritorsioni sono indicati all'art. 17 del D.Lgs.n. 24/2023.**

In caso di controversie legate all'accertamento dei comportamenti ritorsivi si presume che gli stessi siano stati posti in essere a causa della presentazione della segnalazione - spetterà al datore di lavoro l'onere di dimostrare che tali misure sono fondate su ragioni estranee alla segnalazione (c.d. prova contraria a carico del datore).

## 9. SANZIONI DISCIPLINARI

Fermi restando gli altri profili di responsabilità, il sistema disciplinare adottato ai sensi dell'art. 6 del Decreto 231, prevede specifiche sanzioni nei confronti di chi viola le misure di tutela del segnalante, nonché di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate.

In particolare, si prevedono le seguenti sanzioni:

- a) nel caso di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione, come pure nel caso di omessa istituzione dei canali di segnalazione o di omessa adozione delle procedure per l'effettuazione e la gestione della segnalazione **all'amministratore/legale rappresentante** (o agli altri soggetti responsabili) sarà applicata la sanzione disciplinare della **sospensione dall'incarico** e nei casi più gravi, la **revoca dall'incarico**;
- b) nel caso di segnalazioni false, effettuate con dolo o colpa grave, saranno applicate le seguenti sanzioni disciplinari:
  - nel caso di segnalazione effettuata con colpa grave, sarà applicata la sanzione della **sospensione dal lavoro e/o dalla retribuzione** per il periodo massimo previsto dal CCNL applicato;
  - nel caso di segnalazione falsa effettuata con dolo, sarà applicata la sanzione del **licenziamento disciplinare**.
  - nel caso la segnalazione falsa, effettuata con dolo o colpa grave, provenga da un Amministratore della società, sarà applicata la sanzione disciplinare **della revoca dall'incarico**.

## 10. FASI E TEMPISTICHE DEL PROCEDIMENTO DI SEGNALAZIONE

Una volta ricevuta la segnalazione il gestore:

- a) entro 7 giorni, rilascia al segnalante un **avviso di ricevimento**;
- b) mantiene interlocuzioni col segnalante a cui potrà chiedere integrazioni;
- c) dà seguito alla segnalazione;
- d) entro 3 mesi, (decorrenti dall'avviso di ricevimento o in mancanza dalla scadenza dei sette giorni dalla presentazione della segnalazione) fornisce riscontro alla segnalazione.

Nello svolgimento dell'attività di istruttoria e di accertamento, il Gestore si avvarrà dell'assistenza della Funzione Compliance ed eventualmente di altre funzioni aziendali, alle quali sarà richiesto di garantire gli obblighi di riservatezza previsti dalla normativa.

## 11. ADOZIONE E PUBBLICITÀ DELLA PRESENTE PROCEDURA

La presente procedura costituisce parte integrante e vincolante del Modello 231 di Pisamover S.p.A. e deve essere **esposta e resa visibile nei luoghi di lavoro**, nonché accessibile a chiunque intrattenga rapporti giuridici con l'azienda, anche tramite pubblicazione sul sito web aziendale.

## **12.SEGNALAZIONI ANONIME**

Le tutele previste dal Decreto 24/2023 sono applicabili anche nei casi di segnalazioni ANONIME se la persona segnalante è stata successivamente identificata e ha subito ritorsioni.

## **13.ARCHIVIAZIONE E CONSERVAZIONE**

Al fine di garantire la tracciabilità, la riservatezza, la conservazione e la reperibilità dei dati durante tutto il procedimento, i documenti sono conservati e archiviati in formato cartaceo, in apposito armadio messo in sicurezza e situato presso l'archivio della sede legale della Società, accessibile alle sole persone appositamente autorizzate ed all'uopo istruite.

Tutta la documentazione sarà conservata, salvi gli ulteriori termini di legge nei casi espressamente previsti, per 10 anni dalla data di chiusura delle attività.

Ai sensi della legge vigente e delle procedure aziendali in materia di privacy, viene tutelato il trattamento dei dati personali delle persone coinvolte e/o citate nelle segnalazioni.

## **14.TRATTAMENTO DEI DATI PERSONALI**

Il titolare del trattamento dei dati personali relativi alla Procedura Whistleblowing è individuato nella Società Pisamover S.p.A. che tratterà i dati personali di tutti i soggetti coinvolti nella segnalazione nel rispetto dei principi fissati dal GDPR, fornendo idonee informazioni ai soggetti interessati ai sensi degli artt. 13 e 14 del GDPR, nonché adottando misure appropriate a tutela dei diritti e delle libertà dei soggetti interessati.

Nella gestione delle segnalazioni, e della relativa procedura, il Titolare è coadiuvato dall'Organismo di Vigilanza, e dalle strutture interne individuate per la gestione dell'istruttoria. Nello specifico la SGS ed i soggetti interni coinvolti nell'istruttoria operano previa specifica autorizzazione del Titolare e sulla base delle istruzioni da quest'ultimo impartite.

I soggetti esterni che forniscono servizi strumentali alla gestione delle segnalazioni (es: fornitori della Piattaforma informatica) sono designati quali Responsabile del trattamento ex art. 28 del regolamento (UE) 2016/679. Tali soggetti sono tenuti a fornire garanzie in merito all'adozione di adeguate misure di sicurezza conformi all'art. 32 del regolamento (UE) 2016/679 nonché assicurare un adeguato livello di rispetto delle vigenti disposizioni in materia di trattamento, ivi compresa l'applicazione di quanto previsto dal D. Lgs 24/2023 sulla tutela dell'identità del segnalante.

I trattamenti di dati personali relativi al ricevimento e alla gestione delle segnalazioni sono effettuati nel rispetto dei principi di cui agli articoli 5 e 25 del regolamento (UE) 2016/679, fornendo idonee informazioni alle persone segnalanti e alle persone coinvolte ai sensi degli articoli 13 e 14 del medesimo regolamento (UE) 2016/679, nonché adottando misure appropriate a tutela dei diritti e delle libertà degli interessati.

La Società assicura che la gestione delle segnalazioni ed il relativo trattamento dei dati ai fini della privacy è dunque effettuato nel rispetto delle disposizioni di legge applicabili, tenuto conto dei principi del Regolamento Europeo 2016/679 in materia di privacy (GDPR). Nello specifico Pisamover garantisce nello svolgimento di tutta la procedura di:

- fornire al segnalante ed agli altri soggetti coinvolti tutte le adeguate informative sul trattamento dei dati personali;

- trattare i dati personali nel completo rispetto del GDPR;
- effettuare una specifica valutazione di impatto (DPIA) sul trattamento in questione;
- individuare le misure tecniche ed organizzative idonee a garantire un livello di sicurezza adeguato;
- disciplinare i rapporti con i soggetti esterni coinvolti nei processi di trattamento dei dati personali;
- non trattare e/o archiviare dati personali manifestamente non utili al trattamento della segnalazione.

Per quanto riguarda la gestione dell'esercizio dei diritti degli interessati, la normativa europea sulla protezione dei dati personali prevede che, in alcuni casi specifici, la legge nazionale possa limitare la portata degli obblighi del titolare del trattamento e dei diritti generalmente riconosciuti agli interessati in riferimento ai propri dati personali previsti al CAPO III del regolamento (UE) 2016/679 (art. 23 regolamento (UE) 2016/679).

Come stabilito dall'art. 13 comma 3 del D.lgs. 24/2023, nell'ambito delle segnalazioni è prevista una limitazione dei diritti degli interessati ai sensi dell'art.2-undecies del decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196; tale limitazione si applica in quanto dall'esercizio di tali diritti potrebbe derivare un pregiudizio effettivo e concreto alla riservatezza dell'identità del segnalante e delle persone eventualmente coinvolte/menzionate nella segnalazione stessa.

Pertanto, il segnalante può esercitare il diritto di accesso ai propri dati, di rettifica o integrazione, di cancellazione e di limitazione del trattamento con le stesse modalità in cui ha effettuato la segnalazione.

Il segnalante, ai sensi dell'art. 77 del regolamento (UE) 2016/679, ha inoltre diritto di proporre reclamo all'Autorità Garante per la Protezione dei Dati, nel caso in cui ritenga che il trattamento violi il citato Regolamento.

L'esercizio dei diritti di cui al CAPO III del regolamento (UE) 2016/679 da parte degli altri soggetti interessati, quali il segnalato o altre persone coinvolte, può essere ritardato, limitato o escluso qualora tale esercizio possa comportare un pregiudizio effettivo e concreto alla riservatezza dell'identità del segnalante come previsto dall' articolo 2-undecies, lett. f del decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196 (in attuazione dell'articolo 23 del regolamento (UE) 2016/679).

In tali casi, tali soggetti possono esercitare i suddetti diritti tramite il Garante per la Protezione dei dati personali con le modalità di cui all'articolo 160 del decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196.

Per ulteriori informazioni sul trattamento dei dati personali, si prega di prendere visione dell'informativa *whistleblowing* (All.2).

## 15.ALLEGATI

Allegato 1 Guida alla pagina di segnalazione

Allegato 2 Informativa trattamento dati personali – whistleblowing