

Procedura di Whistleblowing
di
Big Time Givers – Società Cooperativa
Via Martiri del Padule 435, 51036 – Larciano (Pt)
P.iva: 00976990473

Premessa

La presente procedura nasce per mettere a conoscenza del potenziale segnalante i propri diritti, le corrette procedure, e le proprie tutele e per permettere al soggetto ricevente di conoscere il perimetro del proprio compito e le connesse responsabilità;

Fonti di riferimento:

Direttiva (UE) 2019/1937 del parlamento europeo e del consiglio del 23 ottobre 2019 riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione <https://eur-lex.europa.eu/legalcontent/IT/TXT/PDF/?uri=CELEX:32019L1937&from=RO>.

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
<https://www.gazzettaufficiale.it/eli/id/2017/12/14/17G00193/sg>.

Linee guida ANAC del 9.6.2021 in materia di tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza in ragione di un rapporto di lavoro, ai sensi dell'art. 54-bis, del d.lgs.165/2001 (c.d. whistleblowing) FAQ ANAC in materia di Anticorruzione – whistleblowing

Regolamento ANAC per la gestione delle segnalazioni e tutela degli autori di segnalazioni di illeciti o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro di cui all'art. 54 bis decreto legislativo n. 165/2001

Segnalanti

Possono effettuare segnalazioni le persone che operano nel contesto lavorativo della la Società quali:

- lavoratori subordinati;
- lavoratori autonomi, collaboratori, liberi professionisti e consulenti che prestano la propria attività presso la Società, compresi i fornitori;
- volontari e tirocinanti, retribuiti e non retribuiti;
- azionisti e persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza, anche qualora tali funzioni siano esercitate in via di mero fatto.

La segnalazione può essere effettuata:

quando il rapporto giuridico è in corso;

quando il rapporto giuridico non è ancora iniziato, se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite durante il processo di selezione o in altre fasi precontrattuali;

durante il periodo di prova;

successivamente allo scioglimento del rapporto giuridico se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite prima dello scioglimento del rapporto stesso.

Oggetto della segnalazione

Sono considerate rilevanti le segnalazioni che riguardano comportamenti, rischi, reati o irregolarità, consumati o tentati, a danno della Società.

La segnalazione può riguardare azioni od omissioni legate a:

- irregolarità contabili, amministrative e negli adempimenti contabili e fiscali o nella formazione del bilancio d'esercizio;
- false dichiarazioni e false certificazioni;
- violazione di norme in materie ambientali, di sicurezza sul lavoro e di controlli;
- assunzioni non trasparenti;
- comportamenti volti ad ostacolare le attività di controllo delle Autorità di Vigilanza (ad es. omessa consegna di documentazione, presentazione di informazioni false o fuorvianti);
- promessa o dazione di denaro, beni o servizi o altro beneficio volti a corrompere fornitori, clienti, ovvero pubblici ufficiali;
- azioni suscettibili di arrecare un pregiudizio patrimoniale o reputazionale alla Società o ai dipendenti o ad altri soggetti che svolgono la loro attività presso la struttura;
- situazioni in cui si riscontri l'abuso da parte di un soggetto del potere a lui affidato, nonché i fatti in cui – a prescindere dalla rilevanza penale – possano mettere a rischio la Società;

Contenuto della segnalazione

Il Segnalante deve fornire tutti gli elementi utili alla ricostruzione del fatto e ad accertare la fondatezza di quanto segnalato.

Il contenuto del fatto segnalato, ad esempio, deve presentare elementi dai quali sia chiaramente desumibile una lesione, un pregiudizio, un ostacolo, un'alterazione del corretto ed imparziale svolgimento di un'attività o di un servizio, anche sotto il profilo della credibilità e dell'immagine della Società.

Il Segnalante deve fornire tutti gli elementi utili affinché le funzioni competenti possano procedere alle dovute ed appropriate verifiche ed accertamenti a riscontro della fondatezza dei fatti oggetto di segnalazione.

In particolare la segnalazione deve **preferibilmente** contenere i seguenti elementi:

- generalità e recapiti del Segnalante;
- una chiara e completa descrizione dei fatti oggetto di segnalazione;
- circostanze di tempo e luogo in cui si è verificato il fatto oggetto della segnalazione;

- se conosciute, le generalità o altri elementi (come la qualifica e il servizio in cui svolge l'attività) che consentano di identificare il soggetto/i che ha/hanno posto/i in essere i fatti segnalati;
- eventuali altri soggetti che possono riferire sul fatto oggetto di segnalazione;
- indicazione di eventuali documenti che possono confermare la fondatezza del fatto segnalato e ogni altra informazione che possa essere di utilità per il riscontro del fatto segnalato.

Segnalazioni anonime

Eventuali segnalazioni anonime, purché adeguatamente circostanziate e rese con dovizia di particolari (e cioè che siano in grado di far emergere fatti e situazioni relazionandoli a contesti determinati), verranno prese in considerazione nell'ambito della procedura di whistleblowing. Queste ultime saranno trattate e prese in considerazione per ulteriori verifiche se relative a fatti rilevanti e con un contenuto che risulti adeguatamente dettagliato e circostanziato.

Resta fermo il requisito di veridicità dei fatti o delle situazioni segnalate, a tutela del denunciato.

Modalità di segnalazione

I canali interni

La Società ha predisposto dei canali interni cui si può ricorrere per trasmettere, al referente aziendale, le segnalazioni disciplinate dalla presente procedura.

La segnalazione può essere effettuata sia in forma scritta, che in forma orale tramite uno dei seguenti canali:

1. Piattaforma informatica dedicata accessibile tramite:
 - il sito internet bigtime.easyerm.it;
 - La rete onion tramite Tor Broser all'indirizzo svybyq42hz7dwhuuvmfncckqc6ap67qivi7xxponprkn4gbtpb7tji5ad.onion
2. E-mail dell'ufficio segnalazioni della Società: segnalazioni.bigtime@easyerm.it
3. Linee telefoniche degli incaricati: 0573 84158-9
4. Incontro diretto, su richiesta della persona segnalante, con l'ufficio di gestione segnalazioni whistleblowing; in questi casi, l'ufficio deve assicurare che l'incontro si possa tenere entro 2 settimane dalla ricezione della richiesta;
5. A mezzo posta ordinaria: indirizzata a Big Time Givers – Società Cooperativa Via Martiri del Padule 435, 51036 – Larciano (Pt) all'att.ne ufficio di gestione segnalazioni whistleblowing.

Chiunque riceva una segnalazione al di fuori dei canali informativi appositamente dedicati ha l'onere di trasmetterla immediatamente all'ufficio di gestione segnalazioni whistleblowing della Società, con una delle modalità indicate sopra, nel massimo rispetto della 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.

Il canale esterno

Si può effettuare una segnalazione esterna (canale istituito dall'ANAC) solo al ricorrere di una delle seguenti condizioni:

- il canale interno non è attivo o non è conforme alla normativa dettata dal D.lgs. n. 24/2023;
- la segnalazione interna effettuata non ha avuto seguito;
- 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;
- la persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

La persona segnalante può effettuare una divulgazione pubblica se, al momento della divulgazione pubblica, ricorre una delle seguenti condizioni:

- la persona segnalante ha previamente effettuato una segnalazione interna ed esterna ovvero ha effettuato direttamente una segnalazione esterna (ad ANAC) e non è stato dato riscontro entro i termini stabiliti in merito alle misure previste o adottate per dare seguito alle segnalazioni;
- la persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse;
- la persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che la segnalazione esterna possa comportare il rischio di ritorsioni o possa non avere efficace seguito in ragione delle specifiche circostanze del caso concreto (ad esempio, possano essere occultate o distrutte prove, oppure si ha fondato timore che chi ha ricevuto la segnalazione possa essere colluso con l'autore della violazione o coinvolto nella violazione stessa).

È, infine, possibile presentare una denuncia all'Autorità giudiziaria o contabile.

Avvio del processo di gestione delle segnalazioni

Ricezione delle segnalazioni

L'ufficio di gestione segnalazioni whistleblowing della Società riceve le segnalazioni, che gestisce, se necessario, con il supporto della funzione Internal Audit.

L'ufficio di gestione segnalazioni whistleblowing della Società ha il compito di:

- redigere il verbale della segnalazione ricevuta oralmente (incontro diretto o tramite linea telefonica) anche avvalendosi di un dispositivo idoneo alla conservazione e all'ascolto solo con il consenso dell'interessato;
- immettere la segnalazione pervenuta a mezzo posta o tramite posta elettronica nel sistema informatico;
- rilasciare alla persona segnalante avviso di ricevimento della segnalazione entro sette giorni dalla data di ricezione;
- mantenere le interlocuzioni con la persona segnalante e richiedere a quest'ultima, se necessario, le integrazioni;
- effettuare una verifica preliminare dei requisiti soggettivi ed oggettivi di cui al D.lgs. n. 24/2023;
- curare la gestione delle segnalazioni pervenute tramite i canali interni e:
- archiviare la segnalazione se ritenuta manifestamente infondata e/o priva d'ogni elemento utile ad avviare opportuni approfondimenti;

- se la segnalazione appare fondata, dare avvio alla successiva fase istruttoria.
- gestire la segnalazione nei tre mesi successivi dall'avviso di segnalazione o dalla ricezione della stessa, dando informazione al segnalante in ordine al seguito dato alla segnalazione o ai provvedimenti adottati.

Istruzione interna ed esecuzione delle verifiche

La verifica della fondatezza delle condotte illecite segnalate è di competenza dell'ufficio di gestione segnalazioni whistleblowing della Società che vi provvede effettuando ogni attività opportuna, inclusa l'audizione personale del Segnalante e di eventuali altri soggetti che possono riferire sui fatti segnalati, nel rispetto dei principi di imparzialità e riservatezza.

L'ufficio di gestione segnalazioni whistleblowing può avvalersi del supporto e della collaborazione delle competenti strutture aziendali e, all'occorrenza, di soggetti esterni (es. esperti, consulenti, ecc.).

In base agli esiti dell'accertamento, l'ufficio di gestione segnalazioni whistleblowing procede come di seguito indicato.

1. Qualora a conclusione della fase di analisi preliminare emerga l'assenza di elementi sufficientemente circostanziati o, comunque, l'infondatezza dei fatti richiamati nella segnalazione, quest'ultima è archiviata con le relative motivazioni.
2. Nel caso in cui la segnalazione risulti fondata, l'ufficio di gestione segnalazioni whistleblowing può suggerire, richiedere e/o raccomandare alle funzioni interessate le opportune azioni correttive in relazione alla fattispecie accertata al fine di rafforzare il sistema di controllo interno.
3. Nel caso in cui il provvedimento da attuare interessi un soggetto apicale o un membro degli organi sociali, l'ufficio di gestione segnalazioni whistleblowing ne dà evidenza all'Amministratore Delegato, ove nominato, ed al Presidente del CdA della Società per gli opportuni provvedimenti.

In ogni modo, l'indagine non può riguardare la sfera privata o le opinioni personali delle risorse segnalate e deve avvenire nel rispetto dei limiti di legge e delle norme interne.

Quando le segnalazioni si sostanziano in una notizia di reato da cui può conseguire un procedimento penale, l'ufficio di gestione segnalazioni whistleblowing informa l'Amministratore Delegato, ove nominato, ed al Presidente del CdA della Società per valutare se conferire un mandato ad un legale esterno affinché svolga le investigazioni difensive come disciplinate dal codice di procedura penale.

Quando la segnalazione riguarda uno dei soggetti che interviene nella gestione della segnalazione tale gestione non viene curata dalla persona segnalata, che si astiene da ogni attività.

Se necessario, si affida la gestione della segnalazione a professionisti esterni, dotati di idonea professionalità ed autonomia.

Adozione di provvedimenti e misure correttive

Nel caso in cui dall'esito delle verifiche effettuate si evinca una condotta illecita ascrivibile al proprio personale (sia segnalante che segnalato), la Società, tramite le Funzioni competenti, agisce immediatamente adottando misure e provvedimenti sanzionatori adeguati e proporzionati al fatto illecito, secondo quanto disposto da norme di legge, dal Contratto collettivo di lavoro, da Protocolli aziendali e dal Codice Disciplinare.

Nell'ambito dell'eventuale procedimento disciplinare avviato nei confronti del segnalato, la Società garantisce la riservatezza dell'identità del Segnalante. In armonia con quanto disposto dalla normativa, se l'addebito contestato si fonda su altri elementi e riscontri oggettivi in possesso della Società o che la stessa abbia autonomamente acquisito a prescindere dalla segnalazione, l'identità del Segnalante non verrà rivelata senza il suo consenso.

Nell'ambito del procedimento disciplinare attivato dalla Società contro il presunto autore della condotta segnalata, l'identità del Segnalante può essere rivelata solo dietro consenso di quest'ultimo.

Nel caso in cui l'identità del Segnalante risulti indispensabile alla difesa del soggetto cui è stato contestato l'addebito disciplinare, la Società non potrà procedere con il procedimento disciplinare se il Segnalante non acconsente espressamente alla rivelazione della propria identità.

Nell'ambito del procedimento penale, l'identità del Segnalante è coperta dal segreto nei modi e nei limiti previsti dall'articolo 329 c.p.p. Tale disposizione prevede l'obbligo del segreto sugli atti compiuti nelle indagini preliminari «fino a quando l'imputato non ne possa avere conoscenza e, comunque, non oltre la chiusura delle indagini preliminari» (il cui relativo avviso è previsto dall'art. 415-bis c.p.p.).

Qualora il whistleblower si sia rivolto, oltre che alla Società, anche all'autorità giudiziaria, laddove il procedimento penale che si è instaurato in seguito alla sua denuncia venga archiviato, egli conserva comunque le tutele previste dalla presente procedura. Ciò in quanto l'archiviazione non comporta alcun accertamento della responsabilità penale del whistleblower.

Tutela della riservatezza del segnalante

I canali di segnalazione interni messi a disposizione dalla Società garantiscono la riservatezza dell'identità del segnalante e di tutti gli altri elementi della segnalazione.

Si precisa che l'identità della persona 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.

Nell'ambito del procedimento disciplinare, l'identità della persona 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 della persona 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.

In questo caso, l'ufficio di gestione segnalazioni whistleblowing, in quanto Gestore dei canali interni di segnalazione, deve dare avviso al segnalante delle ragioni della rivelazione dei dati riservati.

Si specifica che la segnalazione è sottratta all'accesso previsto dagli articoli 22 e seguenti della legge 7 agosto 1990, n. 241, nonché dagli articoli 5 e seguenti del decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33.

Infine, è fatto in ogni caso divieto alla Società, al gruppo di lavoro dedicato alla gestione delle segnalazioni e agli altri organi preposti di utilizzare le segnalazioni oltre quanto necessario per dare seguito alle medesime.

Comunicazione a terzi

La tutela della riservatezza del Segnalante si applica anche ove si renda necessario coinvolgere terzi soggetti (interni o esterni alla Società) per le verifiche sui fatti segnalati.

Nel caso in cui si renda necessario, la Società trasmette la Segnalazione, nel rispetto della tutela della riservatezza dell'identità del Segnalante, alle Autorità giudiziarie competenti, avendo cura di evidenziare che si tratta di una segnalazione pervenuta da un soggetto cui è riconosciuta la tutela della riservatezza.

Laddove detta identità venga successivamente richiesta dall'Autorità giudiziaria, la Società fornisce tale indicazione, previa notifica al Segnalante.

Il Segnalante deve essere preventivamente informato della eventualità che la sua segnalazione, nel rispetto della tutela della riservatezza della sua identità, possa essere trasmessa alle Autorità giudiziarie, per i profili di rispettiva competenza.

Ove sia necessario, invece, coinvolgere negli accertamenti altri soggetti che abbiano conoscenza dei fatti segnalati, interni o, se indispensabile, esterni alla Società, la stessa Società non trasmette la segnalazione a tali soggetti, ma solo gli esiti delle verifiche eventualmente condotte, e, se del caso, estratti accuratamente anonimizzati della segnalazione, prestando, in ogni caso, la massima attenzione per evitare che dalle informazioni e dai fatti descritti si possa risalire all'identità del Segnalante.

Tutela della riservatezza del segnalato

Le garanzie di riservatezza fissate dalla presente procedura tutelano anche il Segnalato la cui identità non viene divulgata e ne viene tutelata la privacy salvo che diventi oggetto di procedimenti giudiziari.

Il Segnalato ha diritto di essere informato dell'esistenza della Segnalazione e dell'esito delle verifiche svolte, che dovranno essere completate entro un ragionevole lasso di tempo, generalmente previsto in 3 mesi. Tali informazioni potranno però essere ritardate, limitatamente al tempo necessario, al fine di evitare il rischio di pregiudicare le esigenze di accertamento.

Il Segnalato non potrà richiedere di conoscere il nominativo del Segnalante, fatti salvo il caso di esercizio del diritto di difesa in giudizio espressamente previsto dalla legge. In particolare, a tutela dell'immagine e reputazione dei soggetti ingiustamente segnalati, in caso di Segnalazioni manifestamente infondate e in presenza di dolo o colpa grave da parte del Segnalante, sarà garantita l'adozione di provvedimenti disciplinari anche nei confronti del Segnalante.

In tali casi (Segnalazioni abusive), il Segnalato sarà informato del contenuto della Segnalazione e dell'identità del Segnalante, per consentire a tale soggetto (o Ente) di valutare eventuali azioni a propria tutela.

A ulteriore tutela del Segnalato, restano impregiudicate le azioni e facoltà consentitegli dalla legge.

Tutela contro le ritorsioni

Il segnalante non può essere sanzionato, demansionato, licenziato, trasferito, o sottoposto ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro, in conseguenza della propria segnalazione.

Sono misure ritorsive e/o discriminatorie non soltanto gli atti e provvedimenti ma ogni comportamento o omissione posti in essere nei confronti del segnalante, volti a limitare e/o comprimere l'esercizio delle funzioni proprie del lavoratore in guisa tale da disvelare un intento vessatorio o comunque da peggiorare la situazione lavorativa.

In ogni caso, le misure ritorsive o discriminatorie che violino l'art. 17 del D.lgs. 24/2023 sono nulle e i soggetti che siano stati licenziati a causa della segnalazione hanno diritto a essere reintegrati nel posto di lavoro, ai sensi dell'articolo 18 della legge 20 maggio 1970, n. 300 o dell'articolo 2 del decreto legislativo 4 marzo 2015, n. 23, in ragione della specifica disciplina applicabile al lavoratore.

Si specifica che, nell'ambito di procedimenti giudiziari o amministrativi o comunque di controversie stragiudiziali aventi ad oggetto l'accertamento dei comportamenti ritorsivi e/o discriminatori nei confronti del segnalante, si presume che gli stessi siano stati posti in essere a causa della segnalazione e l'onere di provare che tali condotte o atti sono motivati da ragioni estranee alla stessa è a carico di colui che li ha posti in essere.

Infine, in caso di domanda risarcitoria presentata all'autorità giudiziaria dal segnalante, se il medesimo dimostra di aver subito un danno, si presume, salvo prova contraria, che il danno sia conseguenza della segnalazione medesima.

Il segnalante che ritiene di aver subito ritorsioni e/o discriminazioni, a causa della segnalazione di illeciti effettuata, può denunciare all'ANAC tali misure ritorsive.

Le misure di protezione finora delineate, sia inerenti alla riservatezza che al divieto di ritorsioni, sono estese anche:

- ai c.d. facilitatori (ossia, i soggetti che assistono il segnalante nel processo di segnalazione, operando nel medesimo contesto lavorativo);
- alle persone del medesimo contesto lavorativo del segnalante, che sono legate al medesimo da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado;
- ai colleghi di lavoro della persona segnalante che lavorano nel medesimo contesto lavorativo della stessa e che hanno con detta persona un rapporto abituale e corrente;
- agli enti di proprietà della persona segnalante o per i quali la medesima lavora, nonché agli enti che operano nel medesimo contesto lavorativo della stessa.

Tutela della privacy e trattamento dei dati personali

Si precisa, inoltre, che i dati personali del segnalante, del segnalato e di tutti i soggetti coinvolti nella segnalazione sono trattati in conformità con la normativa vigente sulla protezione dei dati personali di cui al Reg. EU n. 679/2016 (GDPR) e di cui al D.lgs. 196/2003, così come modificato dal D.lgs. 101/2018.

In particolare, l'interessato può consultare l'informativa sul trattamento dei dati personali (in cui sono specificate le informazioni di cui all'art. 13 GDPR) affissa alle bacheche aziendali e pubblicata sul sito internet della Società, nella sezione dedicata al whistleblowing.

In ogni caso, si specifica che il Titolare del Trattamento, ossia il Gestore dei canali interni di segnalazione, e dunque il gruppo di lavoro dedicato alla gestione delle segnalazioni, tratta i dati personali raccolti unicamente per il tempo necessario per la gestione e la finalizzazione della segnalazione, e comunque per non oltre cinque anni a decorrere dalla data di comunicazione dell'esito finale della procedura di segnalazione.

È garantito all'interessato l'esercizio dei diritti di cui agli artt. 15 e ss. del Reg. EU n. 679/2016, secondo le modalità indicate nella relativa informativa.

In questo contesto, alla luce di quanto precipuamente previsto dall'art. 35 del Reg. EU n. 679/2016, non ricorrendo né l'uso di nuove tecnologie, né particolari rischi per i diritti e le libertà degli interessati coinvolti, non è stato ritenuto necessario svolgere la Valutazione di Impatto (DPIA).

Tutela del segnalato contro segnalazione mendaci, diffamatorie, calunniose

Il soggetto che effettui delle segnalazioni vietate, ed in particolare segnalazioni che risultino mendaci, diffamatorie, calunniose, con l'unico scopo di danneggiare il segnalato, è consapevole che le misure di protezione descritte al paragrafo precedente non possono trovare applicazione in suo favore, ai sensi e agli effetti dell'art. 16 del D.lgs. 24/2023.

Documento: Procedura di gestione segnalazioni - Whistleblowing

Data: 11/12/2023

Titolare: Big Time Givers – Società Cooperativa

Revisione: 7.3

Inoltre, 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 sua responsabilità civile, per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave, deve essere irrogata al segnalante apposita sanzione disciplinare.

In questo contesto, il segnalato, che venga informato di una segnalazione di illecito a suo carico e che ritenga la medesima infondata, mendace, calunniosa o diffamatoria, potrà presentare apposita richiesta al gruppo di lavoro dedicato alla gestione delle segnalazioni per conoscere l'identità del segnalante, ai fini di instaurare nei suoi confronti apposito procedimento civile e/o penale per la tutela dei propri interessi.

Il segnalato è fin da ora consapevole che l'identità del segnalante potrà essere rivelata solo su suo espresso consenso e che in ogni caso sono vietati atti ritorsivi e discriminatori, così come elencati e descritti al paragrafo precedente.