

WHISTLEBLOWING

NOVOTEX

INNOVATIVE COATING TECHNOLOGY

NOVOTEX ITALIANA S.p.A.



noreco chimica s.p.a.

REV.	OGGETTO	REDATTO DA	APPROVATO DA	DATA
0	Prima emissione	Compliance Manager	Consiglio di Amministrazione	29/02/2024

1. PREMESSA

La Legge 179/2017 recante “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” e da ultimo il Decreto Legislativo del 10 marzo 2023, n. 24, attuativo della Direttiva (UE) 2019/1937 riguardante “La protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali” sono intervenuti sul tema della tutela dei lavoratori, pubblici e privati, che segnalino o denunciino, a tutela dell'integrità dell'ente di appartenenza, reati o altre condotte di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito del proprio rapporto di lavoro.

L'espressione “whistleblower” indica colui che segnala, ai soggetti a ciò competenti in materia, violazioni o irregolarità commesse ai danni dell'interesse pubblico e dell'amministrazione o dell'ente di appartenenza.

Per “whistleblowing” si intende la segnalazione di qualsiasi notizia riguardante condotte (anche omissive) e fatti che – anche solo potenzialmente – in violazione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo adottato dalle Società ai sensi del D. Lgs. 231/2001 (il “**Modello Organizzativo**”) come meglio indicato al Paragrafo 6 che segue.

2. DESTINATARI

Il D. Lgs. 24/2023 ha notevolmente ampliato il novero dei soggetti che possono effettuare segnalazioni e godere delle tutele previste dalla normativa in materia. In particolare, sono destinatari della presente procedura i seguenti soggetti:

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

Ai sensi dell'art. 3, comma 4, del D. Lgs. 24/2023, le tutele previste nei confronti dei menzionati destinatari si applicano anche a coloro il cui rapporto di lavoro non è ancora iniziato qualora le informazioni sulle violazioni siano state acquisite durante il processo di selezione o in altre fasi pre-contrattuali; ovvero durante il periodo di prova ovvero ancora successivamente allo scioglimento del rapporto giuridico se le informazioni sulle violazioni siano state acquisite nel corso del rapporto stesso.

3. SCOPO E AMBITO DI APPLICAZIONE

La presente procedura ha lo scopo di porsi quale strumento guida e regolamentare i canali di segnalazione nonché il processo di segnalazione delle violazioni di illeciti o irregolarità, fornendo al segnalante chiare indicazioni operative circa l'oggetto, i contenuti, i destinatari della segnalazione e le modalità di trasmissione delle segnalazioni, nonché riguardo alle forme di tutela che vengono predisposte dalle Società in conformità alle disposizioni normative. La presente procedura ha altresì lo scopo di disciplinare le modalità di accertamento della validità e fondatezza delle segnalazioni e, conseguentemente, di intraprendere le azioni correttive e disciplinari opportune a tutela di entrambe le Società.

4. ADOZIONE E DIFFUSIONE

La presente procedura ha decorrenza dalla data della sua approvazione; ogni eventuale aggiornamento comporterà, dalla data di relativa emissione, la sostituzione della versione in vigore precedentemente.

Al fine di rendere nota la presente procedura anche ai terzi, le Società pubblicheranno la presente procedura sul proprio sito internet.

5. IL CANALE DI SEGNALAZIONE INTERNO

Conformemente alle previsioni di cui all'art. 4 del D. Lgs. 24/2023, le Società hanno attivato appositi canali di segnalazione interni dedicati alle segnalazioni whistleblowing (le "**Segnalazioni**"), assicurando la confidenzialità e la riservatezza per tutti coloro che intendano effettuare una Segnalazione. Le Società hanno individuato nel *Compliance Manager* la figura deputata alla gestione delle Segnalazioni.

Le Segnalazioni possono essere effettuate:

- in **forma scritta**, tramite l'utilizzo di:
 - a) **piattaforma informatica**, accessibile a tutti i segnalanti al seguente link: <https://novotexnoreco.whistlelink.com/>;
 - b) **canali e tecniche tradizionali** in formato cartaceo mediante l'utilizzo di doppia busta. Nello specifico, la prima busta deve contenere i dati identificativi del segnalante (unitamente alla copia del documento di riconoscimento) mentre la seconda deve contenere i dettagli della segnalazione. Entrambe dovranno poi essere inserite in una terza busta chiusa indicante la dicitura "Riservato – All'attenzione del *Compliance Manager*", da trasmettere al seguente indirizzo: via Enrico Fermi 20, 20083-Gaggiano (MI), con l'indicazione della Società alla quale la segnalazione si riferisce.
- in **forma orale**, mediante l'utilizzo di appositi sistemi IT di messaggistica vocale indicati sulla piattaforma informatica di cui alla lett. a) che precede ovvero contattando il numero telefonico 02 – 90829441 e conferendo direttamente con il *Compliance Manager* ovvero chiedendo di poter svolgere un incontro diretto con quest'ultimo al fine di comunicargli

direttamente l'oggetto della Segnalazione. In caso di segnalazione verbale, il *Compliance Manager* è tenuto a trascrivere integralmente quanto riferito dal segnalante ed a sottoporre il rapporto allo stesso segnalante al fine di apportare eventuali modifiche ove necessario e farlo firmare da quest'ultimo per accettazione.

*

La Segnalazione erroneamente presentata ad un soggetto diverso dal *Compliance Manager* e/o attraverso un canale diverso da quelli sopra individuati deve essere trasmessa, a cura del soggetto ricevente, entro sette giorni dal suo ricevimento, al *Compliance Manager*, utilizzando gli appositi canali e dando contestuale notizia della trasmissione al segnalante. In ogni caso, chiunque dovesse a qualsiasi titolo ricevere erroneamente una segnalazione è tenuto a:

- (i) mantenere la più stretta riservatezza in relazione all'identità del segnalante, del segnalato e delle altre persone coinvolte e/o comunque menzionate nella segnalazione;
- (ii) non divulgare e mantenere la più stretta riservatezza in relazione al contenuto della segnalazione e ai documenti ad essa eventualmente allegati;
- (iii) non trattenere copia della segnalazione e, ove la segnalazione erroneamente ricevuta sia contenuta in un'e-mail, procedere alla sua definitiva eliminazione a seguito dell'inoltro al Responsabile.

Nel caso in cui la segnalazione abbia ad oggetto una violazione attribuibile al *Compliance Manager*, il segnalante può effettuare una Segnalazione in forma orale o in forma scritta all'Organismo di Vigilanza.

6. OGGETTO E CONTENUTO DELLA SEGNALAZIONE

Le Segnalazioni dovranno avere ad oggetto:

- condotte illecite rilevanti ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001 e violazioni del Modello 231;
- illeciti che rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione Europea relativi ai seguenti settori:
 - appalti pubblici;
 - servizi, prodotti e mercati finanziari e prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo;
 - sicurezza e conformità dei prodotti;
 - sicurezza dei trasporti;
 - tutela dell'ambiente;
 - radioprotezione e sicurezza nucleare;
 - sicurezza degli alimenti e dei mangimi e salute e benessere degli animali;
 - salute pubblica;

- protezione dei consumatori;
- tutela della vita privata e protezione dei dati personali e sicurezza delle reti e dei sistemi informativi;
- atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione Europea;
- atti od omissioni riguardanti il mercato interno, comprese le violazioni delle norme UE in materia di concorrenza e di aiuti di Stato nonché in materia di imposte sulle società;
- gli atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni di cui agli atti dell'Unione Europea nei settori sopra indicati.

Ogni Segnalazione, per essere tenuta in considerazione, dovrà:

- contenere le seguenti informazioni:
 - a) i dati identificativi del soggetto segnalante;
 - b) l'oggetto della segnalazione (il fatto accaduto o la violazione ritenuta);
 - c) generalità del soggetto segnalato;
 - d) i riferimenti temporali del fatto oggetto di segnalazione;
 - e) ove esistenti, generalità di eventuali altri soggetti in grado di riferire sui fatti oggetto della segnalazione.
- essere fondata su elementi precisi e concordanti;
- riguardare fatti riscontrabili e direttamente noti al segnalante.

Le Segnalazioni possono essere effettuate anche in forma anonima; tuttavia, al fine di consentire una efficiente attività d'indagine, si raccomanda il segnalante di effettuare Segnalazioni rendendo conoscibile l'identità, applicando in ogni caso le tutele previste e accordate dal D. Lgs. 24/2023.

In ogni caso, la segnalazione, anche se anonima, deve essere adeguatamente circostanziata e fondata su elementi precisi e concordanti, di cui il segnalante sia venuto a conoscenza nell'ambito dell'attività lavorativa, così da fornire ogni elemento utile per consentire un'appropriata attività di verifica sulla fondatezza dei fatti segnalati.

È importante che il segnalante:

- riporti in modo chiaro, completo e circostanziato i fatti oggetto di segnalazione, le modalità con le quali ne ha avuto conoscenza, la data e il luogo in cui sono accaduti;
- indichi generalità o altri elementi che consentano di identificare le persone coinvolte;
- indichi eventuali altri soggetti che possano riferire sui fatti oggetto di segnalazione;
- indichi/fornisca eventuali documenti che possano confermare la fondatezza della denuncia;
- fornisca ogni altra informazione che possa consentire un utile riscontro circa la sussistenza di quanto segnalato.

7. LA GESTIONE DELLA SEGNALAZIONE

Nel rispetto delle previsioni del D. Lgs. 24, 2023, il *Compliance Manager*, a seguito della ricezione della segnalazione deve svolgere le seguenti attività:

- o verifica preliminare della segnalazione;
- o istruttoria;
- o definizione di un piano d'azione;
- o reporting e monitoraggio.

Tali fasi si concretizzano nei seguenti compiti:

- 1) rilasciare al *whistleblower* un avviso di ricevimento della Segnalazione entro 7 (sette) giorni dalla data di ricezione della stessa;
- 2) verificare la presenza dei dati e delle informazioni utili a consentire una prima valutazione della fondatezza delle Segnalazioni e, laddove ritenuto necessario, richiedere al segnalante eventuali integrazioni o informazioni aggiuntive;
- 3) qualora ritenga che la Segnalazione possa rivelarsi fondata, avviare le verifiche ai fini dell'accertamento dei fatti segnalati, avvalendosi delle strutture competenti e coinvolgendo le funzioni aziendali eventualmente interessate dalla segnalazione. Per lo svolgimento di eventuali ulteriori indagini che si rendessero necessarie e/o opportune, il *Compliance Manager* potrà avvalersi del supporto delle strutture aziendali più idonee ovvero del supporto di consulenti e soggetti esterni specializzati, fermo il rispetto delle protezioni garantite al segnalante;
- 4) se la Segnalazione appare *prima facie* manifestamente infondata o generica, tale da non consentire la comprensione dei fatti, o corredata da documentazione inadeguata o inconcludente, archiviare la Segnalazione e procedere ad informare il segnalante;
- 5) nel caso in cui la Segnalazione non sia adeguatamente circostanziata ma comunque meritevole di attenzione, richiedere ulteriori elementi al segnalante mediante il medesimo canale di segnalazione utilizzato dallo stesso;
- 6) se la Segnalazione rispetta i requisiti previsti dal D. Lgs. 24/2023, avviare l'indagine sui fatti o i comportamenti segnalati per valutarne la sussistenza;
- 7) fornire riscontro sugli esiti della Segnalazione, entro tre mesi dalla data dell'avviso di ricevimento o, in assenza di tale avviso di ricevimento della Segnalazione, entro tre mesi dalla scadenza del termine di sette giorni dalla presentazione della Segnalazione.

A valle del completamento dell'istruttoria, e qualora la Segnalazione risulti fondata, il *Compliance Manager* ha il compito di:

- a) proporre al Responsabile Risorse Umane l'avvio di un procedimento disciplinare nei confronti del segnalato; e
- b) redigere una relazione di sintesi sulle indagini svolte e le prove prese in considerazione, e sottoporla al Presidente del Consiglio di Amministrazione e per esso al Consiglio di Amministrazione, in modo che si possano

elaborare eventuali piani di intervento necessari per colmare le criticità e/o problematiche riscontrate nell'ambito della suddetta istruttoria.

Il *Compliance Manager* ha altresì il compito di proporre al Responsabile Risorse Umane l'avvio di un procedimento disciplinare nei confronti:

- del segnalante qualora la Segnalazione si riveli infondata e sia accertato il dolo o la malafede nella sua proposizione;
- di coloro che si sono resi responsabili della violazione delle misure a tutela del segnalante;
- nei confronti di coloro che sono stati riconosciuti autori della condotta illecita oggetto della Segnalazione.

In ogni caso, ai fini della presente procedura, si intendono per:

- **Riservatezza:** il massimo riserbo sulle generalità del segnalante;
- **Confidenzialità:** l'assunzione di cautele in ordine alle modalità di gestione della Segnalazione a tutela della riservatezza del segnalante;
- **Anonimato:** l'assenza di riferimenti in ordine all'identità del segnalante senza indicazioni su possibili riscontri in ordine a persone fatti e circostanze.

8. LE SEGNALAZIONI ESTERNE ALL'ANAC (AUTORITÀ NAZIONALE ANTICORRUZIONE) E LE DIVULGAZIONI PUBBLICHE

8.1 LE SEGNALAZIONI ESTERNE

In conformità al D. Lgs. 24/2023, ex artt. 6 e 7, i segnalanti possono effettuare una segnalazione esterna mediante il canale di segnalazione reso disponibile dall'ANAC.

Il canale di segnalazione esterna garantisce, anche mediante il ricorso a strumenti di crittografia, la riservatezza dell'identità del segnalante, della persona coinvolta e della persona menzionata nella Segnalazione, nonché del contenuto della Segnalazione e della relativa documentazione.

L'accesso al canale di segnalazione esterna è consentito unicamente laddove ricorrano le condizioni che seguono:

- a) nel contesto/ambiente di lavoro del segnalante non è stato attivato, ancorché obbligatorio il canale di segnalazione interna ovvero questo non risulta conforme rispetto a quanto previsto all'articolo 4 del D. Lgs. 24/2023; ovvero
- b) il segnalante ha fondati motivi di ritenere che, se effettuasse una Segnalazione interna, ad essa non sarebbe dato efficace seguito ovvero che la stessa segnalazione possa determinare il rischio di ritorsioni;
- c) il segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

Le segnalazioni esterne sono effettuate in forma scritta tramite piattaforma informatica ovvero in forma orale attraverso linee telefoniche o sistemi di messaggistica orale messi a disposizione dell'ANAC oppure ancora, su richiesta del segnalante, mediante un incontro diretto, da fissare con un esponente dell'ANAC.

Tutte le informazioni necessarie alla effettuazione delle segnalazioni esterne sono accessibili sul sito istituzionale dell'ANAC.

L'ANAC può non dare seguito alle segnalazioni che riportano violazioni di lieve entità e procedere alla loro archiviazione.

L'ANAC, entro il termine di 7 (sette) giorni dalla data di ricezione della Segnalazione, rilascia al segnalante un avviso di ricevimento, salvo il caso in cui ritenga che l'avviso pregiudicherebbe la protezione della riservatezza dell'identità del segnalante.

In ogni caso, l'ANAC, entro 3 (tre) mesi, o se ricorrono giustificate e motivate ragioni entro 6 (sei) mesi dalla data di avviso di ricevimento della Segnalazione, deve fornire riscontro al segnalante in merito alla Segnalazione.

8.2 DIVULGAZIONI PUBBLICHE

Il D. Lgs. 24/2023 ha introdotto un'ulteriore modalità di segnalazione, consistente nella divulgazione pubblica, (tramite la stampa o mezzi elettronici o comunque tramite mezzi di diffusione in grado di raggiungere un numero elevato di persone), al fine di rendere di pubblico dominio le informazioni sulle violazioni di cui il segnalante sia a conoscenza.

La divulgazione pubblica può essere effettuata unicamente se, al momento della divulgazione pubblica, ricorre una delle seguenti condizioni:

- a) il segnalante abbia previamente effettuato, alle condizioni previste dalla normativa, una Segnalazione interna ovvero abbia effettuato una segnalazione esterna, senza che la stessa abbiano avuto riscontro nei termini previsti dal D. Lgs. 24/2023;
- b) il segnalante abbia fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse;
- c) il segnalante abbia fondato motivo di ritenere che la segnalazione esterna all'ANAC 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.

Nella divulgazione pubblica, ove il soggetto riveli la propria identità, non è garantita la tutela della riservatezza, ferme restando tutte le altre forme di protezione previste dal D. Lgs. 24/2023 per il segnalante.

9. DIVIETO DI RITORSIONE (ART. 17 DEL D.LGS. 24/2023)

Le Società si impegnano ad evitare qualsiasi azione ritorsiva, che sia conseguenza immediata e diretta della segnalazione, contro il segnalante.

Il divieto di ritorsione è lo strumento previsto dal D. Lgs. 24/2023 per garantire la tutela della "persona segnalante", cioè il divieto di porre in essere qualsiasi comportamento minacciato o tentato, commissivo od omissivo in conseguenza della Segnalazione, che possa provocare direttamente o indirettamente un danno ingiusto al segnalante.

A titolo esemplificativo, costituiscono ritorsione:

- il licenziamento, la sospensione o misure equivalenti;
- la retrocessione/demansionamento o la mancata promozione;
- il mutamento di funzioni, il cambiamento della sede di lavoro, la riduzione dello stipendio, la modifica dell'orario di lavoro;
- la sospensione della formazione o qualsiasi restrizione nell'accesso alla formazione;
- le note di merito negative o le referenze negative;
- l'adozione di misure disciplinari o di altra sanzione, anche pecuniaria;
- la coercizione, l'intimidazione, le molestie o l'ostracismo;
- la discriminazione o comunque il trattamento sfavorevole;
- 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;
- il mancato rinnovo o la risoluzione anticipata di un contratto di lavoro a termine;
- i danni, anche alla reputazione della persona, in particolare sui social media o i pregiudizi economico o finanziari, comprese la perdita di opportunità economiche e la perdita di redditi;
- 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;
- la conclusione anticipata o l'annullamento del contratto di fornitura di beni o servizi;
- l'annullamento di una licenza o di un permesso;
- la richiesta di sottoposizione ad accertamenti psichiatrici o medici.

10. MISURE DI TUTELA DEL SEGNALANTE

Le Società garantiscono la riservatezza del soggetto segnalante sin dal momento della presa in carico della Segnalazione, anche nelle ipotesi in cui la stessa dovesse rivelarsi successivamente errata o infondata. Tutte le informazioni acquisite nell'ambito della Segnalazione devono essere trattate dal *Compliance Manager* in via riservata.

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.

Tutti i dati e i fatti riportati nella Segnalazione, non potranno essere divulgati dal *Compliance Manager*, il quale potrà condividere le informazioni ricevute

solamente nella misura in cui ciò sia assolutamente necessario per il compimento di indagini e accertamenti sui fatti stessi.

È fatto assoluto divieto comunicare il nome del segnalante, salvo qualora:

- i) il segnalante rilasci il proprio consenso scritto alla rivelazione della sua identità;
- ii) la richiesta derivi dall'autorità giudiziaria;
- iii) in relazione alla segnalazione, sia accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale per i reati di diffamazione, calunnia ovvero la responsabilità civile, per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave.

La violazione dell'obbligo di riservatezza è fonte di responsabilità disciplinare, impregiudicate le eventuali ulteriori possibili conseguenze derivanti dall'applicazione delle norme di legge.

- Nei confronti del segnalante non è inoltre consentita né tollerata alcuna forma di ritorsione o misura discriminatoria, diretta o indiretta, sulle condizioni di lavoro per motivi collegati direttamente o indirettamente alla segnalazione.

Con la logica di agevolare le segnalazioni, il D. Lgs. 24/2023, oltre al segnalante, tutela altresì:

- il facilitatore, ossia la persona fisica che assiste il segnalante nel processo di segnalazione, operante all'interno del medesimo contesto lavorativo e la cui assistenza deve essere mantenuta riservata;
- le persone del medesimo contesto lavorativo del segnalante e che sono legate ad esso da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado;
- i colleghi di lavoro del segnalante e che lavorano nel medesimo contesto lavorativo dello stesso e che hanno con detto soggetto un rapporto abituale e corrente;
- gli enti di proprietà del segnalante o per i quali le stesse persone lavorano, nonché gli enti che operano nel medesimo contesto lavorativo.

11. APPARATO SANZIONATORIO E DISCIPLINARE

Conformemente a quanto previsto dal D. Lgs. 24/2023, le Società hanno previsto un sistema sanzionatorio applicabile nei confronti di coloro che:

- si rendano responsabili nei confronti del segnalante o degli altri soggetti protetti dal D. Lgs. 24/2023 di qualsivoglia atto di ritorsione o discriminatorio o di ostacolo (anche solo nella forma tentata o della minaccia), diretto o indiretto, che possa causare un danno ingiusto alla persona segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla Segnalazione;

- si rendono responsabili di eventuali forme di abuso della presente procedura, effettuando segnalazioni infondate, con dolo o colpa grave, ovvero manifestamente opportunistiche e/o compiute al solo scopo di danneggiare il soggetto segnalato o altri soggetti, ovvero ancora abbiano effettuato segnalazioni false, infondate o opportunistiche e/o al solo scopo di calunniare, diffamare o arrecare pregiudizio al segnalato o ad altri soggetti citati nella segnalazione;
- siano riconosciuti autori della condotta illecita oggetto della Segnalazione;
- violino gli obblighi di riservatezza previsti dal D. Lgs. 24/2023.

Le sanzioni saranno proporzionate all'entità e gravità dei comportamenti illeciti accertati e potranno anche giungere alla risoluzione del rapporto, nel rispetto delle disposizioni di legge e delle normative di CCNL applicabili.

Si richiamano qui e integralmente, le disposizioni e i principi generali contenuti nel Codice Etico e nel Modello di Organizzazione e Gestione ex D. Lgs. 231/2001 – Parte Generale.

12. TRATTAMENTO DEI DATI PERSONALI

La segnalazione di un fatto illecito all'interno dell'organizzazione impatta significativamente sul trattamento dei dati personali di coloro che sono coinvolti dalla segnalazione.

Per questo motivo, le Società si assicurano che il trattamento dei dati personali raccolti nell'ambito del procedimento di segnalazione viene svolto nel pieno rispetto della normativa privacy.