

Organizzazione**EVOLUTION GREEN**

Sede Legale: via Cicerone n. 51 81031 Aversa (CE)

Policy Whistleblowing

Master	V
Copia controllata	V
Copia non controllata	X
Numero della copia	0

Emissione Amministratore Unico	Data	20/11/2023	Firma	Firmato
Approvazione Amministrazione Unico	Data	29/11/2023	Firma	Firmato
	Data		Firma	

Stato delle revisioni

Versione	Data	Descrizione
00	20/11/2023	Prima emissione
00	29/11/2023	Approvazione Amministratore Unico
01	01/08/2024	Modifica Ragione Sociale

SOMMARIO

- 1. SCOPO**
- 2. APPLICABILITA'**
- 3. DOCUMENTI IMPIEGATI**
- 4. RIFERIMENTI NORMATIVI**
- 5. DEFINIZIONI E ABBREVIAZIONI**
- 6. PRINCIPI GENERALI**
- 7. MODALITA' OPERATIVE**
 - 7.1. RICEZIONE DELLA SEGNALAZIONE**
 - 7.2. GESTIONE DELLA SEGNALAZIONE/ISTRUTTORIA**
 - 7.2.1. PROTOCOLLAZIONE E RILASCIO DELL'AVVISO DI RICEVIMENTO AL SEGNALANTE**
 - 7.2.2. ACCERTAMENTO**
 - 7.2.3. AZIONI CORRETTIVE**
 - 7.2.4. REPORTING**
- 8. SANZIONI DISCIPLINARI E ALTRI PROVVEDIMENTI**
- 9. PROTEZIONE DEI DATI E ARCHIVIAZIONE DEI DOCUMENTI**
- A 1. CLASSIFICAZIONE DELLE SEGNALAZIONI**

1. SCOPO

Evolution Green S.r.l. (di seguito anche "EG" o la "Società"), nell'ambito della propria attività, intende promuovere una cultura aziendale caratterizzata da comportamenti corretti e da un buon sistema di corporate governance.

Per tale ragione la Società riconosce l'importanza di disporre al proprio interno di un insieme di regole atte a disciplinare la Segnalazione di comportamenti illegittimi, in conformità alle previsioni della legge 30.11.2017, n. 179, nonché del d.lgs. n. 24/2023 attuativo della direttiva UE 2019/1937.

Il presente strumento normativo regola, pertanto, il processo di ricezione, analisi e trattamento delle segnalazioni - inviate o trasmesse anche in forma confidenziale o anonima - da parte di dipendenti, membri degli organi di gestione e controllo, collaboratori, anche occasionali e soggetti terzi a qualunque titolo in relazione con la Società (collettivamente i "Segnalanti").

La presente Policy integra il sistema di compliance attuato da EG con l'adozione del Codice Etico, del Modello di Organizzazione e Gestione ex d.lgs. n. 231/01 (di seguito anche "Modello 231"), definisce adeguati canali di comunicazione per la ricezione, l'analisi ed il trattamento delle Segnalazioni di Comportamenti Illeciti all'interno della Società.

Ogni modifica e aggiornamento della Policy è approvata dall'Amministratore Unico di EG.

Il presente documento è reso disponibile su Google Drive Aziendale cartella MOGC 231, nonché sul sito istituzionale di EG. È data altresì informazione ai Destinatari mediante affissione nelle bacheche presenti in Società. La Società si impegna inoltre a svolgere attività informativa con cadenza periodica sulle modalità e sui presupposti per effettuare le Segnalazioni, nonché sulla modalità residuale di segnalazione esterna.

2. APPLICABILITA'

La presente Policy è destinata a Evolution Green S.r.l. e si applica a tutte le persone di EG, ai Segnalanti nonché agli stakeholder di EG. La stessa deve, inoltre, essere comunicata a qualsiasi persona che presta servizi per EG, inclusi i consulenti e i fornitori di servizi legati alla Società in base ad un contratto.

3. DOCUMENTI IMPIEGATI

- Modello di Organizzazione Gestione e Controllo ex d.lgs. 231/01
- Codice Etico
- Regolamento Aziendale
- Normativa di riferimento

4. RIFERIMENTI NORMATIVI

- Legge n. 179 del 30 novembre 2017 recante disposizioni per la tutela degli autori di segnalazione di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato.
- Decreto legislativo n. 24 del 10 marzo 2023 attuante la 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.

5. DEFINIZIONI E ABBREVIAZIONI

EG

Evolution Green S.r.l.

COMPORAMENTO ILLECITO E/O VIOLAZIONE

Qualsiasi azione o omissione, avvenuta nello svolgimento dell'attività lavorativa o che abbia un impatto sulla stessa, che arrechi o che possa arrecare danno o pregiudizio a EG e/o alle persone, che leda l'interesse pubblico e che:

- sia illecita, scorretta o, in generale, contraria ai principi ed alle regole di condotte che ispirano EG, enunciate nel Codice Etico;
- violi i principi, i protocolli, le normative interne (es. Codice Etico, Modello di Organizzazione e Gestione ex d.lgs. n. 231/01) adottate da EG;
- costituisca condotta rilevante ai sensi di una delle fattispecie del d.lgs. n. 231/01;
- violi le disposizioni di norme nazionali o dell'Unione Europea

ORGANISMO DI VIGILANZA

L'Organismo di Vigilanza di EG (di seguito anche "OdV") di cui all'articolo 6 d.lgs. n. 231/2001

PERSONE DI EG

Personale della Società e tutti coloro, sia persone fisiche che giuridiche, che operano in Italia e all'estero per il conseguimento degli obiettivi di EG, ciascuno nell'ambito delle proprie funzioni e responsabilità (es. terze parti non dipendenti quali Business Partners, clienti, fornitori, società di revisione, consulenti, agenti, distributori, soggetti che agiscono per conto dell'organizzazione, collaboratori, stagisti etc.)

REPORT SEGNALAZIONI

Contiene i fascicoli di Segnalazioni aperti nel periodo di riferimento e i fascicoli di Segnalazioni proposti per

l'archiviazione relativi alla Società

RESPONSABILE GESTIONE SEGNALAZIONI

Il Presidente dell'Organismo di Vigilanza di EG, si occupa di gestire il processo di Segnalazione

SEGNALANTE

Persone di EG, Stakeholder e altri soggetti terzi, testimoni di un illecito o di una irregolarità riferibili a persone della Società

SEGNALAZIONE

Qualsiasi comunicazione ricevuta da EG afferente al Sistema di Controllo Interno ed avente ad oggetto comportamenti riferibili a persone di EG posti in essere in violazione del Codice Etico, di leggi, regolamenti, provvedimenti delle Autorità, normative interne, Modello 231, comunque idonei ad arrecare danno o pregiudizio, anche solo d'immagine, alla Società. In particolare, si considerano tali le comunicazioni afferenti al mancato rispetto di leggi e normative esterne, di principi contenuti nel Codice Etico e delle procedure aziendali, condotte illecite ai sensi del d.lgs. 231/01 e/o violazioni di natura dolosa o fraudolenta del Modello 231, possibili fatti di corruzione (attiva o passiva)

Non sono trattate come Segnalazioni i reclami o le lamentele relative ad attività di natura commerciale (es. problemi di fatturazione o vertenze commerciali di altra natura)

SEGNALAZIONE ANONIMA

Segnalazione in cui le generalità del Segnalante non siano esplicitate, né siano individuabili in maniera univoca

SEGNALAZIONE ILLECITA

Segnalazione che dagli esiti della fase istruttoria si rilevi non fondata sulla base di elementi oggettivi, e rispetto alla quale le circostanze concrete accertate nel corso della stessa istruttoria consentano di ritenere che sia stata fatta in malafede, con grave negligenza o allo scopo unico o prevalente di danneggiare soggetti terzi o arrecare

pregiudizio alla Società

STAKEHOLDER

Tutti i legittimi portatori di interesse nei confronti dell'attività aziendale

TERZI

Qualsiasi altro soggetto terzo non riconducibile alla definizione di Stakeholder e di persone di EG.

6. PRINCIPI GENERALI

I principi generali con riferimento al processo di gestione delle Segnalazioni sono i seguenti:

- **SISTEMA DI CONTROLLO INTERNO SCI:** il Sistema di Controllo Interno è l'insieme delle regole, delle procedure e delle strutture organizzative volte a consentire l'identificazione, la misurazione, la gestione e il monitoraggio dei principali rischi, anche attraverso la strutturazione di adeguati flussi informativi volti a garantire la circolazione delle informazioni e il coordinamento tra i vari attori della Società. Tale sistema è integrato nei più generali assetti organizzativi e di governo societario adottati ed è ispirato ai modelli di riferimento e alle best practice nazionali e internazionali in materia. Un efficace SCI contribuisce a una conduzione dell'organizzazione coerente con gli obiettivi aziendali definiti dall'Amministratore Unico, favorendo l'assunzione di decisioni consapevoli e concorre ad assicurare la salvaguardia del patrimonio aziendale, l'efficienza e l'efficacia dei processi aziendali, l'affidabilità delle informazioni fornite, il rispetto di leggi e regolamenti, e degli strumenti normativi interni.

- **INDIPENDENZA E PROFESSIONALITÀ DELLE ATTIVITÀ DI INTERNAL AUDIT:** la funzione di Internal Audit svolge le proprie attività assicurando il mantenimento delle necessarie condizioni di indipendenza e la dovuta obiettività, competenza e diligenza professionale.

- **GARANZIA DI RISERVATEZZA E ANONIMATO E DIVIETO DI ATTI RITORSIVI O DISCRIMINATORI NEI CONFRONTI DEL SEGNALANTE:** tutte le persone di EG che ricevano una Segnalazione e/o che siano coinvolte, a qualsivoglia titolo, nell'istruzione e trattazione della stessa, sono tenute a garantire la massima riservatezza sui soggetti e sui fatti segnalati, utilizzando, a tal fine, criteri e modalità di comunicazione idonei a tutelare l'identità e l'onorabilità delle persone menzionate nelle Segnalazioni, nonché l'anonimato dei dati identificativi dei Segnalanti (cd. "principio di riservatezza del Segnalante"), evitando in ogni caso la comunicazione dei dati acquisiti a soggetti estranei al processo di istruzione e trattazione delle Segnalazioni disciplinato nella presente Policy. È fatto assoluto divieto di adottare atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del Segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla Segnalazione.

La comunicazione di tali informazioni ai fini dell'istruzione e trattazione della Segnalazione è consentita:

- nei confronti dell'Organismo di Vigilanza;
- nei confronti dei seguenti soggetti/enti:
 - a) posizioni apicali delle aree di attività interessate dalla Segnalazione;
 - b) posizioni organizzative di linea incaricate di svolgere accertamenti sulla Segnalazione.

Nei casi in cui la conoscenza sia indispensabile per la comprensione dei fatti segnalati e/o per la conduzione

delle relative attività di istruzione e/o trattazione, la comunicazione sarà fatta:

- nei confronti degli altri soggetti destinatari del Report di cui al successivo paragrafo 7.2.4.

In caso di violazioni delle misure di tutela del Segnalante sono previste le sanzioni di cui al successivo paragrafo 8 "Sanzioni disciplinari e altri provvedimenti".

- **PROTEZIONE DALLE SEGNALAZIONI ILLECITE:** A tutela dell'immagine e reputazione dei soggetti ingiustamente segnalati, in caso di Segnalazioni Illecite, EG garantirà l'adozione delle sanzioni disciplinari di cui al paragrafo 8 anche nei confronti del Segnalante. EG informerà inoltre del contenuto della Segnalazione Illecita e dell'identità del Segnalante, i soggetti/società oggetto di Segnalazione Illecita, per consentire a tali soggetti/società di valutare eventuali azioni a propria tutela.

7. Modalità Operative

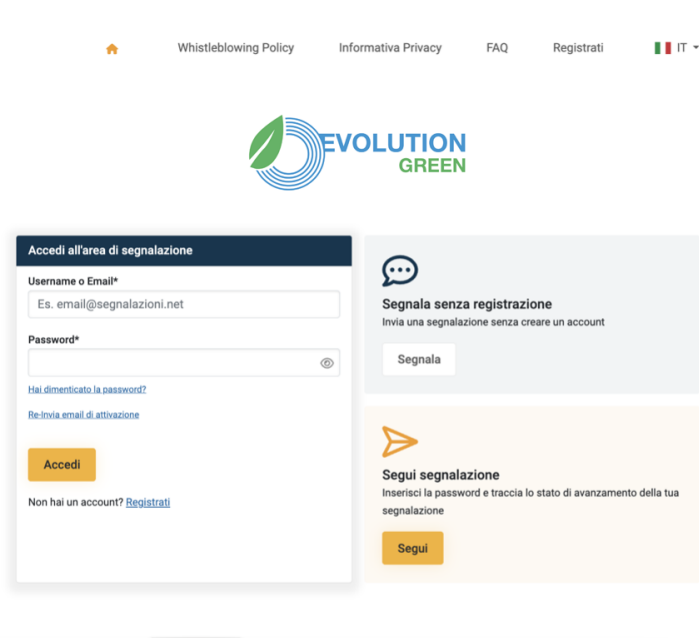
Di seguito vengono descritte le attività operative del processo di gestione delle Segnalazioni.

7.1. Ricezione della Segnalazione

EG, al fine di agevolare la ricezione delle Segnalazioni, predispone un canale di comunicazione così come di seguito:

- a) EG, anche mediante l'adozione di tool informatici specialistici, adotta misure idonee ed efficaci affinché sia sempre garantita la riservatezza dell'identità del Segnalante o di chi trasmette informazioni utili per identificare comportamenti difformi da quanto previsto dalla normativa e dal SCI della Società, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della Società o delle persone accusate erroneamente e/o in mala fede. A tal proposito, EG ha provveduto alla selezione ed implementazione di un apposito tool informatico per la gestione delle Segnalazioni ai sensi della vigente normativa che prevede l'obbligo di gestire le Segnalazioni mediante l'utilizzo di un canale che sia di tipologia informatica e idoneo a garantire la riservatezza e l'identità del Segnalante ai sensi della legge. Il tool, il cui link è presente sul sito internet e di cui di seguito è considerato canale di segnalazione preferenziale in quanto idoneo a garantire la riservatezza dell'identità del Segnalante:

<https://wowgreenhouse.segnalazioni.net/>



Canali alternativi previsti:

- a) L'invio di una e-mail all'indirizzo di posta elettronica dedicata: odv@evolutiongreen.it. La Segnalazione sarà gestita dal Responsabile Gestione Segnalazioni - Presidente dell'Organismo di Vigilanza di EG. La segnalazione, nei limiti del possibile, non verrà condivisa con nessun membro aziendale, in modo tale da tutelare la sfera di riservatezza del Segnalante, incentivando così il procedimento di Segnalazione.

b) È inoltre possibile per il Segnalante richiedere un incontro diretto con il Responsabile Gestione Segnalazioni che verrà fissato entro un termine ragionevole dalla richiesta. In tal caso la segnalazione verrà documentata a cura del Responsabile mediante verbale che sarà sottoscritto dal Segnalante. Sarà possibile chiedere un incontro diretto tramite indirizzo odv@evolutiongreen.it.

Le Segnalazioni devono essere circostanziate e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, o su specifiche violazioni di cui il Segnalante sia venuto a conoscenza in ragione delle funzioni svolte e non per sentito dire o per mero pettegolezzo.

L'identità del segnalante e qualsiasi altra informazione da cui può evincersi, direttamente o indirettamente, tale identità non possono essere rivelate a persone diverse da quelle competenti a ricevere o a dare seguito alle segnalazioni, senza il consenso espresso del segnalante.

Il personale che riceva una Segnalazione transitata al di fuori dei canali previsti, deve trasmetterla senza indugio, entro sette giorni, all'indirizzo odv@evolutiongreen.it in originale con gli eventuali allegati, nel rispetto di criteri di massima riservatezza e con modalità idonee a tutelare il Segnalante e l'identità e l'onorabilità dei soggetti segnalati, senza pregiudizio per l'efficacia delle successive attività di accertamento. Qualora la Segnalazione riguardi tanto l'Organismo di Vigilanza, la Segnalazione deve essere tempestivamente portata all'attenzione dell'Amministratore Unico che, provvederà con l'adozione degli opportuni e necessari interventi.

7.2. Gestione della Segnalazione/istruttoria

Le attività di istruttoria si compongono delle seguenti fasi:

1. Protocollo e rilascio dell'avviso di ricevimento al Segnalante
2. Accertamento
3. Azioni correttive
4. Reporting

7.2.1. Protocollo e rilascio dell'avviso di ricevimento al Segnalante

Tutte le Segnalazioni saranno protocollate tramite apposito codice identificativo e registrate nel "Registro delle Segnalazioni", al fine di garantire la tracciabilità della documentazione anche nelle fasi successive. Il Responsabile Gestione Segnalazioni rilascia al Segnalante avviso di ricevimento della segnalazione entro sette giorni dalla data di ricezione della stessa.

Se la Segnalazione non è pertinente, il Responsabile Gestione Segnalazioni non ne terrà conto e provvederà ad informare il Segnalante che non proseguirà nell'iter di approfondimento delle informazioni entro il termine di tre mesi dal ricevimento della Segnalazione. Qualora la Segnalazione risulti effettuata con dolo o colpa grave ovvero risulti inoltrata al solo scopo di ledere la reputazione altrui ovvero quella della Società, la predetta potrà adottare i provvedimenti disciplinari ritenuti più opportuni come meglio specificato al paragrafo 8.

7.2.2. Accertamento

La fase di accertamento si concretizza nell'effettuazione di verifiche mirate sulle Segnalazioni verificabili, che consentano di individuare, analizzare e valutare gli elementi a conferma della fondatezza dei fatti segnalati.

Ricevuta la Segnalazione, il Responsabile Gestione Segnalazioni provvede ad avviare l'esame preliminare al fine di effettuare una prima valutazione e attivare conseguentemente un processo di accertamento della fondatezza della stessa, avvalendosi, se necessario, dell'ausilio di figure interne di supporto, delle Funzioni aziendali individuate a seconda dell'oggetto della Segnalazione o di consulenti esterni.

Durante tale fase potranno essere interessati i soggetti coinvolti nella Segnalazione in qualità di persone informate dei fatti.

Il Responsabile Gestione Segnalazioni mantiene le interlocuzioni con il segnalante, per l'ottenimento di integrazioni documentali e/o informative.

A seguito di tale esame, il Responsabile Gestione Segnalazioni redige un rapporto preliminare sulla Segnalazione indicandone l'esito. In particolare, vengono indicati nel rapporto:

- in caso di possibile fondatezza della Segnalazione (Segnalazioni verificabili), le motivazioni che suggeriscono l'avvio delle successive attività di verifica e, se già ipotizzabili, le circostanze che hanno permesso l'individuazione dell'evento, l'eventuale stima del danno economico, una prima valutazione delle carenze di controllo identificate;
- in caso d'infondatezza della Segnalazione (Segnalazioni non verificabili), il parere sull'opportunità di non procedere a ulteriori verifiche.

La fase di accertamento può concludersi con:

- esito negativo: in tal caso si procede all'archiviazione della Segnalazione;
- esito positivo: in tal caso si procede all'invio dell'esito delle verifiche condotte alle funzioni aziendali o

agli organi di direzione di riferimento, sia in base ad oggetto, gravità della violazione e soggetto identificato come responsabile della violazione; al fine di permettere alla Società di adottare le necessarie contromisure e le eventuali sanzioni disciplinari.

Indipendentemente dall'esito della fase di accertamento, il Responsabile Gestione Segnalazione è tenuto a fornire un riscontro al Segnalante entro tre mesi dal ricevimento della Segnalazione.

Il Responsabile Gestione Segnalazioni provvede, inoltre, ad informare l'Amministratore Unico, sullo stato delle Segnalazioni ricevute tramite un Report Segnalazioni (si veda il paragrafo 7.2.4) e/o in occasione dell'emissione delle relazioni periodiche.

7.2.3. Azioni correttive

Qualora dalle fasi precedenti emerga la necessità di promuovere azioni correttive sull'efficacia dei controlli interni è responsabilità del management delle funzioni nella quale si è verificata la criticità implementare le azioni di miglioramento necessarie a prevenire il ripetersi della problematica.

Il Responsabile Gestione Segnalazioni, nonché l'OdV, nell'ambito delle rispettive competenze, ne monitorano il relativo stato di attuazione. In una fase successiva, qualora ritenuto utile, l'Internal Audit potrà, anche sotto indicazioni dell'OdV o degli organi di direzione e/o controllo, svolgere attività di audit spot per raccogliere ulteriori dettagli in merito all'oggetto della Segnalazione.

7.2.4. Reporting

Il Responsabile Gestione Segnalazioni redige su base annuale un Report Segnalazioni dove sono riportati gli esiti relativi alle attività svolte e i richiami alle singole relazioni prodotte.

Il Report prevede i seguenti contenuti minimi:

- numero Segnalazioni ricevute e analizzate;
 - numero Segnalazioni ritenute verificabili;
 - numero Segnalazioni ritenute non verificabili;
 - numero Segnalazioni verificabili per cui si è provveduto alla relativa attività di accertamento;
- per le Segnalazioni per cui si è provveduto all'attività di accertamento, status dell'attività (in corso o conclusa) e, se possibile, relativo esito. Tale Report viene inviato a:

- Amministratore Unico;
- Eventuali altri organi di controllo.

8. Sanzioni disciplinari ed altri provvedimenti

EG provvederà a sanzionare ogni comportamento illecito che dovesse emergere a seguito di attività di verifica di Segnalazioni condotte ai sensi del presente strumento, secondo quanto previsto nella Policy.

In riferimento all'applicazione del presente strumento, nel caso in cui dagli esiti della fase di istruttoria emergano Segnalazioni illecite o si evidenzino gravi inadempimenti o comportamenti illeciti a conferma dei fatti segnalati, ad esito dell'esame, il Responsabile Gestione Segnalazioni:

- nel caso di dipendenti, inoltra le risultanze delle verifiche alla Direzione Aziendale, nonché all'OdV così come previsto dagli strumenti regolamentari aziendali;
- nel caso di fornitori e/o terze parti, informa le Direzioni/Funzioni aziendali coinvolte oltre che l'OdV, per la valutazione delle eventuali azioni da intraprendere nei loro confronti.

Qualora la Segnalazione risultasse effettuata con dolo o colpa grave ovvero risulti inoltrata al solo scopo di ledere la reputazione altrui ovvero quella della Società, quest'ultima potrà adottare i provvedimenti disciplinari ritenuti più opportuni e/o le sanzioni previste dal CCNL; qualora la Segnalazione operata con dolo o colpa grave integri anche gli estremi di un reato, la relativa notizia verrà trasmessa anche alla Procura della Repubblica competente, fermo restando il diritto della Società di agire per il risarcimento del danno cagionato dalla Segnalazione effettuata con dolo o colpa grave.

Le azioni da intraprendere rispetto alle Segnalazioni effettuate con dolo o colpa grave sono deliberate dall'Amministratore unico. Inoltre, EG prenderà adeguati provvedimenti disciplinari nei confronti di chi viola le misure di tutela del Segnalante, di chi adotta misure ritorsive o discriminatorie nei confronti del Segnalante, nonché di chi effettua Segnalazioni Illecite. I provvedimenti disciplinari, come previsto dalla legge e dalla contrattazione collettiva applicabile, saranno proporzionati all'entità e gravità dei comportamenti illeciti accertati e potranno giungere sino alla risoluzione del rapporto di lavoro.

In particolare, nel valutare la sanzione disciplinare da adottare nei confronti di chi adotta misure ritorsive o discriminatorie nei confronti del Segnalante si terrà conto della gravità di tali misure ritorsive o discriminatorie, dell'eventuale danno alla salute subito dal Segnalante in conseguenza di tali misure, nonché della circostanza che tali misure siano state adottate in maniera reiterata o con la partecipazione di due o più persone.

Non è prevista alcuna azione o sanzione nei confronti di coloro che segnalino in buona fede dei fatti che da successive verifiche risultassero infondati.

9. Protezione dei dati e archiviazione dei documenti.

La documentazione relativa alle Segnalazioni è confidenziale. Tale documentazione deve essere archiviata in

maniera sicura e nel rispetto delle norme vigenti all'interno di EG sulla classificazione e trattamento delle informazioni ed in conformità alla normativa e regolamentazione in vigore. Tale documentazione deve essere conservata a cura del Responsabile Gestione Segnalazioni per il tempo necessario al trattamento della Segnalazione e comunque non oltre il termine di cinque anni a decorrere dalla data di comunicazione dell'esito finale al Segnalante e deve essere accessibile solo a soggetti autorizzati di volta in volta dagli stessi

A 1. Classificazione delle segnalazioni

La classificazione della segnalazione sarà effettuata distinguendola in:

Classificazione	Tipologia	Ownership di accertamento
Segnalazioni "231"	Segnalazioni attinenti presunte violazioni del Modello 231 che saranno subito condivise con l'OdV	Organismo di Vigilanza
Segnalazioni "Codice Etico"	Segnalazioni attinenti presunte violazioni del Codice Etico che potranno essere ricondotte in fase di analisi a classificazioni più specifiche	<i>Internal Audit</i> / Presidente Organismo di Vigilanza
Segnalazioni "altre materie"	Segnalazioni attinenti altre materie (es. segnalazioni per presunte frodi a danno della Società, segnalazioni di comportamenti non conformi ecc.)	<i>Internal Audit</i> / Presidente Organismo di Vigilanza
Segnalazioni "non procedibili"	Segnalazioni: (i) palesemente infondate (ii) contenenti fatti e circostanze già oggetto in passato di specifiche attività di accertamento e già archiviate (iii) non aventi gli elementi minimi per impostare un'attività di verifica (iv) il cui scopo è arrecare un danno alla persona e/o società segnalata, senza che il contenuto possa in nessun modo avere risvolti su tematiche riguardanti il Modello 231, il Codice Etico, o altre materie attinenti alla Società (es. notizie sulla sfera privata del soggetto segnalato)	Internal Audit/ Presidente Organismo di Vigilanza