



Civa Group Distribuzione S.r.l.

WHISTLEBLOWING POLICY

Owner del processo: Gestore esterno

Policy emessa da: Direzione HR

Prima emissione 11 marzo 2024

	WHISTLEBLOWING POLICY	V. 01
		Versione del 11 marzo 2024

Indice

1. Premessa	3
2. Definizioni	3
3. Scopo della policy	4
4. Oggetto della Segnalazione	4
5. Chi può fare una Segnalazione?	4
6. Contenuto della Segnalazione	5
7. Quali sono i canali a disposizione per effettuare una Segnalazione?	5
8. Gestione della Segnalazione	7
9. Decisioni sulla Segnalazione	7
10. Riservatezza della Segnalazione e divieto di ritorsioni	8
11. Pubblicazione e aggiornamento della Policy	10

	WHISTLEBLOWING POLICY	V. 01
		Versione del 11 marzo 2024

1. Premessa



Civa Group Distribuzione S.r.l. (“Civa Group” o la “Società”) ha valori forti che sono condivisi da tutti i collaboratori e vissuti quotidianamente. I nostri valori definiscono il nostro comportamento all’interno della nostra azienda e del nostro ecosistema di clienti, fornitori, partner e amministrazioni.

La condotta etica è la regola per tutti i collaboratori, fornitori, partner commerciali di Civa Group, a tutti i livelli, nessuno escluso.

La Società supporta e incoraggia chiunque, a tutela dei valori di integrità e comportamento etico, intenda segnalare presunte violazioni delle disposizioni normative nazionali o dell’Unione Europea in coerenza con il D.Lgs. 24/2023 (cd. “decreto *whistleblowing*”).

2. Definizioni

Ai fini della presente policy (“Policy”):

- Per Direttiva (UE) 2019/1937 si intende la direttiva del Parlamento europeo e del Consiglio del 23 ottobre 2019 riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell’UE e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali;
- per Decreto Whistleblowing si intende il Decreto Legislativo 10 marzo 2023 n. 24 di attuazione della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento Europeo e del Consiglio, 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;
- per Segnalazione si intende la comunicazione, scritta o orale con le modalità previste dalla Policy, delle informazioni sulle violazioni rilevanti ai sensi del Decreto Whistleblowing;
- per Segnalante si intende la persona fisica che effettua una Segnalazione di violazioni rilevanti ai sensi del Decreto Whistleblowing acquisite nel proprio contesto lavorativo;
- per Facilitatore si intende una persona fisica che assiste il Segnalante nel processo di segnalazione operando all’interno del medesimo contesto lavorativo;
- per Codice di Condotta si intende il Codice adottato da Civa Group, rappresentante l’insieme dei valori, principi e linee di comportamento che ispirano l’intera operatività della Società.
- per Gestore esterno si intende il soggetto cui è affidato dalla Società il compito di ricevere, verificare e gestire le Segnalazioni rilevanti ai fini del Decreto Whistleblowing.

	WHISTLEBLOWING POLICY	V. 01
		Versione del 11 marzo 2024

3. Scopo della policy



La Policy risponde agli adempimenti previsti dal Decreto Whistleblowing e ha lo scopo di fornire indicazioni sulle modalità per fare una Segnalazione, sui canali da utilizzare e sul processo di gestione delle Segnalazioni.

L'obiettivo della Policy è contribuire a creare una cultura aziendale basata su **fiducia**, **trasparenza** e **comunicazione** ed è volta a rimuovere tutti quei fattori che possano ostacolare o disincentivare la segnalazione di comportamenti scorretti e non in linea con i valori di Civa Group.

Non esitare a sollevare il problema: ricorda che la tua Segnalazione contribuisce a garantire che il comportamento e le azioni della nostra azienda siano pienamente coerenti con i nostri valori.

4. Oggetto della Segnalazione

Possono essere oggetto di Segnalazione **comportamenti, atti o omissioni che ledono l'integrità della Società** di cui il Segnalante sia venuto a conoscenza nel proprio contesto lavorativo **e che consistono in condotte illecite rilevanti ai sensi del Decreto Whistleblowing.**



Cosa non rientra nella Policy?

Non rientrano nella Policy – e quindi non verranno applicate le modalità operative e le tempistiche qui descritte – le segnalazioni aventi ad oggetto contestazioni, rivendicazioni o richieste legate ad un interesse di carattere personale della persona segnalante che attengono esclusivamente ai propri rapporti individuali di lavoro ovvero inerenti ai propri rapporti di lavoro con le figure gerarchicamente sovraordinate. Sono quindi, escluse, ad esempio, le segnalazioni riguardanti vertenze di lavoro, discriminazioni tra colleghi, conflitti interpersonali tra la persona segnalante e un altro lavoratore o con i superiori gerarchici. Tali situazioni rientrano nella più generale disciplina del rapporto di lavoro e/o collaborazione o dei rapporti con il superiore gerarchico o con i colleghi, e **per le stesse occorre riferirsi alla Direzione Risorse Umane.**

È possibile rivolgersi alla Direzione Risorse Umane anche tramite la piattaforma Whistleblowing BDO con segnalazioni classificate come: "Tematiche RU", "Molestie/comportamenti sessisti", "Diversità/discriminazione".

5. Chi può fare una Segnalazione?

L'autore della Segnalazione può essere:



- Dipendente, collaboratore, volontario o tirocinante retribuito o non retribuito
- Lavoratore autonomo
- Libero professionista e consulente
- Lavoratore o collaboratore di un fornitore
- Azionista o persona con funzioni di amministrazione, direzione, controllo e vigilanza o rappresentanza esercitate anche di fatto
- Candidato (se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite durante il processo di

	WHISTLEBLOWING POLICY	V. 01
		Versione del 11 marzo 2024

selezione o in altre fasi precontrattuali);

- Lavoratore in prova
- Ex lavoratore (se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite nel corso del rapporto di lavoro).

6. Contenuto della Segnalazione



La Segnalazione deve essere fatta in **buona fede** e deve essere **circostanziata**.

In particolare, è necessario che dalla Segnalazione risultino chiare:

- le circostanze di tempo e di luogo in cui si è verificato il fatto oggetto di segnalazione;
- la descrizione dei fatti oggetto di Segnalazione;
- le generalità o altri elementi che consentano di identificare il soggetto che ha posto in essere i fatti segnalati (es. qualifica o il settore in cui svolge l'attività);

La Segnalazione dovrebbe preferibilmente contenere anche i seguenti elementi:



- le generalità del Segnalante, con indicazione della posizione o funzione svolta nell'ambito della Società o del soggetto terzo;
- l'indicazione di eventuali altri soggetti che possono riferire sui fatti oggetto di Segnalazione;
- eventuali documenti che possono confermare la fondatezza dei fatti riportati;
- ogni altra informazione che possa fornire un utile riscontro circa la sussistenza dei fatti segnalati.

7. Quali sono i canali a disposizione per effettuare una Segnalazione?

Le **Segnalazioni** possono essere effettuate, in forma identificata o anonima, attraverso i seguenti **canali interni**:


- Piattaforma digitale Whistleblowing BDO (modalità scritta o orale)
- Posta ordinaria all'attenzione del Gestore esterno delle segnalazioni di Civa Group
- Incontro diretto con il Gestore delle segnalazioni, su richiesta del Segnalante


Per favorire una più efficace gestione delle Segnalazioni è fortemente consigliato l'utilizzo del portale BDO che consente di stabilire un dialogo protetto con chi fornisce informazioni.

	<p>Piattaforma digitale "Whistleblowing" resa disponibile in ambiente internet "https://digitalroom.bdo.it/CivaGroup" e accessibile tramite QR code</p> <div style="text-align: center;">  </div> <p>Il Portale consente al segnalante di scegliere la modalità scritta, mediante compilazione dell'apposito form, ovvero orale, tramite</p>
---	---

	WHISTLEBLOWING POLICY	V. 01
		Versione del 11 marzo 2024

	<p>registrazione vocale della segnalazione.</p> <p>Il Portale consente, altresì, di tracciare ed archiviare in automatico su tale piattaforma tutte le Segnalazioni e permette di creare ed alimentare un “fascicolo informatico” della Segnalazione, attraverso l’inserimento dei diversi status della Segnalazione (es. ricevuta, aperta, archiviata, in fase di accertamento/audit, ecc.), nonché il caricamento dei documenti di supporto.</p> <p>Nel caso il Segnalante non voglia comunicare le proprie generalità in sede di inserimento della Segnalazione, il Portale assegna un codice identificativo univoco che permette al Segnalante di inserire la Segnalazione in modo anonimo.</p> <p>Salvo diverse esigenze adeguatamente motivate solo il Gestore esterno può accedere all’elenco e al contenuto delle Segnalazioni;</p> <p>Il Gestore esterno può, per esigenze istruttorie adeguatamente motivate relative a specifici fascicoli di verifica e fermo restando il rispetto della tutela della riservatezza, consentire l’accesso ad alcune aree di attività del Portale ad ulteriori utilizzatori al fine di, ad esempio, favorire lo scambio di informazioni.</p> <p>Il Portale prevede l’utilizzo di sistemi di tracciabilità dei log delle attività effettuate dagli utilizzatori e non consente agli utenti utilizzatori di cancellare i log delle Segnalazioni.</p>
--	--

	<p>Le Segnalazioni possono essere inviate anche tramite posta ordinaria all’attenzione del Gestore Esterno delle segnalazioni presso Aristeia Risk Consulting S.r.l con sede in Viale Luigi Majno n. 38 - 20129 MILANO.</p> <p>Sulla Segnalazione e sulla busta deve essere chiaramente indicata la dicitura “strettamente confidenziale”, ciò al fine di garantire la massima riservatezza e che si tratta di “segnalazione Whistleblowing”</p> <p>Le Segnalazioni che pervengono al Gestore esterno tramite posta sono caricate sul portale whistleblowing BDO così da consentire una univoca gestione delle Segnalazioni.</p>
---	--

	<p>Se richiesto dal Segnalante, le Segnalazioni possono essere effettuate tramite incontro diretto con il Gestore esterno fissato entro un termine ragionevole. L’incontro diretto potrà essere richiesto tramite posta ordinaria da indirizzarsi all’attenzione del Gestore Esterno delle segnalazioni presso Aristeia Risk Consulting s.r.l. con sede in Viale Luigi Majno n. 38 - 20129 MILANO.</p>
---	--

Qualora un collaboratore dovesse ricevere una Segnalazione da altri soggetti, ha l’obbligo di trasmetterla al Gestore esterno con immediatezza, e comunque entro sette giorni, e in via esclusiva con le modalità esposte nella Policy, dando contestuale notizia della trasmissione al Segnalante, non trattenendo copia della Segnalazione ed astenendosi dall’intraprendere alcuna iniziativa autonoma di analisi/approfondimento. La mancata comunicazione di una Segnalazione ricevuta costituisce una violazione della Policy ed è passibile di provvedimenti disciplinari.

	WHISTLEBLOWING POLICY	V. 01
		Versione del 11 marzo 2024

8. Gestione della Segnalazione

Quale che sia il canale interno utilizzato, **le Segnalazioni sono prese in carico dal Gestore esterno** che ne valuta innanzitutto la rilevanza e procedibilità ai fini del Decreto Whistleblowing.



Il Gestore esterno cura la comunicazione con il Segnalante:

- dando conferma, entro 7 giorni, del ricevimento della Segnalazione e della sua presa in carico da parte del Gestore esterno;
- fornendo riscontro al Segnalante entro 3 mesi dalla data dell'avviso di ricevimento; si precisa che il riscontro, da rendersi nel termine di 3 mesi, può essere anche interlocutorio (ad esempio può essere comunicato lo stato di avanzamento dell'istruttoria). In tale ultimo caso, terminata l'istruttoria, gli esiti della stessa saranno comunque comunicati al Segnalante;
- richiedendo chiarimenti o informazioni aggiuntive al Segnalante ove necessario;
- sentendo, ove opportuno, la persona fisica o giuridica menzionata nella segnalazione come soggetto al quale la violazione è attribuita o comunque implicato nella violazione (c.d. "persona coinvolta"), ovvero, in caso di sua richiesta in tal senso, sentirla anche mediante procedimento cartolare attraverso l'acquisizione di osservazioni scritte e documenti.



Il Gestore esterno esamina i fatti riferiti nella Segnalazione, i documenti eventualmente ricevuti, assume tutte le informazioni necessarie, svolge l'istruttoria, avvalendosi del supporto di società investigative, consulenti esterni e/o di strutture e funzioni interne quando ritenga necessario il loro coinvolgimento per l'accertamento dei fatti oggetto di Segnalazione.

Il Gestore esterno può contattare il Segnalante e convocarlo per un colloquio personale e riservato al fine di ricevere chiarimenti e/o spiegazioni su quanto segnalato.

Il Gestore esterno può compiere l'audizione di altri soggetti che possono riferire sui fatti segnalati e svolgere ogni altra attività ritenuta opportuna per l'accertamento della Segnalazione.

Il Gestore esterno archivia le Segnalazioni non rilevanti ai sensi del Decreto Whistleblowing inoltrando le stesse alle altre Direzioni/Funzioni aziendali competenti.

Sebbene la **Società ritenga preferibili le Segnalazioni non in forma anonima**, tuttavia sono ammesse anche segnalazioni anonime.

Qualora dovessero pervenire segnalazioni in forma anonima il Gestore esterno avrà la possibilità di valutare l'opportunità di prendere in debita considerazione tali Segnalazioni, purché le stesse risultino contenenti dati, fatti e informazioni circostanziate.

Le Segnalazioni anonime, ove circostanziate, sono equiparabili a quelle ordinarie.

9. Decisioni sulla Segnalazione

Al termine dell'attività istruttoria, il Gestore esterno redige una relazione delle attività svolte contenente la valutazione finale della Segnalazione.

Le decisioni del Gestore esterno consistono principalmente in:

- **archiviazione;**
- **raccomandazioni di azioni correttive** al Responsabile della Direzione coinvolta;
- **proposte di provvedimenti disciplinari** alla Direzione Risorse Umane;
- **informazione tempestiva al Consiglio di Amministrazione** per l'adozione delle opportune azioni di

	WHISTLEBLOWING POLICY	V. 01
		Versione del 11 marzo 2024

denuncia all'Autorità giudiziaria.


Il Gestore esterno archivia le Segnalazioni:

- improcedibili;
- infondate o in malafede;
- di contenuto talmente generico da non permettere alcuna verifica in merito alle stesse;
- relative a fatti già noti e oggetto di opportune azioni di valutazione e disciplinari previste dalla presente procedura e dalle normative e disposizioni esterne di riferimento.

Le motivazioni della decisione di archiviazione sono formalizzate e archiviate informaticamente nel portale whistleblowing BDO.


Delle decisioni assunte, nel rispetto dell'obbligo di garantire la riservatezza del soggetto segnalante e, pertanto, solo in forma anonima e/o aggregata, il Gestore esterno ne dà informazione a:

- il Segnalante quando non anonimo o quando, sebbene anonimo, la Segnalazione sia stata fatta sul portale whistleblowing BDO;
- il Responsabile della direzione coinvolta;
- la Direzione Risorse Umane nel caso di sanzioni da applicare nei confronti dei collaboratori della Società;
- il Consiglio di Amministrazione e Sindaco nel caso di sanzioni da applicare a membri del CdA o al Sindaco;
- il Responsabile della Direzione che gestisce il relativo rapporto contrattuale e, per conoscenza, alla Direzione Risorse Umane nel caso di sanzioni da applicare a terzi (es. recesso dal contratto);
- agli altri soggetti/Direzioni coinvolte nelle indagini quando il Gestore esterno lo ritenga opportuno.



Che cosa succede in caso di segnalazioni infondate fatte in mala fede?
Sono informate per l'assunzione dei conseguenti provvedimenti: la Direzione Risorse Umane, se la Segnalazione in Malafede è stata effettuata da un Collaboratore o il Responsabile della Direzione che gestisce il rapporto contrattuale con il Terzo, se la Segnalazione in Malafede è stata effettuata dal terzo stesso o da suo dipendente.
Inoltre, il Segnalante può essere esposto ad una responsabilità penale, ricorrendone i presupposti, per i reati di diffamazione o di calunnia, ovvero civile, per dolo o colpa grave, con conseguente risarcimento del danno.

10. Riservatezza della Segnalazione e divieto di ritorsioni



Civa Group Distribuzione tutela la riservatezza dell'identità del Segnalante, delle persone coinvolte o menzionate nella Segnalazione, e la **confidenzialità** delle informazioni contenute nella Segnalazione e nella relativa documentazione.

L'identità del Segnalante e qualsiasi altra informazione da cui possa evincersi, direttamente o indirettamente, tale identità, non potranno essere rivelate, senza il consenso espresso dello stesso a persone diverse da quelle competenti a ricevere o a dare seguito alle Segnalazioni. È fatta salva la comunicazione ad enti pubblici ed alle pubbliche autorità (ivi incluse quelle amministrative, giudiziarie e di pubblica sicurezza), qualora ne ricorrano i presupposti o la comunicazione sia necessaria per adempiere ad un ordine dell'autorità stessa ovvero ad un obbligo di legge. **Tutti coloro che sono coinvolti nella gestione della Segnalazione sono tenuti a garantirne la massima riservatezza.** L'inosservanza dell'obbligo di

	WHISTLEBLOWING POLICY	V. 01
		Versione del 11 marzo 2024

riservatezza può comportare responsabilità disciplinari nei confronti dell'autore della violazione.

Si precisa poi che:

a) 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.);

b) nel procedimento dinanzi alla Corte dei Conti l'obbligo del segreto istruttorio è previsto sino alla chiusura della fase istruttoria. Successivamente, l'identità della Segnalante potrà essere disvelata dall'Autorità contabile al fine di essere utilizzata nel procedimento stesso;

c) l'identità del Segnalante non può essere rivelata neanche nell'ambito dei procedimenti disciplinari che dovessero scaturire dalla Segnalazione, qualora la contestazione dell'addebito disciplinare sia fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla Segnalazione, anche se conseguenti alla stessa. Ove, invece, la contestazione disciplinare sia fondata, in tutto o in parte, sulla Segnalazione e la conoscenza dell'identità del Segnalante sia indispensabile per la difesa dell'incolpato, la Segnalazione sarà utilizzabile ai fini del procedimento disciplinare solo in presenza del consenso espresso del Segnalante alla rivelazione della propria identità. In tale ultimo caso, al Segnalante verranno comunicate per iscritto le ragioni della rivelazione dei dati riservati; analoga comunicazione verrà fornita al Segnalante qualora la rivelazione della sua identità e le informazioni da cui la stessa possa evincersi, direttamente o indirettamente, risulti indispensabile anche ai fini della difesa di qualsiasi persona coinvolta.

L'identità delle persone coinvolte e delle persone menzionate nella Segnalazione è tutelata fino alla conclusione dei procedimenti avviati in ragione della Segnalazione nel rispetto delle medesime garanzie perviste in favore del Segnalante.

Civa Group Distribuzione si impegna a tutelare, contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla Segnalazione, il Segnalante, il Facilitatore, 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, nonché i colleghi di lavoro del Segnalante che lavorano nel medesimo contesto lavorativo dello stesso e che hanno con lui un rapporto abituale e corrente, nonché gli enti di proprietà del Segnalante o per i quali lo stesso lavora e gli enti che operano nel medesimo contesto lavorativo del predetto Segnalante.

Per ritorsione o discriminazione ai fini del Decreto Whistleblowing si intendono comportamenti/atti/omissioni che provochino, direttamente o indirettamente, un danno al Segnalante e che siano strettamente collegati alla Segnalazione, quali: licenziamenti, demansionamenti, trattamenti sfavorevoli, ecc.



Le misure di protezione si applicano solo se:

- Al momento della Segnalazione, il Segnalante aveva fondato motivo di ritenere che le informazioni sulle violazioni segnalate, fossero vere e rientrassero nell'ambito oggettivo del Decreto Whistleblowing;
- La Segnalazione è stata effettuata sulla base di quanto previsto dal Decreto Whistleblowing.

Le suddette tutele non sono garantite nel caso in cui sia accertata, anche con sentenza di primo grado:

	WHISTLEBLOWING POLICY	V. 01
		Versione del 11 marzo 2024

(i) la responsabilità penale del Segnalante per i reati di diffamazione o di calunnia o comunque per i medesimi reati commessi con la denuncia all'autorità giudiziaria o contabile, ovvero (ii) la sua responsabilità civile, per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave.

Civa Group Distribuzione garantisce adeguata protezione delle persone accusate in mala fede censurando simili condotte. La Società si riserva ogni azione nei confronti di chi effettua una segnalazione infondata con dolo o colpa grave.¹

I Segnalanti ovvero i Facilitatori, le persone del medesimo contesto lavorativo, i colleghi di lavoro, e anche soggetti giuridici nei casi in cui siano enti di proprietà del Segnalante, o enti in cui lavora o enti che operano nel medesimo contesto lavorativo, possono segnalare all'ANAC le eventuali ritorsioni subite in conseguenza della Segnalazione.

E' istituito presso l'ANAC l'elenco degli enti del terzo settore che forniscono ai Segnalanti misure di sostegno. Tali misure di sostegno consistono in informazioni, assistenza e consulenze a titolo gratuito sulle modalità di segnalazione e sulla protezione dalle ritorsioni offerta dalle disposizioni normative nazionali e da quelle dell'Unione europea, sui diritti della persona coinvolta, nonché sulle modalità e condizioni di accesso al patrocinio a spese dello Stato.

11. Pubblicazione e aggiornamento della Policy

La Policy è efficace dalla data della sua adozione e costituisce parte integrante del Sistema di Controllo Interno di Civa Group Distribuzione.

La Policy è pubblicata sulla pagina internet di Civa Group Distribuzione S.r.l..

La Direzione Risorse Umane verifica che il sistema di gestione delle Segnalazioni sia conforme alle norme di legge, e cura l'eventuale aggiornamento della Policy.

¹ C'è dolo se il Segnalante: i) è consapevole dell'infondatezza della Segnalazione e ii) la volontà di rendere detta dichiarazione infondata. C'è colpa grave se il Segnalante effettua una Segnalazione infondata per negligenza, imperizia, imprudenza, inosservanza di leggi, regolamenti, ordini o discipline o è reticente nel fornire le informazioni richiestegli dal Gestore esterno a seguito dell'invio della Segnalazione.

	WHISTLEBLOWING POLICY	V. 01
		Versione del 11 marzo 2024

FAC simile segnalazioni tramite posta

Spett.le
Gestore esterno
C/O Aristeia Risk Consulting s.r.l.
Viale Luigi Majno n. 38
20129 MILANO.

STRETTAMENTE CONFIDENZIALE

NOME E COGNOME DEL SEGNALANTE	
RUOLO / FUNZIONE DI APPARTENENZA	
SOCIETA' DI APPARTENENZA	
CELL.	
EMAIL	
DATA/PERIODO IN CUI SI E' VERIFICATO L'EVENTO	
DATA/PERIODO IN CUI SI E' VENUTI A CONOSCENZA DELL'EVENTO	
<u>LUOGO IN CUI SI E' VERIFICATO L'EVENTO</u> Ufficio/Negozio (indicare denominazione e indirizzo dell'ufficio/negozio) All'esterno dell'Ufficio/Negozio (indicare luogo e indirizzo)	
<u>AUTORE/I DEL FATTO</u>	
<u>ALTRI EVENTUALI SOGGETTI A CONOSCENZA DEL FATTO E/O IN GRADO DI RIFERIRE SULL'EVENTO</u>	

	WHISTLEBLOWING POLICY	V. 01
		Versione del 11 marzo 2024

<u>DESCRIZIONE DEL FATTO</u>	
<u>EVENTUALI ALLEGATI A SOSTEGNO DELLA SEGNALAZIONE</u>	

Luogo e data

Firma
