LATI® HIGH PERFORMANCE THERMOPLASTICS

WHISTLEBLOWING

Sommario

1 APPLICABILITÀ....4

2 RESPONSABILITÀ....4

3 RIFERIMENTI/GLOSSARIO....4

4 MODALITÀ....5

4.1 Premessa E Normativa Di Riferimento....5

4.2 Soggetti Segnalanti....5

4.3 Oggetto delle segnalazioni....6

4.4 Soggetti preposti alla segnalazione....7

4.5 Modalità di segnalazione....7

4.6 Procedimento da avviare in caso di segnalazione....8

4.7 Forme di tutela del segnalante....9

4.8 Responsabilità del segnalante....11

4.9 Trattamento dei dati e conservazione dei documenti....11

4.10 Aggiornamento della procedura e pubblicazione....11

5 ARCHIVIAZIONE....12

6 ALLEGATI....12

6.1 ALLEGATO Guida alla segnalazione per utenti....12

PROCEDURA IN MATERIA DI WHISTLEBLOWING

Elaborato da:	Organismo di Vigilanza (OdV)	il:	20/09/2023
Verificato da:	Consiglio di Amministrazione (CDA)	il:	25/09/2023
Approvato da:	Consiglio di Amministrazione (CDA)	il:	25/09/2023

Modifiche apportate alla revisione precedente:

1 APPLICABILITÀ

La procedura riguarda i dipendenti, i collaboratori e coloro che hanno rapporti professionali con LATI.

2 RESPONSABILITÀ

Organismo di Vigilanza (OdV)	Vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Modello 231 e del Codice Etico della società.
Responsabili della gestione della segnalazione (membri esterni OdV)	Gestire le segnalazioni con il compito di: • ricevere ed esaminare le segnalazioni ricevute; • valutare il processo di segnalazione e assicurarne il corretto funzionamento. • Dare riscontro al segnalante sull'esito della segnalazione
Segnalante	Effettuare una segnalazione per tutti i casi previsti e descritti dalla presente procedura

3 RIFERIMENTI/GLOSSARIO

Riferimenti normativi:	• D. Lgs. 8 giugno 2001, n. 231 (Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica) • decreto legislativo n. 24 del 2023 in attuazione della Direttiva (UE) 2019/1937
Organismo di Vigilanza (OdV):	Organismo nominato da LATI ai sensi D. Lgs. 231/2001 composto da due membri esterni e il Group HR Director
Group HR Director	Persona che occupa la posizione prevista dall'organigramma aziendale; l'incarico è assegnato a qualsiasi genere
Responsabili della gestione della segnalazione	I soli membri esterni dell'Organismo di Vigilanza.
Whistleblowing	Sistemi interni all'azienda per la segnalazione anche in forma anonima delle violazioni
Comitato Guida	Comitato istituito dalla Direzione per l'efficace adozione e la continua ed efficace applicazione della Politica per la Parità di Genere
Politica per la Parità di Genere	Documento formale con cui l'organizzazione definisce il quadro generale all'interno del quale devono essere individuate le strategie e gli obiettivi riguardanti l'uguaglianza di genere

4 MODALITÀ

4.1 Premessa E Normativa Di Riferimento

La presente procedura si pone l'obiettivo di individuare idonee soluzioni organizzative in materia di sistemi interni di segnalazione delle violazioni (c.d. whistleblowing), in conformità con quanto previsto dalla normativa applicabile e in proporzione alla natura dell'attività svolta e alla complessità operativa di LATI Industria Termoplastici S.p.A. (di seguito anche la "LATI" o la "Società").

Il decreto legislativo n. 24 del 2023 (di seguito "Decreto"), in attuazione della Direttiva (UE) 2019/1937, abroga la disciplina nazionale previgente in materia di whistleblowing e racchiude in un unico testo normativo – per il settore pubblico e per il settore privato – il regime di protezione dei soggetti che segnalano condotte illecite di cui siano venuti a conoscenza in un contesto lavorativo.

La nuova disciplina introduce un sistema integrato di regole destinato al settore pubblico e privato che coordina diritto europeo e diritto nazionale con l'obiettivo di incentivare le segnalazioni di illeciti che pregiudichino l'interesse pubblico o l'integrità di un ente / società. Il nuovo regime innalza il livello di protezione di cui beneficiano i segnalanti (cd. Whistleblowers).

Trova, inoltre, applicazione l'art. 6, comma 2-bis, del D. Lgs. 8 giugno 2001, n. 231 (Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica), il quale richiede che i modelli di organizzazione adottati dagli enti prevedano – tra gli altri – anche quanto di seguito: (i) uno o più canali che consentano segnalazioni circostanziate di condotte illecite rilevanti ai sensi del D. Lgs. 231/2001 o di violazioni del modello di organizzazione e gestione dell'ente e che garantiscono la riservatezza dell'identità del segnalante; (ii) almeno un canale alternativo di segnalazione idoneo a garantire, con modalità informatiche, la riservatezza dell'identità del segnalante. Per quanto concerne tali previsioni, si rinvia al Modello di Organizzazione e Gestione adottato dalla Società (di seguito "Modello 231").

4.2 Soggetti Segnalanti

Le segnalazioni possono essere effettuate da tutti i soggetti che esercitino la propria attività lavorativa presso LATI.

In particolare, a mero titolo esemplificativo e non esaustivo, possono effettuare la segnalazione i lavoratori dipendenti, anche i lavoratori autonomi; coloro che hanno un rapporto di collaborazione professionale con la Società; i liberi professionisti e i consulenti; i volontari; i tirocinanti, anche non retribuiti e, infine, gli azionisti e le persone con funzione di amministrazione, controllo, vigilanza o rappresentanza, le persone il cui rapporto di lavoro presso LATI è terminato se la segnalazione riguarda episodi accaduti in corso di rapporto e i candidati in vista di un'assunzione, che abbiano acquisito le informazioni sulle violazioni durante il processo di selezione o in altre fasi della trattativa precontrattuale.

La distribuzione controllata di questo documento è gestita elettronicamente

4.3 Oggetto delle segnalazioni

Possono costituire oggetto di segnalazione – ai fini della presente procedura – atti, fatti o omissioni che possano costituire violazioni – da parte del personale, di membri di organi sociali o terzi (clienti, fornitori, consulenti, collaboratori) aventi rapporti e relazioni di affari con la Società – delle norme disciplinanti l'attività svolta dalla Società, ed in particolare di previsioni e principi stabiliti dalla normativa italiana e comunitaria applicabile alla Società e dalle procedure interne adottate dalla Società che siano idonei a ledere l'integrità di LATI.

In particolare possono essere oggetto di segnalazione violazioni di disposizioni nazionali che consistono in:

i. illeciti amministrativi, contabili, civili o penali;

ii. condotte illecite rilevanti ai sensi del d.lgs. 231/2001 o violazioni del Modello 231 di LATI.

Inoltre, ai sensi del Decreto, possono essere oggetto di segnalazione:

a) violazioni di disposizioni nazionali ed europee che consistono in illeciti riguardanti i seguenti settori: appalti pubblici; servizi, prodotti e mercati finanziari e prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo; sicurezza e conformità del 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;

b) violazioni di disposizioni europee che consistono in: i) atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione[1] ; ii) atti ed omissioni riguardanti il mercato interno[2] ; iii) atti e comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni degli atti dell'Unione nei settori sopra richiamati.

Perché la segnalazione sia meritevole di considerazione è richiesto che: la violazione rientri nell'ambito oggettivo di applicazione della normativa; che la violazione possa pregiudicare l'interesse pubblico e l'integrità della Società; sussistano fondati motivi che portino il segnalante o denunciante a ritenere che l'informazione sia vera.

La segnalazione non può consistere in rivendicazioni, contestazioni, richieste di carattere personale della persona segnalante o della persona che abbia sporto una denuncia all'autorità giudiziaria o contabile, relative esclusivamente ai propri rapporti individuali di lavoro o ovvero inerenti ai propri rapporti di lavoro o di impiego pubblico con le figure gerarchicamente sovraordinate o altri collaboratori salvo che siano collegate o riferibili a:

- episodi di violenza fisica, verbale o digitale;
- molestie di genere, sessuale e atti di bullismo;
- discriminazioni e qualsiasi forma di non inclusività;
- violazione di norme o di regole/procedure interne relative al rispetto e alla prevenzione dei reati di cui al D. Lgs. 231/2001;
- inosservanza documentata dei principi definiti nel Codice Etico della Società e nella Politica per la Parità di Genere.

Le casistiche di cui all'elenco appena indicato non sono interessate dal Decreto legislativo n. 24 del 2023 in materia di whistleblowing. L'azienda ritiene comunque opportuno utilizzare le stesse modalità di segnalazione.

[1] Art. 2 comma 1 lett. a) n. 4) del decreto

[2] Art. 2 comma 1 lett. a) n. 5) del decreto. Rientrano in tale ambito tutte le violazioni delle norme dell'Unione europea in materia di concorrenza e di aiuti di Stato, nonché le violazioni riguardanti il mercato interno connesse ad atti che violano le norme in materia di imposta sulle società o i meccanismi il cui fine è ottenere un vantaggio fiscale che vanifica l'oggetto o la finalità della normativa applicabile in materia di imposta sulle società

La distribuzione controllata di questo documento è gestita elettronicamente

4.4 Soggetti preposti alla segnalazione

LATI ha nominato Anna Del Favero e Guido Beltrame - in qualità di componenti dell'Organismo di Vigilanza istituito ai sensi del D. Lgs. 231/2001 - quali soggetti Responsabili della gestione della segnalazione con il compito di:

- ricevere ed esaminare le segnalazioni ricevute;
- valutare il processo di segnalazione e assicurarne il corretto funzionamento.

In particolare le attività imposte a chi gestisce le segnalazioni sono improntate, in primo luogo, ad assicurare una tempistica ragionevole e una efficiente gestione della segnalazione, tale per cui chi è responsabile della gestione deve:

(i) entro sette giorni dalla ricezione dare avviso di ricevimento al segnalante;
(ii) mantenere un'interlocuzione con il segnalante ove necessario;
(iii) fornire "riscontro" - cioè dare comunicazione al segnalante di informazioni relative al seguito che viene dato o si intende dare alla segnalazione – entro tre mesi dalla data dell'avviso di ricevimento o, in mancanza, dalla scadenza del termine di sette giorni dalla presentazione della segnalazione;
(iv) dare "seguito" in modo diligente alla segnalazione valutando la sussistenza dei fatti segnalati, l'esito delle indagini e le eventuali misure adottate.

L'attività di esame e di valutazione può essere effettuata da parte dei Responsabili della gestione della segnalazione (membri esterni OdV) anche con il supporto, se necessario, di personale qualificato anche esterno.

4.5 Modalità di segnalazione

Al fine di assicurare la riservatezza sull'identità del segnalante o delle persone coinvolte, sul contenuto della segnalazione e sulla documentazione ad essa relativa, la Società ha adottato una modalità di segnalazione che utilizza canali completamente segregati rispetto al sistema informatico di LATI.

Per effettuare la segnalazione, il segnalante deve accedere mediante propri dispositivi elettronici (PC, Tablet o Smart phone) alla piattaforma LATI Integrity Complylog al seguente sito web: https://lati.integrity.complylog.com/

Si aprirà quindi una maschera tramite la quale sarà possibile procedere alla segnalazione mediante compilazione di un modulo dedicato (di seguito "Modulo Online").

Le istruzioni tecniche per la segnalazione sono disponibili nel documento allegato.

È anche prevista la possibilità di richiedere un incontro diretto con i Responsabili della gestione della segnalazione (membri esterni OdV), che devono fissarlo in un tempo ragionevole. Tale richiesta può essere fatta sempre nell'ambito della compilazione del Modulo Online.

Il Modulo Online permette alla persona segnalante (mediante assegnazione di un codice univoco generato automaticamente dal sistema, definito Token) di verificare, modificare, integrare il contenuto della segnalazione, allegando documentazione o file audio. Sempre accedendo al Modulo Online, utilizzando il codice univoco assegnato (Token), sarà possibile per il segnalante prendere visione di eventuali messaggi inviati dai Responsabili della gestione della segnalazione (membri esterni OdV).

Il segnalante deve fornire gli elementi utili alla ricostruzione del fatto e ad accertare la fondatezza di quanto segnalato. La segnalazione deve contenere, ove possibile, i seguenti elementi:

- generalità del soggetto segnalante, con indicazione della qualifica professionale, sede di lavoro e recapiti. Si precisa che la segnalazione **può essere fatta anche in forma anonima**;
- luogo e data/periodo in cui si è verificato il fatto oggetto della segnalazione;
- descrizione chiara e completa dei fatti oggetto di segnalazione;
- generalità o altri elementi che consentano di identificare il soggetto o i soggetti che hanno posto in essere i fatti segnalati;
- eventuali altri soggetti che possono riferire sui fatti oggetto di segnalazione ed eventuali documenti che possono confermare la fondatezza di tali fatti;
- ogni altra informazione che possa fornire un utile riscontro circa la sussistenza dei fatti segnalati;
- dichiarazione del segnalante in merito all'assenza o alla sussistenza di un interesse privato collegato alla segnalazione.

Resta attiva la casella di posta elettronica odv@it.lati.com che viene ricevuta da tutti i componenti (interni ed esterni) dell'organismo di vigilanza. Si segnala che tale canale non presenta le caratteristiche e gli stessi livelli di sicurezza - ivi compresi strumenti di crittografia - garantiti dalla piattaforma LATI Integrity Complylog.

4.6 Procedimento da avviare in caso di segnalazione

Ricevuta la segnalazione, il Responsabile della gestione della segnalazione (membri esterni OdV) comunica all'interno della piattaforma al segnalante, entro 7 giorni, l'avvenuta ricezione della segnalazione e l'avvio del procedimento di esame e dà inizio alla verifica della fondatezza o meno della segnalazione. A tal fine, ove necessario, il Responsabile (membro esterno OdV) mantiene le interlocuzioni con la persona segnalante e può richiedere a quest'ultima le opportune integrazioni. Tutte le comunicazioni con il segnalante avvengono attraverso il Modulo Online salvo la possibilità di concordare incontri di persona o contatti telefonici tra il segnalante e i responsabili.

In ogni caso, all'esito del procedimento d'esame, il Responsabile (membri esterno OdV) procede come di seguito:

- fornire "riscontro" - cioè da comunicazione al segnalante di informazioni relative al seguito che viene dato o si intende dare alla segnalazione;
- da "seguito" in modo diligente alla segnalazione valutando la sussistenza dei fatti segnalati, l'esito delle indagini e le eventuali misure adottate.

Al fine di acquisire elementi informativi, il Responsabile (membri esterno OdV) ha facoltà di:

- svolgere, anche direttamente, nel rispetto di eventuali specifiche normative applicabili, approfondimenti tramite, ad esempio, formale convocazione e audizioni del Segnalante, del Segnalato e/o delle Persone coinvolte nella Segnalazione e/o comunque informate sui fatti, nonché richiedere ai predetti soggetti la produzione di relazioni informative e/o documenti;
- avvalersi, se ritenuto opportuno, di esperti o periti esterni.

Qualora dall'esito della verifica la segnalazione risulti fondata, il Responsabile (membri esterno OdV) procede ad informare i seguenti soggetti:

i. il segnalante circa l'esito delle indagini;
ii. l'Amministratore Delegato tramite apposita comunicazione affinché provveda ad adottare i relativi provvedimenti, anche d'urgenza, ove risulti necessario
iii. in caso di ipotesi di inosservanza di norme/procedure o fatti di possibile rilevanza sotto il profilo disciplinare o giuslavoristico, ivi comprese forme di molestie fisiche, verbali, digitali sul luogo di lavoro, atti di bullismo o di discriminazione, il Group HR Director, per le valutazioni di competenza, il quale provvede a prendere contatto con il segnalante, procedere con la gestione della segnalazione e darne successiva comunicazione anche ai Responsabili (membri esterni OdV). Il Group HR Director valuterà il coinvolgimento del Comitato Guida, istituito ai sensi della Certificazione di Genere

Nel caso in cui la segnalazione abbia ad oggetto gravi violazioni, nonché in tutti gli altri casi ritenuti opportuni dal Responsabile (membri esterno OdV), lo stesso informa immediatamente il Consiglio di Amministrazione ed il Collegio Sindacale dell'avvio del procedimento d'esame oltreché del suo esito.

Nel caso in cui il segnalante sia corresponsabile della violazione oggetto di segnalazione, è previsto un trattamento privilegiato nei suoi confronti rispetto agli altri corresponsabili, salvi i casi in cui la condotta del segnalante risulti di particolare e critica gravità.

Il processo sin qui descritto deve essere concluso nel più breve tempo possibile, secondo criteri che tengano conto della gravità della violazione, al fine di prevenire che il perdurare delle violazioni produca ulteriori aggravamenti per la Società. In ogni caso, la procedura deve concludersi entro 3 mesi dalla data dell'avviso di ricevimento o, in mancanza di tale avviso, entro tre mesi dalla scadenza del termine dei sette giorni dalla presentazione della segnalazione.

4.7 Forme di tutela del segnalante

Al segnalante la normativa riconosce alcune tutele. Oltre al diritto alla riservatezza, esse consistono da un lato, nel divieto di ritorsioni per le denunce effettuate posto in capo al datore di lavoro, e dall'altro, nel regime di nullità degli atti ritorsivi eventualmente subiti in violazione di tale divieto.

Il regime di protezione previsto per il segnalante, è esteso, in conformità alle previsioni del Decreto, anche agli altri soggetti meritevoli di protezione quali: (i) i cosiddetti "facilitatori", definiti come le persone fisiche che assistono una persona segnalante nel processo di segnalazione, operanti all'interno del medesimo contesto lavorativo e la cui assistenza deve essere mantenuta riservata; (ii) le altre persone che sono collegate all'informatore segnalante che potrebbero subire ritorsioni in un contesto lavorativo, come i colleghi di lavoro che abbiano con la persona un rapporto abituale o ricorrente; (iii) persone del medesimo contesto lavorativo che siano legate al segnalante da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado; (iv) gli enti di proprietà della persona segnalante o per la quale essa ha lavorato nonché gli enti che operano nel medesimo contesto lavorativo.

A. Riservatezza dei dati

Al fine di evitare che il timore di subire conseguenze pregiudizievoli possa indurre a non segnalare le violazioni, tutti coloro che ricevono o sono coinvolti nella gestione della segnalazione, sono tenuti a tutelare la riservatezza delle informazioni ricevute. L'identità della persona segnalante e qualsiasi altra informazione da cui può evincersi, direttamente o indirettamente, tale identità non possono essere rivelate per tutte le fasi della procedura, senza il

consenso espresso della stessa persona segnalante, a persone diverse da quelle competenti – ai sensi della presente procedura - a ricevere o a dare seguito alle segnalazioni, espressamente autorizzate a trattare tali dati ai sensi del Regolamento (UE) 2016/679 del 27 aprile 2016 (General Data Protection Regulation – "GDPR"). Il trattamento dei dati personali del segnalante è documentato nell'apposita informativa PRV2023092202R1-IT e sue eventuali successive revisioni, presente sulla piattaforma LATI Integrity Complylog e alla quale si rinvia. Sono fatte salve le regole che disciplinano le indagini o i procedimenti avviati dall'autorità giudiziaria in relazione ai fatti oggetto della segnalazione. Le disposizioni di legge europee e nazionali in materia di protezione dei dati personali che regolano l'accesso ai dati personali non trovano applicazione con riguardo all'identità del segnalante.

Parimenti, dovrà essere garantita la riservatezza dei dati personali del presunto responsabile della violazione nonché del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione.

L'anonimato del segnalante è altresì garantito nell'ambito di un eventuale procedimento disciplinare nei confronti del segnalato, quando la contestazione sia fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla segnalazione, anche se conseguenti alla stessa. Qualora la contestazione al segnalato sia fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione e la conoscenza dell'identità della persona segnalante sia indispensabile per la difesa del soggetto segnalato, la segnalazione sarà utilizzabile ai fini del procedimento disciplinare solo in presenza del consenso espresso della persona segnalante alla rivelazione della propria identità. In tal caso, il Responsabile (membri esterni OdV) fornisce avviso al segnalante, mediante comunicazione scritta, delle ragioni della rivelazione dei dati riservati.

La violazione dell'obbligo di riservatezza, inclusa la divulgazione di informazioni in base a cui l'identità del segnalante si possa dedurre, è considerata una violazione della presente procedura ed è fonte di responsabilità disciplinare, fatte salve ulteriori forme di responsabilità previste dall'ordinamento.

B. Divieto di discriminazione e ritorsione

Il soggetto che effettua una segnalazione ai sensi della presente procedura non può essere sanzionato, licenziato o sottoposto ad alcuna misura discriminatoria o ritorsiva, diretta o indiretta, avente effetti sulle condizioni di lavoro per motivi collegati, anche solo indirettamente, alla segnalazione.

Il licenziamento ritorsivo o discriminatorio del segnalante è nullo e sono altresì nulli il mutamento di mansioni ai sensi dell'articolo 2103 del codice civile, nonché qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti del segnalante. Per misure discriminatorie si intendono le azioni disciplinari ingiustificate, le molestie sul luogo di lavoro ed ogni altra forma di ritorsione che determini condizioni di lavoro intollerabili.

È onere della Società, in caso di controversie legate all'irrogazione di sanzioni disciplinari, a demansionamenti, licenziamenti, trasferimenti o sottoposizione del segnalante ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro, successivi alla presentazione della segnalazione, dimostrare che tali misure siano fondate su ragioni estranee alla segnalazione stessa.

Il soggetto che ritiene di aver subito una discriminazione ne dà notizia circostanziata al Responsabile (membri esterni OdV) che, accertata la fondatezza, segnala la casistica agli organi aziendali competenti, affinché siano adottati i provvedimenti necessari a ripristinare la situazione e/o rimediare agli effetti negativi della discriminazione.

È altresì vietata ogni forma di ritorsione o discriminazione avente effetti sulle condizioni di lavoro di chi collabora alle attività di riscontro della fondatezza della segnalazione.

4.8 Responsabilità del segnalante

La presente procedura lascia impregiudicata 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. In tali casi, le tutele di cui alla presente procedura non sono garantite e alla persona segnalante è irrogata una sanzione disciplinare.

Sono altresì fonte di responsabilità, in sede disciplinare e nelle altre competenti sedi, eventuali forme di abuso della presente procedura, quali le segnalazioni manifestamente opportunistiche e/o effettuate al solo scopo di danneggiare il segnalato e/o altri soggetti, ed ogni altra ipotesi di utilizzo improprio o di intenzionale strumentalizzazione dell'istituto oggetto della presente procedura.

4.9 Trattamento dei dati e conservazione dei documenti

I trattamenti di dati personali relativi al ricevimento e gestione delle segnalazioni sono effettuati dalla Società, in qualità di titolare del trattamento, nel rispetto delle disposizioni del GDPR.

Le segnalazioni, interne ed esterne, e la relativa documentazione sono conservate, a cura del Responsabile, per il tempo necessario al trattamento della segnalazione e comunque non oltre cinque anni a decorrere dalla data della comunicazione dell'esito finale della procedura di segnalazione.

4.10 Aggiornamento della procedura e pubblicazione

La presente procedura e le sue eventuali modifiche sono approvate dal Consiglio di Amministrazione.

I contenuti della presente procedura potranno essere soggetti ad aggiornamento al fine di riflettere le novità normative o organizzative che interverranno in materia nonché ogniqualvolta tale aggiornamento si renda opportuno.

La presente procedura è disponibile anche sul sito internet della Società.

5 ARCHIVIAZIONE

L'archiviazione dei documenti, dei verbali e delle registrazioni sono archiviati informaticamente presso gli uffici di competenza in conformità al §4.9.

6 ALLEGATI

6.1 ALLEGATO Guida alla segnalazione per utenti