



**GrifoFinance**

Consulenza e mediazione creditizia

## **REGOLAMENTO WHISTLEBLOWING**

*v.1 del 22 febbraio 2022*

## INDICE

<b>1. Premessa.....</b>	<b>4</b>
<b>2. Normativa di riferimento .....</b>	<b>4</b>
<b>3. Soggetti coinvolti .....</b>	<b>6</b>
<b>4. Oggetto della segnalazione .....</b>	<b>6</b>
<b>5. Il contenuto della segnalazione .....</b>	<b>6</b>
<b>6. I canali per le segnalazioni .....</b>	<b>7</b>
<b>7. Le segnalazioni anonime.....</b>	<b>8</b>
<b>8. I destinatari della segnalazione .....</b>	<b>9</b>
<b>9. I compiti e i criteri del Responsabile .....</b>	<b>9</b>
<b>10. La tutela del procedimento di segnalazione.....</b>	<b>10</b>
<b>11. Le sanzioni.....</b>	<b>11</b>
<b>12. Tutela dei dati personali. ....</b>	<b>12</b>

## **1. Premessa**

Il Whistleblowing – nel prosieguo denominato anche “WB” – è uno strumento che permette agli esponenti aziendali, ai dipendenti di un'organizzazione o ad altri soggetti ad essa comunque interessati di segnalare possibili frodi, reati, illeciti o qualunque altra condotta irregolare commessa da altri soggetti appartenenti alla medesima organizzazione.

Generalmente i dipendenti sono i primi a venire a conoscenza di eventuali comportamenti illeciti o situazioni di rischio, e sono quindi in grado di segnalarli tempestivamente alla propria azienda al fine di minimizzare i possibili danni.

Il Whistleblowing ha lo scopo di permettere alle organizzazioni di affrontare le problematiche segnalate al più presto, contribuendo così alla prevenzione e al contrasto di eventuali illeciti.

Una gestione virtuosa del WB, inoltre, contribuisce a diffondere nell'azienda la cultura dell'etica e della legalità, oltre che a creare un clima di trasparenza ed un senso di partecipazione ed appartenenza generato dal superamento del timore dei dipendenti di subire ritorsioni da parte degli organi sociali o dei colleghi, o dal rischio di vedere inascoltata la propria segnalazione.

## **2. Normativa di riferimento**

La materia del Whistleblowing, molto ben definita in ambito internazionale ed in particolare nel sistema anglossassone, era stata affrontata dal legislatore italiano in maniera più frammentaria e riferita a tematiche specifiche (soprattutto in campo bancario e finanziario), trovando poi una puntuale ed organica disciplina con la legge 179/2017 *“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”* nell'ambito della disciplina della responsabilità amministrativa degli enti in ordine ai reati commessi nel suo interesse o a suo vantaggio da soggetti che vi prestano la propria attività in posizione apicale o subordinata, siccome delineata dal D.L.vo 231/2001.

Come è noto, il D.L.vo 231/01 - al fine di favorire l'adozione di criteri organizzativi volti a contenere il rischio di commissione di illeciti penali nell'operatività dell'ente e di soddisfare il carattere di personalità che deve improntare forme di responsabilità punibili – ha previsto che l'adozione ed efficace attuazione di un modello di organizzazione e gestione idoneo a prevenire reati possa valere come causa di esenzione da responsabilità. In questo quadro, la Legge 179/2017 dispone che il modello di organizzazione e gestione adottato dall'ente debba contemplare anche un efficiente sistema di segnalazione di reati o irregolarità, intervenendo direttamente sui relativi contenuti che, in altri campi, restano demandati all'autonomia privata. A questa stregua, l'adozione del modello organizzativo non è obbligatoria, ma vale – ove idoneo ed efficacemente attuato – ad escludere la responsabilità dell'ente; la sussistenza del sistema di segnalazione assume a condizione

normativa di adeguatezza del modello.

Al fine di favorire l'emersione di pratiche illecite nell'ambito lavorativo, il nuovo testo di legge ha introdotto nell'articolo 6 del D.lgs. 231/2001 il comma secondo bis, disponendo che:

*"I modelli di cui alla lettera a) del comma 1 (vale a dire i modelli di organizzazione e gestione adottati dall'ente) prevedono:*

*a) uno o più canali che consentano ai soggetti indicati nell'articolo 5, comma 1, lettere a) e b), di presentare, a tutela dell'integrità dell'ente, segnalazioni circostanziate di condotte illecite, rilevanti ai sensi del presente decreto e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, o di violazioni del modello di organizzazione e gestione dell'ente, di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte; tali canali garantiscono la riservatezza dell'identità del segnalante nelle attività di gestione della segnalazione;*

*b) almeno un canale alternativo di segnalazione idoneo a garantire, con modalità informatiche, la riservatezza dell'identità del segnalante;*

*c) il divieto di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione;*

*d) nel sistema disciplinare adottato ai sensi del comma 2, lettera e), sanzioni nei confronti di chi viola le misure di tutela del segnalante, nonché di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate.*

*2-ter. L'adozione di misure discriminatorie nei confronti dei soggetti che effettuano le segnalazioni di cui al comma 2-bis può essere denunciata all'Ispettorato nazionale del lavoro, per i provvedimenti di propria competenza, oltre che dal segnalante, anche dall'organizzazione sindacale indicata dal medesimo.*

*2-quater. Il licenziamento ritorsivo o discriminatorio del soggetto segnalante è nullo. 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. È onere del datore di lavoro, in caso di controversie legate all'irrogazione di sanzioni disciplinari, o 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 sono fondate su ragioni estranee alla segnalazione stessa".*

GRIFOFINANCE CONSULENZA E MEDIAZIONE CREDITIZIA SRL ha scelto di conformare la propria attività ad un modello organizzativo volto ad assicurare criteri di legalità, trasparenza ed efficienza nel perseguimento del proprio obiettivo consorziale e, conseguentemente, istituisce la procedura per la segnalazione dei fatti sospetti adottando il presente regolamento.

Il presente regolamento istituisce una **procedura unitaria per tutte le segnalazioni di interesse aziendale a carattere riservato**. In particolare, potrà essere utilizzata per la segnalazione relativa a fattispecie oggetto del D.Lgs. 231/2001 (responsabilità degli enti per gli illeciti amministrativi dipendenti da reati), del D.Lgs. 231/2007 (disposizioni dettate in materia di prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo), del D.Lgs. 58/1998 (disposizioni in materia di intermediazione finanziaria) e del D.Lgs. 81/2008 (in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro).

### **3. Soggetti coinvolti**

La procedura whistleblowing è rivolta ai seguenti soggetti:

- a) amministratori e membri degli organi sociali;
- b) il personale dell'organizzazione, categoria che include tutti i dipendenti, a tempo indeterminato e non, i dirigenti e gli stagisti;
- c) terze parti non dipendenti, categoria nella quale sono ricompresi i collaboratori e i consulenti, con qualsiasi tipologia di contratto o incarico, i soggetti che agiscono per conto dell'organizzazione, come intermediari e agenti, ed i fornitori terzi di prodotti o servizi.

### **4. Oggetto della segnalazione**

Ai fini della segnalazione sono rilevanti unicamente i fatti materiali inerenti l'ambito di attività della GRIFOFINANCE CONSULENZA E MEDIAZIONE CREDITIZIA SRL, i quali possano:

- integrare illeciti penali;
- violare i codici di comportamento, il modello organizzativo, altre disposizioni o procedure interne adottati dall'azienda e sanzionabili in via disciplinare.
- risultare dannosi per l'interesse pubblico e per l'azienda privata;
- arrecare un danno patrimoniale o di immagine all'azienda;
- arrecare un danno alla salute o sicurezza dei dipendenti, utenti e cittadini o di arrecare un danno all'ambiente;

Saranno prese in considerazione unicamente le segnalazioni relative a fatti percepiti direttamente dal segnalante ovvero riferiti al medesimo da soggetti determinati o determinabili.

In via esemplificativa, non sono da ritenersi meritevoli di segnalazione:

- le mere voci correnti;
- le impressioni soggettive;
- le doglianze di carattere personale del segnalante o sue rivendicazioni/istanze

### **5. Il contenuto della segnalazione**

Il segnalante è chiamato a fornire tutti gli elementi utili, documenti e informazioni precise di

cui dispone, al fine di consentire al Responsabile delle Segnalazioni di procedere alle dovute verifiche ed agli accertamenti necessari per riscontrare la fondatezza dei fatti oggetto di segnalazione. Non è tuttavia indispensabile che il segnalante disponga di prove sufficienti a dimostrare il fatto segnalato.

A tal fine si prevede che la segnalazione debba contenere i seguenti elementi:

- le generalità del soggetto che effettua la segnalazione, con indicazione della posizione o funzione svolta nell'ambito dell'azienda;
- una chiara e completa descrizione dei fatti oggetto di segnalazione;
- se conosciute, le circostanze di tempo e di luogo in cui sono stati commessi i fatti segnalati;
- se conosciute, le generalità o altri elementi che consentano di identificare il soggetto che ha posto in essere i fatti segnalati (ad esempio la qualifica o il settore in cui svolge l'attività);
- l'indicazione di eventuali altri soggetti che possono riferire sui fatti oggetto di segnalazione;
- eventuali documenti che possano confermare la fondatezza dei fatti riportati
- ogni altra informazione che possa fornire un utile riscontro circa la sussistenza dei fatti segnalati.

Al fine di poter gestire al meglio i contenuti della segnalazione, in modo che questa possa contenere tutte le informazioni utili per la successiva attività da parte del Responsabile delle Segnalazioni WB, tra le possibili modalità di segnalazione è prevista la compilazione da parte del segnalante di un apposito modulo, allegato al presente Regolamento e reperibile nella sezione WB del sito aziendale. In questo modo sarà più agevole anche per il segnalante individuare le informazioni che l'organizzazione ritiene importanti per la gestione della segnalazione.

Al fine di assicurare che il processo di segnalazione sia utilizzato evitando il più possibile strumentalizzazioni, nel modulo è stato inserito:

- un campo in cui il segnalante è chiamato a dichiarare o meno l'esistenza di eventuali conflitti di interesse;
- la specificazione dell'impegno del segnalante a riferire quanto di sua conoscenza secondo verità.

## **6. I canali per le segnalazioni**

Le segnalazioni possono essere inoltrate attraverso due distinti canali.

a) Modalità di inoltro informatico.

Le segnalazioni devono essere effettuate attraverso il proprio indirizzo di posta elettronica ed indirizzate alla casella [compliance@grifofinance.com](mailto:compliance@grifofinance.com) La casella email è accessibile esclusivamente dal Responsabile che ne assicura la riservatezza.

## b) Modalità di inoltro documentale

Le segnalazioni devono essere effettuate attraverso deposito manuale di documento scritto nella apposita cassetta postale indirizzato alla Compliance.

La segnalazione riguardante i comportamenti del Responsabile WB dovrà essere inoltrata attraverso il canale istituito dalla Banca d'Italia.

Al fine di consentire l'ordinato svolgimento delle procedure di valutazione, istruttoria e le conseguenti iniziative, nonché – ove necessario – consentire la difesa del soggetto segnalato, la segnalazione deve: essere nominativa; fornire tutti gli elementi utili per effettuare le verifiche e gli accertamenti necessari al fine di valutare la fondatezza e la rilevanza della segnalazione, congiuntamente a tutti gli altri elementi richiesti nel capitolo 5 del presente regolamento; essere corredata, ove possibile, da prove documentali utili a supportare l'atto o il fatto oggetto della segnalazione.

Il soggetto segnalante deve dichiarare la sussistenza di eventuali interessi privati o il suo coinvolgimento nei fatti e atti segnalati. Nel caso in cui il soggetto segnalante sia corresponsabile degli atti o dei fatti segnalati, gli sarà riconosciuto un trattamento sanzionatorio attenuato nell'ambito del procedimento disciplinare avviato in relazione ai fatti oggetto di segnalazione

Tenuto conto che la segnalazione viene inoltrata direttamente al Responsabile delle Segnalazioni Whistleblowing attraverso uno specifico canale autonomo, indipendente e riservato, non devono essere rispettate le ordinarie linee di reporting gerarchico.

La necessità, per il Responsabile delle Segnalazioni WB, di conoscere l'identità del soggetto segnalante è legata alla possibilità di richiedere eventuali approfondimenti o precisazioni sugli atti o fatti oggetto di segnalazione in sede di valutazione degli stessi, garantendo in ogni caso la riservatezza e la tutela dell'identità del soggetto segnalante, anche a tutela del segnalante stesso.

## **7. Le segnalazioni anonime**

La presente procedura prevede la possibilità di effettuare segnalazioni anche in forma anonima, ovvero segnalazioni prive di elementi che consentano di identificare il loro autore.

Al fine di assicurare che il processo di segnalazione sia utilizzato evitando il più possibile strumentalizzazioni, il presente documento prevede la presa in carico e la successiva valutazione delle sole segnalazioni:

- recapitate tramite le modalità previste dalla procedura interna di WB;
- adeguatamente circostanziate in modo tale da far emergere fatti e situazioni relazionati a contesti determinati (indicazione di nomi o qualifiche, di uffici specifici, di eventi particolari etc.).

La segnalazione anonima non può essere utilizzata ai fini disciplinari.

### **8. I destinatari della segnalazione**

Il soggetto preposto alla ricezione, all'esame e alla valutazione della segnalazione ed alla adozione delle conseguenti iniziative è il Responsabile delle Segnalazioni Whistleblowing (in seguito Responsabile WB). Tale ruolo viene assunto dalla Compliance della GRIFOFINANCE CONSULENZA E MEDIAZIONE CREDITIZIA SRL.

Le segnalazioni pertanto sono destinate esclusivamente al Responsabile WB e saranno dal medesimo trattate secondo le procedure e per le finalità previste dal presente regolamento

### **9. I compiti e i criteri del Responsabile**

Ricevuta la segnalazione, il Responsabile WB effettua una valutazione di ammissibilità della stessa, valutando preliminarmente:

- se la segnalazione ha lo scopo di sottoporre all'attenzione un comportamento fattuale suscettibile di integrare un reato, porre a rischio la attività dell'ente e/o i terzi, o comunque rappresentare una violazione di regole e procedure organizzative interne e non già di comunicare una mera lamentela o diceria;
- quanto è grave e urgente il rischio per l'organizzazione e/o per i terzi;
- se l'oggetto della segnalazione è già stato valutato in passato dall'organizzazione o, eventualmente, dalle autorità competenti;
- se la segnalazione contiene sufficienti elementi per poter essere verificata o se, al contrario, risulta troppo generica e priva degli elementi necessari per una successiva indagine.

Il Responsabile WB, valutata la segnalazione come una semplice lamentela personale o verificato che il fatto è già stato riscontrato dall'organizzazione o dalle autorità competenti, procederà all'archiviazione della segnalazione informandone il segnalante.

Il Responsabile WB potrà contattare il segnalante qualora dovesse ritenere la segnalazione eccessivamente generica al fine di chiedere ulteriori elementi utili all'indagine. Egli procederà all'archiviazione della segnalazione nel caso in cui non siano forniti elementi ulteriori o nel caso in cui gli elementi forniti siano comunque ritenuti insufficienti.

Nel caso in cui invece il Responsabile WB ritenga necessaria la verifica, istruisce i fatti oggetto della segnalazione al fine di appurarne la fondatezza.

Al Responsabile WB vengono attribuiti i poteri necessari per lo svolgimento dei compiti che gli sono affidati, come la richiesta di collaborazione ad altre funzioni aziendali per



l'ottenimento di specifiche informazioni e/o documenti; tutti gli organi, le funzioni ed il personale aziendale sono tenuti ad adempiere tempestivamente le richieste formulate dal Responsabile WB.

In esito all'indagine esperita, laddove non ritenga di archiviare il caso, il Responsabile delle segnalazioni WB provvederà a:

- Inoltrare all'Autorità Giudiziaria la segnalazione inerente fatti aventi rilevanza penale, nonché gli elementi successivamente acquisiti nel corso dell'istruttoria; ove opportuno ed al fine di evitare interferenze con l'attività giurisdizionale, il Responsabile WB potrà sospendere l'attività di gestione della segnalazione;
- Inoltrare ai competenti organi sociali e all'OdV la segnalazione inerente fatti aventi rilevanza disciplinare e fatti aventi comunque rilevanza in ordine all'adeguatezza del MOGC, nonché gli elementi successivamente acquisiti nel corso dell'istruttoria.

Il Responsabile WB procede al suddetto inoltro della segnalazione evidenziando che la stessa proviene da soggetto la cui riservatezza è tutelata dall'art. 6 comma 2 bis D.Lgs 231/2001, le cui generalità potranno essere rese note unicamente nei casi previsti dalla legge, dal presente regolamento, ovvero a richiesta dell'Autorità Giudiziaria.

L'attività svolta dal Responsabile WB in conseguenza della segnalazione deve essere dal medesimo adeguatamente documentata in forma scritta.

Il Responsabile WB ha l'obbligo di conservare per 10 anni le segnalazioni ricevute e la documentazione relativa all'attività svolta di conseguenza. Dopo l'indicato termine si provvederà alla cancellazione dei dati.

Al termine dell'istruttoria e comunque entro 3 mesi dalla segnalazione il Responsabile WB deve infine fornire un feedback al segnalante, con le modalità che riterrà più opportune e documentate, al fine di rassicurarlo del fatto che la stessa sia stata recepita ed opportunamente valutata.

Il Responsabile WB riferisce ogni 6 mesi all'Organismo di Vigilanza, con modalità idonee a garantire la riservatezza dei segnalanti, circa il numero di segnalazioni ricevute, lo stato della conseguente istruttoria e gli eventuali esiti

### **10. La tutela del procedimento di segnalazione**

GRIFOFINANCE CONSULENZA E MEDIAZIONE CREDITIZIA SRL adotta misure idonee a diffondere la conoscenza in ordine alle forme, ai contenuti ed alle finalità del processo di segnalazione nell'ambito della propria organizzazione aziendale.

Adotta altresì misure idonee a tutelare la riservatezza dei soggetti coinvolti nel medesimo, ad eccezione dei casi in cui sia la normativa in vigore a richiedere che venga esclusa (in

particolare, a seguito di richiesta dell'Autorità Giudiziaria).

Pertanto:

- prevede che il presente Regolamento venga reso accessibile mediante pubblicazione sul sito internet della società in una sezione dedicata; ne sia distribuita copia agli amministratori, ai membri degli organi sociali, al personale aziendale e ai terzi non dipendenti con cui intrattiene rapporti continuativi;
- garantisce l'impossibilità di accesso alla segnalazione e all'identità del segnalante da parte di soggetti diversi dal Responsabile WB, salvi i casi previsti dalla legge ovvero dal presente regolamento. In particolare, l'identità del segnalante potrà essere rivelata al titolare del potere disciplinare ed all'incolpato se:
  - vi è consenso del segnalante;
  - a seguito dell'audizione del soggetto segnalato o della presentazione di sue controdeduzioni, risulta che la conoscenza dell'identità del segnalante sia assolutamente indispensabile per la difesa di costui;

Siffatte misure di tutela valgono esclusivamente per coloro che segnalano in buona fede, ossia per quei segnalanti che abbiano riportato fatti illeciti o irregolari ritenuti veri, verosimili o altamente probabili, sulla base delle proprie conoscenze ragionevolmente fondate su elementi oggettivi e condivisibili da parte di una persona dotata di normali capacità di discernimento;

- garantisce analoga tutela per la riservatezza del soggetto segnalato;
- le segnalazioni anonime ovvero provenienti da soggetto che non ha prestato il consenso alla rivelazione della propria identità non possono essere utilizzate ai fini disciplinari;
- proibisce qualsivoglia forma di ritorsione o discriminazione, diretta o indiretta, in danno al segnalante per motivi collegati, in via diretta o indiretta, a quanto segnalato (a mero titolo esemplificativo, vi rientrano il licenziamento, il demansionamento, il trasferimento ingiustificato, il mobbing e le molestie sul luogo di lavoro o qualsiasi altro tipo di comportamento che determini condizioni di lavoro intollerabili).

Tutti i soggetti coinvolti ai sensi dell'art. 3 del presente regolamento sono tenuti all'obbligo di riservatezza rispetto alle dichiarazioni rese, alle informazioni acquisite ed alle attività svolte durante la procedura WB. Tale obbligo viene meno nei casi previsti dalla legge, richiesta dell'Autorità Giudiziaria, nell'ambito delle attività connesse al procedimento disciplinare avente per oggetto il fatto segnalato nei limiti necessari allo svolgimento dello stesso.

## **11. Le sanzioni**

La procedura di segnalazione WB è presidiata dal seguente sistema sanzionatorio.

Ogni violazione del presente Regolamento comporta l'applicazione di una sanzione nei confronti del responsabile. Sono considerate violazioni gravi: i comportamenti abusivi del segnalante; i comportamenti ritorsivi o discriminatori nei confronti del segnalante; la violazione degli obblighi di riservatezza; l'omessa collaborazione alle

richieste del Responsabile WB.

Per i dirigenti e per i dipendenti, le sanzioni previste sono il richiamo verbale e, in caso di violazione grave, l'ammonizione scritta. Le violazioni verranno accertate e le sanzioni verranno determinate sulla base dello Statuto dei Lavoratori (Legge n. 300/1970) e dei singoli Contratti Collettivi Nazionali.

Per gli amministratori, i sindaci e per il responsabile WB, il caso dovrà essere portato all'attenzione dell'Assemblea dei Soci convocata con le modalità previste dallo Statuto.

I soggetti terzi che operano all'interno o per conto dell'organizzazione (ad esempio collaboratori, consulenti, lavoratori somministrati, oltre ad eventuali procuratori, agenti e/o mediatori) all'atto del conferimento dell'incarico o della stipulazione del contratto dovranno impegnarsi in forma scritta a rispettare il presente Regolamento, la cui violazione comporterà l'interruzione del rapporto.

## **12. Tutela dei dati personali.**

Attraverso le prescrizioni del presente Regolamento GRIFOFINANCE CONSULENZA E MEDIAZIONE CREDITIZIA SRL assicura la tutela dei dati personali, essendosi fatta carico di:

- prevedere canali definiti per le segnalazioni, oltre a regole precise che definiscano chiaramente l'obiettivo della segnalazione;
- garantire la confidenzialità delle informazioni ricevute e proteggere l'identità non solo del segnalante ma anche di tutte le altre persone coinvolte;
- applicare i principi di "pertinenza" e di "necessità". Solo i dati personali che risultino rilevanti, pertinenti e necessari per quel caso specifico possono essere oggetto di trattamento;
- garantire i diritti degli interessati. In particolare ogni soggetto ha il diritto di sapere quali siano i dati personali trattati e per quali scopi; il diritto di accedere ai propri dati personali e sapere per quali ragioni vengano utilizzati; il diritto di modificare o rettificare i dati nel caso risultino errati;
- assicurare che la richiesta di accesso alle informazioni contenute nella segnalazione non implichi assolutamente anche l'accesso ai dati personali del segnalante o degli altri soggetti coinvolti;
- valutare gli specifici compiti del destinatario delle segnalazioni, nonché stabilire chiaramente le modalità di trasmissione dei dati personali ai destinatari stessi; in particolare la trasmissione dei dati personali deve avvenire solo quando risulti assolutamente necessaria per il legittimo svolgimento dei compiti assegnati;
- stabilire un termine massimo di conservazione dei dati trattati, prevedendone la cancellazione allo spirare di tale termine;
- realizzare ed aggiornare adeguate misure sia dal punto di vista tecnico-informatico sia dal punto di vista organizzativo al fine di prevenire concretamente l'accesso alle informazioni da parte di persone non autorizzate e di garantire l'integrità delle informazioni stesse;
- cancellare i dati una volta trascorso il periodo decennale di conservazione (ex art. 9 del presente Regolamento).

Approvato dal CDA di Grifofinance Consulenza e Mediazione Creditizia S.r.l. in data 22/02/2022

Presidente CDA \_\_\_\_\_

Consigliere \_\_\_\_\_

Consigliere \_\_\_\_\_