

## PROCEDURA WHISTLEBLOWING

### INDICE

#### Premessa

- 1. Scopo e oggetto della segnalazione**
- 2. Destinatari**
- 3. Canali di segnalazione interna e gestione delle segnalazioni**
- 4. Contenuto della Segnalazione**
- 5. Garanzia di riservatezza**
- 6. Analisi preliminare**
- 7. Approfondimenti specifici**
- 8. Misure di protezione a tutela del Segnalante**
- 9. Condizioni per l'applicazione delle misure di protezione**
- 10. Responsabilità del Segnalante**
- 11. Comunicazione dei risultati e reportistica da parte dell'Organismo di Vigilanza**
- 12. Conservazione della documentazione**
- 13. Canali di segnalazione esterna**

## Premessa

La Società è fermamente impegnata nel favorire la trasparenza, la legalità e la valorizzazione delle competenze e delle capacità delle persone che ci lavorano.

La presente procedura sulla segnalazione delle condotte illecite ha i seguenti obiettivi:

- favorire un ambiente di lavoro sano caratterizzato da senso di appartenenza e legalità tutelando il soggetto che segnala condotte illecite di cui sia venuto a conoscenza in ragione del rapporto di lavoro;
- dare attuazione al comma 2 bis dell'art. 6 del D.L.vo n. 231/01;
- dare attuazione al D.Lgs n. 24/2023.

In tale prospettiva e con l'intenzione di dare concreta attuazione alle disposizioni normative, la presente procedura individua linee di condotta operative tese a tutelare il soggetto che segnali alla società eventuali condotte illecite.

## 1. Scopo e oggetto della segnalazione

Per “whistleblowing” (di seguito anche segnalazione) si intende lo strumento funzionale alla segnalazione di illeciti o irregolarità commessi all'interno di un ente.

La normativa in materia, di origine comunitaria, ha avuto una significativa evoluzione negli ultimi anni.

Il D.Lgs n. 24/2023, che testualmente “disciplina la protezione delle persone che se disciplina la protezione delle persone che segnalano violazioni di disposizioni normative nazionali o dell'Unione europea che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato, di cui siano venute a conoscenza in un contesto lavorativo pubblico o privato”, raccoglie in un unico testo normativo l'intera disciplina dei canali di segnalazione e delle tutele riconosciute ai segnalanti sia del settore pubblico che privato.

Ne deriva una disciplina organica e uniforme finalizzata ad una maggiore tutela del soggetto segnalante (c.d. whistleblower).

La segnalazione è un atto con cui un soggetto interno alla società contribuisce a far emergere ed a prevenire rischi e situazioni pregiudizievoli per la società stessa.

Si intende quindi principalmente risolvere (o, se possibile, prevenire) le problematiche conseguenti ad una irregolarità di gestione, permettendo di affrontare le criticità in maniera rapida, efficace e con la necessaria riservatezza.

La presente procedura ha dunque la finalità di regolamentare la gestione della segnalazione di irregolarità, a partire dal momento in cui il segnalante si determini all'inoltro sino ai successivi sviluppi, in conformità a quanto disposto dal D.Lgs 24/2023.

Le segnalazioni che rientrano nel perimetro del whistleblowing riguardano (D.lgs.24/23 art. 2, comma 1, lettera a):

- 1) illeciti amministrativi, contabili, civili o penali che non rientrano nei successivi numeri 3), 4), 5) e 6);
- 2) condotte illecite rilevanti ai sensi del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, o violazioni del modello di organizzazione e gestione adottato dalla Società, che non rientrano nei successivi numeri 3), 4), 5) e 6);
- 3) illeciti che rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione europea o nazionali indicati nell'allegato al presente decreto ovvero degli atti nazionali che costituiscono attuazione degli atti dell'Unione europea indicati nell'allegato alla direttiva (UE) 2019/1937, seppur non indicati nell'allegato al presente decreto, relativi ai seguenti settori: appalti pubblici; servizi, prodotti e mercati finanziari e prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo; sicurezza e conformità dei prodotti; sicurezza dei trasporti; tutela dell'ambiente; radioprotezione e sicurezza nucleare; sicurezza degli alimenti e dei mangimi e salute e benessere degli animali; salute pubblica; protezione dei consumatori; tutela della vita privata e protezione dei dati personali e sicurezza delle reti e dei sistemi informativi;
- 4) atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione di cui all'articolo 325 del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea specificati nel diritto derivato pertinente dell'Unione europea;
- 5) atti od omissioni riguardanti il mercato interno, di cui all'articolo 26, paragrafo 2, del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea, comprese 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;

6) atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni di cui agli atti dell'Unione nei settori indicati nei numeri 3), 4) e 5).

Potranno essere oggetto di segnalazione anche tutte le situazioni nelle quali, nel corso dell'attività aziendale, si riscontri l'abuso da parte di un soggetto del potere a lui affidato al fine di ottenere vantaggi indebiti, nonché i fatti/condotte che costituiscono violazione del Codice Etico aziendale.

Per espressa previsione normativa, le disposizioni in materia di whistleblowing non si applicano (art. 1, D.Lgs. 24/2023):

- a) alle contestazioni, rivendicazioni o richieste legate ad un interesse di carattere personale della persona segnalante o della persona che ha sporto una denuncia all'autorità giudiziaria o contabile che attengono esclusivamente ai propri rapporti individuali di lavoro o di impiego pubblico, ovvero inerenti ai propri rapporti di lavoro o di impiego pubblico con le figure gerarchicamente sovraordinate;
- b) alle segnalazioni di violazioni laddove già disciplinate in via obbligatoria dagli atti dell'Unione europea o nazionali indicati nella parte II dell'allegato al presente decreto ovvero da quelli nazionali che costituiscono attuazione degli atti dell'Unione europea indicati nella parte II dell'allegato alla direttiva (UE) 2019/1937, seppur non indicati nella parte II dell'allegato al presente decreto;
- c) alle segnalazioni di violazioni in materia di sicurezza nazionale, nonché di appalti relativi ad aspetti di difesa o di sicurezza nazionale, a meno che tali aspetti rientrino nel diritto derivato pertinente dell'Unione europea.

## 2. Destinatari

La presente Procedura è destinata a tutte le attività gestite dalla Società e si applica (art. 3, D.Lgs. 24/2023):

- ai lavoratori subordinati (compresi i lavoratori a tempo determinato, con contratto di lavoro a tempo parziale, in somministrazione, in apprendistato, di cui al D.Lgs. 81/2015 ed i lavoratori con contratto di prestazione occasionale);
- ai lavoratori autonomi e ai titolari di rapporti di collaborazione coordinata e continuativa ex art. 409 c.p.c., nonché ai titolari di rapporti di collaborazione "organizzata dal committente", ex art. 2 D.lgs. 81/2015;

- ai lavoratori o ai collaboratori che forniscono beni o servizi ovvero che realizzano opere in favore di terzi;
- ai liberi professionisti e ai consulenti;
- ai volontari e ai tirocinanti, anche non retribuiti;
- agli azionisti e alle persone con funzioni di amministrazione direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza, anche se svolgano tali funzioni in via di mero fatto.

### **3. Canali di segnalazione interna e gestione delle segnalazioni**

La Società ha adottato il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del Decreto Legislativo n. 231/2001.

Per garantire il rispetto di tutti i requisiti previsti dal D.Lgs. 24/2023 e dunque l’attivazione di “canali di segnalazione che garantiscano anche tramite il ricorso a strumenti di crittografia, la riservatezza dell’identità della persona segnalante, della persona coinvolta e della persona comunque menzionata nella segnalazione, nonché del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione”, la Società mette a disposizione del whistleblower, anche anonimo, una piattaforma software gestita in maniera autonoma e indipendente dall’Organismo di Vigilanza ex D.lgs 231/01, senza la possibilità di controllo, in nessun caso, della Società.

L’Organismo di Vigilanza ex D.Lgs. 231/01 assicura il corretto svolgimento del procedimento e provvederà alle seguenti attività:

- rilasciare al segnalante apposito avviso di ricevimento, entro 7 (sette) giorni dalla data di ricezione;
- mantenere le interlocuzioni con il segnalante e richiedere a quest’ultimo, se necessario, integrazioni;
- dare diligente seguito alla segnalazione;
- fornire riscontro alla segnalazione entro 3 mesi dalla data dell’avviso di ricevimento o, in mancanza di tale avviso, entro tre mesi dalla scadenza del termine di sette giorni dalla presentazione della segnalazione.

In ipotesi di segnalazioni riguardanti il predetto, queste saranno trasmesse e gestite dal Consiglio di Amministrazione.

Il whistleblower potrà dunque far pervenire la segnalazione tramite piattaforma software dedicata raggiungibile al link: <http://softstrategynethex.openblow.it/>

In alternativa, il segnalante potrà:

- redigere una segnalazione scritta, da far pervenire in busta chiusa con la dicitura “RISERVATA”/“PERSONALE” tramite posta o a mano, indirizzata a: OdV Softstrategy Spa, Largo Angelo Fochetti n. 30, 00154 Roma indicando un indirizzo, ovvero un recapito mobile o mail, onde gestire la segnalazione;
- oralmente, contattando il numero 06-85358525, chiedendo un appuntamento, anche telefonico, con l’Organismo di Vigilanza, avv. Vincenzo De Angelis.

#### **4. Contenuto della Segnalazione**

Il segnalante deve fornire tutti gli elementi utili a consentire all’OdV di procedere alle dovute e appropriate verifiche ed accertamenti, a riscontro della fondatezza della segnalazione.

In particolare, la segnalazione deve contenere i seguenti elementi:

- generalità del soggetto che effettua la segnalazione, con indicazione della posizione o funzione svolta nell’ambito della Società ovvero per quale motivo è destinatario della presente procedura ex art. 3 D.Lgs. 24/2023;
- una chiara e completa descrizione delle condotte oggetto di segnalazione;
- le circostanze di tempo e di luogo in cui sono state commesse le condotte in ipotesi illecite o irregolari;
- se conosciute, le generalità o altri elementi utili ad identificare il soggetto/i che ha/hanno posto/i in essere le condotte oggetto della segnalazione;
- se conosciuti, l’indicazione di eventuali altri soggetti che possono riferire sulle condotte oggetto di segnalazione;
- se noti, l’indicazione di eventuali documenti che possono confermare la fondatezza delle condotte oggetto della segnalazione;
- ogni altra informazione che possa fornire un utile riscontro circa la sussistenza delle condotte oggetto della segnalazione.

E’ sanzionato l’uso strumentale e/o improprio della segnalazione. Allo stesso modo, è tutelata la segnalazione fondata e pertinente con i principi ispiratori dell’istituto; quindi nessuno potrà essere licenziato o, ancora, subire ritorsioni o demansionamenti in conseguenza di un uso lecito e pertinente della segnalazione. Non è tollerata alcuna forma di ritorsione o misure discriminatorie nei confronti del segnalante. Tra le misure discriminatorie vanno ricomprese misure disciplinari, molestie o ritorsioni che determinino condizioni di lavoro inaccettabili.

Il segnalante che ritiene di essere oggetto di misure discriminatorie a seguito di una segnalazione può informare l'OdV, il quale, a sua volta, riporterà al Consiglio di Amministrazione a cui compete, ove confermate le misure discriminatorie, ripristinare le normali condizioni di lavoro.

Sono possibili segnalazioni anonime, vale a dire prive di elementi che consentano di identificare il loro autore.

A questo proposito, si segnala che la piattaforma consente la possibilità per il Segnalante di restare in contatto con l'Organismo di Vigilanza durante la gestione della Segnalazione Anonima, potendo fornire chiarimenti e/o integrazioni documentali attraverso un sistema di messaggistica che ne garantisce l'anonimato.

Nondimeno, occorre tenere conto che l'invio di una segnalazione anonima potrebbe rendere più difficoltoso l'accertamento della condotta segnalata e le interlocuzioni con l'Organismo di Vigilanza, inficiando l'utilità della segnalazione stessa, sicché l'organo preposto è tenuto a gestire le segnalazioni solo se il loro contenuto è dettagliato e circostanziato.

Qualora un dipendente dovesse ricevere una segnalazione da altri soggetti (ad es. dipendenti/terzi), lo stesso ha l'obbligo di trasmettere la segnalazione medesima, con immediatezza ed in via esclusiva, sempre secondo le modalità di seguito esposte, completa di tutta la eventuale documentazione di supporto pervenuta, non trattenendone copia ed astenendosi dall'intraprendere alcuna iniziativa autonoma di analisi e/o approfondimento.

La mancata comunicazione di una segnalazione ricevuta costituisce una violazione della presente procedura (oltre che del Codice Etico della Società), con l'applicazione, in caso di accertata malafede di tali condotte, delle conseguenti sanzioni disciplinari.

## 5. Garanzia di riservatezza

All'atto del ricevimento della segnalazione i dati identificativi del segnalante sono secretati per tutta la durata del procedimento volto ad accertare la fondatezza della segnalazione.

La violazione degli obblighi di riservatezza del segnalante comporta la violazione dei doveri d'ufficio con la conseguente responsabilità disciplinare e irrogazione delle relative sanzioni a norma del codice sanzionatorio e CCNL di riferimento. La trasmissione della segnalazione a soggetti interni all'amministrazione dovrà avvenire sempre previa eliminazione di tutti i riferimenti che consentono di risalire all'identità del segnalante.

Nell'ambito di un procedimento disciplinare, l'identità del segnalante può essere rivelata a soggetti diversi dall'OdV e da coloro titolati alla comminazione della sanzione solo:

- con il consenso esplicito del segnalante;
- qualora la segnalazione risulti fondata e/o la conoscenza dell'identità del segnalante sia assolutamente necessaria alla difesa del segnalato.

L'anonimato del segnalante non è opponibile all'autorità giudiziaria; tuttavia, la segnalazione all'autorità giudiziaria deve avvenire evidenziando che essa è pervenuta da un soggetto cui è accordata la tutela della riservatezza. Nel processo penale, valgono le regole ordinarie sul segreto previste dal Codice di procedura penale.

## 6. Analisi preliminare

Tutte le segnalazioni sono oggetto di analisi preliminare svolta dall'Organismo di Vigilanza, al fine di verificare la presenza di dati ed informazioni utili a consentire una prima valutazione della fondatezza della segnalazione stessa e la rilevanza in relazione all'ambito di applicazione del Decreto Whistleblowing e, in generale, della Procedura.

Se ritenuto opportuno, già in tale fase l'Organismo di Vigilanza può avvalersi del supporto di consulenti esterni specializzati.

L'Organismo di Vigilanza rilascia al Segnalante un avviso di ricevimento della segnalazione entro sette giorni dalla data di ricezione.

Qualora a conclusione della fase di analisi preliminare emerga l'assenza di elementi sufficientemente circostanziati o, comunque, l'infondatezza dei fatti richiamati nella segnalazione o inammissibilità per assenza di elementi di fatto riconducibili alle violazioni tipizzate nella procedura, l'OdV la archivia con le relative motivazioni, comunicandolo per iscritto al Segnalante.

Se a conclusione della fase di analisi preliminare emerga, invece, che la segnalazione non rientra tra le tipologie di competenza come sopra definite, l'OdV provvederà all'inoltro verso le competenti Funzioni, comunicandolo per iscritto al Segnalante.

## 7. Approfondimenti specifici



Con riferimento a ciascuna segnalazione, laddove, a seguito delle analisi preliminari, emergano o siano comunque desumibili elementi utili e sufficienti per una valutazione della fondatezza della segnalazione medesima, fatto salvo il diritto alla difesa del segnalato, l'OdV provvederà a:

- a) avviare analisi specifiche, avvalendosi delle strutture competenti della Direzione (eventualmente anche tramite attività di audit), nonché coinvolgendo le funzioni aziendali interessate dalla Segnalazione;
- b) concludere l'istruttoria in qualunque momento, se, nel corso dell'istruttoria medesima, sia accertata l'infondatezza della segnalazione, fatto salvo quanto previsto sub e);
- c) avvalersi, se necessario, di consulenti esterni specializzati;
- d) concordare con i Vertici Aziendali l'eventuale "action plan" necessaria per la rimozione delle debolezze di controllo rilevate;
- e) concordare con i Vertici Aziendali le eventuali iniziative da intraprendere a tutela degli interessi della società;
- g) richiedere l'avvio di un procedimento disciplinare nei confronti del Segnalante, nel caso in cui sia stata accertata la malafede del segnalante e/o l'intento meramente diffamatorio, eventualmente confermati anche dalla infondatezza della stessa Segnalazione;
- h) sottoporre alla valutazione del Consiglio di Amministrazione gli esiti degli approfondimenti della segnalazione, affinché vengano intrapresi i più opportuni interventi.

Nel caso in cui non si comprometta l'accertamento dei fatti, il segnalato potrà essere informato delle segnalazioni a suo carico; in ogni caso dovrà essere salvaguardato l'anonimato del segnalante.

L'OdV potrà comunicare al segnalante in modo sintetico e tempestivo le determinazioni relative e/o conseguenti alla segnalazione.

In ogni caso dovrà essere dato riscontro alla Segnalazione entro tre mesi dalla data dell'avviso di ricevimento della Segnalazione o, in mancanza di tale avviso, entro tre mesi dalla scadenza del termine dei sette giorni dalla presentazione della Segnalazione.

Nel caso in cui la segnalazione dovesse risultare fondata, il Consiglio di Amministrazione provvederà, alternativamente o congiuntamente, a seconda della natura e gravità dell'illecito, a:

- 1) presentare denuncia all'autorità giudiziaria competente;
- 2) comunicare l'esito al Responsabile dell'Area di riferimento dell'autore della violazione, affinché attui i provvedimenti opportuni inclusa l'eventuale azione disciplinare;

3) decidere in merito ai provvedimenti necessari a tutela della società.

## 8. Misure di protezione a tutela del Segnalante

Le segnalazioni devono essere effettuate in buona fede, resta impregiudicata la responsabilità del Segnalante qualora una segnalazione integri il reato di calunnia o di diffamazione o altre fattispecie di reato.

Il Decreto Whistleblowing prevede le seguenti misure di protezione nei confronti del Segnalante e dei Soggetti Collegati:

- divieto di ritorsione in ragione di una Segnalazione;
- misure di sostegno, che consistono in informazioni, assistenza, consulenza a titolo gratuito da parte di enti del terzo settore indicati in un elenco disponibile sul sito dell'ANAC in merito alle modalità di segnalazione e alle previsioni normative in favore del Segnalante e della persona segnalata;
- protezione dalle ritorsioni, che comprende: o la possibilità di comunicare all'ANAC le ritorsioni che si ritiene di aver subito a seguito di una Segnalazione; o la previsione di nullità degli atti assunti in violazione del divieto di ritorsione, da far valere anche in sede giudiziaria.
- limitazioni di responsabilità, in caso di rivelazione (o diffusione) di violazioni coperte da obbligo di segreto o relative alla tutela del diritto d'autore o alla protezione dei dati personali oppure di informazioni sulle violazioni che offendono la reputazione della persona coinvolta o denunciata, se al momento della rivelazione (o diffusione) vi fossero fondati motivi per ritenere che la stessa fosse necessaria per svelare la Violazione o sussistessero le condizioni di cui al successivo paragrafo;
- limitazioni di responsabilità, salvo che il fatto costituisca reato, per l'acquisizione delle informazioni sulle Violazioni o per l'accesso alle stesse;
- sanzioni.

## 9. Condizioni per l'applicazione delle misure di protezione

Le misure di protezione sopra elencate si applicano al Segnalante e ai Soggetti Collegati a condizione che:

- a) al momento della Segnalazione, l'autore della segnalazione avesse fondato motivo di ritenere che le informazioni sulle Violazioni segnalate o denunciate fossero vere e rientrassero nell'ambito di applicazione del Decreto Whistleblowing;

b) la Segnalazione è stata effettuata in conformità a quanto previsto dal Decreto Whistleblowing.

Le misure di protezione trovano applicazione anche in caso di Segnalazione Anonima, se il Segnalante è stato successivamente identificato e ha subito ritorsioni.

In particolare, per ritorsioni si intendono le fattispecie previste dall'art. 17 del Decreto Whistleblowing, tra cui le seguenti fattispecie, che si riportano a titolo meramente esemplificativo e non esaustivo:

- a) il licenziamento, la sospensione o misure equivalenti;
- b) il mutamento di funzioni;
- c) il mancato rinnovo o la risoluzione anticipata di un contratto di lavoro a termine;
- d) la discriminazione o comunque il trattamento sfavorevole;
- e) la conclusione anticipata o l'annullamento del contratto di fornitura di beni o servizi.

## 10. Responsabilità del Segnalante

L'utilizzo improprio e non in buona fede del sistema di segnalazione può esporre il suo autore a sanzioni disciplinari e/o legali.

La tutela del whistleblower non trova applicazione in caso di responsabilità penale (calunnia o diffamazione) o civile (danno ingiusto causato da dolo o colpa).

## 11. Comunicazione dei risultati e reportistica da parte dell'Organismo di Vigilanza

Nell'ambito del reporting periodico, l'Organismo di Vigilanza fornisce all'organo amministrativo della Società i risultati delle attività di gestione delle Segnalazioni pervenute, incluse le verifiche svolte ed i provvedimenti sanzionatori eventualmente adottati.

La reportistica di cui sopra viene effettuata nel rispetto degli obblighi di riservatezza di cui al Decreto Whistleblowing.

## 12. Conservazione della documentazione

Al fine di garantire la gestione e la tracciabilità delle segnalazioni e delle relative attività, l'OdV cura la predisposizione e l'aggiornamento di tutte le informazioni riguardanti le segnalazioni ed assicura l'archiviazione, anche tramite piattaforma, di tutta la correlata documentazione di supporto per un periodo di 5 anni dalla ricezione della segnalazione.

### 13. Canali di segnalazione esterna

Il Segnalante può effettuare una segnalazione esterna tramite il canale istituito e accessibile sul sito dell'ANAC delle seguenti violazioni:

1. illeciti che rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione europea o nazionali relativi ai seguenti settori: appalti pubblici; servizi, prodotti e mercati finanziari e prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo; sicurezza e conformità dei prodotti; sicurezza dei trasporti; tutela dell'ambiente; radioprotezione e sicurezza nucleare; sicurezza degli alimenti e dei mangimi e salute e benessere degli animali; salute pubblica; protezione dei consumatori; tutela della vita privata e protezione dei dati personali e sicurezza delle reti e dei sistemi informativi;
2. atti o omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione europea;
3. atti o omissioni riguardanti il mercato interno, comprese 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;
4. atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni di cui agli atti dell'Unione nei settori indicati nei numeri precedenti.

Si precisa che il ricorso al canale di segnalazione esterna istituito presso l'ANAC può avvenire solo se:

- il canale di segnalazione interna indicato nella Procedura non risulti attivo;
- il Segnalante abbia già effettuato una segnalazione al canale indicato nella Procedura e la stessa non abbia avuto seguito;
- il Segnalante ha fondati motivi di ritenere che, se effettuasse una Segnalazione interna tramite il canale previsto dalla presente Procedura, alla stessa non verrebbe dato seguito ovvero la segnalazione possa determinare il rischio di ritorsione;
- il Segnalante ha fondato motivo di ritenere che la Violazione da segnalare possa costituire un pericolo imminente o palese per l'interesse pubblico.

Per l'utilizzo di tale canale di segnalazione esterna o per il ricorso alla divulgazione pubblica si prega di fare riferimento alle linee guida e al sito ufficiale dell'ANAC