



# PROTOCOLLO WHISTLEBLOWING

---

<b>Stato</b>	<b>Redatto e aggiornato da</b>	<b>Rivisto e approvato da</b>
Approvato	RENNA S.L.	CDA
	13.01.25	14.04.2025

## LISTA DI DISTRIBUZIONE

Management e dipendenti

## STORIA DELLE MODIFICHE APPORTATE

VERSIONE	DATA	PARAGRAFO	MODIFICHE
01	14.04.25	-	1. Revisione

## MODULISTICA ALLEGATA

ALL. N.	CODICE	DESCRIZIONE ALLEGATO
1	M1.1	Registro segnalazioni
	M1.2	Informativa Whistleblowing

## Sommario

1. SCOPO E CAMPO DI APPLICAZIONE .....	4
2. NORMATIVA DI RIFERIMENTO.....	4
3. TIPOLOGIE DI SEGNALAZIONI .....	6
4. I CANALI DI COMUNICAZIONE PER LA SEGNALAZIONE INTERNA .....	7
5. OGGETTO E CONTENUTO DELLE SEGNALAZIONI.....	8
6. ATTIVITÀ DI VERIFICA DELLA FONDATEZZA DELLA SEGNALAZIONE.....	9
7. FORME DI TUTELA DEL SEGNALANTE .....	10
8. FORME DI TUTELA DEL SEGNALATO.....	11
9. ARCHIVIAZIONE DELLA DOCUMENTAZIONE .....	12

## 1. SCOPO E CAMPO DI APPLICAZIONE

Al fine di agevolare lo svolgimento dell'attività di vigilanza sull'adozione, sull'efficace attuazione e sull'aggiornamento del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo adottato da **Consorzio CME** tutti i Destinatari sono tenuti ad un obbligo di informativa verso l'Organismo di Vigilanza (OdV) ovvero, quando nominato, il Responsabile di prevenzione della Corruzione, secondo lo standard ISO 37001:2016.

Nel Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo adottato da **Consorzio CME** è previsto l'obbligo per tutti i Destinatari di informare l'OdV 231 di ogni circostanza rilevante per la valutazione del corretto funzionamento del Modello **utilizzando i diversi canali previsti al successivo paragrafo**.

La presente procedura trova applicazione nei confronti di tutti i Destinatari del Modello 231 che, nell'espletamento della propria attività, vengono a conoscenza di informazioni ritenute utili ad agevolare l'attività di vigilanza dell'OdV ovvero relative ad eventi che abbiano generato o possano generare violazioni del MOGC e/o del Codice Etico.

## 2. NORMATIVA DI RIFERIMENTO

- D.Lgs. 231/2001 "Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica";
- L. 179/2017 e Direttiva UE n.1937 del 2019
- D. Lgs. n. 24/2023
- Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo e SGAC ISO 37001 adottati da CME
- Codice Etico
- Sistema disciplinare

L'art. 2 della Legge 30 novembre 2017, n. 179 (*"Tutela del dipendente o collaboratore che segnala illeciti nel settore privato"*) ha integrato l'art. 6 del D. Lgs. n. 231/2001 mediante l'introduzione del comma 2-bis che così recitava:

*<<2-bis. I modelli di cui alla lettera a) del comma 1 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.)) >>.*

Con l'espressione "**whistleblower**" si fa dunque riferimento al dipendente o collaboratore il quale - rivestendo funzioni di rappresentanza, amministrazione o direzione dell'Ente o di una sua Unità Organizzativa, o essendo sottoposto alla direzione od alla vigilanza di tali soggetti apicali - **presenti segnalazioni circostanziate di condotte illecite o violazioni del modello di organizzazione e gestione, di cui sia venuto a conoscenza nello svolgimento delle proprie funzioni.**

Il **D. Lgs. 10 marzo 2023, n. 24** ha dato attuazione alla direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2019, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del **diritto dell'Unione** e, altresì, recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali.

Con riferimento alle modifiche apportate al D. Lgs. n. 231/2001, il D. Lgs. n. 24/2023 ha novellato l'art. 6, comma 2-bis, prevedendo la contestuale abrogazione dei commi 2-ter e 2-quater della medesima disposizione di legge.

La presente Procedura è applicabile agli Amministratori, ai Dirigenti, ai Dipendenti, nonché a chiunque sia in relazione di interessi con la Società (di seguito, i "Destinatari") ed è introdotta **al fine di regolare il processo di invio, ricezione, analisi e trattamento delle segnalazioni (come di seguito definite) da chiunque provenienti o trasmesse, anche in forma confidenziale od anonima.**

In particolare, con il D. Lgs. 10 marzo 2023, n. 24 è stata **ampliata la definizione di whistleblower** a categorie che finora erano rimaste escluse come: ex dipendenti e candidati a posizioni lavorative,

lavoratori autonomi, liberi professionisti, consulenti, volontari, tirocinanti, azionisti e *“le persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza, anche qualora tali funzioni siano esercitate in via di mero fatto, presso soggetti del settore pubblico o del settore privato”*.

### 3. TIPOLOGIE DI SEGNALAZIONI

I *whistleblowers* avranno a disposizione due canali: la segnalazione interna alla Società e quella esterna all'**Autorità nazionale anticorruzione (ANAC)**.

Per quanto riguarda **la prima tipologia di segnalazione**, la Società ha ritenuto necessario il previo confronto con le rappresentanze o le organizzazioni sindacali che hanno recepito il presente documento senza segnalare alcuna necessità di modifica o integrazione.

In riferimento alla segnalazione interna, ciascun destinatario del Modello è tenuto a comunicare tempestivamente all'OdV della propria società:

- Ogni violazione o motivato sospetto di violazione di norme comportamentali richiamate dal Codice Etico;
- Ogni violazione o motivato sospetto di violazione di norme di comportamento, divieti e principi di controllo riportati nel Modello 231;
- Tutti i rapporti predisposti dai Responsabili delle Direzioni/funzioni aziendali nell'ambito dell'attività di controllo svolte, dai quali emergano fatti, atti, eventi, omissioni o comportamenti finalizzati alla realizzazione di vantaggi a favore della società che presentano profili di criticità rispetto alle norme del D.Lgs. 231.

Il **secondo canale** (segnalazione all'ANAC) è attivabile nei seguenti casi:

- Quando il whistleblower ha già fatto una segnalazione interna, ma la stessa non ha avuto seguito o si è conclusa con un provvedimento finale negativo;
- Se il whistleblower ha fondato motivo di ritenere che, se effettuasse una segnalazione interna, alla stessa non sarebbe dato efficace seguito (ad esempio nel caso in cui sia coinvolto nella violazione il responsabile ultimo del suo contesto lavorativo) ovvero che la stessa segnalazione possa determinare il rischio di ritorsione;
- Se il whistleblower ha fondato motivo di ritenere che la violazione segnalata possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

#### 4. I CANALI DI COMUNICAZIONE PER LA SEGNALAZIONE INTERNA

Al fine di agevolare l'invio delle Segnalazioni, in azienda sono stati predisposti i seguenti canali di comunicazione:

##### a) Canale elettronico

Il canale di segnalazione interna è accessibile dal sito web aziendale o dal link di seguito indicato:  
<https://scswhistleblowing.com/cme/form>

Una volta eseguito l'accesso all'applicativo tecnologico-informatico, la persona segnalante può scegliere di effettuare una segnalazione compilando l'apposito modulo.

Inoltre, il segnalante può richiedere un incontro diretto con l'ODV o RAC che deve essere fissato da quest'ultimo entro un termine ragionevole. In tale caso, la segnalazione, previo consenso della persona segnalante, è documentata a cura dell'ODV o RAC mediante registrazione su un dispositivo idoneo alla conservazione e all'ascolto oppure mediante verbale. In caso di verbale, la persona segnalante può verificare, rettificare e confermare il verbale dell'incontro mediante la propria sottoscrizione.

Il segnalante deve fornire tutti gli elementi utili a consentire l'avvio dell'istruttoria procedimentale di accertamento e riscontro della fondatezza condotta illecita oggetto della segnalazione.

##### b) Canale postale

Qualora non intenda o non possa utilizzare il canale informatico, il Segnalante potrà utilizzare il seguente indirizzo postale: Consorzio CME 41121 Modena via Malavolti 33 inviando la comunicazione in via riservata all'attenzione dell'Organismo di Vigilanza. In tal caso la relativa busta chiusa sarà consegnata dalla Società all'OdV entro 3 giorni dalla sua ricezione. Secondo le linee guida dell'Anac (delibera 311 del 12 luglio 2023) la segnalazione "cartacea" deve essere inserita in due buste chiuse: la prima con i dati identificativi del segnalante e con la fotocopia del documento di riconoscimento; la seconda con la segnalazione vera e propria. Entrambe le buste dovranno poi essere inserite in una terza busta con indicazione, all'esterno, della dicitura "riservata" al gestore della segnalazione. Tale busta chiusa sarà consegnata dalla Società all' OdV e/o al RAC entro 3 giorni dalla sua ricezione.

##### c) Canale verbale

Il Segnalante può procedere anche mediante dichiarazione rilasciata e riportata a verbale da uno dei soggetti legittimati alla loro ricezione (componenti dell'OdV).

Qualora il contenuto della comunicazione sia visionato da un soggetto non preposto a tale compito, quest'ultimo dovrà impegnarsi a non diffondere in alcun modo i contenuti della comunicazione ed a darne subito avviso all'OdV.

Chiunque riceva una Segnalazione transitata al di fuori dei canali a) e b) provvederà a trasmetterla entro sette giorni in originale all'OdV, con l'impegno a rispettare le norme a tutela della riservatezza

e dell'onorabilità del Segnalante oltre che delle persone segnalate, dando contestuale notizia della trasmissione alla persona segnalante.

All'OdV devono essere trasmessi, per le valutazioni di competenza, anche l'eventuale documentazione sui fatti segnalati, nonché gli esiti degli accertamenti eventualmente già svolti in merito.

## 5. OGGETTO E CONTENUTO DELLE SEGNALAZIONI

Il citato D. Lgs. n. 24/2023 ha modificato l'art. 6, comma 2-bis, D. Lgs. n. 231/2001 nel senso che i Modelli di cui al comma 1, lettera a), devono prevedere: canali di segnalazione interna, il divieto di ritorsione ed il sistema disciplinare, ai sensi del comma 2, lettera e).

Ai sensi dell'art. 6, comma 2-bis, del D. Lgs. n. 231/2001, le Segnalazioni devono riguardare condotte illecite o di violazione del Modello Organizzativo 231 fondate su elementi di fatto precisi e concordanti. Potranno essere segnalate tanto violazioni già perpetrate, quanto violazioni non ancora commesse, ma che molto verosimilmente potrebbero esserlo, quanto ancora atti od omissioni che il whistleblower abbia fondato motivo di ritenere violazioni, nonché tentativi di nascondere violazioni.

Di conseguenza, i Destinatari che rilevino o vengano a conoscenza di possibili comportamenti illeciti o di irregolarità poste in essere nello svolgimento dell'attività lavorativa da parte di soggetti che abbiano rapporti con CME, sono tenuti ad agire in conformità con la presente Procedura, segnalando senza indugio i fatti, gli eventi e le circostanze che essi ritengano, in buona fede e sulla base di ragionevoli elementi, aver determinato tali violazioni, ovvero condotte non conformi ai contenuti del Modello Organizzativo 231.

A tal fine, la Segnalazione, oltre ad essere tempestiva, deve rivestire il grado di completezza ed esaustività più ampio possibile e contenere, preferibilmente, i seguenti elementi:

- a) Generalità del soggetto che effettua la segnalazione, con indicazione della posizione o funzione svolta nell'ambito della Società;
- b) La descrizione dei fatti oggetto di segnalazione;
- c) Se conosciute, le circostanze di tempo e di luogo in cui sono stati commessi i fatti;
- d) Se conosciute, le generalità od altri elementi (come la qualifica ed il servizio in cui svolge l'attività) che consentano di identificare il soggetto/i che ha/hanno posto/i in essere i fatti segnalati;
- e) L'indicazione di eventuali altri soggetti che possano riferire sui fatti oggetto di segnalazione;
- f) L'indicazione di eventuali documenti che possano confermare la fondatezza di tali fatti;

Ogni altra informazione che possa fornire un utile riscontro circa la sussistenza dei fatti segnalati.

Va comunque sottolineato che questa Procedura non riguarda doglianze, rivendicazioni o istanze di carattere personale del Segnalante, o i rapporti con il superiore gerarchico/colleghi, per i quali,

invece, occorre fare riferimento alla disciplina del rapporto di lavoro ed alle procedure di competenza dell'Area delle Risorse Umane.

## 6. ATTIVITÀ DI VERIFICA DELLA FONDATEZZA DELLA SEGNALAZIONE

Tutte le segnalazioni sono oggetto di verifica preliminare. L'OdV che ha ricevuto la segnalazione, in collaborazione con la funzione e la Direzione interessata, effettua sui contenuti della segnalazione una verifica preliminare, nella quale valuta i presupposti giuridici ed il fatto della segnalazione, per decidere se procedere o meno nell'accertamento. Per le tematiche riguardanti "la contabilità, i controlli interni di contabilità, la revisione contabile e le frodi" l'OdV, prima di decidere gli ambiti di competenza e se procedere o meno all'accertamento, coinvolge il Collegio Sindacale.

A conclusione della verifica preliminare, l'OdV, in caso di decisione di non procedere, chiude e archivia la segnalazione. In caso di mancata prosecuzione dell'indagine, l'OdV riferisce e documenta i motivi al segnalante.

Nel caso di segnalazioni che non rientrano nel novero dei reati contemplati nel D.Lgs. 231/01, la relativa documentazione viene trasmessa dall'OdV al Collegio Sindacale e al CdA se si tratta di segnalazioni relative all'adeguatezza del "Sistema di controllo interno" e del "Sistema amministrativo contabile" e al CdA negli altri casi.

Dopo aver verificato la fondatezza e la procedibilità, l'OdV, ricevuta la Segnalazione, qualora la stessa non sia stata resa in forma anonima, provvederà ad oscurare i dati identificativi del Segnalante e la protocollerà assegnandole un numero progressivo che costituirà il codice identificativo. La descrizione dell'oggetto all'interno del protocollo recherà pertanto la seguente dicitura "Segnalazione illecito a cui è attribuito il numero progressivo ----/----". In questo modo l'identità del Segnalante sarà conosciuta solo ed esclusivamente dall'OdV e l'anonimato del Segnalante sarà garantito per tutta la durata della gestione della segnalazione.

La gestione e la verifica della fondatezza delle circostanze rappresentate nella segnalazione sono affidate all'OdV che vi provvede nel rispetto dei principi di imparzialità e riservatezza, effettuando ogni attività ritenuta opportuna, inclusa l'audizione personale del Segnalante e di eventuali altri soggetti che possono riferire sui fatti segnalati.

In particolare, l'Organismo sarà tenuto a: a) rilasciare alla persona segnalante avviso di ricevimento della segnalazione entro sette giorni dalla data di ricezione; b) mantenere le interlocuzioni con la persona segnalante e richiedere a quest'ultima, se necessario, integrazioni; c) dare seguito alle segnalazioni ricevute; d) fornire riscontro alla segnalazione entro tre 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; e) mettere a disposizione informazioni chiare sul canale, sulle procedure e sui presupposti per effettuare le segnalazioni interne, nonché sul canale, sulle procedure e sui presupposti per effettuare le segnalazioni esterne.

La Società dovrà rendere note le suddette informazioni esponendole nei luoghi di lavoro, nonché secondo modalità accessibili alle persone che, pur non frequentando i luoghi di lavoro, intrattengono un rapporto giuridico con la stessa, ad esempio, mediante pubblicazione della presente procedura nel proprio sito internet.

Qualora, all'esito della verifica, la segnalazione risulti fondata, l'OdV, in relazione alla natura della violazione, provvederà ad informare il CdA di CME che deciderà: (a) le azioni conseguenti da porre in essere qualora si rendano necessarie per tutelare la Società; (b) se presentare denuncia all'Autorità Giudiziaria competente; (c) se comunicare l'esito dell'accertamento all'Amministratore Delegato, nonché al Responsabile della Funzione a cui l'autore della violazione accertata appartiene, affinché adotti i provvedimenti di competenza, incluso l'esercizio del potere disciplinare.

## **7. FORME DI TUTELA DEL SEGNALANTE**

### **a) Obblighi di riservatezza sull'identità del Segnalante**

L'identità del Segnalante viene protetta in ogni contesto successivo alla Segnalazione, fatta eccezione per i casi in cui sia configurabile una responsabilità a titolo di calunnia e di diffamazione ai sensi delle disposizioni del Codice Penale o dell'art. 2043 del Codice Civile.

Le ipotesi in cui l'anonimato non è opponibile per legge sono state drasticamente ridotte dall'art. 12, commi 3 – 5, del D. Lgs. 10 marzo 2023, n. 24, ad alcuni specifici casi relativi al procedimento penale e contabile, così come in quello disciplinare.

La riservatezza dell'identità è adesso garantita non solo alla persona segnalante, ma anche a quella coinvolta nella segnalazione e a quella comunque menzionata nella Segnalazione. Ad ogni modo, l'identità del Segnalante *“e qualsiasi altra informazione da cui può evincersi, direttamente o indirettamente, tale identità non possono essere rivelate, senza il consenso espresso della stessa persona segnalante, a persone diverse da quelle competenti a ricevere o a dare seguito alle segnalazioni, espressamente autorizzate a trattare tali dati”*.

È necessario dare avviso alla persona segnalante, mediante comunicazione scritta, delle ragioni della rivelazione dei dati riservati, nelle ipotesi di rivelazione previste nell'ambito del procedimento disciplinare.

CME garantisce adeguata protezione dell'identità del Segnalante censurando ogni condotta che violi le misure previste a tutela del Segnalante mediante l'applicazione di quanto previsto in proposito dal Codice Disciplinare adottato dalla Società, anche attraverso l'adeguatezza dei presidi informatici e di ogni misura volta alla tutela dell'identità dello stesso.

### **b) Divieto di discriminazione nei confronti del Segnalante**

Nei confronti del Segnalante non è consentita né è tollerata alcuna forma di ritorsione o misura discriminatoria, diretta o indiretta, avente effetti sulle condizioni di lavoro per motivi collegati direttamente od indirettamente alla Segnalazione.

Per quanto riguarda i soggetti estranei al rapporto di lavoro, vengono adesso considerate misure ritorsive anche *“o) la conclusione anticipata o l'annullamento del contratto di fornitura di beni o servizi; p) l'annullamento di una licenza o di un permesso; q) la richiesta di sottoposizione ad accertamenti psichiatrici o medici”*.

Gli Enti e le persone interessate possono comunicare all'ANAC le ritorsioni che ritengono di avere subito nel contesto lavorativo del settore privato; l'ANAC informa l'Ispettorato nazionale del lavoro, per i provvedimenti di propria competenza.

Il D. Lgs. n. 24/2013, ha esteso le misure di protezione anche ad altre categorie di soggetti, ovvero: *“a) ai facilitatori; b) alle persone del medesimo contesto lavorativo della persona segnalante, di colui che ha sporto una denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o di colui che ha effettuato una divulgazione pubblica e che sono legate ad essi da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado; c) ai colleghi di lavoro della persona segnalante o della persona che ha sporto una denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o effettuato una divulgazione pubblica, che lavorano nel medesimo contesto lavorativo della stessa e che hanno con detta persona un rapporto abituale e corrente; d) agli enti di proprietà della persona segnalante o della persona che ha sporto una denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o che ha effettuato una divulgazione pubblica o per i quali le stesse persone lavorano, nonché agli enti che operano nel medesimo contesto lavorativo delle predette persone”*.

Gli atti assunti in violazione della normativa sono nulli. In particolare, in caso di licenziamento a causa della segnalazione, della divulgazione pubblica o della denuncia all'Autorità Giudiziaria o contabile, le persone colpite dal provvedimento hanno diritto ad essere reintegrate nel posto di lavoro.

Resta inteso che la Società potrà intraprendere le più opportune iniziative disciplinari e/o legali a tutela dei propri diritti, beni e della propria immagine nei confronti di chiunque, in mala fede, abbia effettuato segnalazioni false, infondate od opportunistiche e/o al solo scopo di calunniare, diffamare od arrecare pregiudizio al segnalato o ad altri soggetti citati nella segnalazione. Costituisce altresì fonte di responsabilità, in sede disciplinare e nelle altre competenti sedi, ogni altra ipotesi di utilizzo improprio o strumentale dell'istituto oggetto della presente Procedura.

## **8. FORME DI TUTELA DEL SEGNALATO**

Il soggetto accusato di avere commesso fatti illeciti dovrà essere informato dall'OdV, non appena possibile, dopo la registrazione dei dati che lo riguardano. In particolare, il Segnalato dovrà essere informato in merito: (i) ai fatti per i quali è accusato; (ii) all'ufficio od agli Uffici che potrebbero ricevere la segnalazione nell'ambito della Società od in altre Società del gruppo di cui la Società fa parte; (iii) all'esercizio dei propri diritti di accesso e rettifica dei dati.

Dopo essere stato informato in merito alla segnalazione, il Segnalato avrà la possibilità di illustrare la propria versione dei fatti sulla base dei quali è stata formulata la segnalazione.

Conformemente ai principi dell'Ordinamento, i fatti illeciti addebitati al Segnalato non potranno essere considerati concretamente posti in essere se non dopo attenta, concreta e puntuale verifica, anche alla luce delle eventuali informazioni fornite dallo stesso.

## **9. ARCHIVIAZIONE DELLA DOCUMENTAZIONE**

Per garantire la gestione e la tracciabilità delle segnalazioni e delle relative attività, l'OdV deve conservare le segnalazioni interne ed esterne e la relativa documentazione 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.