



INFORMATIVA SUL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE 231 E SUL SISTEMA DI SEGNALAZIONE DI CONDOTTE ILLECITE

(rev. 03- gennaio 2024)

Carissime/i colleghe/colleghi e collaboratrici/collaboratori tutte/i,
in seguito all'adozione di un Modello di Organizzazione e Gestione secondo quanto stabilito dal Decreto Legislativo 231/2001 e all'entrata in vigore del Decreto Legislativo 24/2023, si esplicano di seguito le modalità di segnalazione di comportamenti, atti o omissioni che ledono gli interessi e/o l'integrità della Cooperativa.

Premessa

Il Decreto 231/2001 e il Modello di Organizzazione e Gestione

Come esplicitato in precedenti informative, si ricorda che il D. Lgs. 231 si basa sul presupposto che anche le Società possono delinquere ed essere considerate "colpevoli" nel caso in cui vengano commessi reati a suo interesse o vantaggio da parte di figure apicali o lavoratori che sono da queste coordinate.

La commissione di uno dei reati previsti dalla Legge da parte di ciascun lavoratore o collaboratore potrebbe comportare quindi la condanna a sanzioni pecuniarie o interdittive per la Cooperativa.

Sono state per questo individuate le categorie di reato che potrebbero essere commesse dalle varie Funzioni o Aree aziendali e sono state determinate procedure e regolamenti atti a ridurre il rischio di commissione di tali reati.

In conformità al Decreto, la Cooperativa ha eletto un Organismo di Vigilanza e definito un sistema di segnalazione di eventuali infrazioni delle procedure o dei regolamenti aziendali o di commissione di uno dei reati previsti dal Decreto.

Il Decreto 24/2003 e le segnalazioni delle condotte illecite

A marzo 2023 è entrato in vigore un decreto che prevede per tutti coloro che hanno un rapporto di natura giuridica con la Cooperativa la possibilità di segnalare condotte illecite all'interno del contesto lavorativo.

Tale Decreto ha inoltre lo specifico obiettivo di rafforzare la tutela giuridica delle persone segnalanti.

Il sistema delle Segnalazioni

Segnalanti

possono avanzare segnalazioni pertinenti a quanto previsto dai Decreti sopra citati i seguenti soggetti:

lavoratori subordinati,

lavoratori autonomi,

liberi professionisti e consulenti,

volontari e tirocinanti,

persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza,

subappaltatori o fornitori.

Oggetto delle segnalazioni

possono essere oggetto di segnalazioni fatti relativi ai seguenti ambiti di reato o illecito:

categoria di reato presupposto (231/2001)
reati nei rapporti con la pubblica amministrazione
reati informatici e di trattamento illecito di dati
delitti di criminalità organizzata
concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità e corruzione
reati societari
violazione delle norme in materia di sicurezza e di salute sui luoghi di lavoro
ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita
delitti in materia di violazione del diritto d'autore
induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria
reati ambientali
impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare
reati tributari
reati relativi a Razzismo e Xenofobia
segnalazione relativa a comportamenti non conformi in tema di Parità di Genere
reati relativi a tutela infanzia, adolescenza e soggetti fragili
violazioni del diritto nazionale
illeciti civili
illeciti amministrativi
illeciti penali
illeciti contabili
violazioni del diritto UE

Modalità di segnalazione

Il soggetto competente per la ricezione e gestione delle segnalazioni è l'Organismo di Vigilanza.

Le segnalazioni devono essere inoltrate **entro 48 ore** dalla venuta a conoscenza del fatto (24 ore se l'oggetto della segnalazione è relativo alla tutela infanzia, adolescenza, soggetti fragili).

La segnalazione scritta può essere effettuata attraverso l'apposito portale, al quale si accede tramite il seguente link:

<https://whistlesblow.it/c/cooperativa-sociale-servizi-associati-cssa-soccoopa-rl-impresa-sociale/1>

si veda sezione "note pratiche per la segnalazione"

È possibile effettuare anche segnalazioni orali, richiedendo un colloquio con l'O.d.V. al numero di segreteria 041 5089911.

Le segnalazioni devono contenere descrizioni chiare e precise, con specifiche in merito a circostanze di tempo e luogo in cui i fatti segnalati sono stati commessi, l'indicazione di eventuali documenti o informazioni che possono fornire un utile riscontro circa la sussistenza dei fatti ed eventuali altri soggetti che possono riferire sugli eventi oggetto di segnalazione. Non sono ammesse le segnalazioni fondate su meri sospetti o indiscrezioni, segnalazioni prive di fondamento o che si configurano come rivendicazioni o richieste legate ad interesse personale.



Entro 7 giorni dal ricevimento della segnalazione, viene confermata al Segnalante la ricezione della stessa. Chi gestisce le segnalazioni esegue una prima valutazione sulla sussistenza dei requisiti per valutarne l'ammissibilità; una volta valutata l'ammissibilità, il gestore avvia la fase istruttoria (durante la quale può avviare un dialogo con il whistleblower, acquisire atti e documenti, coinvolgere persone terze). Il riscontro in merito alla fase istruttoria è dato entro 30 giorni lavorativi. Il Segnalato è informato dell'istruttoria che lo riguarda.

Principi e tutele per il Segnalante ed il Segnalato

Il sistema di segnalazione tutela la riservatezza del Segnalante secondo quanto riportato nel *Regolamento Whistleblowing* (rev. 02) in allegato. La tutela è garantita se è esplicitata la volontà di effettuare una segnalazione whistleblowing e se si rispettano le indicazioni della presente informativa.

Analoghe tutele sono garantite al soggetto Segnalato, che viene comunque sempre informato dell'oggetto della segnalazione che lo riguarda.

La Cooperativa tutela inoltre tutti i soggetti coinvolti da qualsiasi forma di ritorsione o discriminazione.

Note pratiche per la segnalazione

Cliccando nel link sopra riportato, compare la seguente schermata



Italiano ▾

Numero della tua segnalazione:

XXXX XXXX XXXX XXXX XXXX

Ricerca la tua segnalazione 🔍

Oppure

[Invia una nuova segnalazione](#) 📧

Per effettuare una nuova segnalazione è necessario cliccare sul banner azzurro "Invia una nuova segnalazione".

Comparirà un questionario composto da domande obbligatorie e non.

Una volta inviata la segnalazione, il Segnalante visualizzerà un codice di 20 cifre, si tratta dell'identificativo della segnalazione che è necessario appuntare.

Il Segnalante potrà infatti monitorare lo stato avanzamento della propria segnalazione e visualizzare i riscontri in merito, entrando nel link: <https://whistlesblow.it/c/cooperativa-sociale-servizi-associati-cssa-soccoopa-rl-impresa-sociale/1> ed inserendo il codice numerico della segnalazione nell'apposito spazio: "Numero della tua segnalazione".



MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO *AI SENSI DEL DECRETO LEGISLATIVO 231/2001*
REGOLAMENTO WHISTLEBLOWING
POLICY DI REGOLAMENTAZIONE DELLE SEGNALAZIONI

Emesso da: Referente attività 231	Verificato da: Organismo di Vigilanza	Approvato da: Direzione Generale	Edizione	Revisione
Data 24/02/2023	Data 08/03/2023	Data 08/03/2023	N° 01	N° 01

INDICE DI REVISIONE	DATA DI AGGIORNAMENTO	VISTO PER VERIFICA	SEGNALAZIONE TIPO MODIFICA	DATA DECORRENZA	APPROVAZIONE DIREZIONE
01	19/04/2023	20/06/2023	Aggiornamento con riferimento all'integrazione punto 13 del MOG	01/07/2023	20/06/2023
02	29/12/2023	05/01/2024	Aggiornamento in riferimento agli adempimenti previsti dal Decreto 24/2023 e relative Linee Guida ANAC	22/01/2024	19/01/2024



Sommario

- Art. 1 - Quadro giuridico di riferimento
- Art. 2 - Definizione di corruzione e di illecito
- Art. 3 - Finalità
- Art. 4 - Il whistleblower-Ambito di applicazione soggettivo
- Art. 5 - Ambito oggettivo e oggetto della segnalazione
- Art. 6 - Contenuto della segnalazione
- Art. 7 - Fondatezza della segnalazione
- Art. 8 - Principi generali e tutele
 - 8.1 - Principio di non-esclusione
 - 8.2 - Tutela del Segnalante
 - 8.3 - Tutela del Segnalato
 - 8.4 Sanzioni
 - 8.5 Confidenzialità e riservatezza
 - 8.6 Reporting e attività dell'O.d.V.
- Art. 9. - Responsabilità del Whistleblower



Art. 1 - Quadro giuridico di riferimento

Il presente Regolamento disciplina le modalità di segnalazione degli illeciti in ambito aziendale nel rispetto della normativa seguente:

- D. Lgs. 231/2001
- L. 179/2017
- Regolamento Europeo in materia di protezione dei dati personali 679/2016 (GDPR)
- D. Lgs. 196/2003 “Codice della Privacy”, come novellato dal D. Lgs. 101/2018
- Direttiva U.E. “Whistleblowing” 2019/1937, recepita con DCM 9/12/2022
- D Lgs. 24/2023
- Linee Guida ANAC in materia di protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell’Unione e protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali – Luglio 2023
- M.O.G. aziendale e relativi allegati

Art. 2 - Definizione di corruzione e di illecito

Il Piano Nazionale Anticorruzione definisce “corruzione” in senso lato un comportamento “comprensivo delle varie situazioni in cui, nel corso dell’attività amministrativa, si riscontri l’abuso da parte di un soggetto del potere a lui affidato al fine di ottenere vantaggi privati. Le situazioni rilevanti sono più ampie della fattispecie penalistica, che è disciplinata negli artt. 318, 319 e 319 ter, c.p., e sono tali da comprendere anche le situazioni in cui – a prescindere dalla rilevanza penale - venga in evidenza un malfunzionamento dell’attività aziendale a causa dell’uso a fini privati delle funzioni attribuite ovvero l’inquinamento dell’azione amministrativa ab externo, sia che tale azione abbia successo sia nel caso in cui rimanga a livello di tentativo.

Ai sensi dell’art. 5 della direttiva U.E. 1937/2019 si considerano «violazioni» atti od omissioni che:

- i) sono illeciti e che sono relativi agli atti dell’Unione e ai settori che rientrano nell’ambito di applicazione materiale di cui all’articolo 2;
- oppure ii) vanificano l’oggetto o la finalità delle norme previste negli atti dell’Unione e nei settori che rientrano nell’ambito di applicazione materiale di cui all’articolo 2.

Art. 3 - Finalità

Il presente regolamento disciplina le modalità di segnalazione degli illeciti in ambito aziendale e si prefigge l’obiettivo generale di tutelare il soggetto che effettua le predette segnalazioni e, di conseguenza, limitare al massimo la presenza di fattori che possano impedire di ricorrere all’istituto. Nello specifico si ritiene doveroso fornire al whistleblower tutte le indicazioni operative circa oggetto, contenuti, destinatari e modalità di trasmissione delle segnalazioni, avendo cura di indicare le tutele che l’ordinamento giuridico mette a sua disposizione. Ulteriori obiettivi del regolamento possono sintetizzarsi in:

- definire e formalizzare la procedura di segnalazioni stabilendo termini e responsabilità nel processo di segnalazione di illeciti;
- definire le regole che è necessario osservare al fine di garantire l’anonimato del segnalatore e la riservatezza della segnalazione stessa;
- definire il ruolo del O.d.V. quale destinatario delle segnalazioni.



Art. 4 - Il Whistleblower - Ambito di applicazione soggettivo

Il *whistleblower* è la persona fisica che segnala o divulga informazioni sulle violazioni di cui ha notizia nell'ambito delle sue attività professionali, a prescindere dalla natura di tali attività o del fatto che il rapporto di lavoro sia nel frattempo terminato o non ancora iniziato.

Sono tutelati tutti coloro che forniscono prestazioni a favore di terzi a fronte di un corrispettivo. La protezione è estesa sia per rapporti di lavoro subordinato, indipendentemente dalla tipologia contrattuale (tra cui volontari / tirocinanti), ma anche ai lavoratori autonomi, liberi professionisti, consulenti, subappaltatori e fornitori. Vengono tutelati anche i soci e i componenti degli organi direttivi (funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza).

La tutela si applica anche durante il periodo di prova e anteriormente o successivamente alla costituzione del rapporto di lavoro o altro rapporto giuridico.

Le misure di protezione sono estese anche ai c.d. facilitatori, ossia coloro che assistono "una persona segnalante nel processo di segnalazione in un contesto lavorativo e la cui assistenza deve essere riservata" e ai terzi connessi con le persone segnalanti, quali ad esempio colleghi o familiari, oltre che ai soggetti giuridici collegati al segnalante.

Le persone segnalanti beneficiano di protezione a norma della direttiva U.E. 2019/1937, a condizione che:

- abbiano avuto fondati motivi di ritenere che le informazioni segnalate fossero vere al momento della segnalazione e che tali informazioni rientrassero nell'ambito di applicazione della presente direttiva;
- abbiano effettuato una segnalazione internamente a norma dell'articolo 7 (canali di segnalazione interni) o esternamente a norma dell'articolo 10, ovvero abbiano effettuato una divulgazione pubblica a norma dell'articolo 15, della citata direttiva.

Art.5 – Ambito oggettivo e oggetto della segnalazione

Possono essere segnalate le condotte illecite di cui il soggetto segnalante sia venuto a conoscenza in ragione del rapporto instaurato con l'azienda. Si deve trattare, dunque, di fatti accaduti all'interno della società o comunque relativi ad essa.

Non sono invece meritevoli di tutela le indiscrezioni, le segnalazioni fondate su meri sospetti o voci. Non sono dunque meritevoli di tutela le segnalazioni prive di fondamento o che sono già di dominio pubblico o che si configurano come rivendicazioni o richieste legate ad interesse personale.

Le segnalazioni devono riguardare eventuali comportamenti elusivi del M.O.G. e rientranti tra i reati presupposto elencati nell'*informativa sul modello di organizzazione e gestione 231* approvata dal Consiglio di Amministrazione.

Devono inoltre essere oggetto di segnalazione:

- violazioni del diritto nazionale,
- illeciti civili, amministrativi, penali, contabili o violazioni del diritto U.E.

Art. 6 - Contenuto della segnalazione

Il segnalante deve fornire tutti gli elementi utili affinché l'O.d.V. possa procedere alle verifiche ed agli accertamenti a riscontro della fondatezza dei fatti posti alla sua attenzione. A tale scopo, la segnalazione deve preferibilmente contenere gli elementi di seguito indicati: a) identità del soggetto che effettua la segnalazione (la segnalazione potrà anche essere anonima); b) chiara e completa descrizione dei fatti oggetto di segnalazione; c) se conosciute, le circostanze di tempo e di luogo in cui i fatti sono stati



commessi; d) se conosciute, le generalità o altri elementi 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 possono riferire sui fatti oggetto di segnalazione; f) l'indicazione di eventuali documenti che possono confermare la fondatezza di tali fatti; g) ogni altra informazione che possa fornire un utile riscontro circa la sussistenza dei fatti segnalati.

Le segnalazioni anonime, vale a dire prive di elementi che consentano di identificare il loro autore, saranno eventualmente oggetto di ulteriori verifiche solo se relative a fatti di particolare gravità e con un contenuto che risulti adeguatamente dettagliato e circostanziato.

Art. 7 - Fondatezza della segnalazione

Le verifiche sulla fondatezza della segnalazione sono demandate all' O.d.V. 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. Qualora, all'esito della verifica, la segnalazione risulti fondata, l'O.d.V., in relazione alla natura della violazione, provvederà a:

- a. presentare denuncia all'Autorità giudiziaria competente;
- b. comunicare la segnalazione al Responsabile del settore/servizio in cui si è verificato il fatto per l'acquisizione di elementi istruttori, solo laddove non vi siano ipotesi di reato;
- c. inoltrare la segnalazione a chi di competenza per i profili di responsabilità disciplinare;
- d. inoltrare la segnalazione all'Organo di Amministrazione ed al Collegio sindacale.

Nel caso di trasmissione ai soggetti di cui ai punti a) e d), la trasmissione avverrà avendo cura di evidenziare che si tratta di una segnalazione pervenuta da soggetto cui l'ordinamento riconosce una tutela rafforzata della riservatezza ai sensi della normativa vigente. Nel caso di trasmissione della segnalazione ai soggetti di cui ai punti b) e c), dovrà essere inoltrato solo il contenuto della stessa, espungendo tutti i riferimenti dai quali sia possibile identificare il segnalante. Tali soggetti hanno l'onere di informare l'O.d.V. circa l'adozione di eventuali provvedimenti di propria competenza.

Art. 8 – Gestione delle Segnalazioni

Le segnalazioni sono gestite da O.d.V.

I gestori delle segnalazioni sono formati e autorizzati al trattamento dei dati personali.

Le modalità di segnalazione sono descritte nell'Informativa specifica.

Il Segnalante è tenuto ad inviare la segnalazione entro 48 ore dalla venuta a conoscenza del fatto (entro 24 ore se la segnalazione riguarda la tutela infanzia, adolescenza, soggetti fragili).

Il Segnalante è informato del ricevimento della segnalazione entro 7 giorni dalla data di ricezione.

Se la segnalazione è recapitata a un soggetto diverso dal/ dai gestori autorizzati, viene trasmessa entro 7 giorni al soggetto competente, dando notizia alla persona segnalante.

Chi gestisce le segnalazioni esegue una prima valutazione sulla sussistenza dei requisiti per valutare l'ammissibilità della stessa; una volta valutata l'ammissibilità, il gestore avvia la fase istruttoria (durante la quale è possibile avviare un dialogo con il whistleblower, acquisire atti e documenti, coinvolgere persone terze). Il riscontro in merito alla fase istruttoria è dato entro 30 giorni lavorativi.



Art. 9 - Principi generali e tutele

La pratica del Whistleblowing, come indicato nel Piano triennale di prevenzione della corruzione, è una misura che consente di rafforzare la diffusione di una cultura dell'etica, della trasparenza e della legalità all'interno di CSSA. Tale importante obiettivo può essere raggiunto solo se il soggetto segnalante oltre ad avere la disponibilità di strumenti per effettuare le segnalazioni ha anche - e soprattutto - la certezza che sarà tutelato al fine di non subire ritorsioni da parte di colleghi o superiori o di rischiare di vedere la propria segnalazione inascoltata. Di seguito si riportano nel dettaglio i principi e le tutele che CSSA si impegna a garantire:

9.1 - Principio di non-esclusione

CSSA garantisce di analizzare tutte le segnalazioni ricevute, interne ed esterne. Per ogni segnalazione sarà inviato idoneo feedback al segnalante del ricevimento, che potrà riguardare lo stato d'avanzamento dell'istruttoria, suoi risultati e le eventuali azioni intraprese.

9.2 - Tutela del Segnalante

CSSA tutela il soggetto segnalante - che denuncia i comportamenti illeciti - contro condotte ritorsive, discriminatorie o comunque sleali conseguenti alla segnalazione. La segnalazione non potrà costituire pregiudizio per il proseguimento del rapporto di lavoro. Sono, pertanto, da considerarsi nulli il licenziamento ritorsivo o discriminatorio, il trasferimento, il mutamento di mansioni del soggetto segnalante, nonché qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti del segnalante stesso. Anche laddove i fatti segnalati dovessero risultare infondati e/o inconsistenti, sulla base delle valutazioni e indagini eseguite, il soggetto segnalante che abbia effettuato la segnalazione in buona fede non sarà perseguibile.

9.3 - Tutela del Segnalato

Al fine di prevenire qualsiasi abuso del Whistleblowing e al fine di impedire delazioni, diffamazioni, o la divulgazione di dati personali sensibili del Soggetto Segnalato che potrebbero implicare un danno alla sua reputazione, discriminazioni, ritorsioni o altri svantaggi, le Segnalazioni ingiuriose, diffamatorie o caluniose possono dare luogo a responsabilità disciplinare, civile e/o penale a carico del Segnalante.

9.4 - Sanzioni

Sono sanzionabili i seguenti soggetti:

- il segnalante che effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate;
- il soggetto aziendale che ha adottato misure discriminatorie nei confronti del segnalante;
- il responsabile delle attività di verifica nel caso di mancato svolgimento delle attività di verifica e analisi;
- i soggetti che non garantiscono i principi generali di tutela con particolare riferimento al rispetto della riservatezza dell'identità del segnalante;
- il soggetto che, a seguito dei risultati delle verifiche condotte da CSSA, è risultato aver posto in essere atti illeciti (di frode o di corruzione) o più in generale attività non in ottemperanza al Codice Etico, al Modello 231 o al sistema delle procedure aziendali anche secondo quanto previsto dal sistema disciplinare del contratto collettivo di lavoro.



È inoltre sanzionabile la Società qualora non adotti procedure per l'inoltro e la gestione delle segnalazioni. Infine, qualora all'esito delle verifiche effettuate a seguito della segnalazione, siano stati rilevati elementi fondanti circa la commissione di un fatto illecito da parte di un dipendente, la società potrà presentare denuncia all'autorità giudiziaria. In egual maniera, qualora le risultanze delle verifiche effettuate abbiano evidenziato un comportamento illecito da parte di un soggetto terzo (es. un fornitore) la Società potrà procedere, fermo restando ogni ulteriore facoltà prevista per legge e per contratto, alla sospensione/cancellazione dagli albi aziendali.

9.5 - Confidenzialità e riservatezza

Qualora si tratti di segnalazioni nominative CSSA garantisce la riservatezza della segnalazione, dei contenuti della stessa e dell'identità del segnalante. Pertanto, le suddette informazioni non possono essere rivelate a persone non direttamente coinvolte nel processo di valutazione o indagine. Tutti coloro che ricevono o sono coinvolti nella gestione delle segnalazioni sono tenuti a tutelarne la riservatezza.

La riservatezza del soggetto segnalante può non essere rispettata quando:

- vi è il consenso espresso del segnalante alla rivelazione della sua identità;
- è configurabile una responsabilità penale per contenuti diffamatori; in tale caso CSSA si riserva di effettuare i necessari accertamenti nei confronti del segnalante e di adottare i provvedimenti ritenuti opportuni;
- l'anonimato non è opponibile per legge e l'identità del segnalante è richiesta dall'Autorità Giudiziaria in relazione alle indagini (indagini penali, tributarie o amministrative, ispezioni di organi di controllo);
- l'identità del Segnalante è indispensabile per la difesa del segnalato;
- l'identità del Segnalante è necessaria per prevenire o ridurre minacce a danno della salute o della sicurezza delle persone.

9.6 - Reporting ed attività dell'O.d.V.

Periodicamente e su base almeno annuale viene redatto da parte dell'O.d.V un report nei confronti del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale sulle segnalazioni ricevute e sullo stato di avanzamento delle attività di verifica svolte su tutte le segnalazioni aventi impatti anche solo marginali sul Codice Etico, sul Modello di Organizzazione ex D. Lgs. 231/01 e sugli illeciti previsti da Decreto 24/2023.

L'O.d.V verificherà che si provveda a pubblicare il presente regolamento sul sito internet aziendale.

Inoltre lo stesso O.d.V. verificherà che sia esperita la necessaria formazione ed informazione ai dipendenti o soggetti terzi per quanto necessario e ne darà conto nella relazione annuale di cui al punto precedente.

Art. 10. - Responsabilità del Whistleblower

Il presente regolamento lascia impregiudicata la responsabilità penale e disciplinare del whistleblower nell'ipotesi di segnalazione calunniosa o diffamatoria ai sensi del Codice Penale e dell'art. 2043 del Codice Civile. Sono altresì fonte di responsabilità, in sede disciplinare e nelle altre competenti sedi, eventuali forme di abuso del regolamento, quali le segnalazioni manifestamente opportunistiche e/o effettuate al solo scopo di danneggiare il denunciato o altri soggetti, e ogni altra ipotesi di utilizzo improprio o di intenzionale strumentalizzazione dell'istituto.