



LE SEGNALAZIONI DI VIOLAZIONI INTERNE - WHISTLEBLOWING

PROTOCOLLO PROT.06
REV. 01 DEL 13.12.2023

	PROTOCOLLO PROT.06	REV.	DATA
	WHISTLEBLOWING	01	13/12/2023

1	SCOPO	3
2	FONTE NORMATIVA E NATURA DELL'ISTITUTO	3
3	OGGETTO E CONTENUTO DELLA SEGNALAZIONE	3
4	MODALITÀ E DESTINATARI DELLA SEGNALAZIONE	4
5	ATTIVITÀ DI VERIFICA DELLA FONDATEZZA DELLA SEGNALAZIONE	6
6	FORME DI TUTELA DEL WHISTLEBLOWER	6
7	SEGNALANTI	7
8	RILIEVI DISCIPLINARI	8
9	PROTEZIONE DEI DATI E ARCHIVIAZIONE DEI DOCUMENTI	9
10	CONSERVAZIONE DELLA DOCUMENTAZIONE	9
11	DIRITTI IN MATERIA DI PROTEZIONE DEI DATI DEL SEGNALANTE, SEGNALATO E DELLE PERSONE COINVOLTE	9
12	ATTIVITÀ DI INFORMAZIONE E FORMAZIONE	10
13	NORMA DI CHIUSURA	11

	PROTOCOLLO PROT.06	REV.	DATA
	WHISTLEBLOWING	01	13/12/2023

1 SCOPO

La presente policy si pone l'obiettivo di individuare idonee soluzioni organizzative in materia di whistleblowing, in conformità con quanto previsto dalle disposizioni normative di seguito elencate e proporzionalmente al profilo dimensionale e alla complessità operativa di GWC Italia (la "Società").

Scopo del presente documento è in particolare quello di rimuovere i fattori che possono ostacolare o disincentivare il ricorso all'istituto del c.d. whistleblowing, con particolare riferimento ad eventuali dubbi e incertezze circa la procedura da seguire e i timori di ritorsioni o discriminazioni.

In tale prospettiva, l'obiettivo perseguito dalla presente procedura è quello di fornire al c.d. whistleblower, ossia il segnalante, chiare indicazioni operative circa oggetto, contenuti, destinatari e modalità di trasmissione e di gestione delle segnalazioni, nonché circa le forme di tutela dell'identità del segnalante e della riservatezza dell'informazione, nei limiti in cui la riservatezza sia opponibile per legge, nonché le sanzioni per chi effettui segnalazioni infondate con dolo o colpa grave.

2 FONTE NORMATIVA E NATURA DELL'ISTITUTO

La legge n. 179/2017 recante "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", in vigore il 29 dicembre 2017, prevede la possibilità per tutti coloro che, a qualsiasi titolo rappresentino, dirigano o lavorino per l'ente, di presentare, a tutela dell'integrità della Società, segnalazioni circostanziate di condotte illecite, rilevanti ai sensi del d.lgs. 231/2001 e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, o di violazioni del modello di organizzazione e gestione aziendale, di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte.

La legge prevede altresì la possibilità di denuncia all'Ispettorato nazionale del lavoro di misure discriminatorie, dirette o indirette, nei confronti dei soggetti che effettuano le segnalazioni in oggetto, nonché la nullità del licenziamento, del demansionamento, trasferimento o di qualsiasi altra misura organizzativa a carattere ritorsivo o avente comunque effetti negativi sulle condizioni di lavoro, salvo nelle relative controversie la Società dimostri che tali misure siano fondate su ragioni estranee alla segnalazione stessa.

Il D.Lgs. 10 marzo 2023 n. 24, che recepisce la direttiva UE n. 2019/1937, riguarda invece la definizione di norme minime comuni per la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione oltre che raccogliere 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 a una maggiore tutela del whistleblower, in tal modo, quest'ultimo è maggiormente incentivato all'effettuazione di segnalazioni di illeciti nei limiti e con le modalità indicate nel decreto.

3 OGGETTO E CONTENUTO DELLA SEGNALAZIONE

Le segnalazioni possono avere ad oggetto condotte illecite, rilevanti ai sensi del d.lgs. 231/2001 e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, violazioni del Codice etico e/o del Modello di

	PROTOCOLLO PROT.06	REV.	DATA
	WHISTLEBLOWING	01	13/12/2023

organizzazione, gestione e controllo aziendale o violazioni di procedure aziendali di cui soggetti apicali o sottoposti siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte, o condotte illecite secondo le disposizioni normative nazionali in ambito amministrativo, contabile civile o penale (il tutto come meglio definito ai sensi dell'art. 2 comma 1 lett. a) D. Lgs. 24/2023, ai sensi del quale, a titolo esemplificativo e non esaustivo, rientrano tra i comportamenti segnalabili: (i) condotte illecite rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/01 o violazioni del Modello 231 adottato dalla Società; (ii) illeciti che rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'UE o di quelli nazionali che li attuano; (iii) atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'UE; (iv) atti od omissioni riguardanti il mercato interno, comprese le violazioni delle norme dell'UE 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).

In particolare, il whistleblowing non riguarda doglianze esclusivamente di carattere personale del segnalante o rivendicazioni/istanze che rientrino nella disciplina del rapporto di lavoro o comunque inseriscano lo svolgimento dei rapporti col superiore gerarchico e/o colleghi, per le quali si rinvia alla disciplina giuslavoristica applicabile.

Il whistleblower deve fornire tutti gli elementi utili a consentire la verifica della fondatezza dei fatti oggetto di segnalazione.

A tal fine, la segnalazione deve contenere i seguenti elementi:

- a) una chiara e completa descrizione dei fatti oggetto di segnalazione;
- b) le circostanze di tempo e di luogo in cui sono stati commessi i fatti segnalati;
- c) se conosciute, le generalità o altri elementi che consentano di identificare il soggetto/i che ha/hanno posto/i in essere i fatti segnalati;
- d) l'indicazione di eventuali altri soggetti che possono riferire sui fatti oggetto di segnalazione;
- e) l'indicazione di eventuali documenti che possono confermare la fondatezza di tali fatti;
- f) ogni altra informazione che possa fornire un utile riscontro circa la sussistenza dei fatti segnalati
- g) dichiarazione del whistleblower in merito all'assenza o alla sussistenza di un interesse privato collegato alla segnalazione

4 MODALITÀ E DESTINATARI DELLA SEGNALAZIONE

La Società mette a disposizione un proprio canale interno di segnalazione, che garantisce, 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.

Nelle more dell'implementazione di una piattaforma informatica adeguata – i cui dettagli verranno condivisi con precisione al momento dell'adozione della stessa – il canale interno di segnalazione prevede la possibilità di valersi della modalità di segnalazione in forma scritta: utilizzando la posta ordinaria, inviando la segnalazione all'indirizzo Stefania Trebiani, Via Lima 31, 00198 - Roma

	PROTOCOLLO PROT.06	REV.	DATA
	WHISTLEBLOWING	01	13/12/2023

inserendola in due buste chiuse: la prima con i dati identificativi del segnalante unitamente alla fotocopia del documento di riconoscimento; la seconda con la segnalazione, in modo da separare i dati identificativi del segnalante dalla segnalazione. Entrambe dovranno poi essere inserite in una terza busta chiusa che rechi all'esterno la dicitura "riservata" al gestore della segnalazione (Riservata RPCT)

La segnalazione è poi oggetto di protocollazione riservata, mediante autonomo registro, da parte del gestore, individuato dalla Società nell'Organismo di Vigilanza e in particolare nella persona di Stefania Trebiani (il "**Gestore**").

Il Gestore delle segnalazioni è obbligato a rilasciare al mittente un avviso di avvenuto ricevimento entro sette giorni dalla segnalazione; a seguito di ciò, l'organo destinatario è tenuto ad approfondire la questione e a mantenere una costante interlocuzione con il whistleblower, fornendo un riscontro a quest'ultimo, con riferimento alla conclusione del procedimento inerente la segnalazione, entro tre mesi dalla ricezione della comunicazione.

La Società **non** accetterà segnalazioni anonime.

In ogni caso dovrà essere garantita la riservatezza dei dati personali del segnalante e del presunto responsabile della violazione, ferme restando le regole che disciplinano le indagini o i procedimenti avviati dall'autorità giudiziaria in relazione ai fatti oggetto della segnalazione. L'identità del segnalante è sottratta all'applicazione dell'articolo 15, comma 2, del Regolamento (UE) 2016/679, e non può essere rivelata per tutte le fasi della procedura, salvo suo consenso o quando la conoscenza sia indispensabile per la difesa del segnalato. Dovrà altresì essere garantita la tutela adeguata del segnalante contro condotte ritorsive, discriminatorie o comunque sleali conseguenti la segnalazione.

Rimane espressamente inteso che, qualunque soggetto diverso dal Gestore dovesse ricevere una segnalazione, dovrà tempestivamente – e comunque non oltre 3 giorni dal momento del ricevimento – inoltrarla al Gestore stesso.

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

Le misure di tutela sono estese anche ai seguenti soggetti:

- facilitatori, ossia le persone che assistono il segnalante nel processo di segnalazione, prestandogli consulenza e sostegno, e che operano all'interno del medesimo contesto lavorativo del segnalante;
- persone del medesimo contesto lavorativo del segnalante legate ad esso da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado o persone legate da una rete di relazioni sorte in ragione del fatto che esse operano, o hanno operato in passato, nel medesimo ambiente lavorativo del segnalante;
- colleghi di lavoro con rapporto abituale e corrente con il segnalante, ossia soggetti che, al momento della segnalazione, lavorano con il segnalante e con lo stesso hanno un rapporto connotato da una continuità tale da determinare un rapporto di comunanza tra loro;

	PROTOCOLLO PROT.06	REV.	DATA
	WHISTLEBLOWING	01	13/12/2023

- enti di proprietà del segnalante, ossia di cui il segnalante è titolare in via esclusiva oppure di cui detiene la compartecipazione maggioritaria;
- enti per i quali il segnalante lavora;
- enti che operano nel medesimo contesto lavorativo del segnalante.

La riforma introdotta con il D.Lgs. 24/2023 ha previsto, in aggiunta al canale interno di segnalazione, uno di tipo esterno. Tale canale prevede un apposito procedimento predisposto e gestito dall'Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC) che deve, anch'esso, garantire la riservatezza e la tutela dell'identità del segnalante.

È possibile segnalare all'Autorità solo laddove ricorra una delle seguenti condizioni:

- a) non è prevista, nell'ambito del contesto lavorativo, l'attivazione obbligatoria del canale di segnalazione interna ovvero questo, anche se obbligatorio, non è attivo o, anche se attivato, non è conforme a quanto previsto dall'articolo 4 del D.Lgs. 24/2023;
- b) la persona segnalante ha già effettuato una segnalazione interna e la stessa non ha avuto seguito;
- c) la persona segnalante ha fondati motivi di ritenere che, se effettuasse una segnalazione interna, alla stessa non sarebbe dato efficace seguito ovvero che la stessa segnalazione possa determinare il rischio di ritorsione;
- d) la persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

Tale canale esterno prevede la ricezione delle segnalazioni (i) in forma scritta tramite la piattaforma informatica, o (ii) in forma orale attraverso linee telefoniche o sistemi di messaggistica vocale, mediante un incontro diretto fissato entro un termine ragionevole.

È previsto l'obbligo per l'ANAC di notificare un avviso di avvenuta ricezione della segnalazione all'interessato entro sette giorni e di dare un riscontro in merito alla segnalazione entro il termine di tre mesi o, se ricorrono giustificate e motivate ragioni, entro sei mesi.

5 ATTIVITÀ DI VERIFICA DELLA FONDATEZZA DELLA SEGNALEZIONE

La gestione e la verifica sulla fondatezza delle circostanze rappresentate nella segnalazione sono affidate al Gestore che vi provvede nel rispetto dei principi di imparzialità e riservatezza effettuando ogni attività ritenuta opportuna, inclusa, ove possibile, l'audizione personale del segnalante e/o di eventuali altri soggetti che possano utilmente riferire sui fatti segnalati, la raccolta di documentazione e/o di informazioni.

Qualora, all'esito della verifica, la segnalazione risulti fondata, il Gestore provvederà a svolgere gli opportuni approfondimenti e intraprendere le opportune azioni, in coerenza con la tipologia di segnalazione, al fine di dare un riscontro al segnalante entro i termini previsti dal D.Lgs. 24/2023.

6 FORME DI TUTELA DEL WHISTLEBLOWER

Il D.Lgs. 24/2023 introduce un sistema di protezione composto da:

	PROTOCOLLO PROT.06	REV.	DATA
	WHISTLEBLOWING	01	13/12/2023

- **Tutela della riservatezza:** è fatto divieto di rivelare l'identità del segnalante a persone diverse da quelle competenti a ricevere o a dare seguito alle segnalazioni. Tale divieto si estende non solo al nominativo del segnalante ma anche a tutti gli elementi della segnalazione, dai quali si possa ricavare, anche indirettamente, l'identificazione del segnalante.
- **Protezione delle ritorsioni:** è vietata ogni forma di ritorsione, intesa come qualsiasi comportamento, atto od omissione, anche solo tentato o minacciato, posto in essere in ragione della segnalazione, della denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o della divulgazione pubblica e che provoca o può provocare alla persona segnalante o alla persona che ha sporto la denuncia, in via diretta o indiretta, un danno ingiusto. È altresì vietata ogni forma di ritorsione o discriminazione avente effetti sulle condizioni di lavoro di chi collabora alle attività di riscontro della fondatezza della segnalazione. Il personale che ritiene di aver subito una discriminazione ne dà notizia circostanziata al Gestore che, accertata la fondatezza, segnala la casistica agli organi aziendali competenti, affinché siano adottati i provvedimenti necessari a ripristinare la situazione e/o rimediare agli effetti negativi della discriminazione.
- **Limitazioni della responsabilità:** non è punibile chi riveli o diffonda informazioni sulle violazioni (i) coperte dall'obbligo di segreto, o (ii) relative alla tutela del diritto d'autore, o (iii) alla protezione dei dati personali, ovvero (iv) riveli o diffonda informazioni sulle violazioni che offendono la reputazione della persona coinvolta o denunciata.
- **Misure di sostegno:** informazioni, assistenza e consulenze a titolo gratuito messe a disposizione da enti del Terzo settore come da elenco pubblicato dall'ANAC sul proprio sito

7 **SEGNALANTI**

Whistleblower

Il whistleblower è la persona che segnala, divulga ovvero denuncia, le violazioni delle norme elencate dal D. Lgs. 23/2024, di cui è venuto/a a conoscenza in un contesto lavorativo pubblico o privato.

Sono legittimate a segnalare le persone che operano nel contesto lavorativo di un soggetto del settore privato, in qualità di:

- lavoratori subordinati di soggetti del settore privato;
- lavoratori autonomi che svolgono la propria attività lavorativa presso soggetti del settore privato;
- collaboratori, liberi professionisti e i consulenti che prestano la propria attività presso soggetti del settore privato;
- volontari e i tirocinanti, retribuiti e non retribuiti;
- 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 privato.

Tali persone possono segnalare violazioni quando:

- quando il rapporto giuridico è in corso;
- quando il rapporto giuridico non è ancora iniziato, se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite durante il processo di selezione o in altre fasi precontrattuali;
- durante il periodo di prova;

	PROTOCOLLO PROT.06	REV.	DATA
	WHISTLEBLOWING	01	13/12/2023

- successivamente allo scioglimento del rapporto giuridico se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite prima dello scioglimento del rapporto stesso.

La presente procedura lascia impregiudicata la responsabilità penale, civile e disciplinare del whistleblower nell'ipotesi di segnalazione calunniosa o diffamatoria ovvero infondata se effettuata con dolo o colpa grave.

Sono altresì fonte di responsabilità, in sede disciplinare, eventuali forme di abuso della presente procedura, 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 del whistleblowing.

In particolare, è in ogni caso vietato:

- il ricorso ad espressioni ingiuriose o gratuitamente offensive;
- l'inoltro di segnalazioni con finalità puramente diffamatorie o calunniose;
- l'inoltro di segnalazioni che attengano esclusivamente ad aspetti della vita privata, senza alcun collegamento diretto o indiretto con l'attività aziendale, specie se riferite ad abitudini e orientamenti sessuali, religiosi, politici e/o filosofici.

8 RILIEVI DISCIPLINARI

Si applicano per il resto, ai dipendenti della Società, le disposizioni disciplinari previste dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro applicato dalla Società. In particolare, la inosservanza dei doveri da parte del personale dipendente della Società eventualmente emersa in seguito a una segnalazione, comporta la possibilità, per la Società, di applicare i seguenti provvedimenti disciplinari, in relazione alla gravità e all'entità delle mancanze e alle circostanze che le accompagnano:

- 1) biasimo inflitto verbalmente per le mancanze lievi;
- 2) biasimo inflitto per iscritto nei casi di recidiva delle infrazioni di cui al precedente punto 1);
- 3) multa in misura non eccedente l'importo di tre ore della normale retribuzione come definita dal CCNL applicato;
- 4) sospensione dalla retribuzione e dal servizio per un massimo di giorni tre;
- 5) licenziamento disciplinare con o senza preavviso e con le altre conseguenze di ragione e di legge.

Ai fini di quanto sopra e fermo quanto previsto dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro applicato dalla Società, si precisa che daranno luogo all'applicazione delle suddette sanzioni disciplinari tutti i comportamenti che dovessero risultare in una violazione delle norme oggetto della presente Policy e/o delle leggi in materia di c.d. Whistleblowing, nonché i comportamenti illegittimi accertati, come sopra definiti. Le stesse sanzioni sono applicabili anche nei confronti del Gestore o dei soggetti preposti o comunque coinvolti nell'istruttoria in caso di violazione dell'obbligo di riservatezza.

	PROTOCOLLO PROT.06	REV.	DATA
	WHISTLEBLOWING	01	13/12/2023

9 PROTEZIONE DEI DATI E ARCHIVIAZIONE DEI DOCUMENTI

Il Titolare del trattamento dei dati personali raccolti attraverso il processo di segnalazione, disciplinato nella presente Whistleblowing Policy è individuato nella Società (il “**Titolare**”) ai sensi e per gli effetti del Reg EU 2016/679 (“**GDPR**”).

Il Titolare tratta i dati personali contenuti nella segnalazione per le finalità individuate dalla presente procedura nei limiti delle prescrizioni normative, vale a dire per la raccolta, gestione e analisi delle segnalazioni pervenute sia con modalità informatiche che manuali.

Per il perseguimento delle finalità indicate, i dati personali eventualmente contenuti nelle segnalazioni saranno raccolti, trattati e gestiti dal Gestore, nonché dagli eventuali soggetti che concorrono al procedimento, nominati Responsabili del trattamento ex art.28 del GDPR. Questi ultimi saranno appositamente individuati dal Titolare che provvederà altresì a fornire apposite istruzioni sulle modalità e finalità del trattamento e ad assicurare che siano soggetti ad adeguati obblighi di riservatezza e confidenzialità.

Il Titolare potrà inoltre comunicare, purché necessario per il perseguimento delle finalità del trattamento, i dati personali raccolti a soggetti terzi appartenenti alle seguenti categorie:

autorità competenti ed altre amministrazioni pubbliche. Tali soggetti agiranno quali titolari autonomi del trattamento;

Società/enti/associazioni che svolgono, a titolo esemplificativo, attività di consulenza, supporto alla prestazione dei servizi etc., che agiranno, a seconda dei casi, in qualità di autonomi titolari, o di responsabili del trattamento sulla base di uno specifico accordo sul trattamento dei dati personali concluso ai sensi dell’art. 28 GDPR.

10 CONSERVAZIONE DELLA DOCUMENTAZIONE

Le funzioni coinvolte nelle attività disciplinate dalla Policy assicurano, ciascuna per quanto di competenza e anche mediante i sistemi utilizzati, la tracciabilità dei dati e delle informazioni e provvedono alla conservazione e archiviazione della documentazione prodotta, cartacea e/o elettronica, in modo da consentire la ricostruzione delle diverse fasi del processo stesso.

È garantita la conservazione della documentazione relativa alle segnalazioni in appositi archivi cartacei/informatici con elevati standard di sicurezza/riservatezza.

La documentazione deve essere conservata per il tempo necessario all’esecuzione delle attività per le quali è raccolta, e comunque per due anni, dopodiché verrà conservata in esecuzione di obblighi di legge e disposizioni vigenti, per far valere e/o difendere i diritti e/o legittimi interessi della Società o di terzi, anche in caso di reclami, contenziosi o precontenziosi. Al termine del periodo di conservazione la documentazione sarà cancellata.

11 DIRITTI IN MATERIA DI PROTEZIONE DEI DATI DEL SEGNALANTE, SEGNALATO E DELLE PERSONE COINVOLTE

Al segnalante, segnalato e le altre persone eventualmente coinvolte nella segnalazione e nel relativo procedimento (c.d. “**Interessati**”), la normativa in materia di protezione dei dati personali riconosce, salve le limitazioni individuate dalle pertinenti disposizioni di legge e, in particolare, dall’art. 2-undecies del D.lgs. 196/2003, specifici diritti quali.

	PROTOCOLLO PROT.06	REV.	DATA
	WHISTLEBLOWING	01	13/12/2023

- a) Diritto di accesso : vale a dire il diritto di ottenere dal titolare del trattamento la conferma che sia o meno in corso un trattamento di dati personali e, in tal caso, di ottenere l'accesso ai dati personali e alle seguenti informazioni: (i) le finalità del trattamento; (ii) le categorie di dati personali in questione; (iii) i destinatari o le categorie di destinatari a cui i dati personali sono stati o saranno comunicati, in particolare se destinatari di paesi terzi o organizzazioni internazionali; (iv) quando possibile, il periodo di conservazione dei dati personali previsto oppure, se non è possibile, i criteri utilizzati per determinare tale periodo; (v) il diritto di proporre reclamo a un'autorità di controllo; (vi) qualora i dati non siano raccolti presso di lei, tutte le informazioni disponibili sulla loro origine. Resta inteso che anche in caso di diritto di accesso, qualora ne ricorrano i presupposti, la Società garantisce la tutela dell'identità degli Interessati.
- b) Diritto di rettifica e cancellazione: nei casi previsti dalle applicabili disposizioni di legge, l'Interessato può esercitare il diritto di ottenere la rettifica dei dati personali inesatti che lo riguardano nonché, tenuto conto delle finalità del trattamento, il diritto di ottenere l'integrazione dei dati personali incompleti. L'Interessato ha altresì il diritto di ottenere la cancellazione dei dati personali se sussiste uno dei seguenti motivi: (i) i dati personali non sono più necessari rispetto alle finalità per le quali sono stati raccolti o altrimenti trattati; (ii) i dati sono trattati illecitamente; (iii) si è opposto all'attività di trattamento e non c'è un motivo legittimo prevalente; (iv) i dati personali devono essere cancellati per adempiere un obbligo legale.
- c) Diritto alla limitazione del trattamento: vale a dire che l'Interessato ha il diritto di ottenere dalla Società la limitazione del trattamento nei seguenti casi: (i) per il periodo necessario al Titolare per verificare l'esattezza dei dati di cui l'interessato ha contestato l'esattezza; (ii) in caso di trattamento illecito dei dati personali; (iii) anche se i dati personali non sono necessari per le finalità del trattamento e l'Interessato ha la necessità che vengano trattati per l'accertamento, l'esercizio o la difesa di un suo diritto in sede giudiziaria; (iv) per il periodo necessario alla verifica in merito all'eventuale prevalenza dei motivi legittimi del Titolare rispetto alla richiesta dell'Interessato di opposizione al trattamento.
- d) Diritto di opposizione: l'Interessato ha il diritto di opporsi in qualsiasi momento, per motivi connessi alla Sua situazione particolare, al trattamento dei dati personali realizzati sulla base del legittimo interesse ai sensi dell'art. 6, paragrafo 1, lett. f) GDPR.
- e) Diritto di presentare un reclamo e/o un ricorso: l'Interessato ha il diritto di presentare un reclamo all'Autorità Garante per la protezione dei dati personali e/o un ricorso all'autorità giudiziaria, qualora i suoi diritti in materia di trattamento dei dati si reputino violati.

12 ATTIVITÀ DI INFORMAZIONE E FORMAZIONE

La Società garantisce che il Gestore sia sottoposto ad una specifica formazione (pianificata periodicamente e attuata dalla Società) relativa alla gestione del canale e alle modalità di attuazione degli adempimenti previsti per garantire la riservatezza del segnalante.

Dell'esistenza del canale, del suo funzionamento e delle sue caratteristiche è data specifica informativa (a cura della Società) a tutti i dipendenti della Società, nonché a coloro che rientrano tra i soggetti segnalanti (fornitori, outsourcer, partner, consulenti, etc.).

	PROTOCOLLO PROT.06	REV.	DATA
	WHISTLEBLOWING	01	13/12/2023

Del canale e della presente Policy, inoltre, viene data specifica informativa sul sito web della Società, ove sono rese disponibili altresì le c.d. “informative Privacy” connesse alla gestione delle segnalazioni.

13 NORMA DI CHIUSURA

Per tutto quanto non espressamente regolato nella presente Policy, si rinvia alla disciplina specifica di cui al D.lgs. 24/23 e alle norme in esso richiamate; a tale disciplina devono attenersi in termini pieni sia le funzioni incaricate di ricevere e gestire la segnalazione, sia ogni altra funzione e esponente aziendali che entri in contatto con il canale di segnalazione regolato con la presente Policy.