

rev.00 = prima emissione		
Redazione	Dir. Organizzazione e R.U.	Amministratore Unico

Sommario

1. SCOPO	2
2. AMBITO DI APPLICAZIONE	2
3. NORMATIVA DI RIFERIMENTO	2
4. SEGNALAZIONI OGGETTO DELLA PROCEDURA	3
5. AMBITI DI ESCLUSIONE	4
6. SEGNALAZIONI ANONIME	4
7. DESTINATARI	5
8. IL PROCESSO DI WHISTLEBLOWING	5
8.1 I CANALI DI SEGNALAZIONE	5
8.2 REQUISITI DELLA SEGNALAZIONE	7
8.3 GESTIONE DELLA SEGNALAZIONE	7
8.4 VALUTAZIONE PRELIMINARE	8
8.5 FASE ISTRUTTORIA	9
8.6 DECISIONI	10
8.7 DOVERI DELL'ODV E FLUSSI INFORMATIVI	10
8.8 MODALITÀ DI CONSERVAZIONE	11
8.9 AZIONI CORRETTIVE	11
9. SISTEMA DISCIPLINARE E SANZIONATORIO	11
10. TUTELA DEL SEGNALANTE E MISURE DI PROTEZIONE	12
11. TUTELA DEL SEGNALATO	14
12. RISERVATEZZA E TRATTAMENTO DEI DATI PERSONALI	14
13. DIFFUSIONE DELLA PROCEDURA	15
14. INFORMATIVA TRATTAMENTO DATI	16

1. SCOPO

La Procedura di Gestione delle Segnalazioni – c.d. Whistleblowing (di seguito “Procedura”) ha la finalità di regolare il processo di gestione delle Segnalazioni, nelle sue diverse fasi: ricezione della Segnalazione, valutazione della stessa e trattamento/esito, da chiunque inviate o trasmesse, secondo modalità atte a garantire la tutela della riservatezza dell’identità del Segnalante.

Mara S.r.l. (di seguito anche “la Società”) si impegna a tutelare, nei termini e con le modalità che verranno precisate, coloro che abbiano effettuato, in buona fede, una segnalazione di violazioni di disposizioni normative nazionali o dell’Unione Europea, di cui siano venute a conoscenza nel proprio contesto lavorativo.

Rispetto a Segnalazioni effettuate da soggetti che abbiano dichiarato le proprie generalità e che risultino in malafede e/o che si dimostri abbiano contenuto calunniatorio o diffamatorio, la Società si riserva di attivare nei confronti del Segnalante le misure previste nel sistema disciplinare aziendale (vedi Sistema Sanzionatorio Disciplinare) nonché di valutare eventuali azioni di tutela legale.

2. AMBITO DI APPLICAZIONE

La Procedura si applica a Mara S.r.l.

La gestione delle segnalazioni e il relativo trattamento dei dati è effettuato da Mara S.r.l. nel rispetto delle prescrizioni di legge applicabili.

La presente Procedura di Segnalazione non si applica alle comunicazioni di carattere commerciale (ad esempio, reclami).

In linea generale, la Società esorta i propri dipendenti a risolvere eventuali controversie lavorative, ove possibile, attraverso il dialogo, anche informale, con i propri colleghi e/o con il proprio responsabile diretto.

3. NORMATIVA DI RIFERIMENTO

- Legge 30 novembre 2017 n. 179 “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” (c.d. Legge sul Whistleblowing), la quale ha stabilito:

- gli aspetti di tutela del dipendente che effettua una segnalazione;
- gli obblighi degli Enti e delle Società in termini di non discriminazione dei Segnalanti e la tutela della riservatezza degli stessi;
- la necessità della presenza di uno o più canali che consentano ai soggetti segnalanti di presentare le segnalazioni, garantendo la riservatezza dell’identità del segnalante (modalità informatica);
- il divieto di atti di ritorsione o discriminatori nei confronti del Segnalante per motivi collegati alla segnalazione;
- la necessità di prevedere nel sistema disciplinare 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.

Il legislatore ha, altresì precisato che le eventuali condotte illecite rilevanti ai sensi del d.lgs. 231/2001 ovvero le violazioni del Modello di Organizzazione e Gestione della Società, delle quali il soggetto Segnalante sia venuto a conoscenza in ragione delle funzioni svolte, debbano essere circostanziate e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti.

- Direttiva Europea sul Whistleblowing (2019/1937), la quale ha previsto che tutti gli Stati Membri adottino specifiche previsioni normative riguardanti la protezione degli individui che riportino infrazioni e/o violazioni di norme dell’Unione Europea (regolamenti, e direttive comunitaria attuate negli Stati Membri). Ha, altresì,

implementato nuovi standard di protezione a favore dei soggetti che segnalano illeciti di cui siano venuti a conoscenza, attraverso l'introduzione di canali di segnalazione efficaci, riservati e sicuri ed una protezione efficace dei segnalanti.

- Decreto Legislativo 24/2023, recante l'Attuazione della Direttiva UE 2019/1937 del Parlamento Europeo e del Consiglio, in relazione alla protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione o delle disposizioni normative nazionali (cd. "Decreto Whistleblowing"), il quale ha coordinato ed in parte abrogato le norme vigenti, prevedendo:

- l'ampliamento delle segnalazioni che devono essere ricomprese nel perimetro della Procedura (in precedenza erano limitate a violazioni di interesse del Decreto Legislativo 231/2001);
 - l'ampliamento dei soggetti, di diritto privato, tenuti all'attivazione di un sistema di gestione delle segnalazioni (tra i quali: soggetti privati che, nell'anno precedente, hanno impiegato in media almeno 50 lavoratori subordinati; soggetti privati rientranti in particolari settori e soggetti che rientrano nel perimetro del D. Lgs. 231/2001, anche se non raggiungono la media di almeno 50 lavoratori);
 - la possibilità per il Segnalante di divulgare pubblicamente (tramite la stampa o mezzi elettronici o altri mezzi divulgativi) la segnalazione, in presenza di particolari circostanze;
 - la possibilità per i segnalanti di ricorrere a canali di segnalazione esterna qualora ricorrano particolari condizioni;
 - l'applicazione di sanzioni nel caso di mancato rispetto delle previsioni del Decreto.
- Codice Etico;
- Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D. Lgs. 231/01;
- Organigramma e Mansionari;
- Decreto Legislativo 231/2001 - Responsabilità amministrativa delle Società e degli Enti;
- Regolamento UE 679/16 – GDPR ed il D.lgs 196/03 – Codice Protezione Dati Personali, così come modificato dal D.lgs. 101/2018.

Ai fini della redazione della presente procedura si è, altresì, tenuto conto delle Linee Guida Anac, adottate con Delibera del 12 luglio 2023, e delle Linee Guida Confindustria, adottate il 27 ottobre 2023.

4. SEGNALAZIONI OGGETTO DELLA PROCEDURA

La presente procedura riguarda le Segnalazioni che abbiano ad oggetto:

- condotte illecite, rilevanti ai sensi del Decreto Legislativo 231/2001;
- violazioni del Modello, del Codice Etico o delle Procedure, da cui possa derivare un rischio sanzionatorio per la Società ai sensi del Decreto Legislativo 231/2001;
- sospetti di violazioni del Modello, del Codice Etico o delle Procedure, da cui possa derivare un rischio sanzionatorio per la Società ai sensi del Decreto Legislativo 231/2001;
- operazioni societarie o di business per cui si sospetta possa derivare un rischio sanzionatorio per la Società ai sensi del medesimo Decreto;
- 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 il Segnalante sia venuto a conoscenza in un contesto lavorativo pubblico o privato e, segnatamente: illeciti amministrativi, contabili, civili o penali; illeciti che rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione europea o nazionali indicati

nell'allegato al d.lgs. 24/2023 ovvero degli atti nazionali che costituiscono attuazione degli atti dell'Unione europea indicati nell'allegato alla direttiva 2019/1937, seppur non indicati nell'allegato al presente decreto, relativi ai settori relativi a: 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; 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; 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;

- sospetti riguardanti violazioni commesse o che, sulla base di elementi concreti, potrebbero essere commesse nell'organizzazione con cui la persona segnalante (o colui che sporge denuncia all'autorità giudiziaria o contabile) intrattiene un rapporto giuridico di lavoro subordinato o autonomo, pubblico o privato, nonché gli elementi riguardanti condotte volte ad occultare tali violazioni;
- condotte volte ad occultare le violazioni di cui sopra (ad esempio, mediante occultamento o distruzione di prove),

di cui il soggetto sia venuto a conoscenza nel contesto lavorativo (c.d. relazione qualificata).

I comportamenti oggetto di Segnalazione possono essere:

- commissivi (con riferimento ad una specifica violazione) oppure omissivi (rispetto ai comportamenti attesi o dovuti);
- relativi ad una richiesta di violazione di una delle norme sopra richiamate ovvero alla induzione a commetterla;
- idonei a recare un danno o un pregiudizio economico, patrimoniale o anche solo reputazionale, alla Società.

5. AMBITI DI ESCLUSIONE

Esulano dall'applicazione della presente Procedura le segnalazioni che abbiano ad oggetto:

- 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) ovvero che riguardino esclusivamente i propri rapporti individuali di lavoro o di impiego, ovvero inerenti ai propri rapporti di lavoro o di impiego con le figure gerarchicamente sovraordinate;
- contestazioni o richieste aventi natura commerciale (es: reclami);
- le violazioni in materia di sicurezza e difesa 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.

6. SEGNALAZIONI ANONIME

La segnalazione si considera anonima quando non reca elementi idonei all'identificazione del soggetto che l'ha inviata.

Le segnalazioni anonime non sono considerate Whistleblowing.

Le stesse possono essere valutate e trattate al più come segnalazioni ordinarie solo se risultano circostanziate ed adeguatamente motivate, mediante un'esposizione precisa degli elementi essenziali del fatto segnalato e, ove possibile, delle generalità della/e persona/e cui esso è attribuito e di coloro i quali sono in grado di riferire, nonché, ove possibile, mediante idonea documentazione a supporto.

In ogni caso, le segnalazioni anonime saranno registrate e archiviate e la documentazione ricevuta sarà conservata. Laddove successivamente il segnalante anonimo dovesse essere identificato, allo stesso saranno, infatti, garantite le tutele previste per il whistleblower.

Non possono, invece, essere valutate segnalazioni anonime generiche o approssimative.

7. DESTINATARI

La presente Procedura si applica a tutto il personale di Mara S.r.l., e, più nel dettaglio a:

- Vertici aziendali e componenti degli organi sociali di Mara S.r.l.;
- Azionisti e persone con funzione di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza della Società o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo della stessa;
- Persone sottoposte alla direzione o vigilanza di uno dei soggetti innanzi elencati;
- Tutti i lavoratori subordinati;
- Collaboratori, partner, clienti, fornitori, lavoratori o collaboratori che forniscano beni o servizi o realizzino opere in favore di terzi, consulenti, soci, azionisti, liberi professionisti, volontari e tirocinanti/stagisti e, più in generale, chiunque sia in relazione d'interessi con la Società (i "Terzi"), retribuiti e non retribuiti;
- Tutti i soggetti sopra indicati, anche quando il rapporto di lavoro sia terminato, se le informazioni sono state acquisite durante il suo svolgimento, nonché quando il rapporto non sia ancora iniziato e le informazioni sulle violazioni siano state acquisite durante la selezione o in altre fasi precontrattuali.

8. IL PROCESSO DI WHISTLEBLOWING

8.1 I CANALI DI SEGNALAZIONE

Ferma la possibilità di effettuare denunce all'Autorità Giudiziaria e contabile, per le attribuzioni di rispettiva competenza, Mara S.r.l. garantisce tre canali di segnalazioni (interna, esterna e pubblica) secondo un principio di gradualità, nel senso che le segnalazioni esterne all'ANAC e quelle pubbliche possono essere effettuate solo in presenza di precisi requisiti e presupposti, mentre sono da privilegiare le segnalazioni c.d. interne.

La segnalazione può essere interna e pervenire:

- in forma scritta, con modalità informatiche, attraverso casella di posta elettronica dedicata odv231mara@gmail.com;
- in forma scritta, mediante posta raccomandata indirizzata all'Organismo di Vigilanza; in tal caso, la segnalazione deve essere inserita in due buste chiuse, includendo, nella prima, i dati identificativi del segnalante, unitamente ad un documento di identità; nella seconda, l'oggetto della segnalazione ed eventuali documenti; entrambe le buste devono poi essere inserite in una terza busta, riportando, all'esterno, il destinatario (OdV di Mara S.r.l.);

- in forma orale, mediante linea telefonica dedicata al n. 338.9432803, gestita in via esclusiva dall'OdV; al momento della ricezione della segnalazione, la telefonata verrà documentata mediante resoconto dettagliato e il contenuto dovrà essere controfirmato dal segnalante, previa verifica ed eventuale rettifica.
- In forma orale, su richiesta della persona segnalante, mediante un incontro diretto con l'OdV, fissato entro il termine di 15 giorni.

Quando, su richiesta del Segnalante, la segnalazione è effettuata oralmente nel corso di un incontro fissato con l'OdV, l'incontro, previo consenso della persona segnalante, è documentato mediante registrazione su un dispositivo idoneo alla conservazione e all'ascolto oppure mediante verbale scritto. In caso di verbale, la persona segnalante deve apporvi la propria sottoscrizione e allo stesso viene rilasciata copia del verbale.

Ove la segnalazione dovesse pervenire ad un soggetto diverso da quello indicato, essa deve essere trasmessa, entro sette giorni dal suo ricevimento, al soggetto competente (OdV), dando contestuale notizia della trasmissione alla persona Segnalante e senza che ne venga trattenuta copia.

Il segnalante può effettuare, inoltre, una segnalazione esterna, attraverso i canali attivati dall'Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC) solo se, al momento della sua presentazione, ricorre una delle seguenti condizioni:

- il canale di segnalazione interna non sia attivo ovvero, anche se attivato, non risulti conforme a quanto previsto dalla normativa;
- ove abbia già effettuato una segnalazione interna e la stessa non abbia avuto seguito;
- se vi siano fondati motivi di ritenere che, se fosse effettuata una segnalazione interna, alla stessa non sarebbe dato efficace seguito ovvero che la stessa segnalazione potrebbe determinare il rischio di ritorsione;
- qualora abbia fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

La segnalazione all'ANAC potrà essere realizzata tramite piattaforma informatica ovvero anche in forma orale attraverso linee telefoniche o sistemi di messagistica vocale, ovvero, su richiesta del Segnalante, mediante un incontro diretto fissato entro un termine ragionevole; le modalità di accesso a tali canali sono specificati dall'ANAC sul proprio sito web.

Infine, il Segnalante può effettuare una divulgazione pubblica, beneficiando della protezione prevista per le segnalazioni interne/esterne solo qualora, al momento della divulgazione pubblica, ricorra una delle seguenti condizioni:

- a) la persona segnalante ha previamente effettuato una segnalazione interna ed esterna ovvero ha effettuato direttamente una segnalazione esterna, alle condizioni e con le modalità previste dalla normativa e non è stato dato riscontro nei termini previsti in merito alle misure previste o adottate per dare seguito alle segnalazioni;
- b) la persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse;
- c) la persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che la segnalazione esterna possa comportare il rischio di ritorsioni o possa non avere efficace seguito in ragione delle specifiche circostanze del caso concreto, come quelle in cui possano essere occultate o distrutte prove oppure in cui vi sia fondato timore che chi ha ricevuto la segnalazione possa essere colluso con l'autore della violazione o coinvolto nella violazione stessa.

8.2 REQUISITI DELLA SEGNALAZIONE

Le segnalazioni devono essere circostanziate, fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, nonché avere un grado di completezza ed esaustività più ampia possibile.

Il Segnalante, ove possibile, è tenuto a fornire tutti gli elementi disponibili e utili a consentire ai soggetti competenti di procedere alle dovute ed appropriate verifiche e accertamenti a riscontro della fondatezza dei fatti oggetto di segnalazione, quali:

- i dati identificativi del segnalante (nome, cognome, luogo e data di nascita), con allegazione di un valido documento di identità, nonché un recapito cui comunicare i successivi aggiornamenti;
- una chiara e completa descrizione dei fatti oggetto della segnalazione;
- le circostanze di tempo e di luogo in cui sono stati commessi i fatti oggetto della segnalazione;
- le generalità o altri elementi che consentano di identificare il/i soggetto/i che ha/hanno posto in essere i fatti segnalati (ad es. qualifica, sede di servizio in cui svolge l'attività);
- gli eventuali documenti a supporto della segnalazione;
- l'indicazione di eventuali altri soggetti che possano riferire sui fatti oggetto di segnalazione;
- ogni altra informazione che possa fornire utile riscontro circa la sussistenza dei fatti segnalati.

Affinché una segnalazione sia circostanziata, tali requisiti non devono necessariamente sussistere contemporaneamente, in considerazione del fatto che il segnalante può non essere nella piena disponibilità di tutte le informazioni richieste.

È indispensabile che gli elementi indicati siano conosciuti direttamente dal segnalante e non riportati o riferiti da altri soggetti; ove il segnalante non avesse una conoscenza diretta, è indispensabile che indichi il soggetto da cui ha appreso i fatti esposti.

E', inoltre, richiesto che il segnalante indichi espressamente di voler beneficiare delle tutele in materia di Whistleblowing (ad esempio, inserendo la dicitura "riservata all'OdV").

La segnalazione è da ritenersi inammissibile per:

- mancanza dei dati essenziali della segnalazione;
- manifesta infondatezza degli elementi di fatto riconducibili alle violazioni tipizzate dal legislatore;
- esposizione generica dei fatti, tali da non consentirne la comprensione;
- produzione di sola documentazione, senza la segnalazione vera e propria di violazioni.

8.3 GESTIONE DELLA SEGNALAZIONE

Le segnalazioni ricevute devono essere trattate in maniera riservata, adottando modalità di verifica idonee a tutelare il Segnalante nonché l'identità e l'onorabilità dei soggetti segnalati.

Il soggetto preposto a ricevere e trattare inizialmente le segnalazioni (OdV) deve:

- rilasciare alla persona segnalante avviso di ricevimento della segnalazione **entro sette giorni** dalla data di ricezione; in assenza di indicazione di recapiti da parte del segnalante cui inviare l'avviso di ricevimento, la segnalazione verrà trattata come segnalazione ordinaria e non come segnalazione whistleblowing;
- mantenere, ove possibile, interlocuzioni con il Segnalante, potendo anche richiedere integrazioni ove ritenute necessarie;
- dare seguito, secondo diligenza, alle segnalazioni ricevute;

- fornire un riscontro sulla segnalazione **entro tre mesi** dalla data di ricezione, comunicando al segnalante (i) l'avvenuta archiviazione della segnalazione, motivandone le ragioni; (ii) l'avvenuto accertamento della fondatezza della segnalazione e la sua trasmissione agli organi interni competenti; (iii) l'attività svolta e/o quella che si intende svolgere, ove non conclusa (in tal caso, verrà comunicato al segnalante anche l'esito definitivo successivo);
- garantire che vi siano informazioni chiare sui canali di segnalazione, sulle procedure e sui presupposti per effettuare le segnalazioni interne, nonché sui canali, sulle procedure e sui presupposti per effettuare le segnalazioni esterne. Le suddette informazioni devono essere esposte e rese facilmente visibili nei luoghi di lavoro, nonché facilmente accessibili sul sito internet aziendale.

8.4 VALUTAZIONE PRELIMINARE

Tutte le segnalazioni, fondate o infondate, precise o generiche, devono essere valutate preliminarmente dall'OdV che, per il ruolo ordinariamente svolto, possiede i requisiti di imparzialità (intesa come mancanza di condizionamenti e pregiudizi nei confronti delle parti coinvolte) e di indipendenza (intesa come autonomia e libertà da influenze o interferenze da parte del management) necessari, oltre che adeguata formazione.

Nelle attività di verifica preliminare, l'OdV potrà avvalersi del supporto di altre strutture della Società o di consulenti specializzati, in base alle specifiche competenze richieste in relazione al contenuto della Segnalazione oggetto di verifica.

In tal caso, viene garantito l'oscuramento di ogni tipologia di dato che possa consentire l'identificazione della persona segnalante o di ogni altra persona coinvolta. Tutti sono tenuti all'obbligo di riservatezza. Qualora i dati identificativi del segnalante siano necessari per l'indagine condotta da soggetti esterni, sono inserite specifiche clausole contrattuali volte ad estendere i doveri di riservatezza e confidenzialità anche ai terzi coinvolti.

Se vi è necessità di avere dal Segnalante ulteriori informazioni, può essere richiesta un'integrazione.

In caso di segnalazioni riguardanti l'OdV (che, nel caso di Mara S.r.l., è organismo monocratico), il segnalante può indirizzare la segnalazione direttamente all'Amministratore Unico, il quale – verificato il **conflitto di interesse** – non informerà l'OdV circa il contenuto e non richiederà allo stesso di svolgere alcuna attività. L'Amministratore Unico, dopo aver valutato se la Segnalazione interna sia corredata dalle informazioni necessarie per verificarne preliminarmente la fondatezza e poter avviare le successive attività di approfondimento, esegue l'istruttoria avvalendosi delle competenze aziendali e, se del caso, di consulenti specializzati. L'istruttoria segue l'iter descritto nella presente procedura. La decisione finale è formalizzata attraverso delibera scritta. In tal caso, comunque, il segnalante che intenda segnalare condotte a carico dell'OdV può indirizzare la segnalazione anche direttamente all'ANAC.

L'OdV non potrà rivelare l'identità del Segnalante e qualsiasi altra informazione da cui possa evincersi, direttamente o indirettamente, tale identità, senza il consenso espresso del Segnalante, a persone diverse da quelle competenti a ricevere o a dare seguito alle segnalazioni, espressamente autorizzate a trattare tali dati ai sensi degli articoli 29 e 32, paragrafo 4, del Regolamento (UE) 2016/679 e dell'articolo 2-quaterdecies del codice in materia di protezione dei dati personali di cui al decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 19.

L'OdV, **al termine della verifica preliminare**, archivia le segnalazioni non circostanziate ovvero quelle che, in base alla descrizione dei fatti e alle informazioni fornite dal Segnalante, non consentano di ottenere un quadro sufficientemente dettagliato da poter avviare ulteriori approfondimenti per accertarne la fondatezza, nonché

quelle manifestamente infondate o inammissibili perché carenti dei requisiti essenziali o presentate da soggetto non legittimato o aventi ad oggetto ambiti non compresi nella presente procedura.

L'OdV è tenuto ad annotare la segnalazione interna e le attività effettuate a seguito della sua ricezione nel Registro delle segnalazioni (informatico) e a darne conto nel reporting annuale all'Amministratore Unico, garantendo la riservatezza dell'identità del Segnalante e dei soggetti segnalati.

Nel Registro delle segnalazioni devono essere annotati:

- giorno e ora della segnalazione;
- soggetto segnalante;
- oggetto della segnalazione;
- note;
- stato della segnalazione (da compilare ad ogni fase del processo, ad es. istruttoria preliminare, istruttoria e comunicazione delle evidenze emerse, archiviazione).

Nel medesimo Registro devono essere conservati, con adeguati sistemi di protezione, tutti i documenti inviati dal segnalante ovvero acquisiti in fase istruttoria, i verbali dell'OdV all'uopo redatti, i verbali delle eventuali audizioni di soggetti e comunque tutta la documentazione relativa alla segnalazione.

Le segnalazioni interne ricevute sono conservate 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 nel rispetto degli obblighi di riservatezza di cui all'articolo 12 del d.lgs. 24/2023 e del principio di cui agli articoli 5, paragrafo 1, lettera e), del Regolamento (UE) 2016/679 e 3, comma 1, lettera e), del decreto legislativo n. 51 del 2018.

8.5 FASE ISTRUTTORIA

Qualora, a seguito della verifica preliminare, l'OdV abbia stabilito che la segnalazione, essendo adeguatamente circostanziata e corredata da evidenze di cui è stato possibile verificarne l'autenticità, lo stesso OdV fissa una data per la trattazione istruttoria di quanto ricevuto. Successivamente:

- classifica la tipologia di Segnalazione e il potenziale ambito normativo (es. D.Lgs. 231/01, anticorruzione, riciclaggio, diritto dell'Unione, etc.);
- effettua specifiche attività di accertamento (tra cui: analisi della documentazione eventualmente allegata alla segnalazione; audizione delle persone coinvolte) avvalendosi eventualmente delle strutture aziendali in base alle specifiche competenze, oppure di consulenti esterni, ove necessario (si richiamano integralmente le tutele indicate nel paragrafo precedente in ordine alla riservatezza);
- informa i soggetti apicali, che potranno formulare all'OdV raccomandazioni in merito alla gestione della segnalazione;
- valuta, eventualmente anche con il supporto di legali esterni, iniziative da intraprendere a tutela degli interessi della Società (ad es. azioni giudiziarie, denuncia, sospensione/cancellazione di fornitori dall'Albo fornitori, recesso contrattuale);
- può richiedere che venga svolto un audit, avvalendosi eventualmente di soggetti specializzati;
- decide se e quali raccomandazioni formulare per iscritto nei confronti del management delle funzioni interessate e se sussistono elementi per sanzionare comportamenti illeciti o irregolari del personale o dei terzi, archiviando così la segnalazione;
- interrompe le attività di approfondimento qualora, a seguito delle stesse, emerga l'infondatezza della Segnalazione.

Sia nella fase preliminare, che in quella istruttoria, l'OdV garantisce:

- l'imparzialità, l'equità e l'accuratezza dell'analisi e valutazione della segnalazione interna;
- la confidenzialità delle informazioni raccolte e la riservatezza del nominativo del Segnalante, ove fornito;
- di non utilizzare le segnalazioni interne oltre quanto necessario per dare adeguato seguito alle stesse.

8.6 DECISIONI

A valle della fase istruttoria, l'OdV assume una delle seguenti decisioni:

- a) Archiviazione della segnalazione, senza rilievi, motivandone le ragioni;
- b) Dichiarazione di fondatezza della segnalazione, motivandone le ragioni;
- b) Redazione di raccomandazioni per azioni correttive alle funzioni coinvolte;
- c) Sollecito attivazione del sistema sanzionatorio e disciplinare;
- d) Formulazione di proposte di provvedimenti disciplinari per i soggetti coinvolti, oggetto di segnalazione;
- e) Informazione tempestiva all'Amministratore Unico per l'adozione delle opportune azioni di denuncia all'Autorità Giudiziaria competente nei casi previsti dalle leggi di riferimento.

L'archiviazione della segnalazione viene disposta quando la segnalazione non rientri nella definizione della presente Procedura (in tal caso, l'OdV potrà comunque valutare di inoltrare la segnalazione, ove ritenuto necessario, ad altre funzioni aziendali) ovvero si dimostri palesemente infondata o effettuata in malafede o comunque quando gli approfondimenti disposti non abbiano consentito di superare la iniziale genericità della stessa; potrà, altresì, essere disposta l'archiviazione quando la segnalazione riporti fatti già conosciuti per i quali sia già stata attivata la presente Procedura.

L'archiviazione deve risultare da un atto scritto e deve essere comunicata al Segnalante nei termini sopra indicati, nonché annotata sul Registro preposto.

Ogni decisione deve essere comunicata al segnalante coi tempi e nei modi di cui al paragrafo 8.3.

8.7 DOVERI DELL'ODV E FLUSSI INFORMATIVI

Per tutte le Segnalazioni ricevute, L'OdV deve:

- nel caso di comportamenti penalmente rilevanti per i quali Mara S.r.l. sia obbligata a presentare denuncia o rispetto ai quali potrebbe proporre querela, deve informare tempestivamente anche l'Amministratore Unico per l'adozione delle opportune azioni;
- procedere, comunque, a comunicare trimestralmente eventuali segnalazioni pervenute ovvero l'attività complessiva di gestione delle eventuali segnalazioni;
- procedere a redigere una relazione annuale sulle attività svolte in tema di Whistleblowing, da presentare agli stessi organi sopra indicati.;
- verificare le Segnalazioni pervenute, con le modalità precisate al paragrafo 6.5;
- tenere traccia dell'attività svolta, da annotare sul Registro, ivi compresa la decisione finale.

8.8 MODALITÀ DI CONSERVAZIONE

Le segnalazioni, le verifiche, le valutazioni e le decisioni dell'OdV in tema di Whistleblowing, nonché le (eventuali) raccomandazioni e proposte di applicazione di provvedimenti disciplinari, sono conservate e archiviate nel Registro delle segnalazioni (informatico), in cartelle di rete protette, al fine di garantire la tracciabilità, la riservatezza, la conservazione e la reperibilità dei dati durante tutto il procedimento.

Tutta la documentazione sarà conservata, salvi gli ulteriori termini di legge nei casi espressamente previsti, per cinque anni dalla data di chiusura delle attività istruttorie.

Detto termine potrà estendersi in caso di investigazioni difensive da parte della Società o di indagini ed attività ispettive da parte dell'Autorità Giudiziaria o di Polizia Giudiziaria, nonché in caso di contenziosi o giudizi, sino alla conclusione di tali attività o procedimenti.

8.9 AZIONI CORRETTIVE

Ove l'OdV abbia emanato, a seguito della segnalazione, delle raccomandazioni rispetto ad azioni correttive ritenute necessarie, è specifico dovere della/e Funzione/i interessata/e darne attuazione.

L'OdV vigila sull'attuazione delle stesse, tenendo informati i soggetti apicali.

9. SISTEMA DISCIPLINARE E SANZIONATORIO

L'OdV, a seconda dell'inquadramento del soggetto a cui si riferisce la Segnalazione (soggetto segnalato), individua la funzione aziendale competente a procedere con gli eventuali provvedimenti/interventi necessari, informando l'Amministratore Unico e i soggetti apicali interessati e mantenendo comunque segreta l'identità del Segnalante (salvo che nei casi previsti dalla legge o su autorizzazione del Segnalante stesso).

Più precisamente, l'OdV, nel rispetto della normativa in materia, segnala la necessità di provvedimenti disciplinari:

- alla Direzione Risorse Umane, nel caso di sanzioni da applicare nei confronti dei lavoratori dipendenti e dei dirigenti;
- all'Amministratore Unico, per conoscenza.

L'OdV propone l'applicazione dei provvedimenti sanzionatori o disciplinari ritenuti più opportuni, nel rispetto della legge, della contrattazione collettiva, delle norme interne e del Modello 231.

Restano fermi i poteri e le prerogative dell'ODV per le violazioni del Modello Organizzativo ex d.lgs. 231/2001 e del Codice Etico.

L'organo preposto all'attivazione del Sistema sanzionatorio decide quale tipologia di sanzione comminare ai soggetti che hanno commesso violazioni accertate a seguito della segnalazione interna.

La sanzione dovrà essere graduata in funzione della gravità del fatto.

Nel caso in cui il Segnalante sia co-responsabile delle violazioni segnalate, è previsto un trattamento privilegiato per quest'ultimo rispetto agli altri co-responsabili, compatibilmente con la violazione commessa e con la disciplina applicabile.

Nell'ambito del procedimento disciplinare, l'identità della persona segnalante non può essere rivelata se la contestazione dell'addebito disciplinare sia fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla segnalazione, anche se conseguenti alla stessa. Se, invece, la contestazione risulti fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione e la conoscenza dell'identità della persona segnalante sia indispensabile per la difesa dell'incolpato, la Segnalazione interna sarà utilizzabile ai fini del procedimento disciplinare solo in presenza del consenso espresso della persona segnalante alla rivelazione della propria identità. In caso di diniego da parte

del Segnalante, l'OdV archiverà la segnalazione senza che la Società potrà dare seguito al provvedimento disciplinare.

La persona coinvolta può essere sentita, ovvero, su sua richiesta, è sentita, anche mediante procedimento cartolare attraverso l'acquisizione di osservazioni scritte e documenti.

La presente procedura lascia impregiudicata la responsabilità penale e disciplinare del Segnalante nell'ipotesi di segnalazione calunniosa o diffamatoria ai sensi del codice penale e dell'art. 2043 del codice civile.

È altresì sanzionato il comportamento di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate.

Sono fonte di responsabilità, in sede disciplinare e nelle altre competenti sedi, eventuali forme di abuso della presente procedura, quali le Segnalazioni interne 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 oggetto della presente procedura.

Pertanto, quando è accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale della persona segnalante per i reati di diffamazione o di calunnia ovvero la sua responsabilità civile, nei casi di dolo o colpa grave, le tutele previste nella presente procedura non sono garantite e alla persona segnalante o denunciante è irrogata una sanzione disciplinare (anche nei casi di segnalazione o denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o divulgazione pubblica anonima, se la persona segnalante è stata successivamente identificata e ha subito ritorsioni).

10. TUTELA DEL SEGNALANTE E MISURE DI PROTEZIONE

L'identità della persona segnalante e qualsiasi altra informazione da cui possa 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

Mara S.r.l. garantisce ai segnalanti in buona fede tutela contro qualsiasi azione ritorsiva o comportamenti diretti o indiretti in ragione della segnalazione, che provochi o possa provocare, in via diretta o indiretta, un danno ingiusto. La tutela contro gli atti di ritorsione è estesa a tutti i soggetti collegati in senso ampio all'organizzazione e/o alla persona del segnalante, e segnatamente, ai seguenti soggetti:

- Facilitatore, ovvero la persona fisica che assiste il segnalante nel processo di segnalazione, operante all'interno del medesimo contesto lavorativo;
- Persone del medesimo contesto lavorativo del segnalante e che sono legate ad esso da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado;
- Colleghi di lavoro del segnalante che lavorano nel medesimo contesto lavorativo e che hanno un rapporto abituale e corrente con lo stesso;
- Enti di proprietà del segnalante;
- Enti presso i quali il segnalante lavora.

La tutela delle persone segnalanti si applica anche qualora la segnalazione, la denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o la divulgazione pubblica di informazioni avvenga:

- 1) 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;
- 2) durante il periodo di prova;
- 3) successivamente allo scioglimento del rapporto giuridico se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite nel corso del rapporto stesso.

I motivi che hanno indotto la persona a segnalare o denunciare o divulgare pubblicamente sono irrilevanti ai fini della sua protezione.

I segnalanti in buona fede sono altresì garantiti nell'ipotesi in cui essi, al momento della segnalazione, avessero il ragionevole motivo di ritenere che le informazioni sulle violazioni fossero vere e che rientrassero nell'ambito di applicazione della Procedura.

La protezione si applica anche nel caso in cui, dopo la segnalazione anonima, il segnalante venga identificato e subisca ritorsioni.

La tutela che Mara S.r.l. garantisce consiste in:

- Divieto di ritorsione e protezione dalle ritorsioni: colui che effettua una segnalazione non può subire ritorsioni. Ai sensi dell'art. 17 D.Lgs. 24/2023, costituiscono ritorsioni, tra l'altro: a) il licenziamento, la sospensione o misure equivalenti; b) la retrocessione di grado o la mancata promozione; c) il mutamento di funzioni, il cambiamento del luogo di lavoro, la riduzione dello stipendio, la modifica dell'orario di lavoro; d) la sospensione della formazione o qualsiasi restrizione dell'accesso alla stessa; e) le note di merito negative o le referenze negative; f) l'adozione di misure disciplinari o di altra sanzione, anche pecuniaria; g) la coercizione, l'intimidazione, le molestie o l'ostracismo; h) la discriminazione o comunque il trattamento sfavorevole; i) la mancata conversione di un contratto di lavoro a termine in un contratto di lavoro a tempo indeterminato, laddove il lavoratore avesse una legittima aspettativa a detta conversione; l) il mancato rinnovo o la risoluzione anticipata di un contratto di lavoro a termine; m) i danni, anche alla reputazione della persona, in particolare sui social media, o i pregiudizi economici o finanziari, comprese la perdita di opportunità economiche e la perdita di redditi; n) l'inserimento in elenchi impropri sulla base di un accordo settoriale o industriale formale o informale, che può comportare l'impossibilità per la persona di trovare un'occupazione nel settore o nell'industria in futuro; 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.

Nell'ambito di procedimenti giudiziari o amministrativi o comunque di controversie stragiudiziali aventi ad oggetto l'accertamento dei comportamenti, atti o omissioni vietati nei confronti del Segnalante si presume che gli stessi siano stati posti in essere a causa della segnalazione, della divulgazione pubblica o della denuncia all'autorità giudiziaria o contabile. L'onere di provare che tali condotte o atti sono motivati da ragioni estranee è a carico di colui che li ha posti in essere.

Inoltre, in caso di domanda risarcitoria presentata all'autorità giudiziaria dal Segnalante se dimostra di aver effettuato una segnalazione e di aver subito un danno, si presume, salvo prova contraria, che il danno sia conseguenza di tale segnalazione.

I segnalanti possono comunicare all'ANAC le ritorsioni che ritengono di avere subito e l'Autorità è tenuta ad informare l'Ispettorato nazionale del lavoro, per i provvedimenti di propria competenza. In tal caso, l'onere della prova è invertito ed è a carico della Società dimostrare che l'atto ritenuto ritorsivo non è connesso alla segnalazione. L'autorità giudiziaria adotta tutte le misure, anche provvisorie, necessarie ad assicurare la tutela alla situazione giuridica soggettiva azionata quali: il risarcimento del danno, la reintegrazione nel posto di lavoro, l'ordine di cessazione della condotta ritorsiva posta in essere, la dichiarazione di nullità degli atti adottati come atto di ritorsione.

- Misure di sostegno: sono previste misure di sostegno nei confronti dei soggetti segnalanti, fornite dalle società quali: informazioni, assistenza, consulenze a titolo gratuito sulle modalità di segnalazione e sulla protezione dalle ritorsioni sui diritti della persona coinvolta. È istituito presso l'ANAC l'elenco degli enti del Terzo

settore che forniscono alle persone segnalanti misure di sostegno. L'elenco, pubblicato dall'ANAC sul proprio sito, contiene gli enti del Terzo settore che hanno stipulato una convenzione con ANAC.

- Limitazioni dalle responsabilità: non è punibile colui che attraverso la sua segnalazione: (i) riveli o diffonda informazioni sulle violazioni coperte dall'obbligo di segreto, relative alla tutela del diritto d'autore o alla protezione dei dati personali; (ii) riveli informazioni sulle violazioni che offendono la reputazione della persona segnalata; (iii) se sussistono fondati motivi per ritenere che la rivelazione o diffusione delle stesse informazioni fosse necessaria per svelare la violazione.

La responsabilità non è tuttavia esclusa per i comportamenti, gli atti o le omissioni non collegati alla segnalazione o che non siano strettamente necessari a rivelare la violazione ovvero configurino un'acquisizione di informazioni o l'accesso a documenti in modo illecito e non autorizzato (ad esempio, mediante accesso abusivo a sistema informatico).

11. TUTELA DEL SEGNALATO

Al segnalato è riconosciuta la tutela della riservatezza della propria identità, al fine di evitare conseguenze pregiudizievoli, anche solo di carattere reputazionale, all'interno del contesto lavorativo in cui il soggetto segnalato è inserito.

La segnalazione non è sufficiente ad avviare alcun procedimento disciplinare verso il segnalato.

Ove, a seguito di concreti riscontri acquisiti a riguardo della segnalazione, si decida di procedere con l'attività istruttoria, il segnalato potrà essere contattato e gli verrà assicurata la possibilità di fornire ogni eventuale e necessario chiarimento.

Il Segnalato non ha diritto di ottenere alcuna indicazione circa l'origine della segnalazione né di ricevere indicazioni circa i dati personali del Segnalante. Si richiama in proposito quanto stabilito al paragrafo 7. La comunicazione delle suddette informazioni è consentita esclusivamente nei casi, verso i soggetti e nelle modalità previste dalla presente procedura oppure dalla legge (ad esempio richieste dell'Autorità Giudiziaria). Nell'ambito del procedimento disciplinare attivato dalla Società contro il segnalato, l'identità del segnalante non può essere rivelata, ove la contestazione dell'addebito disciplinare sia fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla segnalazione, anche se conseguenti alla stessa. Qualora invece la contestazione disciplinare sia fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione e l'identità del segnalante sia indispensabile alla difesa del segnalato, questa sarà utilizzabile ai fini del procedimento disciplinare solo previo consenso espresso del segnalante alla rivelazione della propria identità; se tale consenso dovesse essere negato, la segnalazione non potrà essere utilizzata nel procedimento disciplinare che, quindi, non potrà essere avviato o proseguito in assenza di elementi ulteriori sui quali fondare la contestazione.

12. RISERVATEZZA E TRATTAMENTO DEI DATI PERSONALI

L'OdV che riceve una segnalazione e/o qualsiasi altro soggetto/funzione che sia coinvolto, a qualsivoglia titolo, nella gestione della stessa, è tenuto a garantire la massima riservatezza sui soggetti (segnalanti e segnalati) e sui fatti segnalati.

La violazione dell'obbligo di riservatezza, fatta eccezione per i casi di deroga elencati nei paragrafi precedenti, è fonte di responsabilità disciplinare e costituisce, altresì, una violazione del Modello 231 e sarà sanzionata ai sensi del sistema sanzionatorio e disciplinare di cui al Modello 231 aziendale.

I dati personali che manifestamente non sono utili al trattamento di una specifica segnalazione non sono raccolti o, se raccolti accidentalmente, sono cancellati immediatamente.

Le segnalazioni e la relativa documentazione sono conservate 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, nel rispetto degli obblighi di riservatezza.

Il modello di ricezione e gestione delle segnalazioni deve essere sottoposto a DPIA (Data Protection Impact Assessment, ex art. 35 GDPR) al fine di identificare e adottare misure tecniche e organizzative idonee a garantire un livello di sicurezza adeguato al rischio RID (Riservatezza, Integrità e Disponibilità).

Il Titolare del trattamento dei dati personali nella gestione delle segnalazioni è individuato nella persona giuridica, Mara S.r.l., in relazione alla quale insiste la titolarità del/i rapporto/i cui afferiscono ai dati stessi.

13. DIFFUSIONE DELLA PROCEDURA

La presente Procedura è pubblicata sul sito internet di Mara S.r.l.; l'avviso di adozione della Procedura viene affisso in bacheca sui luoghi di lavoro.

14. INFORMATIVA TRATTAMENTO DATI

Informazioni sul trattamento dei dati relativi a segnalazioni di condotte che potrebbero costituire reato

La società **Mara S.r.l.**, con sede legale in Passirano (BS), Via Adua n. 11, P.IVA 01990190173, in qualità di Titolare del trattamento

INFORMA

gli interessati che, nella gestione dei flussi di dati riguardanti le segnalazioni di condotte illecite, saranno osservati i principi e le prescrizioni delle norme poste a tutela dei dati personali e della riservatezza degli interessati, adottando misure di sicurezza adeguate a preservarne disponibilità, integrità e riservatezza, mediante modalità di trattamento manuali ed automatiche ed affidamento a soggetti di comprovata esperienza e professionalità che opereranno comunque sotto il controllo del Titolare.

Soggetti che partecipano al procedimento.

Il Titolare si avvale **dell'ODV**, che ha il compito di valutare la fondatezza della segnalazione prima di dare avvio al relativo procedimento ed è anche assegnatario e responsabile del processo di gestione delle segnalazioni disciplinato dalla Procedura Whistleblowing, con sede presso la sede legale della Società, il cui membro è nominato quale soggetto autorizzato al trattamento dei dati personali ed ha ricevuto, al riguardo, adeguate istruzioni operative.

Categorie di dati personali trattati

- a) Dati personali comuni del segnalante, in caso di segnalazione non anonima, delle eventuali persone coinvolte o menzionate nella segnalazione, dei facilitatori, come definiti dalla procedura interna (di seguito "Interessati"). In particolare, sono trattati dati anagrafici (nome, cognome, data e luogo di nascita), dati di contatto (numero telefonico fisso e/o mobile, indirizzo postale/e-mail), ulteriori dati contenuti nella segnalazione.
- b) Dati personali particolari, se contenuti nella segnalazione.

Finalità del trattamento

I suddetti dati personali sono trattati dal Titolare per la gestione delle segnalazioni ricevute ai sensi del D.Lgs. n. 24/2023, per l'adempimento ad obblighi previsti dalla legge o dalla normativa comunitaria, per l'eventuale tutela in giudizio. Sono altresì trattati successivamente in relazione a procedimenti penali, civili, tributari, amministrativi e disciplinari che potrebbero trarre origine ed essere avviati a seguito della segnalazione.

La **base giuridica del trattamento** è costituita dall'adempimento di un obbligo normativo al quale è soggetto il Titolare del trattamento e, per quanto attiene alla tutela in sede giudiziaria, dal legittimo interesse del Titolare. In caso di segnalazioni sporte oralmente o telefonicamente e in tutti gli altri casi in cui è obbligatorio acquisirlo, la base giuridica è costituita dal consenso dell'interessato.

Il **conferimento dei dati** è necessario per il conseguimento delle finalità di cui sopra; il loro mancato, parziale o inesatto conferimento potrebbe avere come conseguenza l'impossibilità di gestire la segnalazione.

Conservazione dei dati personali in conformità a quanto disposto dall'art. 14 del D.Lgs. 24/2023 per il tempo necessario a gestire la segnalazione e comunque non oltre il quinto anno dalla comunicazione dell'esito finale all'Organismo di Vigilanza. I dati personali manifestamente inutili al trattamento di una specifica segnalazione non sono raccolti o, se raccolti accidentalmente, sono cancellati immediatamente. I dati forniti dall'interessato mediante segnalazione orale o tramite messaggistica sono memorizzati su supporti idonei alla conservazione e all'ascolto oppure tramite trascrizione integrale. Il sistema di gestione delle segnalazioni garantisce, in ogni fase del procedimento, la riservatezza dell'identità del segnalante, delle persone coinvolte e/o comunque menzionate nella segnalazione, del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione, fatto salvo quanto previsto dall'art. 12 del d.lgs. n. 24/2023.

Processi decisionali automatizzati

Il Titolare non fa uso di processi decisionali automatizzati

Comunicazione e diffusione

I dati trattati dal Titolare sono esclusivamente di natura comune e non sono destinati alla diffusione. Il Titolare non richiede e non ha interesse a rilevare e trattare dati classificati dal Regolamento come particolari (sanitari, genetici, biometrici, ecc.) o penali.

I dati saranno comunicati a terzi, che potranno assumere, in base al tipo di rapporto, la qualifica di responsabile del trattamento ex art. 28, Reg. UE 679/2016 o di meri destinatari della comunicazione, per attività connesse o derivanti da quella del Titolare o nell'adempimento di obblighi derivanti da leggi o regolamenti (Istituzioni, Forze dell'Ordine, Autorità Giudiziaria, ecc.). A titolo esemplificativo e non esaustivo si citano:

- Soggetti che hanno necessità di conoscere i dati dell'Interessato per finalità riguardanti il rapporto con il Titolare;
- Forze dell'ordine, Magistratura, Autorità indipendenti, per quanto di loro competenza;
- Poste, corrieri, trasportatori;

Trasferimento all'esterno dello Spazio Economico Europeo

I dati non sono trasferiti all'esterno dello Spazio Economico Europeo.

Diritti dell'Interessato

Agli interessati sono riconosciuti i diritti di cui agli artt. da 15 a 22 del GDPR 679/2016. In particolare, l'Interessato ha il diritto di accedere ai propri dati (art. 15) di chiederne la rettifica, l'aggiornamento, l'integrazione (art. 16) e la cancellazione (art. 17), di limitarne l'utilizzo da parte del Titolare (art. 18), di ottenerne copia in formato strutturato, di uso comune e leggibile da un dispositivo automatico (art. 20), di opporsi al trattamento ricorrendone i presupposti (artt. 21 e 22). I diritti sono esercitabili nei limiti in cui il trattamento non sia obbligatorio per disposizioni di legge o regolamento. L'Interessato, qualora non sia soddisfatto del riscontro fornito alle sue richieste, può proporre reclamo all'Autorità Garante per la protezione dei dati personali, con sede in Roma, Piazza Venezia n. 11. Il cittadino di altro Stato membro dell'Unione Europea ha facoltà di rivolgersi all'Autorità di controllo del proprio paese.

Ogni altra informazione non contemplata dal presente documento potrà essere richiesta direttamente al Titolare del Trattamento agli indirizzi già indicati. Eventuali modifiche al presente documento saranno pubblicate tramite il sito web aziendale. L'interessato è reso edotto della necessità di verificare periodicamente se sono state apportati eventuali aggiornamenti.