

POLICY WHISTLEBLOWING

Premessa

Il 29 dicembre 2017 è entrata in vigore la legge 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" (pubblicata sulla Gazzetta Ufficiale, Serie Generale n. 291 del 14 dicembre 2017). Tale legge, che mira a incentivare la collaborazione dei lavoratori per favorire l'emersione di atti o fenomeni, all'interno di enti pubblici e privati, illeciti in contrasto con le regole etiche aziendali, è stata oggetto di modifiche in conseguenza della pubblicazione in Gazzetta Ufficiale di un ulteriore decreto legislativo in materia.

Nello specifico, il D.Lgs. n. 24 del 2023¹, in attuazione della Direttiva (UE) 2019/1937, ha modificato la disciplina nazionale previgente in materia di Whistleblowing, racchiudendo in un unico testo normativo il regime di protezione dei soggetti che segnalano condotte illecite di cui siano venuti a conoscenza in un contesto lavorativo.

Tale quadro regolatore mira a garantire una piena tutela della libertà di manifestazione del pensiero del segnalante e il rafforzamento della legalità e trasparenza all'interno degli Enti in funzione della prevenzione dei reati.

Se tali tutele erano già statuite dalla precedente legge del 2017, il D.Lgs. n. 24 del 2023 comporta un ampliamento del perimetro di protezione dei segnalanti in ambito privato.

Il D.Lgs. n. 24 del 2023 è intervenuto modificando l'art. 6 del D.lgs. 231/2001¹ prevedendo al comma 2-bis dello stesso che i Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo devono garantire un sistema di segnalazione al fine di evidenziare comportamenti illegittimi, garantendo canali di segnalazione interni, nonché un regime di protezione del segnalante, volto ad impedire condotte ritorsive del datore di lavoro e a sanzionare le violazioni della normativa in materia.

In ottica di compliance alla normativa, Chieti Solidale (di seguito anche "la Società") ha adottato la presente Policy al fine di disciplinare le segnalazioni di comportamenti illegittimi e/o di violazioni di disposizioni nazionali ed europee che consistono in illeciti riguardanti specifici settori e mette a disposizione dei destinatari strumenti per effettuare le segnalazioni, tali da garantire la riservatezza dell'identità del segnalante, della persona coinvolta e della persona comunque menzionata nella segnalazione, nonché del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione.

1. Scopo e campo di applicazione

Il presente documento (di seguito "Policy") è volto a:

- ⇒ stabilire le procedure attraverso cui effettuare una segnalazione di condotte o comportamenti illeciti o illegittimi, commissivi o omissivi, che costituiscono o possano costituire una violazione, o induzione a violazione, del Codice Etico, del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D. Lgs. 231/01 adottato dalla Società o delle policy e/o norme che

¹ Il D.lgs. n. 24 del 10 marzo 2023 ha modificato il testo dell'art. 6 comma 2-bis D.lgs. n. 231/2001 e ha abrogato invece i commi 2-ter e 2-quater dell'art. 6 D.lgs. n. 231/2001, in precedenza disciplinati dalla Legge n. 179/2017.

regolano i processi aziendali, nonché violazioni che consistono in illeciti amministrativi, contabili, civili o penali o altresì violazioni di specifiche disposizioni nazionali ed europee;

⇒ garantire un ambiente di lavoro in cui i Dipendenti ed i collaboratori interni possano serenamente segnalare le violazioni realizzate all'interno della Società.

La segnalazione può avere ad oggetto anche:

- le informazioni relative alle condotte volte ad occultare le violazioni sopra indicate
- le attività illecite non ancora compiute ma che il whistleblower ritenga ragionevolmente possano verificarsi in presenza di elementi concreti precisi e concordanti

2. Destinatari

Destinatari della presente Policy (di seguito “Destinatari” e/o “Segnalanti”) sono:

- i vertici aziendali ed i componenti degli organi sociali;
- i soci e le persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza, anche qualora tali funzioni siano esercitate in via di mero fatto;
- tutti i dipendenti, lavoratori autonomi ed i collaboratori interni;
- liberi professionisti e consulenti che prestano la propria attività in favore della Società;
- i lavoratori o i collaboratori, che forniscono beni o servizi o che realizzano opere a favore della Società;
- volontari e i tirocinanti, retribuiti e non retribuiti, che prestano la propria attività presso la Società.

In aggiunta, ai sensi delle modifiche del D.lgs. n. 24 del 10 marzo 2023 sulla disciplina Whistleblowing, agli artt. 2 e 3 del Decreto è stabilito, inoltre, che la tutela del segnalante si applica anche: i) se il rapporto giuridico non è iniziato; ii) durante il periodo di prova; iii) dopo lo scioglimento del rapporto di lavoro.

3. Riferimenti

- Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D. Lgs. 231/01 (di seguito anche “Modello 231”);
- Codice Etico;
- D. Lgs. 8 giugno 2001, n. 231 e s.m.i;
- Legge 30 novembre 2017, n. 179;
- D.Lgs. 10 marzo 2023, n. 24;
- Policy e procedure aziendali;
- Modello Organizzativo Privacy (Regolamento UE 679/2016).

4. Definizioni

4.1 *Violazione*

Per violazione si intende qualsiasi comportamento, atto o omissione che lede l'interesse pubblico o dell'ente privato che consista in una violazione del Codice Etico, del Modello 231, delle policy/procedure adottate dalla Società, in illeciti amministrativi, contabili, civili o penali e/o in illeciti che rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione Europea o nazionali indicati nel decreto e nell'allegato al decreto.

4.2 *Segnalante*

Si intende la persona fisica (interna o esterna all'organizzazione di Unieuro) che effettua la segnalazione o la divulgazione pubblica di informazioni sulle violazioni acquisite nell'ambito della relazione professionale o lavorativa intercorsa con la Società.

4.3 *Segnalazione*

Per segnalazione, ai fini della presente Policy, si intende la comunicazione, scritta o orale, delle informazioni su possibili violazioni trasmessa da un segnalante alla funzione deputata per la relativa ricezione, per mezzo delle modalità descritte nel presente documento.

Le segnalazioni devono essere effettuate in buona fede, fondate su elementi di fatto precisi e concordanti e circostanziate con informazioni specifiche in modo da risultare facilmente verificabili.

È particolarmente importante che la stessa includa, ove tali elementi siano conosciuti dal Segnalante:

- l'indicazione della funzione aziendale al quale si riferisce la segnalazione;
- i nominativi e ruolo delle persone coinvolte (interne e/o esterne) o elementi che possano consentirne l'identificazione;
- i nominativi di eventuali altri soggetti che possano riferire sui fatti oggetto di segnalazione;
- la data / arco temporale e luogo in cui l'evento è accaduto;
- l'ambito / oggetto della violazione (Codice Etico, Modello 231, policy, disposizioni nazionali o dell'Unione Europea, ecc.);
- una descrizione chiara e dettagliata dei fatti verificatisi e modalità con cui se ne è venuti a conoscenza;
- indicare se i fatti sono già stati segnalati ad altri soggetti (autorità di controllo, soggetti interni o esterni, ecc.);
- riferimento ad eventuali documenti che possano confermare la fondatezza dei fatti riportati;
- l'indicazione circa la gestione dei dati personali del segnalante.

4.4 *Segnalazione "anonima"*

Di norma la segnalazione non è anonima, bensì riservata. Il concetto di "anonima" è da intendersi nel senso di "non nominativa". Alla segnalazione viene assegnato un codice identificativo alfanumerico. Tale codice è utilizzato dalla Società per interagire con il segnalante, dandogli riscontro e compiendo le attività previste dal D.Lgs. 24/2023. Dunque, il Segnalante ha piena garanzia che la sua identità rimanga riservata, in conformità al D.Lgs. 24/2023 e alla politica di protezione del segnalante quale soggetto vulnerabile perseguita ai sensi del GDPR.

La segnalazione, anche se “anonima”, deve essere documentata e circostanziata, così da fornire gli elementi utili e opportuni per consentire un’appropriata attività di verifica sulla fondatezza dei fatti segnalati.

4.5 Segnalazione in “mala fede”

Per segnalazione in “mala fede” si intende la segnalazione priva di fondamento, calunniosa o diffamatoria, fatta allo scopo di danneggiare o recare pregiudizio a dipendenti, a collaboratori interni, a membri di organi sociali o a terzi (es. clienti, fornitori, partner, consulenti, collaboratori) in relazione d'affari con la Società.

Nel caso in cui si dimostri che il dipendente abbia effettuato una segnalazione in mala fede, la Società potrà attivare il sistema disciplinare previsto dal proprio Modello 231 e in linea con quanto previsto dalla disciplina sul whistleblowing.

4.6 Segnalazioni non legittime

Non sono considerate, ai fini della presente procedura, rivendicazioni personali o che costituiscono mere lagnanze verso i superiori o relative a esigenze lavorative personali, fatti generici o manifestamente infondati, meri sospetti o “voci di corridoio”.

5. Responsabilità

La verifica sulla fondatezza delle segnalazioni e le decisioni in merito alla gestione delle stesse sono affidate al Consigliere Delegato della Società.

Il Consigliere Delegato:

- esegue tutte le attività istruttorie (verifica preliminare dell’esistenza dei presupposti, reindirizzamento segnalazioni non di pertinenza);
- valuta le verifiche da compiere, le funzioni da coinvolgere nelle analisi, la richiesta di
- informazioni aggiuntive o l’eventuale archiviazione;
- garantisce la confidenzialità delle informazioni ricevute, anche in merito all’identità del segnalante;
- predispose una reportistica periodica riguardante le segnalazioni ricevute.

Nel caso in cui l’oggetto della segnalazione coinvolga lo stesso Consigliere Delegato, il segnalante può trasmettere la segnalazione direttamente ed in via esclusiva (tramite gli strumenti messi a disposizione della Società) al Consigliere Delegato della Società. In tal caso, quest’ultimo procederà in autonomia nello svolgimento degli approfondimenti ritenuti necessari.

6. Il canale di segnalazione

La segnalazione può essere interna o esterna.

Segnalazione interna:

Il segnalante può scegliere di segnalare in forma scritta o richiedere di effettuare segnalazione orale.

La segnalazione scritta va effettuata in forma cartacea, in busta chiusa via posta o consegna a mano presso l’indirizzo della sede legale della Società. È necessario che la segnalazione venga inserita in due buste chiuse, la prima contenente la segnalazione firmata in originale (Modello 1 allegato), la

seconda con i dati identificativi del segnalante unitamente alla fotocopia del documento di riconoscimento (Modello 2 allegato). In questo modo saranno sempre separati 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 Consigliere Delegato". La busta non viene aperta dalla Società. Il Consigliere Delegato viene avvisato il giorno stesso, ove possibile, della ricezione del plico. Al segnalante è rilasciato un avviso di ricevimento della segnalazione entro sette giorni dalla data di ricezione;

Per la segnalazione orale il segnalante richiede un incontro diretto al Consigliere Delegato, il quale provvederà a fissare l'incontro entro un termine di 15 giorni lavorativi.

Segnalazione esterna:

L'ANAC è il soggetto deputato ad organizzare e gestire un canale esterno di segnalazione delle violazioni che può essere utilizzato solo al ricorrere di una serie di precise condizioni fissate dall'art. 6 del Decreto:

- il canale interno non è previsto quale obbligatorio o, anche se attivato, non è conforme a quanto previsto dal Decreto relativamente ai soggetti, alle modalità di presentazione delle segnalazioni interne o in particolare non offra idonee garanzie di tutela della riservatezza dell'identità del segnalante, degli altri soggetti tutelati e delle stesse informazioni rese;
- la segnalazione interna non ha avuto seguito: il canale interno è stato utilizzato ma non ha funzionato correttamente, la segnalazione non è stata trattata entro un termine ragionevole, oppure non è stata intrapresa un'azione per affrontare la violazione;
- il segnalante ha fondati e ragionevoli motivi di ritenere che alla segnalazione interna non sarebbe dato efficace seguito o la stessa possa determinare rischi di ritorsione;
- il segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

In particolare, si evidenzia che Chieti Solidale ha attivato un canale di segnalazione esterna sulla pagina del sito aziendale, all'indirizzo <https://www.chietisolidale.it/>.

Per attivare la segnalazione, è possibile cliccare sull'icona



7. Istruttoria delle segnalazioni

7.1 Verifica preliminare della Segnalazione

Il Consigliere Delegato procede ad una verifica preliminare al fine di appurare che la segnalazione rientri nel campo di applicazione della presente Policy e che siano stati forniti dati ed informazioni utili a consentirne una prima valutazione.

In tale fase viene accertata la presenza di idonei presupposti a procedere alla fase di indagine, sempre mantenendo e garantendo la riservatezza dell'identità del segnalante.

Il segnalante potrà anche essere contattato dal Consigliere Delegato, secondo le modalità da questi indicato nel modulo per la richiesta di ulteriori informazioni che risultassero necessarie.

7.2 *Indagine*

Il Consigliere Delegato:

- può rigettare la segnalazione perché non ritenuta pertinente;
- può richiedere ulteriori informazioni aggiuntive prima di decidere se prendere in carico o meno la segnalazione;
- può avviare analisi specifiche, avvalendosi delle strutture competenti, nonché coinvolgendo le Funzioni aziendali interessate dalla segnalazione;
- assicura che l'indagine sia accurata, che abbia una durata ragionevole e che rispetti la riservatezza del segnalante e delle persone coinvolte, incluso il soggetto eventualmente segnalato;

Qualora il Consigliere Delegato ritenga valida la segnalazione provvederà ad informare la Direzione qualora la segnalazione riguardi la violazione di procedure o linee guida aziendali per attività che esulano dall'ambito di applicazione del D. Lgs. 231/01, ed anche in caso di violazioni che consistono in illeciti amministrativi, contabili, civili o penali o altresì violazioni di specifiche disposizioni nazionali ed europee.

7.3 *Esito dell'indagine*

Qualora il Consigliere Delegato rilevi la fondatezza di quanto emerso, si procede alla condivisione dell'oggetto della segnalazione, in base agli esiti, con la Direzione al fine di definire gli eventuali piani di intervento da implementare e le azioni da avviare a tutela della Società. Diversamente, qualora a conclusione delle analisi il Consigliere Delegato dovesse rilevare l'assenza di elementi sufficientemente circostanziati o, comunque, l'infondatezza dei fatti richiamati nella segnalazione, quest'ultima sarà archiviata, unitamente alle relative motivazioni.

La Società potrà intraprendere le più opportune misure disciplinari e/o legali a tutela dei propri diritti, beni e della propria immagine, nei confronti del dipendente che abbia commesso o sia stato coinvolto in una violazione; eventuali misure disciplinari saranno intraprese in accordo con la Direzione e nel rispetto del CCNL di riferimento.

Il Dipendente che abbia commesso o sia stato coinvolto in una violazione non sarà immune da eventuali provvedimenti disciplinari per il solo fatto di aver segnalato una propria o altrui violazione.

8. **Misure di protezione previste**

8.1 *Protezione del segnalante*

Il segnalante non subirà condotte ritorsive o discriminatorie per aver effettuato la segnalazione.

La Società garantisce la riservatezza dell'identità del segnalante, fatta salva la possibilità per il segnalante di rendersi reperibile a contatti da lui stesso liberamente rilasciati nei casi previsti dall'art. 12 del D.Lgs. 24/2023, nonché di chiedere al segnalante il consenso alla rivelazione della sua identità.

La divulgazione non autorizzata dell'identità del segnalante oppure di informazioni in base a cui la stessa si possa dedurre, è considerata una violazione della presente Policy.

Inoltre, è necessario che:

- ⇒ il segnalante in buona fede sia sempre tutelato contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione e in ogni caso venga assicurata la riservatezza dell'identità del segnalante, fatti salvi gli obblighi di legge;
- ⇒ non siano fornite al segnalato indicazioni sull'identità del segnalante, fatti salvi gli obblighi di legge;
- ⇒ la gestione delle segnalazioni sia tenuta separata dalla gestione degli altri dati personali. Le informazioni raccolte e trattate nell'ambito della gestione delle segnalazioni devono essere trasmesse, per quanto necessario, esclusivamente ai soggetti incaricati del trattamento e competenti ad avviare il procedimento di verifica o ad adottare le misure necessarie in funzione delle risultanze. In ogni caso i destinatari delle informazioni devono garantire che queste ultime siano sempre gestite in regime di riservatezza e che siano applicate le dovute misure di sicurezza.

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

8.2 *Diritti del Segnalato*

Al segnalato devono essere riconosciute le medesime garanzie di riservatezza riconosciute alla persona segnalante, fino alla conclusione del procedimento avviato in ragione della segnalazione ai sensi dell'art. 12 comma 7 del D.lgs. n. 24/2023.

Al fine di garantire il diritto di difesa dei segnalati, è prevista la facoltà di interpellarli attraverso l'acquisizione di osservazioni scritte e documenti o mediante colloquio.

Qualora, infine, la segnalazione dovesse risultare infondata o in mala fede, al solo scopo di danneggiare la persona del segnalato, resta ferma l'irrogazione di sanzioni disciplinari nei confronti del segnalante, nonché la sua eventuale responsabilità penale e civile in caso di segnalazione diffamatoria o calunniosa ai sensi di legge.

9. Reporting periodico

Periodicamente, il Consigliere Delegato predispone una relazione riepilogativa segnalazioni ricevute, dell'eventuale esito delle analisi effettuate e di quelle eventualmente in corso e le condivide direttamente con la proprietà.

Il Consigliere Delegato fornisce raccomandazioni e suggerisce le azioni da attuare per sopperire alle violazioni riscontrate ed assicurare che queste non si verifichino in futuro.

10. Protezione dei dati e archiviazione dei documenti

I dati personali acquisiti sono trattati nel rispetto del GDPR e del decreto legislativo n. 196/2003 (Codice in materia di protezione dei dati personali) e ss.mm.ii. ove applicabile, nonché nel rispetto

delle pronunce delle autorità garanti in materia di protezione dei dati personali comunitarie e nazionali. In allegato alla presente è riportata l'informativa ai sensi dell'art. 13 del Reg Ue 679/2016.

Al fine di garantire la riservatezza del Segnalante, il soggetto che gestisce le segnalazioni ha l'obbligo di usare le stesse solo per darvi seguito, nonché è fatto divieto di rivelare l'identità del Segnalante o informazioni da cui la si possa evincere, senza il suo consenso espresso, a persone diverse da quelle competenti e autorizzate dalla legge.

La documentazione relativa alle segnalazioni deve essere archiviata in maniera sicura e nel rispetto delle norme vigenti all'interno della Società sulla classificazione e trattamento delle informazioni. Tale documentazione deve essere archiviata a cura del Consigliere Delegato per un periodo di 5 anni o comunque per il periodo necessario a conseguire gli scopi per cui sono stati raccolti.

11. Approvazione ed aggiornamento della Policy

Chieti Solidale approva con deliberazione del Consiglio d'Amministrazione la presente Policy. In caso di modifiche ed interventi di natura sostanziale (e.g. significativo aggiornamento normativo), è previsto che la Policy sia soggetta ad ulteriore approvazione; in caso, invero, di modifiche di natura meramente formale (e.g. aggiornamenti organizzativi o afferenti ai canali di segnalazione), la Direzione cura l'aggiornamento e l'eventuale revisione della Policy e si impegna affinché questa venga correttamente diffusa e applicata.

La presente policy con informativa privacy e modelli in uso sono pubblicati sul sito della Società.

12. Flow Chart



Allegato: Informativa privacy

**INFORMAZIONI SUL TRATTAMENTO DEI DATI PERSONALI DEI SOGGETTI CHE SEGNALANO ILLECITI
(WHISTLEBLOWING – D. lgs n.24/2023)**

Chieti SOLIDALE SRL, in qualità di Titolare del trattamento, La informa che i Suoi dati saranno trattati come segue:

1. Titolare del Chieti Solidale S.r.l., Via G.M. Mazzetti, 18 – 66100 Chieti, p.iva 01743260695, nella persona del suo legale rappresentante, Email: amministrazione@chietisolidale.it, PEC: chietisolidale@pec.it Tel. 0871/349388;

2. Dati contatto Responsabile Protezione Dati: dpo@chietisolidale.it;

3. Finalità del trattamento: I dati forniti dal segnalante al fine di rappresentare le presunte condotte illecite delle quali sia venuto a conoscenza in ragione del proprio rapporto di servizio con Chieti Solidale, commesse dai soggetti che a vario titolo interagiscono con l'ente, vengono trattati allo scopo

- di effettuare le necessarie attività istruttorie volte a verificare la fondatezza del fatto oggetto di segnalazione e l'adozione dei conseguenti provvedimenti.
- di prevenire la corruzione e garantire l'integrità nell'interesse pubblico.

4. Base giuridica del trattamento: Art.6 par.1 Lett. c) Regolamento Ue 679/2016 ovvero per obbligo di legge e nell'esecuzione dei propri compiti di interesse pubblico o comunque connessi all'esercizio dei propri pubblici poteri, con particolare riferimento al compito di accertare eventuali illeciti denunciati nell'interesse dell'integrità aziendale, ai sensi del d.lgs. n. 24 del 10 marzo 2023, recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali. In alcuni casi, inoltre, in base a quanto previsto dai seguenti articoli del D. Lgs. 10 marzo 2023 n. 24, potrebbe essere richiesto il consenso espresso, specifico e libero dell'interessato (art. 6, par. 1, lett. a) Regolamento:

- art. 12 comma 2: la rivelazione dell'identità della persona segnalante a persone diverse da quelle competenti a ricevere o dare seguito alle segnalazioni può avvenire solo previo consenso espresso della stessa persona segnalante;
- art. 12 comma 5: qualora, nell'ambito del procedimento disciplinare, la conoscenza dell'identità del segnalante fosse indispensabile per la difesa dell'incolpato, verrà domandato al segnalante se intende rilasciare il consenso ai fini della rivelazione della propria identità.

5. Destinatari del trattamento: I dati personali dei segnalanti e segnalati potranno essere comunicati al Responsabile della gestione delle segnalazioni, se del caso, all'Autorità Giudiziaria, alla Corte dei Conti e all'ANAC. L'identità del segnalante resta riservata, nell'ambito del procedimento disciplinare, civile, penale o dinanzi alla giustizia contabile, come previsto dall'art.12 D.Lgs 24/2023. Le segnalazioni non possono essere oggetto del diritto di accesso agli atti di cui alla legge 241/1990, di accesso civico di cui al D.lgs 33/2013 e di accesso sul trattamento dati di cui all'art.15 del Regolamento UE 2016/679

6. Periodo di conservazione: I dati personali verranno conservati per 5 anni e comunque per tutta la durata dell'eventuale procedimento disciplinare, penale o dinanzi la Corte dei Conti. Successivamente, tali dati saranno distrutti o resi in forma anonima ove necessari per finalità statistiche o di storicizzazione.;

7. Diritti dell'interessato: L'interessato/a potrà esercitare i diritti previsti dagli artt.15-22 del Regolamento UE 679/2016, quali i diritti di accesso, di rettifica, di cancellazione, di limitazione del trattamento, di portabilità dei dati ed infine il diritto di opposizione e di proporre reclamo ad una autorità di controllo (art.77 GDPR); Il soggetto segnalato non può esercitare i diritti di cui agli artt. 15-22 del GDPR, poiché potrebbe derivare un pregiudizio alla tutela della riservatezza dell'identità del segnalante. Resta ferma la possibilità per il soggetto segnalato, presunto autore dell'illecito, di esercitare i propri diritti con le modalità previste dall'art. 160 del D. Lgs 196/03, rivolgendosi direttamente all'Autorità Garante per la protezione dei dati. Gli interessati i quali ritengono che il trattamento dei dati personali a loro riferiti avvenga in violazione di quanto previsto dal GDPR, hanno il diritto di proporre reclamo, come previsto dall'art. 77 del GDPR stesso, o di adire le opportune sedi giudiziarie (art.79 GDPR)

8. Natura del conferimento: Il conferimento dei Suoi dati personali è facoltativo. Il mancato conferimento potrebbe tuttavia pregiudicare l'istruttoria della segnalazione: le segnalazioni anonime, infatti, verranno prese in considerazione unicamente nei casi in cui si presentino adeguatamente circostanziate e rese con dovizia di particolari, in modo da far emergere fatti e situazioni connessi a contesti determinati.

9. Modalità di esercizio diritti dell'interessato Per esercitare i diritti in menzione, l'interessato/a potrà produrre apposita istanza da inviare a mezzo raccomandata a/r o a mezzo PEC agli indirizzi indicati al punto 1 della presente informativa