

(c.d. “*Whistleblowing*”)

REVISIONE	DATA	ATTIVITÀ	APPROVATA DA
00	23/02/2026	Prima emissione	Natale Mozzanica - CEO

SOMMARIO

1. INTRODUZIONE	5
2. DESTINATARI	6
3. DEFINIZIONI.....	7
3.1 VIOLAZIONI	7
3.2 INFORMAZIONI SULLE VIOLAZIONI	7
3.3 SEGNALAZIONE	7
3.3.1 SEGNALAZIONE ANONIMA	7
3.3.2 SEGNALAZIONE IN MALAFEDE.....	8
3.3.3 SEGNALAZIONE CIRCOSTANZIATA	8
3.3.4 DIVULGAZIONE PUBBLICA	8
3.4 PERSONA SEGNALANTE	8
3.5 PERSONA SEGNALATA.....	8
3.6 CONTESTO LAVORATIVO	9
3.7 PERSONA COINVOLTA.....	9
3.8 FACILITATORE.....	9
3.9 SOGGETTO INCARICATO DELLA GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI (SOGGETTO INCARICATO)	9
3.10 AUTORITÀ COMPETENTE	9
4. PRINCIPI.....	10
4.1 SCOPO	10
4.2 DIRITTO DI SEGNALAZIONE.....	10
4.3 OGGETTO DELLA SEGNALAZIONE	10
5. PROCEDURA DI SEGNALAZIONE.....	12
5.1 SEGNALAZIONE APERTA.....	12
5.2 CANALI DI SEGNALAZIONE	12
5.2.1 SEGNALAZIONE INTERNA	12
5.2.2 CONFLITTO DI INTERESSI	13
5.2.3 SEGNALAZIONE ESTERNA	13
5.2.4 DIVULGAZIONI PUBBLICHE	13

5.3	REGISTRO DELLE SEGNALAZIONI.....	14
5.3.1	SPECIFICHE PER LE SEGNALAZIONI EFFETTUATE IN FORMA ORALE	14
6.	PROCEDURE PER LA SEGNALAZIONE INTERNA E RELATIVO SEGUITO	15
6.1	PROCEDURA	15
6.1.1	RICEZIONE DELLA SEGNALAZIONE E RISCONTRO AL SEGNALANTE	15
6.1.2	VERIFICA PRELIMINARE DELLA SEGNALAZIONE	15
6.1.3	ISTRUTTORIA INTERNA	16
6.1.4	RISCONTRO AL SEGNALANTE.....	18
7.	TUTELA DEL SEGNALANTE E DEI SOGGETTI ASSIMILATI.....	19
7.1	RISERVATEZZA E SEGRETEZZA	19
7.1.1	CONSENSO ALLA RIVELAZIONE DELL'IDENTITÀ DEL SEGNALANTE	20
7.2	PROTEZIONE CONTRO LE RITORSIONI	21
7.3	LIMITAZIONI DI RESPONSABILITÀ DEL SEGNALANTE.....	21
8.	USO IMPROPRIO DEL SISTEMA DI SEGNALAZIONE	23
9.	TRATTAMENTO DEI DATI PERSONALI	24
9.1	CONSERVAZIONE DEI DATI PERSONALI E DELLA DOCUMENTAZIONE INERENTE LA SEGNALAZIONE	24
10.	VARIE.....	25
10.1	RIFERIMENTI ALLA POLICY	25
10.2	RICHIESTE DI INFORMAZIONI	25
10.3	FORMAZIONE.....	25
10.4	DATA DI ENTRATA IN VIGORE	25
	ALLEGATO 1 – MODELLO FAC-SIMILE DI SEGNALAZIONE.....	26
	ALLEGATO 2 - INFORMATIVA PRIVACY WHISTLEBLOWING EX ARTT. 13 E 14	
	REGOLAMENTO (UE) N. 679/2016 – GDPR.....	29

1. Introduzione

Il 15 marzo 2023 è stato pubblicato in Gazzetta Ufficiale il D. Lgs n. 24/2023 (di seguito anche **"Decreto Whistleblowing"** o solo **"Decreto"**) in attuazione della direttiva UE 2019/1973, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione Europea e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone segnalanti (o c.d. **"Whistleblower"**).

Per **"Whistleblowing"**, in particolare, si intende la segnalazione di comportamenti, atti od omissioni, in violazione delle previsioni di cui al D. Lgs 231/2001, oppure di disposizioni normative nazionali o dell'Unione Europea che ledono l'interesse pubblico o l'integrità di un'amministrazione pubblica o di un ente privato, effettuata da parte di un soggetto che ne sia venuto a conoscenza nell'ambito del proprio contesto lavorativo, pubblico o privato.

Mozzanica & Mozzanica S.r.l. (anche solo **"Mozzanica S.r.l."** o la **"Società"**) si è dotata di un sistema volto a promuovere una cultura aziendale caratterizzata da comportamenti corretti, garantendo un ambiente di lavoro in cui i dipendenti si sentano liberi di segnalare eventuali comportamenti illeciti.

La presente procedura (di seguito **"Policy"**) indica in quali casi e in che modo possono essere segnalati comportamenti scorretti, chiarendo inoltre come trattare tali segnalazioni. Le persone segnalanti non devono temere ritorsioni per aver fatto, in buona fede, una segnalazione di una cattiva condotta. Infatti, a tali persone verrà garantita la massima riservatezza.

Con questa Policy si adempie alle disposizioni normative ma si incoraggiano anche le persone segnalanti a collaborare affinché si contribuisca al soddisfacimento degli elevati standard di *corporate governance integrity* che Mozzanica S.r.l. si è prefissata.

La presente Policy integra, nel rispetto della normativa italiana di cui al D. Lgs. 10 marzo 2023, n. 24 ogni ulteriore canale adottato volto all'emersione di comportamenti contrari all'etica del gruppo e delle singole leggi nazionali di volta in volta applicabili e trova applicazione ogni qualvolta l'attività del segnalante o il comportamento segnalato ricada all'interno degli ambiti previsti dal Decreto Whistleblowing.

2. Destinatari

Le disposizioni contenute nel presente documento (la "**Policy**") si applicano a diversi soggetti, interni ed esterni e cioè il personale, assunto a qualsiasi titolo, di Mozzanica S.r.l., inclusi i collaboratori, gli ex dipendenti, i candidati a posizioni lavorative, i soci, gli azionisti e si estendono anche – a titolo esemplificativo e non esaustivo – ai partner, ai fornitori, a tutti i collaboratori di soggetti fornitori di beni o servizi in favore della Società, ai liberi professionisti, ai consulenti che prestano la loro attività in favore della Società.

La gestione delle segnalazioni ed il relativo trattamento dei dati ai fini del rispetto della normativa sulla Privacy è effettuato da Mozzanica S.r.l. nel rispetto delle disposizioni di legge applicabili ed assicurando le esigenze di riservatezza sottese allo svolgimento delle attività istruttorie.

3. Definizioni

3.1 Violazioni

I comportamenti, gli atti o le omissioni che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato, che possono consistere, a titolo meramente esemplificativo e non esaustivo in:

- illeciti amministrativi, contabili, civili o penali;
- illeciti che rientrano nelle seguenti materie: 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 Europea;
- atti od omissioni riguardanti il mercato interno, violazioni delle norme dell'Unione Europea in materia di concorrenza e di aiuti di Stato che violano le norme in materia di imposta sulle società.

3.2 Informazioni sulle Violazioni

Le informazioni, compresi i fondati sospetti, riguardanti effettive o potenziali Violazioni che si sono verificate o che molto verosimilmente potrebbero verificarsi nella Società presso cui la persona segnalante lavora o ha lavorato, o in altra società con la quale la persona segnalante è o è stata in contatto nell'ambito della sua attività professionale, nonché i tentativi di occultare tali Violazioni.

3.3 Segnalazione

La comunicazione – scritta od orale – effettuata dalla Persona Segnalante ed avente ad oggetto Informazioni circostanziate sulle Violazioni commesse, o che sulla base di elementi concreti potrebbero essere commesse, nella Società, nonché elementi riguardanti condotte volte ad occultare tali Violazioni e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti.

3.3.1 Segnalazione anonima

Segnalazione in cui le generalità del Segnalante non siano esplicitate, né siano individuabili in maniera univoca.

3.3.2 Segnalazione in malafede

Segnalazione che, dagli esiti della fase istruttoria, si rilevi priva di fondamento sulla base di elementi oggettivi comprovanti la malafede del segnalante, fatta allo scopo di arrecare un danno ingiusto alla persona segnalata. Si evidenzia che l'art. 16, co. 3 del Decreto Whistleblowing prevede che il denunciante decada da tutte le tutele riconosciute dalla normativa ove in primo grado sia accertata la sua responsabilità penale per i reati di calunnia o diffamazione o comunque per reati commessi con la denuncia.

Mozzanica S.r.l., ritenendo doveroso l'impegno del personale della Società, ad ogni livello per il rispetto della dignità, dell'onore e della reputazione di ciascuno, (i) interviene per impedire atteggiamenti interpersonali ingiuriosi, discriminatori o diffamatori o comunque portati avanti con malafede; (ii) censura tali condotte, sia informando le persone di cui è stata accertata la "malafede" sia decidendo l'irrogazione di adeguate sanzioni disciplinari a loro carico, ferme restando le previsioni contenute, sul punto, dal Decreto Whistleblowing.

3.3.3 Segnalazione circostanziata

Segnalazione in cui la narrazione da parte del Segnalante di fatti, eventi o circostanze che costituiscono gli elementi fondanti dell'asserito illecito (ad esempio tipologia di illecito commesso, periodo di riferimento, valore, cause e finalità dell'illecito, aree e persone interessate o coinvolte, anomalia sul sistema interno di controllo ecc.) è effettuata con un grado di dettaglio sufficiente a consentire, almeno astrattamente, di identificare elementi utili o decisivi ai fini della verifica della fondatezza della Segnalazione stessa.

3.3.4 Divulgazione pubblica

Rendere di pubblico dominio informazioni su violazioni tramite la stampa o mezzi elettronici o comunque tramite mezzi di diffusione in grado di raggiungere un numero elevato di persone.

3.4 Persona Segnalante

Una persona fisica che segnala o divulga Informazioni sulle Violazioni acquisite nell'ambito di un contesto lavorativo.

3.5 Persona Segnalata

Persona menzionata nella segnalazione interna o esterna, ovvero nella divulgazione pubblica, intesa come persona alla quale la violazione è attribuita o come persona comunque implicata nella violazione segnalata o nella divulgazione pubblica.

3.6 Contesto Lavorativo

Le attività lavorative presenti o passate svolte presso la Società attraverso le quali, indipendentemente dalla natura di tali attività, una Persona Segnalante acquisisce Informazioni sulle Violazioni e nel cui ambito potrebbe rischiare di subire ritorsioni in caso di Segnalazione.

3.7 Persona Coinvolta

Una persona fisica o giuridica menzionata in una Segnalazione come persona alla quale la Violazione è attribuita o con la quale la persona è associata.

3.8 Facilitatore

Persona che assiste il segnalante nel processo di segnalazione, operante all'interno del medesimo contesto lavorativo e la cui assistenza è mantenuta riservata.

3.9 Soggetto Incaricato della Gestione delle Segnalazioni (Soggetto Incaricato)

È la persona fisica o giuridica incaricata della gestione del canale Interno.

Il Soggetto Incaricato deve garantire la propria autonomia rispetto alla Segnalazione e deve essere specificamente formato per la gestione della stessa.

I Soggetti Incaricati dalla Mozzanica S.r.l. vengono individuati nell'**HR Manager** e nell'**HR Manager Assistant** della Mozzanica S.r.l., che si occuperanno di gestire la fase di ricezione, esame e valutazione delle segnalazioni in coordinamento con la Società.

3.10 Autorità Competente

L'autorità nazionale designata ai sensi della legge applicabile del paese in cui la Società è stata costituita per ricevere le Segnalazioni e darvi seguito, nonché per fornire riscontri alle Persone Segnalanti.

4. Principi

4.1 Scopo

La presente Policy ha lo scopo di disciplinare il processo di trasmissione, ricezione, analisi e gestione delle Segnalazioni, compresa l'archiviazione e la successiva cancellazione sia dalla Segnalazione che della documentazione ad essa correlata e ciò al fine di scoprire, esaminare e rimuovere le condotte operative scorrette, i comportamenti dannosi per la Società nel suo complesso.

4.2 Diritto di Segnalazione

Tutte le persone che lavorano per la Società o che vi sono in contatto nel corso delle loro attività professionali o che ottengono informazioni su una Violazione in un Contesto Lavorativo hanno il diritto di fare Segnalazioni. Può trattarsi, ad esempio, di dipendenti a tempo pieno, dipendenti a tempo determinato, dipendenti a contratto, dipendenti part-time, distaccati, candidati, potenziali dipendenti, stagisti, ex dipendenti, funzionari, direttori, membri del comitato consultivo, (sub)appaltatori, fornitori e loro dipendenti.

Il comportamento di colui che lavora per la Società ed essendo a conoscenza di una potenziale Violazione non la segnala secondo la presente Policy può essere considerato una Violazione, che può comportare un'azione disciplinare e che nel caso più estremo può portare fino alla cessazione del rapporto di impiego o di qualsiasi altro rapporto di lavoro con la Società o altri procedimenti legali.

4.3 Oggetto della Segnalazione

Non esiste una lista tassativa di reati o irregolarità che possono costituire l'oggetto del whistleblowing. Vengono considerate rilevanti le segnalazioni che riguardano anomalie, irregolarità o reati posti in essere sia nell'interesse che a danno dell'ente.

Le segnalazioni possono riguardare anche violazioni di disposizioni normative nazionali o dell'Unione Europea che ledono l'interesse pubblico o l'integrità della Pubblica Amministrazione o dell'ente privato.

Le condotte illecite segnalate devono riguardare situazioni di cui il soggetto sia venuto direttamente a conoscenza in ragione del rapporto di lavoro e ricomprendono le notizie acquisite in occasione e/o a causa dello svolgimento delle mansioni lavorative, anche in modo casuale.

Non sono invece meritevoli di tutela le segnalazioni fondate su meri sospetti o voci: ciò in quanto è necessario sia tenere conto dell'interesse dei terzi oggetto delle informazioni riportate nella segnalazione sia evitare che l'ente svolga attività ispettive interne poco utili e comunque dispendiose.

In questa prospettiva è opportuno che le segnalazioni siano il più possibile circostanziate e offrano il maggior numero di elementi al fine di consentire all'organo deputato alla gestione delle stesse di effettuare le dovute verifiche.

N.B. Esulano dall'oggetto del whistleblowing le doglianze di carattere personale della persona segnalante o inerenti rivendicazioni/istanze che rientrano nella disciplina del rapporto di lavoro. Il sistema di Segnalazione non deve essere utilizzato, inoltre, come sistema per presentare reclami generici, per condividere opinioni o sentimenti personali, per informarsi su prodotti e garanzie, né per cercare aiuto in caso di minaccia immediata alla vita o alla proprietà.

5. Procedura di segnalazione

5.1 Segnalazione aperta

Tutte le Persone Segnalanti sono incoraggiate a segnalare apertamente e direttamente, fornendo i propri dati di contatto, qualsiasi pratica scorretta, cattiva condotta, pericolo, ecc. di cui siano a conoscenza ai sensi della presente Policy, qualora vi sia il ragionevole sospetto di una Violazione.

La Policy non impedisce ai dipendenti e ai dirigenti di parlare con il proprio supervisore o la persona direttamente responsabile della questione da segnalare. Questo è di solito il modo più semplice per affrontare un problema relativo all'ambiente di lavoro, per chiarire i malintesi e garantire un'atmosfera lavorativa buona e aperta.

5.2 Canali di Segnalazione

Le Persone Segnalanti hanno a disposizione diverse opzioni per presentare le segnalazioni in modo efficace e affidabile. Tutte le Segnalazioni possono essere fatte verbalmente (ad esempio, per telefono), per iscritto o per via elettronica. Su richiesta della Persona Segnalante, è possibile organizzare un incontro diretto per la presentazione della Segnalazione.

Una Segnalazione può essere inoltrata tramite i canali di Segnalazione interni, ossia ai contatti interni o tramite una linea diretta di Segnalazione fornita da un fornitore di servizi esterni autorizzato ("**Segnalazione Interna**").

In alternativa, la Persona Segnalante può anche contattare l'autorità responsabile attraverso un canale di Segnalazione esterno designato dal paese in cui la Società è stata costituita, come la polizia o un'autorità di vigilanza sulla protezione dei dati ("**Segnalazione Esterna**").

5.2.1 Segnalazione Interna

La Segnalazione Interna garantisce che le Informazioni sulle Violazioni arrivino alle persone più vicine alla causa della Violazione, le quali possono risolverla e adottare misure correttive. Pertanto, la Segnalazione Interna dovrebbe essere preferibilmente la prima scelta di Segnalazione.

I Soggetti Incaricati dalla Mozzanica S.r.l. vengono individuati nell'HR Manager e nell'HR Manager Assistant della Mozzanica S.r.l., che si occuperanno di gestire la fase di ricezione, esame e valutazione delle segnalazioni in coordinamento con la Società.

In conformità a quanto disposto dal Decreto Whistleblowing la Società ha predisposto il seguente canale interno di segnalazione, accessibile:

alla pagina: <https://www.mozzanica.eu/it/governance/segnalazioni.html>,

consultabile all'interno del sito internet della Società nella sezione "Governance – Segnalazioni".

La piattaforma utilizzata dalla Società è idonea a garantire più modalità di segnalazione:

1. Per iscritto, compilando i campi che si apriranno nelle pagine della piattaforma;
2. Orale, mediante un sistema di messaggistica vocale.

5.2.2 Conflitto di interessi

Nel caso in cui il Soggetto Incaricato coincida con la Persona Coinvolta dalla Segnalazione, il Segnalante potrà effettuare una Segnalazione Esterna

5.2.3 Segnalazione Esterna

La Persona Segnalante può effettuare una segnalazione esterna (all'Autorità Nazionale Anticorruzione "ANAC") se, al momento della sua presentazione, ricorre una delle seguenti condizioni:

- a) non è prevista, nell'ambito del suo 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 dalla normativa di riferimento;
- b) la persona segnalante ha già effettuato una segnalazione interna ai sensi della normativa di riferimento 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.

5.2.4 Divulgazioni pubbliche

La divulgazione di Violazioni alla stampa deve avvenire solo in casi assolutamente eccezionali in quanto comporta conseguenze significative per la Società. Infatti, le notizie false possono danneggiare gravemente la reputazione della Società.

Prima della divulgazione, la Persona Segnalante dovrebbe aver già presentato una Segnalazione Interna o Esterna e, decorso il termine di 3 (tre) mesi, ovvero 6 (sei) mesi nei casi debitamente giustificati, dalla presentazione della Segnalazione, né la Società, né l'Autorità competente hanno fornito un riscontro o adottato misure adeguate a porre rimedio alla Violazione.

In alternativa, prima di effettuare una Divulgazione Pubblica, la Persona Segnalante deve assicurarsi di avere ragionevoli motivi per ritenere che la Violazione rappresenti un pericolo imminente o evidente per l'interesse pubblico o, nel caso di una Segnalazione Esterna, che subirà ritorsioni o che, a causa delle particolari circostanze del caso, vi siano scarse prospettive che venga intrapresa un'azione efficace contro la Violazione da parte dell'Autorità Competente.

5.3 Registro delle Segnalazioni

Al fine di garantire la segretezza e la immediata disponibilità delle Segnalazioni effettuate in forma scritta e orale, viene mantenuto ed aggiornato un Registro delle Segnalazioni dove queste sono conservate a cura e responsabilità del Soggetto Incaricato, anche mediante il supporto della piattaforma selezionata dalla Società per effettuare tali operazioni.

Le segnalazioni archiviate e la documentazione a corredo delle stesse saranno conservate per un periodo massimo di 5 (cinque) anni dalla comunicazione del Riscontro del Segnalante.

5.3.1 Specifiche per le Segnalazioni effettuate in forma orale

I seguenti punti si applicano alle Segnalazioni effettuate in forma orale:

- Se per la Segnalazione si utilizza una linea telefonica registrata o un altro sistema di messaggistica vocale registrato, la segnalazione, previo consenso della persona segnalante, è documentata a cura del Soggetto Incaricato mediante registrazione su un dispositivo idoneo alla conservazione e all'ascolto oppure mediante trascrizione integrale.
 - In caso di trascrizione, la Persona Segnalante può verificare, rettificare o confermare il contenuto della trascrizione mediante la propria sottoscrizione.
- Se per la Segnalazione si utilizza una linea telefonica non registrata o un altro sistema di messaggistica vocale non registrato la segnalazione è documentata per iscritto mediante resoconto dettagliato della conversazione a cura del Soggetto Incaricato. Il Segnalante può verificare, rettificare e confermare il contenuto della trascrizione mediante la propria sottoscrizione.
- Quando, su richiesta della Persona Segnalante, la segnalazione è effettuata oralmente nel corso di un incontro con il Soggetto Incaricato, essa, previo consenso della persona segnalante, è documentata a cura del personale addetto mediante registrazione su un dispositivo idoneo alla conservazione e all'ascolto oppure mediante verbale.
 - In caso di verbale, la Persona Segnalante può verificare, rettificare e confermare il verbale dell'incontro mediante la propria sottoscrizione.

6. Procedure per la Segnalazione Interna e relativo seguito

6.1 Procedura

Ogni Segnalazione è trattata con riservatezza e in conformità alle leggi vigenti in materia di protezione dei dati. In particolare, viene garantita la riservatezza dell'identità della Persona Segnalante e della Persona Coinvolta, nonché del contenuto della segnalazione e della documentazione ad essa relativa.

L'accesso a questi dati è consentito solo alle persone incaricate dalla Società della gestione del Canale Interno.

6.1.1 Ricezione della Segnalazione e riscontro al Segnalante

A condizione che abbia comunicato la propria identità tramite la Segnalazione, la Persona Segnalante riceverà conferma della ricezione della Segnalazione **entro sette (7) giorni** dalla ricezione della stessa.

N.B. Nel caso di Segnalazione anonima e, più in generale, in ogni caso in cui non sia possibile ricavare dalla Segnalazione un recapito a cui inviare tale conferma di ricezione, la segnalazione potrà essere gestita attraverso i canali interni, alla stregua di una segnalazione ordinaria (non-Whistleblowing), laddove ne sia prevista la trattazione e ne sussistano i requisiti.

La Segnalazione anonima, comunque, dovrà essere archiviata secondo i criteri generali, anche ove non possibile procedere ai sensi del punto che precede. Infatti, laddove il segnalante anonimo venga successivamente identificato e abbia subito ritorsioni, allo stesso dovranno essere garantite le tutele previste per il whistleblower.

N.B. Nel caso in cui la Segnalazione venisse erroneamente presentata ad un soggetto diverso dal Soggetto Incaricato, ed è evidente che si tratti di una segnalazione di Whistleblowing, la stessa dovrà essere trasmessa, entro sette (7) giorni dal suo ricevimento e senza trattenere copia al Soggetto Incaricato, dandone contestuale notizia della ricevuta trasmissione al Segnalante.

6.1.2 Verifica Preliminare della Segnalazione

Il Soggetto Incaricato che ha ricevuto una Segnalazione deve darle seguito attraverso un **esame iniziale**, in particolare per verificare se vi siano prove che la confermino o la confutino.

In particolare, il Soggetto Incaricato dovrà verificare:

1. **la procedibilità della Segnalazione**, ossia la presenza dei presupposti oggettivi e soggettivi per effettuare la segnalazione:
 - a. **che il Segnalante sia un soggetto legittimato a presentare la Segnalazione** (in caso di segnalazione anonima, tale requisito non risulterà rispettato);
 - b. **che l'oggetto della segnalazione rientri tra le Violazioni** previste dal Decreto Whistleblowing.
2. **l'ammissibilità della Segnalazione**. Affinché sussista questo requisito, è necessario che nella Segnalazione risultino chiaramente:
 - a. **le circostanze di tempo e di luogo** in cui si è verificato il fatto oggetto della Segnalazione;
 - b. **le generalità o altri elementi** che consentano di individuare il soggetto cui attribuire i fatti segnalati.

Nei casi in cui la Segnalazione risulti improcedibile o inammissibile, il Soggetto Incaricato dovrà procedere all'archiviazione della Segnalazione, garantendo la tracciabilità, nel Registro delle Segnalazioni, delle motivazioni a supporto di tale decisione.

Inoltre, durante la Verifica Preliminare il Soggetto Incaricato potrà richiedere, al Segnalante, ulteriori elementi necessari per effettuare approfondimenti relativi alla Segnalazione.

N.B. Ai sensi dell'art. 13, co. 2 del Decreto, i dati personali contenuti nella Segnalazione che manifestamente non sono utili al trattamento di una specifica Segnalazione non devono essere raccolti o, se raccolti, devono essere cancellati immediatamente.

Una volta verificata la procedibilità e l'ammissibilità della Segnalazione, il Soggetto Incaricato avvia l'istruttoria interna sui fatti e sulle condotte segnalate al fine di valutarne la fondatezza.

6.1.3 Istruttoria interna

Il Soggetto Incaricato dovrà svolgere tutte le opportune verifiche sui fatti segnalati, garantendo tempestività e rispetto dei principi di obiettività, competenza e diligenza professionale.

L'obiettivo della fase di Istruttoria interna è di procedere con gli accertamenti, le verifiche, le analisi e le valutazioni specifiche circa la fondatezza o meno dei fatti segnalati, anche al fine di formulare eventuali raccomandazioni in merito all'adozione delle necessarie azioni correttive sulle aree e sui processi aziendali interessati nell'ottica di rafforzare il sistema di controllo interno.

L'attività di istruttoria e di accertamento spettano esclusivamente al Soggetto Incaricato. La Segnalazione sarà documentata e saranno raccolti ed elaborati solo i dati necessari.

Le Persone Segnalanti, nel rispetto della loro riservatezza, sono tenute a collaborare con il Soggetto Incaricato alle indagini durante il loro svolgimento, anche al fine di chiarire le informazioni comunicate.

Nel caso in cui risulti necessario avvalersi dell'assistenza tecnica di professionisti terzi, nonché del supporto specialistico del personale di altre funzioni/direzioni aziendali, il Soggetto Incaricato deve oscurare e/o garantire la riservatezza e la non diffusione di ogni tipologia di dato che possa consentire l'identificazione della Persona Segnalante o di ogni altra Persona Coinvolta (quali, ad esempio, al facilitatore o ulteriori persone menzionate all'interno della segnalazione).

Nel caso sia necessario il coinvolgimento di soggetti interni diversi dal Soggetto Incaricato (es. altre funzioni aziendali), anche ad essi andranno estesi gli obblighi di riservatezza espressamente previsti nella Policy ed espressamente sanzionati dal Sistema Disciplinare interno.

Qualora tali dati siano necessari all'indagine condotta da soggetti esterni (eventualmente coinvolti dal Soggetto Incaricato), sarà necessario estendere i doveri di riservatezza e confidenzialità previsti dal Decreto Whistleblowing in capo al Soggetto Incaricato anche a tali soggetti esterni mediante specifiche clausole contrattuali da inserire negli accordi stipulati con il soggetto esterno. Inoltre, in entrambi i casi, andranno assicurate le necessarie designazioni privacy, in linea con quanto stabilito nell'atto organizzativo.

Se necessario, sulla base dei risultati determinati, saranno coinvolte altre parti interessate, tra cui, a titolo esemplificativo e non esaustivo, i Decisori Autorizzati e le Autorità Competenti, alle quali saranno trasmessi i dati corrispondenti.

N.B. Tutto quanto altro oggetto della Segnalazione, nel rispetto della tutela della riservatezza dell'identità del Segnalante, potranno essere trasmessi alle Autorità giudiziarie per i profili di rispettiva competenza.

Una volta completata l'attività di accertamento, il Soggetto Incaricato della Gestione della Segnalazione può:

- **archiviare la Segnalazione** perché infondata, motivandone le ragioni, che verranno registrate nel Registro delle Segnalazioni, unitamente a tutte le informazioni rilevanti assunte nel corso delle attività di istruttoria interna effettuate;
- **dichiarare fondata la Segnalazione** e rivolgersi agli organi/funzioni interne competenti per i relativi seguiti (es. il management aziendale, Direttore Generale, ufficio legale o risorse umane).

In ogni ipotesi nella quale la Segnalazione venga archiviata all'esito dell'Istruttoria interna, la stessa rimarrà riservata e nella disponibilità del solo Soggetto Incaricato per le attività previste dalla presente Policy in conformità con gli adempimenti legali dettati, in particolare, dal Decreto Whistleblowing.

6.1.4 Riscontro al Segnalante

La persona Segnalante sarà informata dal Soggetto Incaricato sullo stato di avanzamento della procedura o sulle misure volte a dare seguito alla Segnalazione.

Il **Riscontro al Segnalante sarà fornito entro tre (3) mesi** dalla conferma del ricevimento della Segnalazione o, se in casi eccezionali non è stata fornita alcuna conferma, tre (3) mesi dopo la scadenza del periodo di sette (7) giorni dall'effettuazione della Segnalazione. Pertanto, alla scadenza del predetto termine, il Soggetto Incaricato può comunicare al Segnalante:

- l'avvenuta archiviazione della segnalazione, motivandone le ragioni;
- l'avvenuto accertamento della fondatezza della segnalazione e la sua trasmissione agli organi interni competenti;
- l'attività svolta fino a questo momento e/o l'attività che intende svolgere.

In tale ultimo caso, il Soggetto Incaricato è tenuto a comunicare, entro dieci (10) giorni dall'archiviazione della Segnalazione o dall'avvenuta trasmissione agli organi interni competenti, il successivo esito finale dell'Istruttoria della segnalazione (archiviazione o accertamento della fondatezza della segnalazione con trasmissione agli organi competenti).

N.B. non è necessario concludere l'attività di accertamento entro i tre mesi, considerando che possono sussistere fattispecie che richiedono, ai fini delle verifiche, un tempo maggiore. Pertanto, si tratta di un riscontro che, alla scadenza del termine indicato, può essere definitivo se l'istruttoria è terminata oppure di natura interlocutoria sull'avanzamento dell'istruttoria, ancora non ultimata.

7. Tutela del Segnalante e dei Soggetti Assimilati

Uno dei principali cardini della disciplina del whistleblowing è rappresentato dalle tutele riconosciute al segnalante per le segnalazioni effettuate nel rispetto della disciplina.

In particolare, il Decreto si preoccupa di proteggere il Segnalante con:

- l'obbligo di riservatezza della sua identità;
- il divieto di atti ritorsivi nei suoi confronti;
- la limitazione della sua responsabilità per la rilevazione o diffusione di alcune tipologie di informazioni protette.

Tali misure di protezione, con alcune eccezioni, si applicano non solo al soggetto segnalante ma anche ad altri soggetti che potrebbero essere destinatari di ritorsioni, in ragione del ruolo assunto o della particolare vicinanza o rapporto con il segnalante. In particolare, si tratta dei seguenti soggetti (i "**Soggetti Assimilati**"):

- **facilitatore**, ossia la persona fisica che assiste il Segnalante nel processo di segnalazione, operante all'interno del medesimo contesto lavorativo e la cui assistenza deve essere mantenuta riservata;
- persone del **medesimo contesto lavorativo del segnalante**, denunciante o di chi effettua una divulgazione pubblica e che sono legate a essi da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado;
- **colleghi di lavoro** del segnalante, denunciante o di chi effettua una divulgazione pubblica, che lavorano nel **medesimo contesto lavorativo** della stessa e che hanno con detta persona un **rapporto abituale e corrente**;
- enti di proprietà - in via esclusiva o in compartecipazione maggioritaria di terzi - del segnalante, denunciante o di chi effettua una divulgazione pubblica;
- enti presso i quali il segnalante, denunciante o chi effettua una divulgazione pubblica lavorano.

7.1 Riservatezza e segretezza

La Società, nel predisporre e rendere effettivi i propri canali di Segnalazione Interna, garantisce la riservatezza dell'identità del Segnalante, del Segnalato e di eventuali altre persone coinvolte, nonché del contenuto della Segnalazione e della relativa documentazione.

In linea di principio, l'identità del Segnalante e qualsiasi informazione da cui possa evincersi, direttamente o indirettamente, non possono essere rivelate senza il **consenso espresso** del Segnalante a persone diverse da quelle competenti a ricevere o dare seguito alle Segnalazioni,

a meno che la Persona Segnalante non acconsenta alla divulgazione o vi sia un obbligo legale di divulgazione.

Nell'ambito del procedimento disciplinare attivato dall'ente contro il presunto autore della condotta segnalata, 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.

7.1.1 Consenso alla rivelazione dell'identità del Segnalante

La Società è generalmente obbligata, ai sensi del Regolamento Generale sulla Protezione dei Dati dell'Unione Europea ("GDPR") a informare la Persona Segnalante sul progetto di divulgazione della sua identità e a richiederne il preventivo consenso espresso.

La Persona Segnalante deve essere consapevole che una volta che la sua identità è stata divulgata sulla base del suo consenso, può revocare il consenso in qualsiasi momento ma che la divulgazione effettuata non può essere revocata.

Senza il consenso della Persona Segnalante, la sua identità sarà divulgata solo qualora ciò rappresenti un obbligo necessario e proporzionato imposto dal diritto dell'Unione o nazionale nel contesto di indagini da parte delle autorità nazionali o di procedimenti giudiziari. In tali casi, è dato preventivo avviso alla persona segnalante mediante comunicazione scritta delle ragioni che rendono necessaria la rivelazione dei dati riservati.

N.B. Nell'ambito del procedimento disciplinare attivato dalla Società contro il presunto autore della condotta segnalata, l'identità del Segnalante non può essere normalmente rivelata.

Qualora la contestazione sia fondata, in tutto o in parte, sulla Segnalazione e l'identità del Segnalante risulti indispensabile alla difesa del soggetto cui è stato contestato l'addebito disciplinare o della persona comunque coinvolta nella Segnalazione, quest'ultima sarà utilizzabile ai fini del procedimento disciplinare solo previo consenso espresso della persona segnalante alla rivelazione della propria identità. In tali casi, è dato preventivo avviso alla persona segnalante mediante comunicazione scritta delle ragioni che rendono necessaria la rivelazione dei dati riservati.

Qualora il soggetto segnalante neghi il proprio consenso, 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.

7.2 Protezione contro le ritorsioni

Chiunque faccia una Segnalazione in buona fede o collabori alle indagini su una Violazione non deve aspettarsi conseguenze negative o ritorsioni (ad esempio, sospensione, licenziamento, retrocessione, trasferimento di mansioni, cambiamento del luogo di lavoro, la riduzione dello stipendio, la modifica dell'orario di lavoro, valutazioni insufficienti, azioni disciplinari o discriminazioni) in conseguenza della Segnalazione stessa o della sua collaborazione al processo di Segnalazione. Anche la minaccia o il tentativo di ritorsione non sono consentiti.

Questa protezione contro le ritorsioni si applica anche ai Soggetti Assimilati.

Se, nonostante il divieto di cui sopra, tali ritorsioni si verificano comunque, possono essere segnalate come Violazioni in conformità con la sezione 4.2 attraverso i canali di Segnalazione ivi previsti. La Società non tollererà alcuna discriminazione, molestia o simili. La Società esaminerà le circostanze di ciascun caso e potrà adottare misure temporanee o permanenti per proteggere gli informatori, ecc. e per salvaguardare gli interessi di Mozzanica S.r.l. La Società informerà per iscritto le parti interessate dell'esito delle rispettive indagini.

Chiunque violi questo divieto di ritorsione sarà soggetto a provvedimenti disciplinari che, nel caso più estremo, possono portare al licenziamento.

7.3 Limitazioni di responsabilità del Segnalante

Ulteriore tutela riconosciuta dal Decreto Whistleblowing al Segnalante è la limitazione della sua responsabilità rispetto alla rivelazione e alla diffusione di alcune categorie di informazioni, che altrimenti lo esporrebbero a responsabilità penali, civili e amministrative.

In particolare, il segnalante non sarà chiamato a rispondere né penalmente, né in sede civile e amministrativa:

- di rivelazione e utilizzazione del segreto d'ufficio (art. 326 c.p.);
- di rivelazione del segreto professionale (art. 622 c.p.);
- di rivelazione dei segreti scientifici e industriali (art. 623 c.p.);
- di violazione del dovere di fedeltà e di lealtà (art. 2105 c.c.);
- di violazione delle disposizioni relative alla tutela del diritto d'autore;
- di violazione delle disposizioni relative alla protezione dei dati personali;
- di rivelazione o diffusione di informazioni sulle violazioni che offendono la reputazione della persona coinvolta,

a condizione che:

- 1) al momento della rivelazione o della diffusione vi siano fondati motivi per ritenere che le

informazioni siano necessarie per svelare la violazione oggetto di segnalazione;

- 2) la segnalazione sia effettuata nel rispetto delle condizioni previste dal Decreto Whistleblowing per beneficiare della tutela contro le ritorsioni (fondati motivi per ritenere veritieri i fatti segnalati, la violazione sia tra quelle segnalabili e siano rispettate le modalità e le condizioni di accesso alla segnalazione).

Ove l'acquisizione si configuri come un reato, resta ferma la responsabilità penale e ogni altra responsabilità civile, amministrativa e disciplinare della persona segnalante.

8. Uso improprio del sistema di Segnalazione

La Persona Segnalante deve assicurarsi di effettuare una Segnalazione in buona fede, in modo obiettivo, accurato e completo.

Se l'esame della Segnalazione rivela che, ad esempio, non esiste un ragionevole sospetto di Violazione o che i fatti sono insufficienti a suffragare un sospetto, la Persona Segnalante che ha effettuato la Segnalazione in buona fede non sarà soggetta ad azioni disciplinari.

Al contrario, una Persona Segnalante che abusi deliberatamente del sistema di Segnalazione per effettuare false Segnalazioni potrà andare incontro ad azioni disciplinari. La Violazione del sistema di Segnalazione attraverso, ad esempio, la manipolazione, l'insabbiamento o la violazione di accordi di riservatezza può anche comportare misure disciplinari come avvertimenti o licenziamenti e può avere conseguenze ai sensi del diritto civile o penale applicabile.

Il soggetto che effettua, con dolo o colpa grave, segnalazioni che si rilevano infondate, finalizzate al solo scopo di danneggiare o recare pregiudizio a persone, processi o alla Società, può essere soggetto a provvedimenti disciplinari, in linea con il CCNL di riferimento, oltre che alle ulteriori opportune azioni normativamente previste.

9. Trattamento dei dati personali

Ogni trattamento dei dati personali, previsto dalla Policy, deve essere effettuato a norma del Regolamento UE 2016/679 (GDPR) e del D.Lgs. 30 giugno 2003 n. 196.

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

I trattamenti dei dati personali relativi al ricevimento e alla gestione delle segnalazioni sono effettuati dalla Società in qualità di titolare del trattamento, fornendo idonee informazioni al Segnalante e alle persone coinvolte ai sensi degli artt. 13 e 14 del GDPR, nonché adottando misure appropriate a tutela dei diritti delle libertà degli interessati. A tal fine, la Società fornisce agli interessati nell'ambito della presente Policy apposita informativa, allegata alla presente Policy (**Allegato 2**), sul trattamento dei dati personali effettuato in relazione all'acquisizione e alla gestione delle segnalazioni qui disciplinate.

Inoltre, la Società, in linea con quanto previsto dall'art. 13 del Decreto Whistleblowing, nonché in osservanza di quanto previsto dagli artt. 24 e 32 del GDPR, individua misure tecniche e organizzative idonee a garantire un livello di sicurezza adeguato agli specifici rischi derivanti dai trattamenti effettuati, sulla base di una valutazione d'impatto sulla protezione dei dati (c.d. DPIA), disciplinando con contratto o altro atto giuridico ai sensi dell'art. 28 del GDPR il rapporto con eventuali fornitori esterni che trattano dati personali per suo conto con la qualifica di responsabili del trattamento.

9.1 Conservazione dei dati personali e della documentazione inerente la Segnalazione

Le Segnalazioni e la relativa documentazione sono conservate per il tempo necessario al trattamento della stessa e comunque per un periodo di tempo non superiore ai **cinque (5) anni**.

Se a seguito di una Violazione segnalata viene avviato un procedimento penale, civile o disciplinare, il periodo di conservazione della segnalazione e relativa documentazione può essere esteso fino alla conclusione legale del rispettivo procedimento.

Decorsi i periodi di tempo sopraindicati, i dati personali saranno cancellati o resi anonimi.

10. Varie

10.1 Riferimenti alla Policy

Al fine di garantirne la disponibilità a tutti i potenziali Soggetti Segnalanti, la presente Policy è pubblicata sul sito internet della Società nella sezione "About" nonché affissa all'interno della bacheca aziendale.

In aggiunta, può essere richiesta in qualsiasi momento all'ufficio Risorse Umane (HR) della Società.

10.2 Richieste di informazioni

Per domande, commenti, ecc. relativi alle disposizioni della presente Policy, si prega di contattare il comitato etico alla seguente e-mail: ethics@mozzanica.eu.

10.3 Formazione

La Società programma e attua un programma di formazione periodico del proprio personale interno al fine di fornire un quadro chiaro, esaustivo ed aggiornato della disciplina di riferimento e della presente Policy.

Inoltre, la Società programma e attua, garantendone il periodico aggiornamento, la formazione del Soggetto Incaricato.

10.4 Data di entrata in vigore

La presente Policy è in vigore dalla data di approvazione con delibera del Consiglio di amministrazione della Società e di contestuale pubblicazione.

Allegato 1 – Modello fac-simile di Segnalazione

Modello fac-simile di Segnalazione Whistleblowing	
NOME E COGNOME DEL SEGNALANTE	
FUNZIONE RICOPERTA ALL'INTERNO DELLA SOCIETÀ – RAPPORTO CON LA SOCIETÀ - QUALIFICA PROFESSIONALE	
SEDE DI SERVIZIO	
TEL/CELL	
E-MAIL	
DATA/PERIODO IN CUI SI È VERIFICATO IL FATTO	
LUOGO FISICO IN CUI SI È VERIFICATO IL FATTO	ALL'INTERNO DELLA SOCIETÀ (indicare luogo ed indirizzo) ALL'ESTERNO DELLA SOCIETÀ (indicare luogo ed indirizzo)

	luogo ed indirizzo)
RITENGO CHE LE AZIONI OD OMISSIONI COMMESSE O TENTATE SIANO	☐ Penalmente rilevanti ☐ In violazione dei Codici di comportamento ☐ In violazione di una procedura/istruzione operativa/policy aziendale ☐ In violazione di disposizioni sanzionabili in via disciplinare ☐ Suscettibili di arrecare un pregiudizio all'immagine della società ☐ Suscettibili di arrecare un pregiudizio patrimoniale alla società ☐ altro (specificare)
DESCRIZIONE DEL FATTO (CONDOTTA ED EVENTO)	
AUTORE/I DEL FATTO	1. _____

	2. _____ 3. _____
ALTRI EVENTUALI SOGGETTI A CONOSCENZA DEL FATTO E/O IN GRADO DI RIFERIRE SUL MEDESIMO	1. _____ 2. _____ 3. _____
ALLEGATI	

LUOGO, _____

DATA _____

FIRMA _____

Dichiaro di avere ricevuto, letto e compreso l'Informativa privacy **Whistleblower** rilasciatami da Mozzanica & Mozzanica S.r.l. (Ed. gennaio 2024):

LUOGO, _____

DATA _____

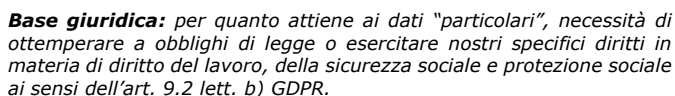
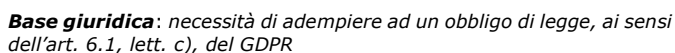
FIRMA _____

(UE) n. 679/2016 – GDPR

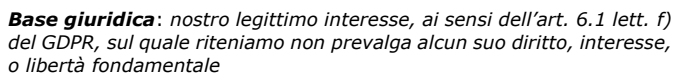
Mozzanica & Mozzanica Srl con sede legale in 23875 Osnago (LC), in Via Martiri Della Liberazione 12, tel. +390392254700 e-mail: privacy@mozzanica.eu

- Dati personali **inseriti nella segnalazione e/o negli atti e/o documenti relativi alla segnalazione** (esempio: nome, cognome, dati di contatto, indirizzo, posizione lavorativa ricoperta, ecc.) che si possono riferire a Lei o, altresì, alle persone indicate nella segnalazione o ad altri soggetti coinvolti, come possibili responsabili delle condotte illecite
- Dati **“particolari”** (ex “Dati sensibili”) che ci fornirà **eventualmente nella segnalazione e/o negli atti e/o documenti relativi alla segnalazione** (esempio: eventuale sua appartenenza a una categoria protetta, dati relativi alla sua salute) che si possono riferire a Lei o, altresì, alle persone indicate nella segnalazione o ad altri soggetti coinvolti, come possibili responsabili delle condotte illecite

Attività di ricezione e gestione della segnalazione nonché attività di istruttoria e di accertamento dei fatti oggetto della segnalazione



Ove necessario, adozione dei provvedimenti conseguenti la segnalazione e, in generale, tutela dei nostri diritti e/o esercizio o difesa di un nostro diritto in sede giudiziaria



Tratteremo i suoi dati **per tutta la durata del processo di gestione e conclusione della segnalazione** e li conserveremo **per un periodo massimo di 5 anni** a decorrere dalla data della comunicazione dell'esito finale della procedura di segnalazione, salvo l'instaurazione di un procedimento giudiziario o disciplinare conseguente la segnalazione stessa. In tal caso, i suoi dati saranno conservati per tutta la durata del procedimento

Nel caso in cui insorga un contenzioso, tratteremo i suoi dati per il periodo che risulterà necessario in relazione a tale contenzioso

Capitale sociale f. 400.000,00 i.v. • **REA** Lecco 291853 • **Partita IVA** 02555530134 • **EORI number** IT02555530134

Mozzanica USA LLC: 2253 Vista Parkway, Suite 8 - West Palm Beach, Florida 33411 • Tel. +1 561 370 3597
3740 Prospect Avenue - Riviera Beach, Florida 33404 • Tel. +1 561 370 3049



I suoi dati non sono trasferiti fuori dallo Spazio Economico Europeo (SEE). Tuttavia, ove ciò si rendesse indispensabile per il perseguimento delle finalità sopra descritte, tale trasferimento avverrà previa adozione di adeguate misure di garanzia e tutela come previsto dalla normativa cogente

I dati personali **non** saranno comunicati a soggetti diversi da quelli individuati né saranno diffusi o divulgati, senza il **consenso** del segnalante, salvo vi sia un obbligo legale di divulgazione

Se per la segnalazione si utilizza la linea telefonica registrata o altro sistema di messaggistica vocale registrato, la segnalazione, **previo consenso**, della persona segnalate, sarà documentata a cura del personale addetto mediante registrazione su dispositivo idoneo alla conservazione e all'ascolto oppure mediante verbale

- l'**accesso** ai suoi dati, unitamente a indicazioni relative alla finalità del trattamento, alla categoria dei dati trattati, ai destinatari dei dati, quando possibile al loro periodo di conservazione o ai criteri utilizzati per determinarlo, all'esistenza degli ulteriori seguenti suoi diritti
- la **rettifica** dei suoi dati, qualora risultino inesatti o incompleti



- la **cancellazione** dei suoi dati, qualora sussista una delle condizioni di cui all'art. 17 del GDPR
- la **limitazione** del trattamento dei dati che la riguardano
- i suoi dati in un formato strutturato, di uso comune e leggibile da dispositivo automatico anche al fine di trasmetterli ad altro titolare, qualora il trattamento si basi sul consenso o su un contratto e sia effettuato con mezzi automatizzati (cd. **diritto alla portabilità dei dati**)

Lei ha inoltre il diritto di:

- **opporsi** al trattamento dei suoi dati, a meno che non sussistano motivi legittimi cogenti del Titolare a procedere al trattamento
- proporre un **reclamo** al Garante per la protezione dei dati personali, seguendo le procedure e le indicazioni pubblicate sul sito web ufficiale di tale autorità (www.garanteprivacy.it)

Comunicheremo a ciascuno dei destinatari dei dati le eventuali rettifiche o cancellazioni o limitazioni del trattamento, salvo che ciò si riveli impossibile o implichi uno sforzo sproporzionato.

L'esercizio dei diritti che precedono non è soggetto ad alcun vincolo di forma ed è gratuito. Potremo solo richiederle di **verificare la sua identità** prima di intraprendere ulteriori azioni a seguito della sua richiesta.

Per esercitare i suoi diritti potrà scrivere una e-mail o inviare una richiesta ai recapiti indicati alla sezione **Titolare del trattamento.**

I suddetti diritti non sono esercitabili dalla persona coinvolta o dalla persona menzionata nella segnalazione per il tempo necessario e nei limiti in cui ciò costituisca una misura necessaria e proporzionata, ai sensi dell'art. 2-undecies del Codice Privacy in quanto dall'esercizio di tali diritti potrebbe derivare un pregiudizio effettivo e concreto alla tutela della riservatezza dell'identità della persona segnalante.

Ed. gennaio 2024

☐ Dichiaro di aver ricevuto e preso visione dell'informativa privacy **Whistleblowing** rilasciatami da Mozzanica & Mozzanica S.r.l. (Ed. gennaio 2024)