

APPENDICE A PROCEDURA 1

GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI “WHISTLEBLOWING”

INDICE:

- 1 PREMESSA
- 2 SCOPO
- 3 TERMINI, DEFINIZIONI ED ABBREVIAZIONI
- 4 LE SEGNALAZIONI OGGETTO DELLA PRESENTE PROCEDURA
- 5 AMBITO DI APPLICAZIONE
 - 5.1 *Perimetro societario*
- 6 PROCESSO DI GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI
 - 6.1 *Canali di Segnalazione*
 - 6.2 *Invio della Segnalazione*
 - 6.3 *Ricezione e analisi della Segnalazione interna*
- 7 SISTEMA SANZIONATORIO E DISCIPLINARE
 - 7.1 *Attivazione del Sistema Sanzionatorio e disciplinare*
- 8 TUTELE DELLA PERSONA SEGNALANTE E APPLICAZIONE DELLE MISURE DI PROTEZIONE
 - 8.1 *Limitazioni della responsabilità*
- 9 CONSERVAZIONE E ARCHIVIAZIONE
- 10 REPORTING
- 11 CASI PARTICOLARI
- 12 DELIBERE DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

ALLEGATO 1 – INFORMATIVA PRIVACY – PERSONA SEGNALANTE

Approvata da:

Dott. Vincenzo de Martino
Legale Rappresentante



1 Premessa

La Società IMQ Group S.r.l., capogruppo del Gruppo IMQ, ha conformato la propria politica imprenditoriale al rispetto dei principi di legalità e correttezza previsti dal proprio Codice Etico, palesando con ciò la propria estraneità a politiche o comportamenti scorretti o illeciti. Tale politica è declinata nel Modello di organizzazione, gestione e controllo per la prevenzione del rischio di reato adottato ai sensi e per gli effetti indicati dagli articoli 6 e 7 del D.lgs. 8 giugno 2001, n. 231 in materia di *responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica*.

Tutti i Destinatari del Modello di organizzazione, gestione e controllo hanno l'obbligo di segnalare violazioni rilevanti ai sensi del D.lgs. 8 giugno 2001, n. 231 o violazioni del Modello di organizzazione, gestione e controllo, di cui siano venuti a conoscenza nel Contesto lavorativo.

Dette Segnalazioni devono essere il più possibile circostanziate, effettuate in buona fede, sulla base della ragionevole convinzione fondata su elementi di fatto precisi e concordanti.

La presente procedura costituisce attuazione, all'interno della Società, delle previsioni normative in materia di protezione delle persone che segnalano Violazioni di cui al D.lgs. 10 marzo 2023, n. 24 riguardante la *protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali*. Tale norma costituisce il riferimento prioritario per ogni attività di seguito contemplata.

2 Scopo

Il presente documento ha l'obiettivo di regolare il processo di gestione delle segnalazioni di cui al D.lgs. 24/23, secondo modalità atte a garantire la riservatezza dell'identità del Segnalante.

IMQ Group S.r.l. si impegna infatti a tutelare da eventuali intimidazioni e ritorsioni coloro che abbiano effettuato, in buona fede, una segnalazione.

La Società, con la presente procedura definisce il proprio modello di ricevimento e di gestione delle segnalazioni interne, nonché il canale interno di segnalazione, individuando misure tecniche e organizzative idonee a garantire un livello di sicurezza adeguato agli specifici rischi derivanti anche dal trattamento di dati personali effettuati per la gestione delle stesse, nel rispetto di quanto previsto dal Regolamento (UE) 2016/679 e dall'articolo 18 (Responsabile del trattamento) del D.lgs. 18 maggio 2018, n. 51 emanato in attuazione della direttiva (UE) 2016/680 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 27 aprile 2016, relativa alla *protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali da parte delle autorità competenti a fini di prevenzione, indagine, accertamento e perseguimento di reati o esecuzione di sanzioni penali, nonché alla libera circolazione di tali dati e che abroga la decisione quadro 2008/977/GAI del Consiglio*.

3 Termini, definizioni ed abbreviazioni

Nella presente Procedura le seguenti espressioni hanno il significato di seguito indicato:

- **“ANAC”**: Autorità Nazionale Anti Corruzione, istituita con la legge 6 novembre 2012, n. 190 in materia di *prevenzione e repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione (c.d. 'legge anticorruzione)* è l'autorità amministrativa indipendente la cui missione istituzionale è individuata nella prevenzione della corruzione in tutti gli ambiti dell'attività amministrativa.
- **“Attività a rischio di reato”**: il processo, l'operazione, l'atto, ovvero l'insieme di operazioni e atti, che possono esporre la Società al rischio di sanzioni ai sensi del D.lgs. 231/2001 in funzione della commissione di un Reato.

- “**CCNL**”: il Contratto Collettivo Nazionale per l’industria metalmeccanica e della installazione di impianti applicabile ai dipendenti della Società.
- “**Codice Etico**”: il documento, ufficialmente voluto e approvato dal vertice della Società quale esplicazione della politica societaria, che contiene i principi generali di comportamento - ovvero, raccomandazioni, obblighi e/o divieti - a cui i Destinatari devono attenersi e la cui violazione è sanzionata.
- “**Contesto lavorativo**”: le attività lavorative o professionali, presenti o passate, svolte nell’ambito dei rapporti di cui all’articolo 3, commi 3 e 4 del D.lgs. 24/2023, attraverso le quali, indipendentemente dalla natura di tali attività, una persona acquisisce informazioni sulle violazioni e nel cui ambito potrebbe rischiare di subire ritorsioni in caso di segnalazione.
- “**D.lgs. 231/2001**” o “**Decreto**”: il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231, recante la “*Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell’art. 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300*”, pubblicato in Gazzetta Ufficiale n. 140 del 19 giugno 2001, e successive modificazioni ed integrazioni.
- “**Destinatari**”: Organi societari (*Consiglio di Amministrazione e Collegio Sindacale*)¹, Personale della Società, Fornitori e tutti coloro che operano nell’interesse o a vantaggio della Società, con o senza rappresentanza e a prescindere dalla natura e dal tipo di rapporto intrattenuto con la Società preponente. I Destinatari sono tenuti al rispetto del Modello, del Codice Etico e dei Protocolli preventivi.
- “**Dipendenti**”: tutte le persone fisiche che intrattengono con la Società un rapporto di lavoro subordinato.
- “**Facilitatore**”: soggetto che assiste una Persona segnalante nel processo di segnalazione, operante all’interno del medesimo contesto lavorativo e la cui assistenza deve essere mantenuta riservata.
- “**Informazioni sulle violazioni**”: informazioni, compresi i fondati sospetti, riguardanti violazioni commesse o che, sulla base di elementi concreti, potrebbero essere commesse nell’organizzazione con cui la Persona segnalante intrattiene un rapporto giuridico ai sensi dell’articolo 3, comma 1 e 2 del D.lgs. 24/2023 (ovvero settore pubblico e settore privato), nonché gli elementi riguardanti condotte volte ad occultare tali violazioni.
- “**Linee Guida**”: le Linee Guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ex D.lgs. 231/2001, pubblicate dalle associazioni di categoria, che sono state considerate ai fini della predisposizione e adozione del Modello 231.
- “**Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D. Lgs. 231/2001**” o “**Modello 231**”: il Modello di organizzazione, gestione e controllo ritenuto dagli Organi Sociali idoneo a prevenire i Reati e, pertanto, adottato dalla Società, ai sensi degli articoli 6 e 7 del D.lgs. 231/2001, al fine di prevenire la realizzazione dei Reati stessi da parte del Personale apicale o subordinato, così come descritto dal presente documento e relativi allegati.
- “**Organi Sociali**”: il Consiglio di Amministrazione e/o il Collegio Sindacale della Società, in funzione del senso della frase di riferimento.
- “**Organismo di Vigilanza**” o “**OdV**”: l’Organismo previsto dall’art. 6 del D.lgs. 231/2001, avente il compito di vigilare sul funzionamento e l’osservanza del Modello 231, nonché sull’aggiornamento dello stesso.

¹ Ivi compresa qualsiasi persona con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza, anche qualora tali funzioni siano esercitate in via di mero fatto.

- **“Personale”**: tutte le persone fisiche che intrattengono con la Società un rapporto di lavoro, inclusi i lavoratori dipendenti, interinali, i collaboratori, gli “stagisti”, i volontari ed i liberi professionisti che abbiano ricevuto un incarico da parte della Società².
- **“Personale Apicale”**: i soggetti di cui all’articolo 5, comma 1, lett. a) del Decreto, ovvero i soggetti che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione della Società; in particolare, i membri del Consiglio di Amministrazione, il Presidente e gli eventuali institori e procuratori della Società.
- **“Personale sottoposto ad altrui direzione”**: i soggetti di cui all’articolo 5, comma 1, lett. b) del Decreto, ovvero tutto il Personale che opera sotto la direzione o la vigilanza del Personale Apicale.
- **“Persona segnalante”**: la persona fisica che effettua la segnalazione di informazioni sulle violazioni acquisite nell’ambito del proprio contesto lavorativo.
- **“Persona coinvolta”**: la persona fisica o giuridica menzionata nella segnalazione come persona alla quale la violazione è attribuita o come persona comunque implicata nella violazione segnalata o divulgata pubblicamente.
- **“Pubblica Amministrazione”** o **“P.A.”**: Per Amministrazione Pubblica si deve intendere:
 - lo Stato (o Amministrazione Statale);
 - gli Enti Pubblici: si specifica che l’Ente Pubblico è individuato come tale dalla legge oppure è un Ente sottoposto ad un sistema di controlli pubblici, all’ingerenza dello Stato o di altra Amministrazione per ciò che concerne la nomina e la revoca dei suoi amministratori, nonché l’Amministrazione dell’Ente stesso. È caratterizzato dalla partecipazione dello Stato, o di altra Amministrazione Pubblica, alle spese di gestione; oppure dal potere di direttiva che lo Stato vanta nei confronti dei suoi organi; o dal finanziamento pubblico istituzionale; o dalla costituzione ad iniziativa pubblica. A titolo puramente esemplificativo e non esaustivo sono da considerarsi Pubbliche Amministrazioni in senso lato le seguenti Società: Ferrovie dello Stato, Autostrade S.p.A., AEM Milano, ecc.;
 - Pubblico Ufficiale: colui che esercita “una pubblica funzione legislativa, giudiziaria o amministrativa”. Agli effetti della legge penale “è pubblica la funzione amministrativa disciplinata da norme di diritto pubblico e da atti autoritativi e caratterizzata dalla formazione e dalla manifestazione della volontà della pubblica amministrazione o dal suo svolgersi per mezzo di poteri autoritativi o certificativi” (art. 357 c.p.);
 - Incaricato di Pubblico Servizio: colui che “a qualunque titolo presta un pubblico servizio. Per pubblico servizio deve intendersi un’attività disciplinata nelle stesse forme della pubblica funzione, ma caratterizzata dalla mancanza dei poteri tipici di quest’ultima e con esclusione dello svolgimento di semplici mansioni di ordine e della prestazione di opera meramente materiale” (art. 358 c.p.). Si rappresenta che “a qualunque titolo” deve intendersi nel senso che un soggetto esercita una pubblica funzione, anche senza una formale o regolare investitura (incaricato di un pubblico servizio “di fatto”). Non rileva, infatti, il rapporto tra la P.A. e il soggetto che esplica il servizio.
- **“Protocollo”**: la misura organizzativa, fisica e/o logica prevista dal Modello 231 al fine di prevenire il rischio di commissione dei Reati.

² Ai fini della normativa “whistleblowing” sono considerate anche le seguenti casistiche: quando il rapporto lavorativo o di collaborazione non è ancora iniziato, se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite durante il processo di selezione o in altre fasi precontrattuali; durante il periodo di prova; successivamente allo scioglimento del rapporto giuridico se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite nel corso del rapporto stesso).

- **“Reati”** o il **“Reato”**: l’insieme dei reati, o il singolo reato, richiamati dal D.lgs. 231/2001 (per come eventualmente modificato e integrato in futuro).
- **“Ritorsione”**: qualsiasi comportamento, atto od omissione, anche solo tentato o minacciato, posto in essere in ragione della segnalazione, e che provoca o può provocare alla Persona segnalante o alla persona che ha sporto la denuncia, in via diretta o indiretta, un danno ingiusto.
- **“Segnalazione”**: la comunicazione scritta od orale di informazioni sulle Violazioni di cui al D.lgs. 24/2023.
- **“Segnalazione interna”**: la comunicazione, scritta od orale, delle informazioni sulle Violazioni di cui al D.lgs. 24/2023, presentata tramite il canale di segnalazione interna.
- **“Seguito”**: l’azione intrapresa dal soggetto cui è affidata la gestione del canale di segnalazione per valutare la sussistenza dei fatti segnalati, l’esito delle indagini e le eventuali misure adottate;
- **“Sistema Disciplinare”**: l’insieme delle misure sanzionatorie applicabili in caso di fondatezza della Violazione oggetto di Segnalazione.
- **“Società”**: IMQ Group S.r.l., capogruppo del Gruppo IMQ.
- **“Violazioni”**: comportamenti, atti od omissioni che ledono l’interesse pubblico o l’integrità dell’amministrazione pubblica o dell’ente privato e che consistono in condotte illecite rilevanti ai sensi del Decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, o violazioni del Modello 231 previsti dallo stesso Decreto e adottato dalla Società.

AD Amministratore Delegato
HR Department “Human Resources”

4 Le Segnalazioni oggetto della presente Procedura

La presente Procedura riguarda le Segnalazioni delle seguenti Violazioni individuate nell’art. 2 del D.lgs. 24/2023, ovvero **condotte illecite rilevanti ai sensi del Decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, o violazioni del Modello 231 previsti dallo stesso Decreto e adottato dalla Società.**

Le Segnalazioni possono avere ad oggetto:

- informazioni, compresi i fondati sospetti, riguardanti Violazioni commesse;
- informazioni, compresi i fondati sospetti, riguardanti Violazioni che, sulla base di elementi concreti, potrebbero essere commesse;
- elementi riguardanti condotte volte ad occultare tali violazioni.

Con specifico riferimento alle suddette condotte si richiamano, a titolo esemplificativo, le seguenti fattispecie:

- condotte illecite, rilevanti ai sensi del D.lgs. 231/01;
- violazioni del Modello 231, del Codice Etico o di Protocolli preventivi da cui possa derivare un rischio sanzionatorio per la Società ai sensi del Decreto;
- sospetti di violazioni del Modello 231, del Codice Etico o di Protocolli preventivi da cui possa derivare un rischio sanzionatorio per la Società ai sensi del Decreto;
- operazioni societarie o di business per cui si sospetta possa derivare un rischio sanzionatorio per la Società ai sensi del Decreto.

Le Segnalazioni di Violazioni possono essere effettuate solo tramite il canale di Segnalazione interna (vedi cap. 6.1.1. “Segnalazione interna”).

5 Ambito di applicazione

5.1 Perimetro societario

La presente Procedura si applica ai Destinatari come sopra identificati nel capitolo “3. *Termini, definizioni ed abbreviazioni*”.

Il processo di gestione della Segnalazione illustrato nel presente documento non fa riferimento a comunicazioni di carattere commerciale o a informazioni di carattere meramente delatorio che non afferiscono alle Violazioni di cui al D.lgs. 24/2023.

La presente Procedura non si applica altresì alle 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 che attengono esclusivamente ai propri rapporti individuali di lavoro, ovvero inerenti ai propri rapporti di lavoro con le figure gerarchicamente sovraordinate.

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.

6 Processo di gestione delle Segnalazioni

6.1 Canale di Segnalazione

6.1.1 Segnalazione interna

Ai sensi di legge, la Società ha attivato un proprio canale di Segnalazione interna di cui al D.lgs. 24/2023, che garantisce la riservatezza dell'identità della Persona Segnalante, della Persona coinvolta e della persona comunque menzionata nella Segnalazione, nonché del contenuto della Segnalazione e della relativa documentazione.

La gestione di tale canale è affidata all'Organismo di Vigilanza. I componenti dell'Organismo di Vigilanza sono stati debitamente autorizzati dalla Società al trattamento dei dati personali³ contenuti nelle Segnalazioni interne.

Nel caso in cui la Segnalazione riguardi uno dei componenti dell'Organismo di Vigilanza si rimanda al capitolo 11 “Casi particolari”.

Le Segnalazioni possono essere effettuate attraverso le seguenti modalità:

- in forma scritta, con modalità informatiche, tramite la piattaforma informatica “WHISTLETECH”. La piattaforma è utilizzabile online con qualsiasi dispositivo, anche mobile, e qualunque web browser ed è raggiungibile all'indirizzo <https://gruppoimq.whistletech.online> (il link a tale servizio sarà disponibile nella pagina della intranet aziendale). La piattaforma è dichiarata dal fornitore del servizio conforme alle norme di legge e, pertanto, è dotata di un sistema di crittografia automatica dell'identità che consente il mantenimento dell'anonimato della Persona segnalante. L'identità sarà conosciuta soltanto dall'Organismo di Vigilanza, previa informativa e acquisizione del relativo consenso della Persona segnalante. Per garantire la riservatezza della Persona segnalante, il sistema genera un codice unico a 16 cifre associato alla Segnalazione che prevede anche la possibilità di successivo utilizzo dello stesso da parte della Persona

³ L'autorizzazione si intende fornita ai sensi dell'art. 29 del Regolamento (UE) 2016/679 e dell'art. 2-quaterdecies del D.lgs. 196/03.

segnalante per dialogare con il personale autorizzato, senza bisogno di utilizzare alcun account e-mail;

- in forma orale mediante richiesta di incontro diretto con l'Organismo di Vigilanza fissato entro un termine ragionevole. In tali casi, previo consenso della Persona segnalante, la Segnalazione interna potrà essere documentata a cura del personale autorizzato 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.

Per maggiori dettagli si rimanda al paragrafo 6.2.

6.2 Invio della Segnalazione

6.2.1 Segnalazione interna

Colui che desidera effettuare una Segnalazione interna scritta può inoltrarla tramite la piattaforma informatica "WHISTLETECH" raggiungibile all'indirizzo <https://gruppoimq.whistletech.online> (il link a tale servizio sarà disponibile nella pagina della intranet aziendale). La piattaforma fornisce alla Persona segnalante un percorso guidato, strutturato attraverso una serie di domande e di richieste di elementi a supporto, volte a descrivere in maniera chiara, precisa e circostanziata la situazione oggetto della Segnalazione. L'intera attività di gestione della Segnalazione avviene all'interno della piattaforma, tutelando la riservatezza e la protezione dei dati.

Le Segnalazioni devono essere fondate su elementi di fatto precisi e concordanti. La Persona segnalante è invitata ad allegare tutta la documentazione comprovante i fatti segnalati, astenendosi dall'intraprendere autonome iniziative di analisi e approfondimento.

6.3 Ricezione e analisi della Segnalazione interna

Le Segnalazioni sono gestite, in primo luogo, dall'Organismo di Vigilanza, che tratta le Segnalazioni interne ricevute in maniera riservata, adottando modalità di verifica idonee a tutelare l'identità della Persona segnalante nonché quella delle Persone coinvolte.

Verifica preliminare

Tutte le Segnalazioni interne ricevute sono oggetto di una verifica da parte dell'Organismo di Vigilanza al fine di comprendere se la comunicazione ricevuta sia corredata dalle informazioni necessarie per verificarne preliminarmente la fondatezza e per poter avviare le successive attività di approfondimento.

L'Organismo di Vigilanza si impegna a rilasciare alla Persona segnalante avviso di ricevimento entro 7 giorni dal ricevimento della Segnalazione interna.

L'Organismo di Vigilanza dà diligente seguito alle Segnalazioni ricevute, mantenendo interlocuzioni con la Persona segnalante, a cui richiede, se necessario, informazioni.

Ferma restando la riservatezza delle informazioni ricevute, nelle attività di verifica preliminare, l'Organismo di Vigilanza potrà avvalersi del supporto di altre strutture della Società o di consulenti



MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE
EX D.LGS. 231/01

Rev. 3
Del : 2023-12-15

Pag. 8 di 15

PARTE SPECIALE
PROCEDURA 2.18
WHISTLEBLOWING

specializzati, in base alle specifiche competenze richieste in relazione al contenuto della Segnalazione oggetto di verifica.

Al termine della verifica preliminare, l'Organismo di Vigilanza può archiviare le Segnalazioni interne:

- non circostanziate;
- quelle che, in base alla descrizione dei fatti e alle informazioni fornite dalla Persona segnalante, non consentano di ottenere un quadro sufficientemente dettagliato da poter avviare ulteriori approfondimenti per accertarne la fondatezza;
- quelle manifestamente infondate.

Nella fase di istruttoria e verifica, l'Organismo di Vigilanza:

- garantisce l'imparzialità, l'equità e l'accuratezza dell'analisi e valutazione della Segnalazione interna;
- assicura la confidenzialità delle informazioni raccolte e la riservatezza del nominativo della Persona segnalante, ove fornito;
- si impegna a non utilizzare le Segnalazioni interne oltre quanto necessario per dare adeguato seguito alle stesse. L'Organismo di Vigilanza non potrà rivelare l'identità della Persona segnalante e qualsiasi altra informazione da cui possa evincersi, direttamente o indirettamente, tale identità, senza il consenso espresso della Persona 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 D.lgs. 196/2003 s.m.i..

Segnalazioni che non superano la verifica preliminare

Le Segnalazioni interne che non superano la fase preliminare vengono archiviate a cura dell'Organismo di Vigilanza nella piattaforma ove è stata ricevuta la Segnalazione e delle stesse viene dato conto nel *reporting* periodico successivamente descritto.

In ogni caso, l'Organismo di Vigilanza annota la Segnalazione interna e le attività effettuate a seguito della sua ricezione nel Registro delle Segnalazioni sempre garantendo la riservatezza dell'identità del Persona segnalante e delle Persone coinvolte, anonimizzando cioè i relativi dati personali. Il Registro delle Segnalazioni deve essere conservato a cura dell'Organismo di Vigilanza stesso e reso accessibile soltanto ai soggetti autorizzati dalla Società.

Segnalazioni che superano la verifica preliminare

Qualora la verifica preliminare eseguita dall'Organismo di Vigilanza abbia stabilito che la Segnalazione interna, adeguatamente circostanziata e corredata da evidenze di cui è stato possibile dedurre la fondatezza, integra una condotta perseguibile anche solo disciplinarmente, l'Organismo di Vigilanza provvede a:

- a. dare immediata e motivata informativa alle funzioni/organi preposti all'applicazione del sistema sanzionatorio e disciplinare, di cui al capitolo 7 "Sistema sanzionatorio e disciplinare", affinché questi possano autodeterminarsi in merito all'azione disciplinare da intraprendere anche nel rispetto dei principi di specificità⁴,

⁴ Si cfr. Cass., 14 maggio 2014, n. 10662.

immediatezza⁵ e immutabilità⁶ della contestazione qualora le Persone coinvolte siano lavoratori della Società⁷. Nell'ambito della propria autodeterminazione tali funzioni/organi possono svolgere ulteriori indagini e verifiche richiedendo il supporto dell'Organismo di Vigilanza che permane l'unico interlocutore della Persona segnalante e ne garantisce l'anonimato. Laddove, a seguito di ulteriori indagini e verifiche tali funzioni/organi:

- i. ritengano la condotta non contestabile, ne danno immediata comunicazione all'Organismo di Vigilanza affinché quest'ultimo possa archiviare la Segnalazione nei modi sopra descritti (si veda par. *Segnalazioni che non superano la verifica preliminare*) e informare la Persona segnalante circa lo stato della procedura;
 - ii. decidano di procedere con la contestazione, assieme a questa deve essere fornita alla Persona coinvolta idonea informativa privacy ai sensi dell'art. 14 del GDPR e comunque entro un mese dall'avvio del trattamento;
- b. informare l'organo di gestione (Consiglio di Amministrazione) per le valutazioni di rispettiva competenza evidenziando l'oggetto della Segnalazione, l'esito dell'istruttoria, l'eventuale attivazione del sistema sanzionatorio, nonché le eventuali azioni correttive finalizzate ad evitare in futuro situazioni analoghe.

L'Organismo di Vigilanza si impegna a processare le Segnalazioni interne ricevute entro un tempo ragionevole ed a fornire un riscontro in merito alla Persona segnalante entro:

- tre mesi dalla data dell'avviso di ricevimento,
- o, in mancanza di tale avviso,
- entro tre mesi dalla scadenza del termine di sette giorni dalla presentazione della Segnalazione.

7 Sistema sanzionatorio e disciplinare

7.1 Attivazione del Sistema Sanzionatorio e disciplinare

Nei casi in cui, dalle indagini realizzate, le Violazioni oggetto della Segnalazione interna siano risultate fondate, l'organo/funzione preposto all'attivazione del Sistema sanzionatorio decide quale tipologia di sanzione comminare ai soggetti che hanno commesso la violazione.

A seconda della qualificazione della Persona coinvolta e dell'inquadramento eventuale giuslavoristico, il Sistema Disciplinare è attivato da:

- AD, qualora il Segnalato sia personale con la qualifica di dirigente;
- HR, qualora il Segnalato sia personale non dirigente;
- Assemblea, qualora il Segnalato sia un Sindaco o un Amministratore;
- Consiglio di Amministrazione, qualora il segnalato sia un membro dell'Organismo di Vigilanza;
- AD, qualora il Segnalato sia un soggetto terzo.

⁵ Si cfr. Cass., 15 giugno 2015, n. 12337, Cass., S.U., 27 dicembre 2017, n. 30985, Cass. n. 19256 del 17 luglio 2019, Cass. n. 24605 del 4 novembre 2020,

⁶ Si cfr. Cass., 9 giugno 2016, n. 11868.

⁷ In tali circostanze i provvedimenti disciplinari sono applicati nel rispetto delle disposizioni di cui all'art. 7 "Sanzioni disciplinari" della legge 300 del 1970 (Statuto dei Lavoratori)



MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE
EX D.LGS. 231/01

Rev. 3
Del : 2023-12-15

Pag. 10 di 15

PARTE SPECIALE
PROCEDURA 2.18
WHISTLEBLOWING

La sanzione può essere graduata in funzione della gravità del fatto, nel rispetto delle normative di volta in volta applicabili (ad es. normativa giuslavoristica in caso di lavoratori della Società).

Nel caso in cui la Persona segnalante sia corresponsabile delle Violazioni, è previsto un trattamento privilegiato per quest'ultimo rispetto agli altri corresponsabili, compatibilmente con la Violazione commessa e con la disciplina applicabile.

L'identità della Persona segnalante e qualsiasi altra informazione da cui può evincersi, direttamente o indirettamente, tale identità non può essere rivelata senza il suo consenso espresso. Il consenso libero, specifico, inequivocabile e informato della Persona segnalante deve essere raccolto in forma scritta e conservato a cura dell'Organismo di Vigilanza nella documentazione relativa alla Segnalazione.

Nell'ambito del procedimento disciplinare, l'identità della Persona segnalante, in assenza di consenso, non può essere comunque 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 dell'addebito disciplinare sia fondata in tutto o in parte sulla Segnalazione e la conoscenza dell'identità della Persona segnalante sia indispensabile per la difesa della Persona coinvolta, l'Organismo di Vigilanza, laddove non abbia già raccolto il consenso dalla Persona segnalante, informa quest'ultima, mediante comunicazione scritta, delle ragioni su cui si fonda la necessità di rivelare la sua identità o altre informazioni dalle quali possa potenzialmente evincersi, al fine di poter dare completo seguito alla gestione della Segnalazione, ovvero ai fini del procedimento disciplinare.

In caso di diniego del consenso da parte della Persona segnalante alla comunicazione della sua identità, l'Organismo di Vigilanza archivia la Segnalazione interna senza darvi ulteriore seguito.

La presente procedura lascia impregiudicata la responsabilità penale e disciplinare della Persona 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 della Società 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 responsabilità civile, nei casi di dolo o colpa grave, le tutele previste nella presente procedura non sono garantite e alla Persona segnalante è irrogata una sanzione disciplinare⁸ di cui al presente capitolo.

8 Tutele della Persona segnalante e applicazione delle misure di protezione

È vietata nei confronti della Persona segnalante qualsiasi forma di Ritorsione.

Ai sensi di legge, il divieto di Ritorsione e, comunque, le misure di protezione normativamente

⁸ Per ulteriori dettagli in merito si rimanda a quanto previsto dall'art. 16 "Condizioni per la protezione della persona segnalante".

previste nei confronti della Persona segnalante, si applicano anche:

- a) ai Facilitatori;
- b) alle persone del medesimo Contesto lavorativo della Persona segnalante e che sono legate ad essa da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado;
- c) ai colleghi di lavoro della Persona segnalante 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;
- e) agli enti che operano nel medesimo Contesto lavorativo della Persona segnalante.

Le misure di protezione trovano applicazione quando al momento della Segnalazione la Persona segnalante:

- aveva fondato motivo di ritenere che le informazioni sulle Violazioni fossero vere e afferissero a violazioni di condotte illecite rilevanti ai sensi del D.lgs. 231/01, o violazioni del Modello 231, di cui siano venute a conoscenza nel Contesto lavorativo;
- ha effettuato la Segnalazione secondo quanto previsto dalla normativa ai sensi del D. lgs. 24/2023.

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

Le condizioni previste per la protezione si applicano anche nei casi di Segnalazione anonima, se la Persona segnalante è stata successivamente identificata e ha subito ritorsioni.

L'adozione di misure discriminatorie nei confronti delle Persone segnalanti può essere comunicata all'ANAC, che a sua volta informerà l'Ispettorato nazionale del lavoro per i provvedimenti di propria competenza.

Gli atti assunti in violazione del divieto di Ritorsione sono nulli e la Persona segnalante che sia stata licenziata a causa della Segnalazione ha diritto a essere reintegrata sul posto di lavoro.

Nell'ambito di procedimenti giudiziari o amministrativi o comunque di controversie stragiudiziali aventi ad oggetto l'accertamento di comportamenti, atti o omissioni vietati nei confronti della Persona segnalante, si presume che gli stessi siano stati posti in essere a causa della Segnalazione. A norma di legge, l'onere di provare che tali condotte o atti sono motivati da ragioni estranee alla Segnalazione è a carico del soggetto che li ha posti in essere (es. Datore di Lavoro).

Inoltre, in caso di domanda risarcitoria presentata all'autorità giudiziaria dalla Persona segnalante, se questa dimostra di aver effettuato una Segnalazione e di aver subito un danno, si presume, salvo prova contraria, che il danno ne sia conseguenza.

8.1 Limitazioni della responsabilità⁹

Ai sensi di legge, non è punibile la Persona segnalante che riveli o diffonda informazioni sulle Violazioni coperte dall'obbligo di segreto, diverso da quello di cui all'articolo 1, comma 3 del D. lgs. 24/2023¹⁰, o relative alla tutela del diritto d'autore o alla protezione dei dati personali ovvero riveli o diffonda informazioni sulle Violazioni che offendono la reputazione della Persona coinvolta

⁹ Vedasi art. 20 del D. lgs. 24/2023

¹⁰ L'articolo 1, comma 3 del D. lgs. 24/2023 prevede: "Resta ferma l'applicazione delle disposizioni nazionali o dell'Unione europea in materia di:

a) informazioni classificate;

b) segreto professionale forense e medico;

c) segretezza delle deliberazioni degli organi giurisdizionali."



MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE
EX D.LGS. 231/01

Rev. 3
Del : 2023-12-15

Pag. 12 di 15

PARTE SPECIALE
PROCEDURA 2.18
WHISTLEBLOWING

o denunciata, quando, al momento della rivelazione o diffusione, vi fossero fondati motivi per ritenere che la rivelazione o diffusione delle stesse informazioni fosse necessaria per svelare la Violazione, e la Segnalazione sia stata effettuata nel rispetto di quanto previsto dal D.lgs. 24/2023. In tali casi, è esclusa altresì ogni ulteriore responsabilità, anche di natura civile o amministrativa.

Salvo che il fatto costituisca reato, la Società o la Persona segnalante non incorrono in alcuna responsabilità, anche di natura civile o amministrativa, per l'acquisizione delle Informazioni sulle Violazioni o per l'accesso alle stesse.

In ogni caso, la responsabilità penale e ogni altra responsabilità, anche di natura civile o amministrativa, non è esclusa per i comportamenti, gli atti o le omissioni non collegati alla Segnalazione o che non sono strettamente necessari a rivelare la Violazione.

9 Conservazione e Archiviazione

L'Organismo di Vigilanza è informato delle eventuali sanzioni irrogate a fronte delle Segnalazioni. Le funzioni aziendali competenti archiviano la documentazione inerente al processo sanzionatorio e disciplinare.

L'Organismo di Vigilanza provvede pertanto ad archiviare la documentazione relativa alla Segnalazione interna, ricevuta tramite canale informatico, e alla sua istruttoria in un apposito spazio logico.

L'eventuale documentazione cartacea, nonché il Registro delle Segnalazioni tenuto dall'Organismo di Vigilanza, devono essere conservati a cura dell'Organismo di Vigilanza stesso e resi accessibili soltanto ai soggetti autorizzati dalla Società.

Le Segnalazioni interne ricevute sono conservate per il tempo necessario al trattamento delle stesse 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.

L'Organismo di Vigilanza può indicare nel Registro delle Segnalazioni i riferimenti delle Segnalazioni giunte a mezzo cartaceo o verbale e nel quale devono essere anonimizzati i dati personali relativi alla Persona segnalante, alle Persone coinvolte, indicate come possibili responsabili delle condotte illecite, nonché a coloro che sono a vario titolo coinvolti nella Segnalazione interna¹¹, al fine di dare in futuro prova dell'adeguata gestione delle Segnalazioni di Violazioni, quale requisito di un efficace attuazione del Modello di prevenzione del rischio di reato ai sensi dell'art. 6 del D. Lgs. 231/2001 e conseguente assenza di colpa organizzativa.

Per le Segnalazioni giunte a mezzo del sistema "WHISTLETECH", il sistema stesso genera il Registro delle Segnalazioni.

10 Reporting

L'OdV rende conto annualmente del corretto funzionamento dei sistemi interni di Segnalazione, riportando nella propria relazione le informazioni aggregate sulle risultanze dell'attività svolta e sul seguito dato alle Segnalazioni interne ricevute.

¹¹ La conservazione di dati anonimizzati non viola quanto prescritto dall'art. 12 D.lgs. 24/23 con riferimento ai tempi di conservazione dei dati personali e rispetta quanto previsto dall'art. 5, paragrafo 1, lettera e), del Regolamento (UE) 2016/679.



MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE
EX D.LGS. 231/01

Rev. 3
Del : 2023-12-15

Pag. 13 di 15

PARTE SPECIALE
PROCEDURA 2.18
WHISTLEBLOWING

Nella redazione di tale rendiconto, l'OdV è tenuto a rispettare quanto previsto dalla disciplina sulla tutela dell'identità della Persona segnalante e dalla normativa applicabile in materia di protezione dei dati personali.

11 Casi particolari

Laddove la Segnalazione interna riguardi un componente dell'Organismo di Vigilanza, la stessa dovrà essere gestita secondo quanto previsto dalla presente procedura, ma il componente oggetto di segnalazione si asterrà dal partecipare ai lavori e alle decisioni dell'Organismo di Vigilanza.

Qualora la Segnalazione interna contenente elementi gravi, precisi e concordanti abbia ad oggetto più componenti dell'Organismo di Vigilanza, la stessa deve essere trasmessa al Collegio Sindacale, tramite consegna al suo Presidente dell'eventuale documentazione a supporto.

Il Consiglio di Amministrazione, sentito il Collegio Sindacale, dopo aver valutato collegialmente se la Segnalazione interna sia corredata dalle informazioni necessarie per verificarne preliminarmente la fondatezza e poter avviare le successive attività di approfondimento dà seguito alla stessa eseguendo l'istruttoria anche avvalendosi delle competenze aziendali e, se del caso, di consulenti specializzati, sempre nel rispetto della riservatezza normativamente prevista in materia nonché delle disposizioni contenute nel presente documento.

L'istruttoria segue l'iter descritto nella presente procedura.

La decisione del Consiglio di Amministrazione è formalizzata attraverso delibera scritta.

12 Delibere dell'Organismo di Vigilanza

L'Organismo di Vigilanza delibera a maggioranza dei presenti in riunione. La riunione dell'OdV è valida se sono presenti almeno due dei componenti.

In caso di parità di voti, prevale il voto del Presidente dell'OdV, ove presente.

L'Organismo di Vigilanza è convocato dal Presidente o da uno dei componenti e, nello specifico, da colui che abbia avuto notizia del ricevimento della Segnalazione.

La convocazione deve avvenire tempestivamente, indicativamente entro 3 giorni dalla notizia del ricevimento della Segnalazione e comunque in un termine utile per garantire il riscontro alla Persona segnalante entro 7 giorni.

La riunione potrà tenersi anche a mezzo video o teleconferenza.



MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE
EX D.LGS. 231/01

Rev. 3
Del : 2023-12-15

Pag. 14 di 15

PARTE SPECIALE
PROCEDURA 2.18
WHISTLEBLOWING

ALLEGATO 1 – INFORMATIVA PRIVACY – PERSONA SEGNALANTE

INFORMATIVA PRIVACY - PERSONA SEGNALANTE

ai sensi dell'art. 13 del Regolamento (UE) 2016/679 relativa al trattamento di dati personali nell'ambito della segnalazione di violazioni di cui al D.lgs.24/2023

Ai sensi dell'articolo 13 del Regolamento (UE) 2016/679 (*General Data Protection Regulation*, di seguito "GDPR") e della normativa applicabile in materia di protezione dei dati personali La informiamo che i dati personali forniti in qualità di Persona segnalante (di seguito, anche "Interessato") attraverso la piattaforma "WHISTLETECH" o comunque forniti in caso di segnalazione interna di una violazione ai sensi del D.lgs. 24/2023, saranno trattati, nel rispetto della normativa sopra richiamata e conformemente ai principi di correttezza, liceità e trasparenza da personale autorizzato da IMQ Group S.r.l. ai sensi dell'articolo 29 del GDPR e dell'articolo 2-*quaterdecies* del codice in materia di protezione dei dati personali (D.lgs. 196/2003 s.m.i.)

1. Titolare del trattamento e Responsabile della protezione dei dati

Titolare del trattamento dei dati personali è IMQ Group S.r.l. (di seguito anche "Società" o "Titolare") con sede legale in via Quintiliano, 45 – 20138 Milano, contattabile all'indirizzo di posta elettronica imqgroup@legalmail.it. La Società ha nominato un Responsabile della Protezione dei Dati (DPO) contattabile al seguente indirizzo di posta elettronica dpo@imqgroup.it.

2. Finalità del trattamento e base giuridica

I dati personali sono trattati per la gestione delle segnalazioni interne di presunte violazioni, ovvero di comportamenti, atti od omissioni che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato, definiti dall'art. 2 co. 1 lett. a), n. 2) del D.lgs. 24/2023, delle quali la Persona segnalante sia venuta a conoscenza in ragione del proprio rapporto di collaborazione con il Titolare. I dati personali trattati sono quelli contenuti nella segnalazione interna, e/o in atti e documenti a questa allegati che si riferiscono alla Persona segnalante.

I dati personali possono essere altresì trattati per lo svolgimento delle necessarie attività istruttorie volte a verificare la fondatezza di quanto segnalato, nonché, se del caso, per l'adozione di adeguate misure correttive e l'introduzione di opportune azioni disciplinari e/o giudiziarie nei confronti dei responsabili delle violazioni. La base giuridica che legittima il trattamento dei dati personali è rappresentata dall'adempimento di un obbligo legale al quale è soggetto il Titolare (Art. 6 comma 1, lett. c) del GDPR), e nello specifico, previsto dal D.lgs. 165/2001, dal D.lgs. 231/2001, dalla L. 179/2017 e dal D.lgs. 24/2023. Il trattamento potrà eventualmente riguardare anche dati particolari e dati relativi a condanne penali e reati qualora inclusi nella segnalazione secondo quanto disposto dagli articoli 9 e 10 del GDPR.

3. Categorie di destinatari dei dati

I dati personali forniti saranno trattati dai componenti dell'Organismo di Vigilanza in qualità di soggetti autorizzati al trattamento dal Titolare, al fine di dare seguito e riscontro alle segnalazioni ricevute, in ottemperanza a quanto previsto dal D.lgs. 24/2023 e dal Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi dell'art. 6 del D.lgs. 231/2001.

Considerato che la società X DataNet S.r.l. - fornitrice della piattaforma "WHISTLETECH" - esegue un trattamento di dati personali per conto della Società, IMQ S.p.A., in qualità di Titolare, ha designato la società X DataNet S.r.l. Responsabile del trattamento ai sensi dell'art. 28 del GDPR.

Tali dati saranno trattati esclusivamente per il tramite di personale espressamente autorizzato e nel rispetto di quanto previsto dal D.lgs. 24/2023.

I dati personali non saranno soggetti a diffusione ma potranno essere trasmessi all'Autorità Giudiziaria. Nessuno dei dati raccolti sarà trasferito verso Paesi Terzi, intesi quali Paesi non appartenenti allo Spazio Economico Europeo (SEE). Qualora la segnalazione sia esterna e venga presentata, come previsto dagli artt. 6 e 7 del D.lgs. 24/2023, all'Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC), le informazioni relative al trattamento dei dati personali verranno fornite dall'Autorità stessa mediante gli appositi canali.

4. Criteri dei tempi di conservazione

Le segnalazioni interne e la relativa documentazione saranno 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



MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE
EX D.LGS. 231/01

Rev. 3
Del : 2023-12-15

Pag. 15 di 15

PARTE SPECIALE
PROCEDURA 2.18
WHISTLEBLOWING

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 GDPR e 3, comma 1, lettera e), del decreto legislativo n. 51 del 2018. Decorso il periodo massimo di cinque anni le informazioni riferite alla segnalazione potranno essere conservate dalla Società al fine di garantire e preservare il proprio diritto di difesa e dare prova, ove richiesto, della corretta gestione delle segnalazioni ricevute. In tal caso i dati personali della Persona segnalante saranno anonimizzati.

5. Modalità di trattamento dei dati

Il trattamento dei dati personali verrà effettuato esclusivamente da personale espressamente autorizzato, con modalità tali da garantire la riservatezza dell'identità della Persona segnalante e del contenuto delle segnalazioni interne e della relativa documentazione, adottando misure tecniche e organizzative adeguate a proteggerli da accessi non autorizzati o illeciti, dalla distruzione, dalla perdita d'integrità e riservatezza, anche accidentali. Al fine di garantire la riservatezza della Persona segnalante per tutta la durata della gestione della segnalazione interna, l'identità della stessa sarà conosciuta dai soggetti espressamente autorizzati alla gestione delle segnalazioni. Ad eccezione dei casi in cui sia configurabile una responsabilità a titolo di calunnia e di diffamazione ai sensi delle disposizioni del codice penale o dell'art. 2043 del c.c. ovvero, ove applicabile, nell'ambito del procedimento penale e nei modi e limiti di quanto previsto dall'art. 329 c.p.p., l'identità della Persona segnalante viene protetta in ogni contesto successivo alla segnalazione. Pertanto, fatte salve le citate eccezioni, l'identità della Persona segnalante non può essere rivelata senza il suo espresso consenso, e tutti coloro che ricevono o sono coinvolti nella gestione della segnalazione sono tenuti a tutelare la riservatezza di tale informazione.

6. Conferimento dei dati

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

7. Diritti degli interessati

I diritti di cui agli articoli 15-22 del GDPR possono essere esercitati, nei limiti di quanto previsto dall'art. 2-undecies, co. 3, del D.lgs. 196/2003 s.m.i., rivolgendosi al Titolare o al DPO mediante i contatti sopra indicati. In particolare, i diritti sopra individuati non possono essere esercitati con richiesta al Titolare o al DPO, ovvero con reclamo ai sensi dell'articolo 77 del GDPR all'Autorità Garante, qualora dall'esercizio di tali diritti possa derivare un pregiudizio effettivo e concreto alla riservatezza dell'identità della persona che segnala violazioni di cui sia venuta a conoscenza in ragione del proprio rapporto di lavoro o delle funzioni svolte. L'esercizio dei suddetti diritti può, in ogni caso, essere ritardato, limitato o escluso con comunicazione motivata e resa senza ritardo dal Titolare, a meno che la comunicazione possa compromettere la finalità della limitazione, per il tempo e nei limiti in cui ciò costituisca una misura necessaria e proporzionata, tenuto conto dei diritti fondamentali e dei legittimi interessi della Persona segnalante, della Persona coinvolta o delle persone a vario titolo coinvolte nelle segnalazioni. In tali casi, ai sensi dell'art. 2-undecies, co. 3, del D.lgs. 196/2003, l'Interessato ha facoltà di esercitare i succitati diritti tramite l'Autorità Garante con le modalità di cui all'art. 160 del predetto decreto legislativo. Nei casi in cui si ritenga che il trattamento dei dati personali avvenga in violazione di quanto previsto dal GDPR, è possibile proporre reclamo all'Autorità Garante, come previsto dall'art. 77 del GDPR stesso (con esclusione delle limitazioni all'esercizio dei diritti sopra riportate e previste dall'art. 2-undecies, co. 3, del D.lgs. 196/2003), o di adire le opportune sedi giudiziarie (art. 79 del GDPR).