

PROCEDURA PER LA GESTIONE DI SEGNALAZIONI DI ILLECITI E MISURE A TUTELA DEL SEGNALANTE (C.D. WHISTLEBLOWER)

DEFINIZIONI

MOG: Modello organizzativo di Gestione e Controllo inteso nella sua complessità di parte generale, parte speciale e allegati

OdV: Organismo di Vigilanza

Destinatari: l'insieme dei soggetti tenuti al rispetto del MOG e del Codice Etico

PREMESSA

La L. 179/2017 estende nel settore privato la disciplina sul c.d. **Whistleblowing**, assicurando al dipendente segnalante la protezione del riserbo sull'identità della propria persona e sul contenuto delle segnalazioni effettuate. La norma introduce quindi un nuovo strumento per facilitare la segnalazione di comportamenti che potrebbero costituire illeciti, stabilendo che chi, in buona fede, denuncia al proprio superiore gerarchico condotte illecite di cui sia venuto a conoscenza in ragione del rapporto di lavoro non può essere sanzionato, licenziato o sottoposto a una misura discriminatoria, diretta o indiretta, avente effetto sulle condizioni di lavoro per motivi collegati direttamente o indirettamente alla denuncia.

La normativa sul *Whistleblowing* si inserisce sull'assetto del MOG e sulle procedure di controllo, atteso che il sistema di organizzazione, gestione e controllo previsto dal D.Lgs. 231/2001 intende appunto prevenire la commissione di illeciti nell'ambito delle attività di impresa.

Il disposto normativo di cui all'art. 6 D.Lgs. 231/2001 è stato coerentemente integrato con la disciplina sul c.d. Whistleblowing, fornendo dettagliate direttive ed istruzioni per la costruzione del MOG che di seguito si riportano costituendo punto di riferimento.

“I modelli di cui alla lettera a) del comma 1 prevedono:

a) uno o più canali che consentano ai soggetti indicati nell'articolo 5, comma 1, lettere a) e b), di presentare, a tutela dell'integrità dell'Ente, segnalazioni circostanziate di condotte illecite, rilevanti ai sensi del presente decreto e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, o di violazioni del modello di organizzazione e gestione dell'ente, di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte; tali canali garantiscono la riservatezza dell'identità del segnalante nelle attività di gestione della segnalazione;

b) almeno un canale alternativo di segnalazione idoneo a garantire, con modalità informatiche, la riservatezza dell'identità del segnalante;

c) il divieto di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione;

d) nel sistema disciplinare adottato ai sensi del comma 2, lettera e), sanzioni nei confronti di chi viola le misure di tutela del segnalante, nonché di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate.

L'adozione di misure discriminatorie nei confronti dei soggetti che effettuano le segnalazioni di cui al comma 2 bis può essere denunciata all'Ispettorato nazionale del lavoro, per i provvedimenti di propria competenza, oltre che dal segnalante, anche dall'organizzazione sindacale indicata dal medesimo.

Il licenziamento ritorsivo o discriminatorio del soggetto segnalante è nullo. Sono altresì nulli il mutamento di mansioni ai sensi dell'articolo 2103 del codice civile, nonché qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti del segnalante. È onere del datore di lavoro, in caso di controversie legate all'irrogazione di sanzioni disciplinari, o a demansionamenti, licenziamenti, trasferimenti, o sottoposizione del segnalante ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro, successivi alla presentazione della segnalazione, dimostrare che tali misure sono fondate su ragioni estranee alla segnalazione stessa” (art. 6, commi 2 bis, 2 ter e 2 quater, D.Lgs. 231/2001).

INQUADRAMENTO GENERALE

La presente procedura costituisce parte integrante del presente MOG affinché siano tutelati in riservatezza e da manovre discriminatorie i soggetti, apicali e subordinati, che presentano segnalazioni circostanziate di condotte illecite, rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/2001, fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, o di violazioni del MOG e del Codice Etico adottati.

La segnalazione deve essere trattata nella massima riservatezza.

A tal fine quanti ricevano o vengano a conoscenza della segnalazione o siano comunque coinvolti nel processo di gestione della stessa devono osservare la massima riservatezza al fine di tutelare, da un lato, l'anonimato del segnalante, e, dall'altro, la reputazione dei soggetti segnalati, atteso che quanto riportato potrebbe non corrispondere al vero.

Qualora la segnalazione risulti falsa e non sia stata presentata in buona fede, il segnalante è sottoposto a procedimento disciplinare, al termine del quale potranno essere inflitte le misure sanzionatorie in conformità a quanto stabilito dai contratti collettivi applicabili.

SOGGETTI TUTELATI

La presente procedura si propone di fornire adeguata ed effettiva tutela ai **soggetti apicali e subordinati, ai lavoratori dipendenti della Società, nonché ai suoi collaboratori** allorquando decidano di presentare una segnalazione riferita a violazioni del MOG e del Codice Etico adottati, nonché a condotte illecite.

OGGETTO DELLA SEGNALAZIONE

Le segnalazioni a cui si riferisce la presente procedura sono finalizzate ad assicurare “*tutela dell'integrità dell'Ente*”. Esse pertanto possono attenersi a:

- violazione di disposizioni di legge da parte di organi della Società, soggetti apicali, subordinati, collaboratori o Parti terze;
- violazioni del MOG e dei suoi allegati da parte di organi della Società, soggetti apicali, subordinati, collaboratori o Parti terze;
- violazione dei principi del Codice Etico da parte di organi della Società, soggetti apicali, subordinati, collaboratori o Parti terze;
- condotte penalmente illecite da parte di organi della Società, soggetti apicali, subordinati, collaboratori o Parti terze;
- situazioni di abuso di potere verificate nei rapporti della Società, finalizzate a conseguire vantaggi privati
- comportamenti di organi della Società, soggetti apicali, subordinati, collaboratori o Parti terze da cui possono derivare danni patrimoniali o reputazionali alla Società;
- comportamenti infedeli tenuti da organi della Società, soggetti apicali, subordinati, collaboratori o Parti terze a danno della Società;
- violazioni contrattuali poste in essere da organi della Società, soggetti apicali, subordinati, collaboratori o Parti terze;

Fuoriescono dall'ambito applicativo della presente procedura le segnalazioni che appaiono avulse dal sistema 231 e dalla disciplina sul *Whistleblowing*, di talché non sono ammesse, e comunque non saranno prese in considerazione (salvo che eventualmente per intraprendere un'azione disciplinare o di danno o anche penale nei confronti del segnalante: lo strumento delle segnalazioni (e dell'anonimato) non può infatti trasformarsi in un meccanismo per favorire condotte illecite o dannose per la Società) segnalazioni che:

- non attengono, né direttamente né in via mediata, alla attività della Società, ai suoi organi e al personale che opera nell'interesse della Società;
- riguardano situazioni di carattere meramente personale;
- veicolano mere rivendicazioni o rimostranze relative alla posizione lavorativa o ai rapporti di lavoro
- diffondono forme di intolleranza e odio (contenuti razzisti, xenofobi, omofobi, sessisti, riferiti ad orientamenti sessuali, religiosi, politici e filosofici ecc.);
- hanno contenuto ingiurioso, minatorio o diffamatorio o comunque illecito;
- sono strumento per la commissione di atti illeciti, anche per la violazione di doveri di segretezza e/o riservatezza.

DESTINATARIO DELLE SEGNALAZIONI

Le segnalazioni previste della presente procedura sono indirizzate all'OdV nominato.

Qualora il *Whistleblower* trasmetta la sua segnalazione al responsabile della funzione cui appartiene (o comunque ad un superiore gerarchico) questi – che è tenuto a mantenere il più rigoroso riserbo in ordine alla segnalazione e a non assumere condotte discriminatorie o ritorsive – ha l’obbligo di immediato inoltrare all’OdV nominato.

CONTENUTI DELLA SEGNALAZIONE

Il dettato normativo definisce le modalità della segnalazione; esse debbono essere “*circostanziate*” e riferire “*di condotte illecite, rilevanti ai sensi del presente decreto e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, o di violazioni del modello di organizzazione e gestione dell’ente, di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte*” (art. 6 D.Lgs. 231/2001).

L’oggetto della segnalazione deve essere “**circostanziato**” in **fatti, atti, comportamenti specifici e definiti nei loro connotati essenziali; verificabili empiricamente.**

Nei limiti del possibile il segnalante identifica l’autore delle condotte segnalate.

La segnalazione deve attenersi a condotte “*condotte illecite (...) o violazioni del modello di organizzazione e gestione dell’Ente, di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte*”: è richiesta **l’immediata diretta e personale conoscenza e percezione dei fatti, atti, comportamenti segnalati.**

Non sono tutelate le segnalazioni che riguardano fatti, atti, comportamenti per la cui conoscenza il *Whistleblower* si riferisce ad altri (c.d. *de relato*).

L’INVIO DELLA SEGNALAZIONE

Le segnalazioni indirizzate all’OdV nominato sono validamente trasmesse con qualsiasi mezzo, purché idoneo a garantire conoscenza dei contenuti e la riservatezza.

Il *Whistleblower* potrà recapitare all’OdV la segnalazione:

- depositandola in busta chiusa contrassegnata come “Riservata”
- inviandola a mezzo servizio postale in busta chiusa contrassegnata come “Riservata”
- inviandola a mezzo mail;
- tramite piattaforma che garantisca l’anonimato del mittente.

La Società, al fine di favorire il sistema di segnalazione e tutelare al contempo la riservatezza delle persone coinvolte ed interessate ha predisposto:

- una cassetta di posta presso la sede aziendale dedicata alle comunicazioni e segnalazioni all’OdV;

Alla cassetta di posta può accedere esclusivamente l’OdV.

- un indirizzo di posta elettronica appositamente attivato dalla Società.

L’indirizzo di posta elettronica è: odv@fercam.com

La casella di posta odv@fercam.com è accessibile esclusivamente all’OdV.

- la piattaforma “Whistleblowing”

L’OdV consulta la corrispondenza con regolarità e verifica periodicamente il funzionamento della casella di posta dedicata.

Le segnalazioni inviate all’OdV per il tramite del servizio postale devono essere indirizzate all’OdV.

Le segnalazioni potranno essere effettuate personalmente all’OdV.

Qualora la segnalazione sia inviata ad altro soggetto, questi è tenuto a trasmetterla immediatamente all’OdV, fermo il rispetto del dovere di riservatezza e il divieto di ritorsioni o discriminazioni.

MODALITÀ DI PRESENTAZIONE DELLA SEGNALAZIONE

L’OdV assicura la conoscenza tra i destinatari del MOG e del Codice Etico del sistema di *Whistleblowing*, nonché la funzionalità dei meccanismi di trasmissione delle segnalazioni (funzionamento casella di posta elettronica).

Le segnalazioni presentate tramite piattaforma o in busta chiusa **possono essere anonime.**

Il segnalante può decidere di accompagnare la segnalazione al proprio documento di identità sottoscritto per esteso, allegato alla segnalazione.

In tal caso il *Whistleblower* può, alternativamente, indicare le proprie generalità “in chiaro” oppure inserire nel piego una busta chiusa contenente le proprie generalità e copia del documento di identità del segnalante sottoscritto per esteso.

Per agevolare il segnalante, è stato predisposto e allegato alla presente procedura, un modulo preformato che potrà essere utilizzato per la presentazione della segnalazione.

MODALITÀ DI TRATTAZIONE DELLA SEGNALAZIONE: RISERVATEZZA

L'OdV, e in ogni caso coloro che ricevono le segnalazioni, devono mantenere riservata l'identità del soggetto segnalante e il contenuto della segnalazione.

L'obbligo di riservatezza incombe anche sulla persona segnalata che abbia avuto accesso alla segnalazione e contezza delle generalità del *Whistleblower* per ragioni attinenti al diritto di difesa. Le informazioni apprese dal segnalato potranno essere utilizzate solo ed esclusivamente ai fini difensivi nell'ambito del procedimento disciplinare, civile, contabile, amministrativo o penale.

MODALITÀ DI TRATTAZIONE DELLA SEGNALAZIONE: VERIFICA E ISTRUTTORIA.

Il processo gestionale riferito alle segnalazioni si articola nella ricezione, istruttoria, accertamento e si conclude con un provvedimento.

Ricevuta la segnalazione, l'OdV procede assecondando tempistiche contenute, rispondenti al principio di tempestività e immediatezza che governa il procedimento disciplinare:

- apre e protocolla tutte le segnalazioni pervenute;
- procede al vaglio preliminare della segnalazione pervenuta al fine di stabilire se essa rientra o meno nell'ambito della disciplina del *Whistleblowing*;
- in caso positivo, con la massima celerità e in ogni caso nel termine massimo di trenta giorni dalla ricezione, verifica il contenuto della segnalazione;
- a tal fine, se necessario, acquisisce documentazione riferita all'ambito di attività nel quale si sarebbero verificati i fatti, condotte, comportamenti oggetto di segnalazione;
- se necessario, esegue ispezioni e accertamenti;
- se necessario, convoca il segnalante avendo cura di adottare tutte le cautele per garantire la massima riservatezza;
- se necessario, convoca altri soggetti per verificare i fatti, condotte, comportamenti oggetto di segnalazione, avendo cura di adottare tutte le cautele per garantire la massima riservatezza;

Le persone a cui sono rivolte le richieste dovranno fornire la documentazione indicata dall'OdV ed eventualmente un report delle attività svolte.

MODALITÀ DI TRATTAZIONE DELLA SEGNALAZIONE: ESITI E PROVVEDIMENTI CONSEGUENTI

Tutte le segnalazioni pervenute, aperte e protocollate sono esaminate e definite con un provvedimento dell'OdV. Quando la segnalazione non è sufficientemente circostanziata / è infondata / non è pertinente, l'OdV procede all'archiviazione dandone comunicazione puntuale e motivata al segnalante e al Consiglio di Amministrazione affinché il contenuto della segnalazione (non pertinente o infondata ai sensi del D.Lgs. 231/2001) sia eventualmente valutato sotto altri profili.

Quando la segnalazione è pertinente e fondata, l'OdV trasmette la segnalazione (mantenendone riservate le generalità del segnalante) al Consiglio di Amministrazione con parere motivato suggerendo l'eventuale sanzione sulla base del sistema sanzionatorio oppure i provvedimenti che il vertice della Società potrà adottare.

Il Consiglio di Amministrazione, pervenuta la segnalazione e il parere dell'OdV, adotta i provvedimenti conseguenti e li comunica all'OdV che provvede a darne pronta notizia al segnalante nei limiti della riservatezza dei soggetti coinvolti.

L'OdV protocolla le segnalazioni ricevute, protocolla le verifiche eseguite e i propri provvedimenti conservando la relativa documentazione al fine di garantire la completa tracciabilità degli interventi intrapresi per l'adempimento delle sue funzioni istituzionali.

I documenti in formato cartaceo sono custoditi in luogo accessibile solo all'OdV e quelli in formato elettronico sono conservati in uno spazio protetto da credenziali di autenticazione conosciute solo dall'OdV.

TUTELA DEL SEGNALANTE

Il segnalante può scegliere l'anonimato o indicare le proprie generalità.

In ogni caso la Società assicura in tutte le fasi del processo di gestione della segnalazione riservatezza quanto all'identità del segnalante, tutelandolo da forme di discriminazione e ritorsione per il fatto di aver presentato la segnalazione.

L'identità del segnalante non può essere rivelata senza il consenso espresso del segnalante; tale tutela vale anche nei confronti degli organi di vertice della Società, che non possono disporre indagini o chiedere informazioni al fine di risalire all'identità del segnalante (salvo che la stessa segnalazione sia una segnalazione non ammessa come specificato più sopra).

In caso di attivazione di procedimento disciplinare a seguito dei fatti oggetto della segnalazione, l'incolpato ha diritto a conoscere l'identità del segnalante qualora risulti assolutamente indispensabile alla sua difesa.

In tal caso il segnalato, al di fuori della difesa nel procedimento disciplinare (e/o penale e/o civile) sarà comunque tenuto alla riservatezza, fermo il divieto di azioni ritorsive e discriminatorie nei confronti del segnalante.

La violazione della tutela della riservatezza del segnalante costituisce fonte di responsabilità disciplinare.

TUTELA DEL SEGNALATO

Nei limiti di quanto previsto dalle disposizioni di settore è tutelata la riservatezza del segnalato.

A fronte di segnalazioni a contenuto ingiurioso, minatorio e/o diffamatorio, nonché quelle che costituiscono illecito o condotta prodromica a commettere un illecito e quelle che violano doveri di segretezza/riservatezza non è dovuta alcuna tutela dell'autore. In tali circostanze, per converso, la Società accorda le dovute tutele al segnalato o comunque all'interessato.

L'abuso intenzionale e consapevole dello strumento del *Whistleblowing* con segnalazioni non consentite, nonché la presentazione di segnalazioni false con colpa grave o in mala fede integrano condotte disciplinarmente sanzionate dalla Società.

SEGNALAZIONE DI COMPORTAMENTI DISCRIMINATORI

La Società si impegna a tutelare il segnalante in buona fede da qualsiasi forma di ritorsione o discriminazione, diretta o indiretta (Es.: sanzioni disciplinari, azioni di mobbing, demansionamento, trasferimenti, licenziamento,...), per essere autore d'una segnalazione ammessa.

Coloro che pongono in essere dette forme di ritorsione o discriminazione, diretta o indiretta, sono responsabili disciplinarmente e sanzionati secondo il vigente sistema sanzionatorio.

L'autore di una segnalazione che ritiene di aver subito azioni ritorsive o discriminatorie per il fatto di aver effettuato la segnalazione deve dare immediata notizia circostanziata all'OdV che, eseguite le opportune verifiche, adotta nei termini e nei modi indicati dalla presente procedura, un proprio provvedimento, che comunicherà al Consiglio di Amministrazione.

COMUNICAZIONE, INFORMAZIONE E SENSIBILIZZAZIONE

Il sistema delle segnalazioni e il contenuto della presente procedura sono oggetto di comunicazione, formazione e sensibilizzazione presso tutti i destinatari del MOG e del Codice Etico.

Anche le Parti terze possono presentare segnalazioni all'OdV.

A tal fine nei rapporti contrattuali è segnalata l'adozione della procedura di *Whistleblowing* ed evidenziato i canali sopra indicati, a cui anche le Parti terze potranno far pervenire le segnalazioni.

ATTIVITÀ DI REPORTING

Secondo la periodicità prevista nella procedura flussi informativi, l'OdV, nel rispetto dell'obbligo di riservatezza, trasmette Consiglio di Amministrazione della Società un *report* delle segnalazioni ricevute indicando oggetto, attività compiuta ed esiti.

L'OdV, nel rapporto annuale, relaziona anche in ordine allo stato di attuazione dell'istituto del *Whistleblowing*.

Alla luce delle segnalazioni pervenute, l'OdV promuove l'aggiornamento del MOG, del Codice Etico e della presente procedura allorquando emergano criticità in punto di idoneità ed efficacia del MOG e della presente procedura.

Modulo Segnalazione all'OdV di Fercam S.p.A.
Segnalazione ai sensi degli artt. 6 D.Lgs. 231/2001 e L. 179/2017

Spettabile
Organismo di Vigilanza
Fercam S.p.A.

Modalità di presentazione:
deposito in busta chiusa nella cassetta postale dell'OdV istituita presso la sede della Società
trasmissione per posta in busta chiusa indirizzata all'OdV presso la sede della Società
invio a mezzo mail all'indirizzo di posta elettronica dedicata (odv@fercam.com)
consegna a mani all'OdV
compilazione tramite piattaforma "Whistleblowing"

Segnalato/i

Descrizione circostanziata e dettagliata di fatti, atti e comportamenti oggetto di segnalazione
("condotte illecite, rilevanti ai sensi del presente decreto e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, o di violazioni del modello di organizzazione e gestione dell'ente, di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte", art. 6 D.Lgs. 231/2001)

Indicazione degli elementi di prova utili all'accertamento del contenuto della segnalazione
(documenti, persone informate sui fatti)

Luogo, data

Il segnalante può scegliere l'anonimato.

Tuttavia, qualora il segnalante decida di indicare le proprie generalità e firmare la segnalazione, la Società si impegna a garantire la riservatezza e tutela nei confronti di azioni ritorsive o discriminatorie per il fatto di aver presentato la presente segnalazione.

In ogni caso il segnalante è responsabile disciplinarmente, civilmente e penalmente di eventuali segnalazioni false presentate con colpa grave o in mala fede, nonché di quelle a contenuto diffamatorio, minatorio, o che costituiscono illecito.

Firma eventuale

INFORMATIVA RESA AGLI INTERESSATI PER IL TRATTAMENTO DI DATI PERSONALI

Fercam S.p.A., con sede in via Marie Curie 2, 39100 - Bolzano (di seguito la "Società" o il "Titolare"), in qualità di Titolare del trattamento, ai sensi dell'art. 13 del Regolamento (UE) 2016/679 (*General Data Protection Regulation*, di seguito "GDPR" o "Normativa Privacy applicabile"), La informa di quanto segue.

1. Categorie di dati personali trattati.

Per il raggiungimento della finalità di cui al successivo punto 3, la Società tratterà i Suoi dati anagrafici e di contatto nonché ogni altro dato da Lei conferito (e.g., fotografie, documentazione probatoria, documenti di identificazione) nel rispetto della normativa privacy Regolamento europeo 2016/679 e come di seguito ivi meglio esplicitato (complessivamente, i "Dati").

2. Fonte dei Dati.

I Suoi Dati sono acquisiti direttamente presso di Lei attraverso la sua comunicazione (la "Segnalazione") ex art. 6, D.Lgs. 231 del 2001 e L. 179/2017 nella forma da lei scelta (i.e. deposito in busta chiusa nella cassetta postale dell'OdV istituita presso la sede della Società; trasmissione per posta in busta chiusa indirizzata all'OdV presso la sede della Società; invio a mezzo mail all'indirizzo di posta elettronica dedicata odv@fercam.com; consegna a mani all'OdV; utilizzo piattaforma "Whistleblowing").

3. Finalità del trattamento.

Il trattamento dei Suoi Dati è finalizzato alla corretta verifica e successiva eventuale gestione della Segnalazione.

4. Modalità di trattamento e periodo di conservazione.

Il trattamento è effettuato in forma cartacea e/o su supporto magnetico, elettronico o telematico, anche con l'ausilio di mezzi automatizzati e può consistere in qualunque operazione tra quelle indicate all'art. 4, punto 2, del GDPR (raccolta, registrazione, organizzazione, strutturazione, conservazione, adattamento o modifica, estrazione, consultazione, uso, comunicazione mediante trasmissione, raffronto, limitazione, cancellazione, distruzione) ad esclusione della diffusione, salvi eventuali obblighi di legge.

In virtù del principio di proporzionalità, il trattamento avverrà per il tempo massimo di 10 anni dall'archiviazione della Segnalazione.

5. Natura obbligatoria o facoltativa del conferimento dei Dati e base giuridica del trattamento.

Il conferimento dei Suoi Dati è facoltativo. L'eventuale parziale o totale rifiuto a fornirli comporterà l'impossibilità di eseguire le attività di cui al punto 3. I Dati sono acquisiti e trattati dalla Società sulla base del Suo consenso, ai sensi dell'art. 6 paragrafo 1, lettere c) e f) del Regolamento. La Società non tratterà dati personali per i quali non è stato conferito il consenso al trattamento. In ogni caso, anche laddove Lei abbia prestato il consenso per autorizzare la Società a perseguire tutte le finalità menzionate ai punti sopra riportati, resterà comunque libero in ogni momento di revocarlo. Si informa specificatamente e separatamente, come richiesto dall'articolo 21 del Regolamento che ha il diritto di opporsi in qualsiasi momento al trattamento dei dati personali che lo riguardano effettuato per tali finalità. In caso di opposizione al trattamento, i Dati non potranno più essere oggetto di trattamento per tali finalità.

6. Comunicazione e diffusione.

I Suoi dati potranno essere comunicati a qualsiasi altro terzo soggetto quando la comunicazione sia obbligatoria in forza di legge, ivi incluso l'ambito di prevenzione/repressione di qualsiasi attività illecita.

I Suoi Dati potranno essere portati a conoscenza degli Amministratori di Sistema della Società, nonché di persone all'uopo autorizzate da Fercam S.p.A. al trattamento degli stessi (a titolo esemplificativo e non esaustivo, ODV, società incarica dello sviluppo e manutenzione della piattaforma Whistleblowing). A tali soggetti saranno fornite specifiche istruzioni al riguardo.

7. Trasferimento dei dati personal verso Paesi non appartenenti all'Unione Europea.

I Dati raccolti non sono trasferiti presso Società o altre entità al di fuori del territorio comunitario.

8. Data Protection Officer e diritti dell'interessato.

Lei potrà esercitare i diritti di cui agli artt. 15 e ss. del GDPR a Lei riconosciuti dalla legge in qualità di interessato (e.g. avere conferma circa l'esistenza o meno di un trattamento in essere, ottenere la rettifica e la cancellazione dei dati personali trattati in violazione di legge, opporsi per motivi legittimi al trattamento, etc.), mediante comunicazione indirizzata al *Data Protection Officer* della Società all'indirizzo privacy@fercam.com. La Società Le ricorda, inoltre, che potrà sempre esercitare un diritto di reclamo nei confronti dell'Autorità Garante per la protezione dei dati personali.