

SCOPO DELLA PROCEDURA E CONTESTO NORMATIVO DI RIFERIMENTO

Al fine di promuovere una cultura aziendale caratterizzata da comportamenti corretti e da un buon sistema di corporate governance, MG3 Fastener Solutions Spa, (di seguito anche “Società” o “MG3”), ai sensi dell’art. 179 del R.I., ha adottato una policy che disciplina la segnalazione di comportamenti illegittimi ovvero di azioni o omissioni avvenute nello svolgimento dell’attività lavorativa che arrechino o che possano arrecare danno o pregiudizio alla Società e/o ai suoi dipendenti e che risultino 1) illecite, scorrette, immorali; 2) poste in essere in violazione di leggi e/o regolamenti; 3) poste in essere in violazione di regolamenti interni della Società.

La Società ha individuato nel Responsabile Risorse Umane della Società (di seguito Soggetto Ricevente), il soggetto legittimato a ricevere le Segnalazioni, il responsabile del sistema interno di segnalazione.

La Società ha ritenuto opportuno e conforme, coerentemente con le previsioni normative - alla luce del principio di proporzionalità - e con il proprio modello organizzativo e operativo, attribuire al Soggetto Ricevente, oltre al compito di assicurare il corretto funzionamento delle procedure di segnalazione anche le attività di ricezione, nonché quelle di esame e valutazione delle segnalazioni. La procedura recepisce quanto previsto dal decreto legislativo 10 marzo 2023, n. 24 (il “**Decreto Whistleblowing**”) di “*attuazione della Direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2019, 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*”, che disciplina la protezione delle persone che segnalano violazioni di disposizioni normative nazionali o dell’Unione europea che ledono l’interesse pubblico o l’integrità dell’amministrazione pubblica o dell’ente privato, di cui siano venute a conoscenza in un contesto lavorativo pubblico o privato.

DESTINATARI

Destinatari della procedura sono:

- i vertici aziendali e i componenti degli organi sociali
- i dipendenti di MG3
- i partner, i fornitori, i consulenti, i collaboratori, i soci e, più in generale, chiunque sia in relazione d’interessi con MG3

AMBITO DI APPLICAZIONE

Le violazioni che possono essere segnalate ai sensi del Decreto Whistleblowing devono avere ad oggetto comportamenti, atti od omissioni che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o della Società, di cui il Segnalante sia venuto a conoscenza nel contesto lavorativo e che consistono in azioni od omissioni:

1. penalmente rilevanti;
2. poste in essere in violazione dei codici di comportamento o di altre disposizioni o regolamenti aziendali sanzionabili;
3. suscettibili di arrecare un pregiudizio patrimoniale o reputazionale alla Società e/o ai suoi dipendenti e/o ad altri soggetti che svolgono la loro attività presso l'azienda.

Non sono consentite rimostranze personali o richieste di interventi in merito ai rapporti che intercorrono con colleghi e superiori. Sono infatti esclusi dall'applicazione della normativa in esame, i casi in cui il segnalante abbia un interesse personale e la segnalazione abbia esclusiva attinenza con il proprio rapporto di lavoro

CONTENUTO DELLE SEGNALAZIONI

Il whistleblower (di seguito Segnalante) è tenuto a fornire tutti gli elementi utili a consentire al Soggetto Ricevente di procedere alle dovute e appropriate verifiche a riscontro della fondatezza dei fatti oggetto di segnalazione. A tal fine, la segnalazione deve preferibilmente contenere i seguenti elementi:

- a) generalità del soggetto che effettua la segnalazione con indicazione della posizione o funzione svolta nell'ambito dell'azienda;
- b) la chiara e completa descrizione dei fatti oggetto di segnalazione;
- c) se conosciute, le circostanze di tempo e di luogo in cui sono stati commessi;
- d) se conosciute, le generalità o altri elementi (come la qualifica e il servizio in cui svolge l'attività) che consentano di identificare il soggetto che ha posto in essere il fatto oggetto di segnalazione;
- e) l'indicazione di eventuali altri soggetti che possono riferire sui fatti oggetto di segnalazione;
- f) l'indicazione di eventuali documenti che possono confermare la fondatezza di tali fatti;
- g) ogni altra informazione che possa fornire un utile riscontro circa la sussistenza dei fatti segnalati.
- h) indicazione delle modalità (mail, altro) con cui vuole ricevere le comunicazioni di riscontro da parte del Soggetto Ricevente in merito alla Segnalazione.

La segnalazione anonima è oggetto di valutazione in termini di ammissibilità e fondatezza.

MG3, ferma restando la registrazione di qualsivoglia forma di segnalazione, prende in considerazione la segnalazione anonima quando la stessa risulti adeguatamente circostanziata e resa con dovizia di particolari e comunque tale da far emergere fatti e situazioni relazionandoli a contesti determinati (es., indicazione di nominativi o qualifiche particolari, menzione di uffici specifici, procedimenti o eventi particolari, etc.).

MODALITA' E DESTINATARIO DELLA SEGNALAZIONE

La segnalazione può essere indirizzata al Soggetto Ricevente con le seguenti modalità:

a) forma scritta: a mezzo del servizio postale con lettera raccomandata presso la sede legale della Società, inserendo la segnalazione in due buste chiuse, includendo, nella prima, i dati identificativi del Segnalante, unitamente a un documento di identità; nella seconda, l'oggetto della segnalazione compilando l'apposito modulo "REPF0146 Modulo segnalazione di illecito"; entrambe le buste dovranno poi essere inserite in una terza busta riportando, all'esterno, la dicitura "Riservata/Personale al Responsabile Risorse Umane";

b) forma orale: verbalmente, mediante dichiarazione rilasciata al Soggetto Ricevente e da quest'ultimo registrata su un dispositivo idoneo alla conservazione e all'ascolto oppure mediante trascrizione integrale. In caso di trascrizione, il Segnalante può verificare, rettificare o confermare il contenuto della trascrizione mediante la propria sottoscrizione.

Qualora la segnalazione riguardi il Soggetto Ricevente ovvero in tutti i casi in cui il Segnalante lo ritenga opportuno, il Segnalante può inviare la segnalazione direttamente all'A.N.A.C. ovvero alle altre Autorità competenti, secondo quanto previsto dalla legge. Le indicazioni operative per la registrazione al sistema dedicato nonché i termini e le regole tecniche per la trasmissione della segnalazione all'A.N.A.C. sono reperibili sul sito: www.anticorruzione.it.

GESTIONE DELLA SEGNALAZIONE

1. Verifica preliminare della Segnalazione

Al ricevimento della segnalazione il Soggetto Ricevente:

- a. rilascia al Segnalante un avviso di ricevimento della Segnalazione, entro sette giorni dalla data di ricezione, salvo esplicita richiesta contraria della persona segnalante. Tutte le comunicazioni verranno effettuate esclusivamente e personalmente dal Soggetto Ricevente al Segnalante secondo le modalità dallo stesso indicate nella Segnalazione. In caso di mancata indicazione delle modalità di segnalazione, il Soggetto Ricevente, laddove è possibile, procederà alla consegna dell'avviso a mani proprie del Segnalante ovvero presso la residenza di quest'ultimo mediante servizio postale in busta chiusa che rechi all'esterno la dicitura "riservata/personale";
- b. svolge un'analisi preliminare dei contenuti della stessa, se ritenuto dallo stesso opportuno anche con il supporto di consulenti esterni specializzati, al fine di valutarne la rilevanza in relazione all'ambito di applicazione del Decreto Whistleblowing e, in generale, della Procedura;
- c. archivia la Segnalazione qualora ritenga che la medesima non sia ammissibile in ragione di quanto previsto dal Decreto Whistleblowing e dalla presente procedura, come ad esempio:
 - manifesta infondatezza per l'assenza di elementi di fatto riconducibili alle violazioni tipizzate;
 - accertato contenuto generico della segnalazione di illecito tale da non consentire la comprensione dei fatti, ovvero segnalazione di illeciti corredata da documentazione

- non appropriata o inconferente tale da non far comprendere il contenuto stesso della Segnalazione;
 - produzione di sola documentazione in assenza della segnalazione di condotte illecite. In tal caso, il soggetto ricevente ai sensi di quanto previsto dal Decreto Whistleblowing dovrà avere cura di comunicare e motivare per iscritto al segnalante le ragioni dell'archiviazione;
- d. laddove la Segnalazione non sia archiviata prende in carico la gestione della Segnalazione.

2. Gestione della Segnalazione

Nel gestire la Segnalazione, il soggetto ricevente svolge le seguenti attività:

- a. mantiene le interlocuzioni con il Segnalante e – se necessario – richiede a quest'ultimo integrazioni;
- b. fornisce diligente seguito alle Segnalazioni ricevute;
- c. fornisce riscontro alla Segnalazione entro tre mesi dalla data dell'avviso di ricevimento della Segnalazione o, in mancanza di tale avviso, entro tre mesi dalla scadenza del termine dei sette giorni dalla presentazione della Segnalazione.

Il Soggetto Ricevente ha facoltà di richiedere il supporto di funzioni interne o consulenti esterni specializzati, nel rispetto dei requisiti di riservatezza previsti dal Decreto Whistleblowing e dalla presente Procedura.

Il Soggetto Ricevente ha inoltre la facoltà di richiedere chiarimenti e/o integrazioni alla Persona Coinvolta durante lo svolgimento delle attività di gestione della Segnalazione, al fine di garantire il beneficio del dubbio o comunque permettere il contraddittorio.

È fatta salva, inoltre, la possibilità per il Segnalante di fornire ulteriori informazioni nel caso in cui il fatto oggetto di Segnalazione sia proseguito, interrotto o addirittura aggravato.

Le Segnalazioni (e la documentazione correlata) sono conservate per il tempo necessario al trattamento delle stesse e, comunque, non oltre cinque anni dalla data della comunicazione dell'esito finale del processo di gestione della Segnalazione.

3. Chiusura della Segnalazione

Le evidenze raccolte durante le indagini interne vengono analizzate per comprendere il contesto della Segnalazione, per stabilire se si sia effettivamente verificata una Violazione rilevante ai sensi della presente Procedura e/o del Decreto Whistleblowing, nonché per identificare misure disciplinari, misure idonee a rimediare alla situazione che si sia determinata e/o a evitare che una simile situazione possa ripetersi in futuro.

Inoltre, laddove sia stata accertata la commissione di una Violazione, il Soggetto Ricevente potrà:

1. Promuovere l'instaurazione di un procedimento sanzionatorio nei confronti della Persona Coinvolta, nel rispetto della normativa, della contrattazione collettiva eventualmente applicabile;
2. avvisare l'Autorità Giudiziaria competente;
3. concordare con gli organi societari interessati da particolari Segnalazioni – riguardanti tematiche relative a denunce ex art. 2408 c.c. (denunce da parte di soci) – eventuali iniziative da intraprendere prima della chiusura della Segnalazione stessa;
4. concordare assieme alla funzione aziendale interessata dalla Violazione, un eventuale *action plan* necessario per la rimozione delle debolezze di controllo rilevate, garantendo altresì il monitoraggio della sua attuazione.

MISURE DI PROTEZIONE

1. Misure di protezione a tutela del Segnalante

Le Segnalazioni devono essere effettuate in buona fede, resta impregiudicata la responsabilità penale del Segnalante qualora una Segnalazione integri il reato di calunnia o di diffamazione o altre fattispecie di reato e salvi i casi di non punibilità di cui al Decreto Whistleblowing.

Sono altresì fonte di responsabilità, in sede disciplinare e nelle altre competenti sedi, eventuali forme di abuso della presente procedura, quali le segnalazioni manifestamente opportunistiche e/o effettuate al solo scopo di danneggiare il denunciato o altri soggetti, e ogni altra ipotesi di utilizzo improprio o di intenzionale strumentalizzazione dell'istituto oggetto della presente procedura.

Il Decreto Whistleblowing prevede le seguenti misure di protezione nei confronti del Segnalante e dei Soggetti Collegati:

- divieto di ritorsione in ragione di una Segnalazione;
- misure di sostegno, che consistono in informazioni, assistenza, consulenza a titolo gratuito da parte di enti del terzo settore indicati in un elenco disponibile sul sito dell'ANAC in merito alle modalità di segnalazione e alle previsioni normative in favore del Segnalante e della Persona Coinvolta;
- protezione dalle ritorsioni, che comprende:
 - o la possibilità di comunicare all'ANAC le ritorsioni che si ritiene di aver subito a seguito di una Segnalazione;
 - o limitazioni di responsabilità in caso di rivelazione (o diffusione) di violazioni coperte da obbligo di segreto o relative alla tutela del diritto d'autore o alla protezione dei dati personali oppure di informazioni sulle violazioni che offendono la reputazione della persona coinvolta o denunciata, se al momento della rivelazione (o diffusione) vi fossero fondati motivi per ritenere che la stessa fosse necessaria per svelare la violazione.

2. Condizioni per l'applicazione delle misure di protezione

Le misure di protezione sopra elencate si applicano al Segnalante e ai Soggetti Collegati a condizione che:

- a. al momento della Segnalazione, l'autore della Segnalazione avesse fondato motivo di ritenere che le informazioni sulle Violazioni segnalate o denunciate fossero vere e rientrassero nell'ambito di applicazione del Decreto Whistleblowing;
- b. la Segnalazione è stata effettuata in conformità a quanto previsto dal Decreto Whistleblowing.

Le misure di protezione trovano applicazione anche in caso di Segnalazione Anonima, se il Segnalante è stato successivamente identificato e ha subito ritorsioni.

In particolare, per ritorsioni si intendono le fattispecie previste dall'art. 17 del Decreto Whistleblowing, tra cui le seguenti fattispecie, che si riportano a titolo meramente esemplificativo e non esaustivo:

- a. il licenziamento, la sospensione o misure equivalenti;
- b. il mancato rinnovo o la risoluzione anticipata di un contratto di lavoro a termine;
- c. il mutamento di funzioni, la discriminazione o comunque il trattamento sfavorevole;
- d. la conclusione anticipata o l'annullamento del contratto di fornitura di beni o servizi.

OBBLIGHI DI RISERVATEZZA RELATIVI ALL'IDENTITÀ DEL SEGNALANTE

In ogni caso viene garantita la riservatezza del Segnalante, la cui identità non sarà rivelata a persone diverse da quelle competenti a ricevere o a dare seguito alle segnalazioni. Sono coperti da riservatezza, non solo il nome, ma tutti gli elementi da cui si possa ricavare, anche indirettamente, l'identificazione del segnalante. Tale riservatezza si estende alle eventuali persone segnalate.

Ai sensi dell'art. 4-undecies, comma 2, lett. a) del TUF, l'identità del segnalante (*whistleblower*) non può essere rivelata senza il suo espresso consenso, anche al fine di evitare che il timore di subire conseguenze pregiudizievoli possa indurre a non segnalare le violazioni e tutti coloro che ricevono o sono coinvolti nella gestione delle segnalazioni, sono tenuti a tutelare la riservatezza di tale informazione.

L'anonimato del *whistleblower* è altresì garantito nell'ambito del procedimento disciplinare quando la contestazione al segnalato sia fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla segnalazione (ipotesi che può verificarsi nei casi in cui la segnalazione è solo uno degli elementi che hanno fatto emergere l'illecito, mentre la contestazione disciplinare viene mossa sulla base di altri fatti da soli sufficienti a giustificare l'apertura del procedimento disciplinare).

L'identità del Segnalante può invece essere rivelata allo stesso segnalato nelle seguenti ipotesi: (i) quando vi sia il consenso del segnalante, oppure (ii) quando la contestazione sia fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione e la conoscenza dell'identità sia assolutamente indispensabile per la difesa del segnalato.

La violazione dell'obbligo di riservatezza, inclusa la divulgazione di informazioni in base a cui l'identità del segnalante o del segnalato si possa dedurre, è considerata una violazione della procedura adottata dalla Società ed è fonte di responsabilità disciplinare.

PROTEZIONE DEI DATI ED ARCHIVIAZIONE DEI DOCUMENTI

Al fine di assicurare la ricostruzione delle diverse fasi del processo di segnalazione, è cura del Soggetto Ricevente garantire:

- la tracciabilità delle segnalazioni e delle relative attività istruttorie;
- la conservazione della documentazione inerente le segnalazioni e le relative attività di verifica, in appositi archivi (cartacei/informatici), con gli opportuni livelli di sicurezza e riservatezza;
- la conservazione della documentazione e delle segnalazioni per un periodo di tempo non superiore a quello necessario agli scopi per i quali i dati sono stati raccolti o successivamente trattati e comunque nel rispetto delle procedure privacy vigenti nella Società.

È tutelato ai sensi della normativa vigente e delle procedure aziendali in materia di privacy, il trattamento dei dati personali delle persone coinvolte e/o citate nelle segnalazioni.

**INFORMATIVA PRIVACY AI SENSI DEGLI ARTT. 13 E 14 DEL REGOLAMENTO (UE)
679/2016 RELATIVA AL TRATTAMENTO DEI DATI PERSONALI NELL'AMBITO DELLA
SEGNALAZIONE DI VIOLAZIONE DI CUI AL D.LGS. 24/23**

Ai sensi degli articoli 13 e 14 del Regolamento (UE) 2016/679 (*General Data Protection Regulation*, di seguito "GDPR") e della normativa applicabile in materia di protezione dei dati personali, i dati personali trattati da MG3, nell'ambito della gestione delle segnalazioni di violazioni di disposizioni normative nazionali o dell'Unione europea che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'ente privato, ricevute tramite gli appositi canali di segnalazione interni messi a disposizione dalla Società 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 dalla Società 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).

1. Titolare del trattamento

Titolare del trattamento dei dati personali è il Soggetto Ricevente (ovvero il Responsabile Risorse Umane di MG3 Fastener Solutions Spa, con sede in Via Ugo Vaglia 11-13, 25085 Gavardo (BS) e-mail : info@mg3fastenersolutions.com

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'ente privato, definiti dall'art. 2 co. 1 lett. a) del d.lgs. 24/23, 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, e possono riferirsi sia alla Persona Segnalante sia alle Persone coinvolte, indicate come possibili responsabili delle condotte illecite, nonché a coloro che sono a vario titolo coinvolti nelle segnalazioni.

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), 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 inclusi nelle segnalazioni secondo quanto disposto dagli agli articoli 9 e 10 del GDPR.

3. Categorie di destinatari dei dati

I dati personali forniti saranno trattati:

- Dal Soggetto Ricevente, in qualità di soggetto autorizzato al trattamento dal Titolare, per 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. 231/01.

I dati personali non saranno soggetti a diffusione ma potranno, se del caso, 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 procedura di segnalazione, nel rispetto degli obblighi di riservatezza di cui all'articolo 12 del presente 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 riferiti sia alla Persona Segnalante sia alle Persone coinvolte, indicate come possibili responsabili delle condotte illecite, nonché a coloro che sono a vario titolo coinvolti nelle segnalazioni 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 alle 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 della persona Segnalante 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. n. 196/2003, rivolgendosi al Titolare. In particolare, i diritti sopra individuati non possono essere esercitati con richiesta al Titolare, 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 coinvolti nelle segnalazioni. In tali casi, ai sensi dell'art. 2-undecies, co. 3, del decreto legislativo n. 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. n. 196/2003), o di adire le opportune sedi giudiziarie (art. 79 del GDPR).

La riservatezza e la tutela della privacy è assicurata anche a favore delle persone coinvolte e/o segnalate.

INFORMAZIONE E FORMAZIONE

Le informazioni sulla presente Procedura sono rese accessibili e disponibili ai lavoratori sull'app dagli stessi utilizzata nonché rese facilmente visibili ed accessibili a tutti nei luoghi di lavoro (bacheca) e pubblicate anche in una sezione dedicata del sito internet aziendale.

ALLEGATI: REPF160 Modulo segnalazione di illecito

Approvata in data 03/02/2025.

Chief Executive Officer



MG3 FASTENER SOLUTIONS S.P.A.
Sede Amm. e Legale: Via Ugo Vaglia, 11/13
25085 GAVARDO (BS)
C.F. e P.IVA 03338200177

QOP51-11 Rev.	Data	Descrizione	Redatto da	Approvato da
0	03/02/25	Prima emissione	Colombi	Malson