

**“WHISTLEBLOWING POLICY”  
PROCEDURA PER LA SEGNALAZIONE DI  
ILLECITI ALL’ORGANISMO DI VIGILANZA  
AI SENSI DEL D.LGS. N. 231/2001**

Documento approvato il 30 luglio 2020 ed aggiornato con delibera del Consiglio di Amministrazione del  
24 giugno 2021

laborfonds 

Fondo pensione. Zusatzrentenfonds.

## INDICE

1. Riferimenti normativi e definizioni.....	3
2. Finalità .....	4
3. Ambito di applicazione.....	5
4. Responsabilità e diffusione.....	5
5. Oggetto della Segnalazione .....	5
6. Principi di riferimento .....	6
6.1. Garanzia di anonimato e protezione.....	6
6.2. Scritti anonimi .....	6
7. Tutela contro atti ritorsivi e discriminatori .....	7
8. Tutela del Segnalante.....	7
9. Modalità di segnalazione .....	7
9.1 Modalità delle Segnalazioni ai sensi dell'art. 5 <i>bis</i> , comma 5, D.Lgs. n. 205/05.....	8
10. Responsabilità del Whistleblower.....	9
11. Gestione delle Segnalazioni da parte dell'Organismo di Vigilanza .....	9
12. Archiviazione della documentazione .....	10
13. Limiti della tutela - responsabilità del Segnalante .....	10
14. Disposizioni finali .....	11
15. Pubblicità .....	11

## 1. Riferimenti normativi e definizioni

**Reg. 2016/679:** “Regolamento (UE) n. 2016/679 del Parlamento europeo e del Consiglio del 27 aprile 2016 relativo alla protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali, nonché alla libera circolazione di tali dati e che abroga la direttiva 95/46/CE (regolamento generale sulla protezione dei dati)”

**D. Lgs. 231/01 o Decreto:** Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231 relativo alla “Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica” e successive modifiche e integrazioni.

**Legge 146/2006:** Legge del 16 marzo 2006 n. 146 (“Ratifica ed esecuzione della Convenzione e dei Protocolli delle Nazioni Unite contro il crimine organizzato transnazionale, adottati dall’Assemblea generale il 15 novembre 2000 ed il 31 maggio 2001”).

**Legge 30 novembre 2017, n. 179:** “Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell’ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato”.

**D. Lgs. 252/05:** Decreto Legislativo 5 dicembre 2005, n. 252 dettante la “Disciplina delle forme pensionistiche complementari”.

**Deliberazione COVIP del 29 luglio 2020:** “Direttive alle forme pensionistiche complementari in merito alle modifiche e integrazioni recate al Decreto Legislativo 5 dicembre 2005, n. 252, dal Decreto Legislativo 13 dicembre 2018, n. 147, in attuazione della Direttiva (UE) 2016/2341”.

**COVIP:** Commissione di Vigilanza sui Fondi Pensione.

**Fondo:** Fondo Pensione complementare per i lavoratori dipendenti dai datori di lavoro operanti nel territorio del Trentino-Alto Adige in forma abbreviata “Fondo Pensione Laborfonds”.

**Codice Etico:** adottato ai sensi del D. Lgs. 231/01, è un documento con cui il Fondo enuncia l’insieme dei diritti, dei doveri e delle responsabilità del Fondo stesso rispetto a tutti i soggetti con i quali entra in relazione per il conseguimento del proprio oggetto sociale. Il Codice Etico si propone di fissare “standards” etici di riferimento e norme comportamentali che i Destinatari del Codice stesso devono rispettare nei rapporti con il Fondo ai fini di prevenzione e repressione di condotte illecite.

**Funzione fondamentale:** il sistema di governo di una forma pensionistica complementare prevede, tra le Funzioni Fondamentali, la funzione di gestione dei rischi, la funzione di revisione interna e la funzione attuariale, ove del caso (art 1 comma 3 lett. c quinquies del D.Lgs. n. 252/05);

**Lavoratori subordinati o dipendenti:** lavoratori subordinati o dipendenti, ossia tutti i dipendenti del Fondo compresi quadri direttivi e dirigenti.

**Collaboratori:** coloro che agiscono in nome e/o per conto del Fondo sulla base di un mandato o di altro rapporto di collaborazione (a titolo esemplificativo e non esaustivo: tirocinanti, stagisti, lavoratori a fronte di contratto di collaborazione, lavoratori somministrati).

**Consulenti:** soggetti che esercitano la loro attività in favore del Fondo in forza di un rapporto contrattuale.

**Whistleblowing** (segnalazione): consiste nelle attività di regolamentazione delle procedure volte a incentivare e proteggere le segnalazioni di illecito, effettuate dai dipendenti per il perseguimento dell’interesse all’integrità del Fondo, nonché alla prevenzione e alla repressione delle malversazioni.

**Modello / MOG:** Modello di organizzazione, gestione e controllo ex artt. 6 e 7 del Decreto.

**O.d.V.:** Organismo di Vigilanza previsto dagli artt. 6, comma 1, lettera b) e 7 del D. Lgs. 231/01, cui è affidato il compito di vigilare sul funzionamento e sull’osservanza del Modello e di curarne l’aggiornamento.

**Segnalazione:** qualsiasi notizia avente ad oggetto presunti rilievi, irregolarità, violazioni, comportamenti e fatti censurabili o comunque qualsiasi pratica non conforme a quanto stabilito nel Codice Etico e/o nel Modello

**Segnalazione anonima:** qualsiasi segnalazione in cui le generalità del segnalante non siano esplicitate, né siano rintracciabili.

**Segnalazione in mala fede:** la segnalazione fatta al solo scopo di danneggiare o, comunque, recare pregiudizio a un Destinatario del Codice Etico e/o del Modello.

**Segnalante o Whistleblower:** colui che effettua una segnalazione ai sensi della Legge 30 novembre 2017, n. 179 e dell'art. 5-bis del D. Lgs. 252/2005.

## 2. Finalità

La presente "Whistleblowing policy - Procedura per la segnalazione di illeciti all'Organismo di Vigilanza ai sensi del D.Lgs. 231/01" (di seguito, la "Procedura") ha lo scopo di istituire chiari ed identificati canali informativi idonei a garantire la ricezione, l'analisi e il trattamento di segnalazioni, anche in forma anonima, relative alle violazioni del Modello e/o del Codice Etico e di definire le attività necessarie alla loro corretta gestione da parte dell'Organismo di Vigilanza.

La Procedura è stata redatta per ottemperare all'art. 6 comma 2 del D.Lgs. 231/01 così come modificato dalla Legge 30 novembre 2017, n. 179 che, nello specifico, prevede:

*"comma 2-bis. I modelli di cui alla lettera a) del comma 1 prevedono:*

- *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;*
- *almeno un canale alternativo di segnalazione idoneo a garantire, con modalità informatiche, la riservatezza dell'identità del segnalante;*
- *il divieto di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione; 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.*

*comma 2-ter. 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.*

*comma 2-quater. 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."*

La Procedura risulta inoltre soddisfare le prescrizioni di cui all'art. 5-bis del D. Lgs. 252/05 nella parte in cui richiede che i fondi pensione si dotino delle Funzioni Fondamentali (nel caso del Fondo, la Funzione di Revisione Interna e la Funzione di Gestione del Rischio) e che adottino procedure volte a garantire ai Titolari delle medesime Funzioni, idonee tutele contro condotte ritorsive, discriminatorie o comunque sleali, conseguenti alle comunicazioni che gli stessi effettuano ai sensi dell' art. 5-bis comma 5, D.Lgs. 252/05.

La Procedura considera come rilevanti le segnalazioni che riguardano comportamenti, rischi, irregolarità, reati anche tentati, abusi di potere per scopi privati, a danno dell'interesse del Fondo.

In particolare, la segnalazione può riguardare, esemplificativamente, azioni od omissioni:

- penalmente rilevanti;
- poste in essere in violazione del Codice Etico del Fondo o di altre disposizioni sanzionabili in via disciplinare;

- suscettibili di arrecare un pregiudizio patrimoniale al Fondo o ad altro ente ad esso collegato; ai suoi Organi, agli aderenti o ai beneficiari o alle Parti Istitutive del Fondo stesso;
- suscettibili di arrecare un pregiudizio all'immagine del Fondo;
- suscettibili di arrecare un danno alla salute o sicurezza dei dipendenti, utenti e cittadini o di arrecare un danno all'ambiente;
- che arrecano pregiudizio agli utenti, ai dipendenti o ad altri soggetti che svolgono la loro attività presso il Fondo.

La segnalazione non riguarda rimostranze di carattere personale del segnalante o rivendicazioni/istanze che rientrano nella disciplina del rapporto di lavoro o per le quali occorre fare riferimento alla disciplina ed alle procedure relative alla gestione delle risorse umane.

### **3. Ambito di applicazione**

La presente Procedura si applica ai Destinatari del Modello e/o del Codice Etico, ossia:

- Associati;
- Componenti del Consiglio di Amministrazione;
- Componenti del Collegio dei Sindaci;
- Componenti dell'O.d.V.;
- Dipendenti tutti, compresi quadri direttivi e eventuali dirigenti;
- Società di Revisione legale dei conti;
- Responsabile della Funzione di Gestione del Rischio;
- Responsabile della Funzione di Revisione Interna;
- coloro che, pur non rientrando nella categoria dei dipendenti, operino per il Fondo e siano sotto il controllo e la direzione del Fondo (a titolo esemplificativo e non esaustivo: tirocinanti, stagisti, lavoratori con rapporti di collaborazione, lavoratori somministrati);
- coloro che, pur esterni al Fondo, operino, direttamente o indirettamente, per il Fondo o con il Fondo (ad es. consulenti, fornitori); nonché qualsiasi altro soggetto che si relazioni con il Fondo al fine di effettuare la segnalazione. I Segnalanti, nei rapporti con il Fondo e secondo quanto stabilito nel Modello e nel Codice Etico, devono segnalare quanto previsto nel successivo paragrafo 5 "*Oggetto della segnalazione*".

### **4. Responsabilità e diffusione**

La Procedura costituisce parte integrante del Modello e, dunque, è approvata dal Consiglio di Amministrazione del Fondo che, su eventuale proposta dell'O.d.V., ha anche la responsabilità di aggiornarla ed integrarla.

La Procedura, nella versione tempo per tempo in vigore, unitamente al Modulo di segnalazione di condotte illecite viene resa disponibile sul sito internet del Fondo [www.laborfonds.it](http://www.laborfonds.it).

Le medesime modalità di diffusione sopra enunciate sono adottate per le revisioni ed integrazioni successive della procedura.

### **5. Oggetto della Segnalazione**

Oggetto della segnalazione è la commissione o la tentata commissione di uno dei reati previsti dal Decreto ovvero la violazione o l'elusione fraudolenta dei principi e delle prescrizioni del Modello e/o dei valori etici e delle regole comportamentali del Codice Etico del Fondo.

## 6. Principi di riferimento

### 6.1. Garanzia di anonimato e protezione

Il Fondo, per incoraggiare i Destinatari a segnalare tempestivamente possibili comportamenti illeciti o irregolarità, garantisce la riservatezza della Segnalazione e dei dati ivi contenuti, nonché l'anonimato del Segnalante o di chiunque l'abbia inviata, anche nell'ipotesi in cui la stessa dovesse successivamente rivelarsi errata o infondata.

Con specifico riferimento ai soli Responsabili della Funzione di Gestione del Rischio e della Funzione di Revisione Interna, per Segnalazione si intende altresì la comunicazione prevista dall'art. 5-bis, comma 5 del D.Lgs. 252/05 ai sensi del quale, il Titolare di una Funzione Fondamentale (i.e. il Responsabile della Funzione di Gestione del Rischio e/o il Titolare della Funzione di Revisione Interna) effettua una comunicazione alla COVIP nel caso in cui l'Organo del Fondo al quale ha trasmesso le proprie risultanze e raccomandazioni, rilevanti nel proprio ambito di attività, non intraprende azioni correttive adeguate e tempestive<sup>1</sup>.

In relazione alle segnalazioni effettuate ai sensi dell'art 5 bis comma 5 lett. a) e b) la COVIP tutela, nei limiti consentiti dall'ordinamento giuridico, la riservatezza dei dati personali dei soggetti che effettuano comunicazioni ai sensi del precedente paragrafo 5. In particolare, fermo restando il segreto d'ufficio l'identità del soggetto che ha effettuato la comunicazione può essere rivelata solo con il suo consenso o quando la conoscenza sia indispensabile per la difesa del soggetto a cui la comunicazione si riferisce. I Soggetti Segnalanti, la cui identità non è divulgata, sono tutelati contro ogni forma di discriminazione, penalizzazione e ritorsione. L'O.d.V., infatti, garantisce l'assoluta riservatezza ed anonimato delle persone segnalanti, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti del Fondo.

Il Fondo si riserva il diritto di adottare le opportune azioni e sanzioni disciplinari contro chiunque ponga in essere, o minacci di porre in essere, atti di ritorsione contro coloro che abbiano presentato Segnalazioni in conformità alla presente Procedura (ivi comprese le Segnalazioni effettuate dai Responsabili delle Funzioni Fondamentali), fatto salvo il diritto degli aventi causa di tutelarsi legalmente qualora siano state riscontrate in capo al Segnalante responsabilità di natura penale o civile legate alla falsità di quanto dichiarato o riportato.

Fuori dei casi di responsabilità a titolo di calunnia o diffamazione ovvero dei casi di responsabilità civile, l'effettuazione di Segnalazioni/comunicazioni alla COVIP da parte dei Responsabili delle Funzioni Fondamentali, ai sensi dell'art. 5-bis, comma 5, del D.Lgs. 252/05, non costituisce violazione degli obblighi derivanti dal rapporto fra il Responsabile della Funzione Fondamentale e il Fondo.

### 6.2. Scritti anonimi

Sebbene l'O.d.V., in conformità al Codice Etico, ritenga preferibili le segnalazioni trasmesse non in forma anonima, sono, tuttavia, ammesse anche segnalazione anonime. In tal caso, l'O.d.V. procede preliminarmente a valutarne la fondatezza e rilevanza rispetto ai propri compiti. Sono prese in considerazione le segnalazioni anonime che contengano fatti rilevanti rispetto ai compiti dell'O.d.V. e non fatti di contenuto generico, confuso e/o palesemente diffamatorio.

---

<sup>1</sup> L'art. 5-bis, comma 5, elenca le ipotesi in cui la Funzione Fondamentale è tenuta ad effettuare la propria comunicazione alla COVIP:  
a) quando la Funzione Fondamentale ha rilevato il rischio sostanziale che il Fondo non soddisfi un requisito legale significativo e l'ha comunicato all'Organo del Fondo al quale trasmette le risultanze e le raccomandazioni rilevanti nel proprio ambito di attività del Fondo e ciò possa avere un impatto significativo sugli interessi degli aderenti e dei beneficiari;  
b) quando la Funzione Fondamentale ha notato una violazione significativa della legislazione, dei regolamenti o delle disposizioni amministrative applicabili al Fondo e alle sue attività nell'ambito della Funzione Fondamentale di quella persona o Unità organizzativa e l'ha comunicato all'Organo del Fondo al quale trasmette le risultanze e le raccomandazioni rilevanti nel proprio ambito di attività.

## 7. Tutela contro atti ritorsivi e discriminatori

Non sarà tollerato alcun genere di minaccia, ritorsione, sanzione o discriminazione nei confronti del Segnalante (ivi compresi i Responsabili delle Funzioni Fondamentali) o di chi abbia collaborato alle attività di riscontro riguardo alla fondatezza della Segnalazione. Il dipendente/Responsabile della Funzione Fondamentale che ritiene di aver subito misure ritorsive (es. sanzioni, demansionamento, licenziamento, trasferimento, mutamento dell'assetto organizzativo della posizione di lavoro) per il fatto di aver segnalato un illecito deve dare notizia circostanziata dell'avvenuta discriminazione all'O.d.V., il quale valuterà la sussistenza degli elementi per poi procedere – se del caso – con gli accertamenti di competenza nei confronti di colui che ha adottato l'atto ritorsivo, e chiedendo il riesame dello stesso, ove ritenuto necessario.

Resta fermo il diritto del dipendente di rivolgersi direttamente alle organizzazioni sindacali, per l'avvio delle procedure di tutela previste dalla legge.

## 8. Tutela del Segnalante

L'identità del Whistleblower viene protetta sia in fase di acquisizione della Segnalazione, che in ogni contesto successivo alla stessa, ad eccezione dei casi in cui l'identità debba essere rilevata per legge (es. indagini penali, tributarie o amministrative, ispezioni di organi di controllo, etc.). L'identità del Whistleblower può essere rivelata ai soggetti responsabili della gestione dell'intero procedimento disciplinare e all'incolpato solo nei casi in cui:

- vi sia il consenso espresso del Segnalante;
- la contestazione dell'addebito disciplinare risulti fondata, in tutto o in parte, sulla Segnalazione e la conoscenza dell'identità del Segnalante risulti assolutamente indispensabile alla difesa dell'incolpato.

Tutti i soggetti che ricevono o sono coinvolti nella gestione della Segnalazione sono tenuti a tutelare la riservatezza dell'identità del Segnalante.

L'O.d.V. dovrà segnalare l'ipotesi di discriminazione:

- a) al Direttore Generale e/o al Responsabile dell'Ufficio di appartenenza del dipendente autore della presunta discriminazione il quale valuta tempestivamente l'opportunità e/o necessità di adottare tutti gli atti o i provvedimenti per ripristinare la situazione e/o per rimediare agli effetti negativi della discriminazione e la sussistenza degli estremi per avviare il procedimento disciplinare nei confronti del dipendente autore della discriminazione;
- b) al Presidente del Consiglio di Amministrazione, qualora l'autore della discriminazione sia un soggetto apicale nell'ambito della struttura organizzativa dello stesso.

Il Fondo si impegna, altresì, anche ai sensi delle previsioni specifiche della normativa di riferimento, a tutelare il Responsabile della Funzione Fondamentale che effettua una segnalazione da eventuali atti ritorsivi e discriminatori, nel pieno rispetto della presente Procedura e dei principi contenuti nel Codice Etico.

## 9. Modalità di segnalazione

Le Segnalazioni devono essere comunicate all'O.d.V. tramite comunicazione diretta o, per i dipendenti, tramite i Responsabili dell'Ufficio di appartenenza qualora questi non siano oggetto della Segnalazione. I Responsabili degli Uffici devono tempestivamente trasmettere in originale quanto ricevuto all'O.d.V., utilizzando criteri di riservatezza a tutela dell'efficacia degli accertamenti e dell'onorabilità delle persone interessate dalla segnalazione.

La segnalazione può essere inviata in qualsiasi forma, tuttavia, per agevolare la compilazione è disponibile un fac-simile di "Modulo di segnalazione", allegato alla presente procedura.

I membri dell'O.d.V., quali addetti al trattamento dei dati ai sensi del Reg. 2016/679, richiedono che i dati contenuti nelle segnalazioni inoltrate tramite il Modulo di segnalazione di cui sopra, o in forma libera, siano pertinenti rispetto alle finalità di cui al D.Lgs. 231/01.

Inoltre, nella descrizione di dettaglio del comportamento che origina la Segnalazione non devono essere fornite informazioni non strettamente attinenti all'oggetto della Segnalazione. In caso di Segnalazioni prodotte in evidente malafede, l'O.d.V. si riserva di archiviare le stesse, cancellando i nomi e gli elementi che possano consentire l'identificazione dei soggetti segnalati.

Quanto al contenuto delle Segnalazioni, il Whistleblower deve fornire tutti gli elementi utili affinché il/i soggetto/i destinatario/i possa/possano procedere alle verifiche ed agli accertamenti a riscontro della fondatezza dei fatti oggetto della Segnalazione. Le condotte illecite oggetto delle Segnalazioni meritevoli di tutela comprendono non solo l'intera gamma dei reati presupposto di cui al D.Lgs. 231/01, bensì anche i comportamenti illeciti che possono avere riflessi sulla attività, a prescindere dalla rilevanza penale, e pertanto idonei a mettere in evidenza un mal funzionamento delle attività del Fondo.

Il Segnalante dovrà riportare nella Segnalazione scritta le seguenti informazioni:

- descrizione della condotta illecita;
- identità del soggetto che effettua la Segnalazione, con indicazione di qualifica/funzione/ruolo svolto;
- chiara e completa descrizione dei fatti oggetto di Segnalazione;
- qualora conosciute, le circostanze di tempo e di luogo in cui i fatti sono stati commessi;
- qualora conosciute, le generalità o altri elementi che consentano di identificare il soggetto che ha posto in essere i fatti segnalati;
- eventuali ulteriori soggetti che possono riferire sui fatti oggetto di Segnalazione;
- eventuali ulteriori documenti che possono confermare la fondatezza di tali fatti;
- ogni ulteriore informazione che possa fornire un utile riscontro circa la sussistenza dei fatti segnalati.

Tutte le comunicazioni da parte del Segnalante nei confronti dell'O.d.V. possono essere effettuate, alternativamente e senza preferenza, a mezzo di:

Nota/lettera a mezzo del servizio postale in busta chiusa recante la dicitura "NON APRIRE – DA CONSEGNARE AL PRESIDENTE DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA"

L'indirizzo di posta ordinaria è:

- a) Organismo di Vigilanza c/o FONDO PENSIONE LABORFONDS, Piazza delle Erbe, 2 - 38122 Trento
  - b) Organismo di Vigilanza c/o FONDO PENSIONE LABORFONDS, Via Andreas Hofer, 3H - 39100 Bolzano
- La denuncia della violazione può essere inoltrata mediante compilazione del questionario messo a disposizione sull'apposita piattaforma ed accessibile al link <https://laborfonds.segnalazioni.net/>.

Si incoraggiano comunque i Segnalanti a non effettuare Segnalazioni in forma anonima, al fine di facilitare l'eventuale attività di investigazione. L'O.d.V. e il Fondo assicurano la massima protezione dei dati e riservatezza dei Whistleblower e contrastano qualsiasi ritorsione nei confronti di chi segnala presunte violazioni.

### **9.1 Modalità delle Segnalazioni ai sensi dell'art. 5 bis, comma 5, D.Lgs. n. 205/05**

I Responsabili delle Funzioni Fondamentali qualora rilevino nell'esercizio della propria attività che il Fondo non soddisfi, ad esempio, un requisito legale significativo e/o che sia commessa una violazione significativa della legislazione, dei regolamenti o delle disposizioni amministrative applicabili al Fondo, provvedono a darne pronta comunicazione agli Organi del Fondo e all'O.d.V., tenuto anche conto di quanto previsto, rispettivamente, nell'ambito delle Policies in materia di Gestione del Rischio e di Revisione Interna tempo per tempo adottate dal Fondo.

Il Consiglio di Amministrazione segnala all'O.d.V. le azioni correttive intraprese in seguito alla ricezione della summenzionata comunicazione da parte delle Funzioni Fondamentali, o l'eventuale diniego motivato di adottare azioni correttive.

Se l'Organo al quale sono state trasmesse le risultanze e le raccomandazioni di cui sopra non intraprende azioni correttive adeguate e tempestive, il Responsabile della Funzione Fondamentale coinvolta comunica



quanto rilevato alla COVIP. Le segnalazioni trasmesse a COVIP ai sensi dell'art 5 bis comma 5 del D. Lgs. 252/05 vengono inoltrate senza ritardo anche all'O.d.V. per le attività di competenza.

## 10. Responsabilità del Whistleblower

La Procedura lascia impregiudicata la responsabilità penale e disciplinare del Whistleblower, compresi anche i Responsabili delle Funzioni Fondamentali che effettuino le comunicazioni di cui all'art. 5-bis del D.Lgs. 252/05 nell'ipotesi di Segnalazione calunniosa o diffamatoria ai sensi del codice penale e dell'art. 2043 del codice civile. 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 Procedura. Resta inteso che il Fondo potrà intraprendere le più opportune misure disciplinari e/o legali a tutela dei propri diritti, beni e della propria immagine, nei confronti di chiunque, in mala fede, abbia effettuato Segnalazioni false, infondate o opportunistiche e/o al solo scopo di calunniare, diffamare o arrecare pregiudizio al segnalato o ad altri soggetti citati nella Segnalazione.

## 11. Gestione delle Segnalazioni da parte dell'Organismo di Vigilanza

Le attività in cui si articola il processo gestionale delle Segnalazioni sono: ricezione, istruttoria ed accertamento.

**11.1. RICEZIONE:** l'O.d.V. riceve le Segnalazioni direttamente dal Segnalante o tramite il Responsabile dell'Ufficio del Fondo mediante l'apposito sistema informatico dedicato di cui al precedente paragrafo 9 o per posta.

**11.2. ISTRUTTORIA ED ACCERTAMENTO:** l'O.d.V. valuta le Segnalazioni ricevute avvalendosi, a seconda della loro natura, delle strutture interne del Fondo per lo svolgimento degli approfondimenti sui fatti oggetto di Segnalazione. Può ascoltare direttamente l'autore della Segnalazione o i soggetti menzionati nella medesima; ad esito dell'attività istruttoria assume, motivandole, le decisioni conseguenti, archiviando, ove del caso, la Segnalazione o richiedendo al Fondo di procedere alla valutazione ai fini disciplinari e sanzionatori di quanto accertato e/o agli opportuni interventi sul MOG. L'O.d.V. deve segnalare al Collegio dei Sindaci l'apertura dell'analisi preliminare.

L'O.d.V. provvederà a:

- a) concordare con la Direzione Generale e il Responsabile dell'Ufficio interessato dalla Segnalazione, l'eventuale "action plan" necessario per la rimozione delle debolezze di controllo rilevate;
- b) concordare con la Direzione Generale le eventuali iniziative da intraprendere a tutela degli interessi del Fondo (ad es. azioni giudiziarie, sospensione/cancellazione dei rapporti in essere con uno o più fornitori);
- c) richiedere, se possibile, l'avvio di un procedimento disciplinare nei confronti del Segnalante, nel caso di Segnalazioni in relazione alle quali siano accertate la malafede del Segnalante e/o l'intento meramente diffamatorio, eventualmente confermati anche dalla infondatezza della stessa Segnalazione;
- d) alla conclusione dell'approfondimento svolto, sottoporre i risultati della valutazione al Responsabile della Funzione di Gestione del Rischio, alla Funzione di Controllo Interno (fino al 31 dicembre 2020) e quindi alla Funzione di Revisione Interna (dal 1° gennaio 2021) e al Consiglio di Amministrazione del Fondo a seconda dell'oggetto della Segnalazione, affinché vengano intrapresi i più opportuni provvedimenti;
- e) concludere l'istruttoria in qualunque momento se, nel corso dell'istruttoria medesima, sia accertata l'infondatezza della Segnalazione, fatto salvo quanto previsto sub f);
- f) concordare, unitamente al Collegio dei Sindaci, alla Funzione di Gestione del Rischio ed alla Funzione di Revisione Interna, eventuali iniziative da intraprendere prima della chiusura della Segnalazione stessa. Le attività sopra descritte non sono necessariamente svolte in maniera sequenziale.

O.d.V. e Collegio dei Sindaci si impegnano al pieno rispetto dei principi stabiliti nel Codice Etico. Il Collegio dei Sindaci, in caso di denunce riguardanti il bilancio, la contabilità, i controlli interni e la revisione contabile, può richiedere ulteriori approfondimenti al Direttore Generale, oltre che – se del caso – alla Funzione di Gestione del Rischio ed alla Funzione di Revisione Interna.

All'O.d.V. è demandata un'indagine tempestiva e accurata, nel rispetto dei principi di imparzialità, equità e riservatezza nei confronti di tutti i soggetti coinvolti: nel corso delle verifiche l'O.d.V. può avvalersi del supporto delle Funzioni/Uffici del Fondo di volta in volta competenti e, ove ritenuto opportuno, di consulenti esterni specializzati nell'ambito della Segnalazione ricevuta ed il cui coinvolgimento è funzionale all'accertamento della Segnalazione, assicurando la riservatezza e – laddove possibile – l'anonimizzazione dei dati personali eventualmente contenuti nella Segnalazione.

All'esito della fase di verifica, l'O.d.V. predisponde una relazione riepilogativa delle indagini effettuate e delle evidenze emerse condividendola, in base agli esiti, con la Direzione Generale e con i Responsabili delle Funzioni/Uffici del Fondo di volta in volta competenti, al fine di definire gli eventuali piani di intervento da implementare e le azioni da avviare a tutela del Fondo, comunicando altresì i risultati degli approfondimenti e delle verifiche svolte relativamente a ciascuna Segnalazione ai Responsabili delle Funzioni/uffici interessati dai contenuti della stessa.

Diversamente, qualora a conclusione delle analisi dovesse emergere l'assenza di elementi sufficientemente circostanziati o, comunque, l'infondatezza dei fatti richiamati nella Segnalazione, quest'ultima sarà archiviata dall'O.d.V. unitamente alle relative motivazioni.

Ove gli approfondimenti effettuati evidenzino situazioni di violazioni del MOG e/o del Codice Etico ovvero l'O.d.V. abbia maturato il fondato sospetto di commissione di un reato, l'O.d.V. procede senza indugio alla comunicazione della Segnalazione e delle proprie valutazioni tempestivamente al Presidente del Consiglio di Amministrazione ed al Direttore Generale, oltre che alla Funzione di Gestione del Rischio ed alla Funzione di Revisione Interna e, alla prima riunione possibile, al Consiglio di Amministrazione e al Collegio dei Sindaci. L'O.d.V. riferisce con periodicità almeno annuale sulle tipologie di Segnalazioni ricevute e sull'esito delle attività di indagine al Consiglio di Amministrazione.

## **12. Archiviazione della documentazione**

L'O.d.V. è tenuto a documentare, mediante la conservazione di documenti informatici e/o cartacei, le Segnalazioni ricevute, al fine di garantire la completa tracciabilità degli interventi intrapresi per l'adempimento delle sue funzioni istituzionali.

I documenti in formato elettronico sono conservati in una "directory" protetta con accesso consentito ai soli soggetti espressamente autorizzati dall'O.d.V..

In caso di Segnalazioni prodotte in evidente malafede, in coerenza con quanto enunciato nei paragrafi precedenti della Procedura, l'O.d.V. si riserva di archiviare le stesse cancellando i nomi e gli elementi che possano consentire l'identificazione dei soggetti segnalati. I documenti cartacei sono archiviati presso un luogo identificato il cui accesso è consentito ai componenti dell'O.d.V. ovvero ai soggetti espressamente autorizzati dall'O.d.V. stesso.

## **13. Limiti della tutela - responsabilità del Segnalante**

La tutela prevista dalla norma è circoscritta all'ambito interno, operando sostanzialmente in ambito disciplinare ed all'interno del rapporto di lavoro.

Le tutele di cui all'art. 54 bis del D.Lgs. n. 165/2001, come modificato dall'articolo 1 della Legge 179/2017, non sono invece garantite nei casi in cui sia accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale

del Segnalante per i reati di calunnia o diffamazione o comunque per reati commessi con la Segnalazione ovvero la sua responsabilità civile, per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave.

Qualora a seguito degli accertamenti interni effettuati dall'O.d.V., la Segnalazione risulti manifestamente infondata ed effettuata per finalità opportunistiche o al solo scopo di danneggiare il denunciato o altri soggetti, l'O.d.V. segnala l'esito degli accertamenti al Direttore Generale, al Collegio dei Sindaci, alla Funzione di Gestione del Rischio, alla Funzione di Revisione Interna e al Consiglio di Amministrazione per i provvedimenti di competenza, anche con riguardo alla responsabilità disciplinare a carico del Segnalante.

#### **14. Disposizioni finali**

La presente Procedura sarà sottoposta a revisione periodica per verificare possibili lacune o incomprensioni da parte dei dipendenti del Fondo e di tutti gli altri soggetti interessati.

Per quanto non previsto nella presente Procedura, si rinvia alle fonti normative richiamate in premessa.

#### **15. Pubblicità**

Come previsto al precedente paragrafo 4, la presente Procedura, unitamente al Modulo di segnalazione di condotte illecite è pubblicata sul sito internet del Fondo [www.laborfonds.it](http://www.laborfonds.it).

## AII. 1: MODULO DI SEGNALAZIONE

Richiamata la “*Whistleblowing policy - Procedura per la segnalazione di illeciti all’Organismo di Vigilanza*” (di seguito anche “O.d.V.”), i dipendenti e i collaboratori che intendono segnalare situazioni di comportamento illecito o irregolare di cui siano venuti a conoscenza in ragione del rapporto di lavoro, possono utilizzare, il presente Modulo al fine di presentare la relativa Segnalazione, ferma restando la possibilità di utilizzare il sistema informatico di seguito specificato e raggiungibile via internet.

Gli autori delle Segnalazioni sono preservati da qualsiasi forma di ritorsione o discriminazione in ambito professionale e ne viene garantita la riservatezza dell’identità nei limiti previsti dalla legge ovvero determinati dalla necessità di tutela del Fondo.

Le Segnalazioni ricevute, e l’opportunità di azioni conseguenti sono valutate ascoltando, se necessario, l’autore della Segnalazione e/o il responsabile della presunta violazione.

Inoltre, nella descrizione di dettaglio del comportamento che origina la Segnalazione non devono essere fornite informazioni non strettamente attinenti all’oggetto della Segnalazione.

In caso di Segnalazioni prodotte in evidente malafede, l’O.d.V. si riserva di archiviare le stesse cancellando i nomi e gli elementi che possano consentire l’identificazione dei soggetti segnalati.

È sanzionato l’utilizzo della Segnalazione effettuata a mero scopo di ritorsione o intimidazione.

La segnalazione può essere inviata all’Organismo di Vigilanza tramite:

► compilazione del questionario messo a disposizione sull’apposita piattaforma ed accessibile al link <https://laborfonds.segnalazioni.net>

**oppure**

► Nota/lettera a mezzo del servizio postale in busta chiusa recante la dicitura “NON APRIRE – DA CONSEGNARE AL PRESIDENTE DELL’ORGANISMO DI VIGILANZA” all’indirizzo di posta ordinaria:

a) Organismo di Vigilanza c/o FONDO PENSIONE LABORFONDS, Piazza delle Erbe, 2 - 38122 Trento

b) Organismo di Vigilanza c/o FONDO PENSIONE LABORFONDS, Via Andreas Hofer, 3H - 39100 Bolzano

### Dati del segnalante

NOME E COGNOME	
QUALIFICA O POSIZIONE PROFESSIONALE	
INDIRIZZO	
E.MAIL	
TEL./CELL.	

**Dati e informazioni sulla violazione segnalata**

LUOGO IN CUI SI È VERIFICATO IL FATTO	
DATA/PERIODO IN CUI SI È VERIFICATO IL FATTO	
AREA A CUI PUÒ ESSERE RIFERITO IL FATTO	

**Descrizione sintetica del fatto oggetto della Segnalazione**

**Autore/i del fatto**

1.  
.....  
.....

2.  
.....  
.....

**Eventuali altri soggetti a conoscenza del fatto e/o in grado di riferire sul medesimo**

1. ..... 2. .....
----------------------------

**Eventuale documentazione a corredo della Segnalazione**

1. ..... 2. .....
----------------------------

Allegare alla segnalazione copia di un documento di riconoscimento del Segnalante ed eventuale documentazione a corredo della Segnalazione.

Il Segnalante è consapevole delle responsabilità e delle conseguenze civili e penali previste in caso di dichiarazioni mendaci e/o formazione o uso di atti falsi, anche ai sensi e per gli effetti dell'art. 76 del d.P.R. 445/2000.

Il Segnalante dichiara di aver preso visione dell'informativa relativa al trattamento dei dati personali (ai sensi dell'art. 13 del Regolamento Europeo n. 2016/679), Allegato 2 alla "*Whistleblowing policy - Procedura per la segnalazione di illeciti all'Organismo di Vigilanza*".

Luogo e data .....

Firma .....

**Segue allegato 2**

## **ALL. 2: INFORMATIVA RELATIVA AL TRATTAMENTO DEI DATI PERSONALI FORNITI CON IL MODULO PER LA SEGNALAZIONE DI PRESUNTE CONDOTTE ILLECITE E IRREGOLARITÀ AI SENSI DELL'ART. 13 DEL REGOLAMENTO UE 2016/679**

Il "*Fondo Pensione Laborfonds*", in qualità di Titolare del trattamento, la informa ai sensi dell'art. 13 Regolamento UE n. 2016/679 (in seguito anche "RGPD") che:

### **1. Chi è il Titolare del Trattamento?**

Titolare del trattamento è il *Fondo Pensione Laborfonds - Fondo pensione complementare per i lavoratori dipendenti dai datori di lavoro operanti nel territorio del Trentino-Alto Adige* (in seguito, "Laborfonds" o il "Fondo" o il "Titolare del trattamento" o il "Titolare"), con sede legale a Bolzano, Via Andreas Hofer, 3H iscritto all'albo dei fondi pensione al numero 93, C.F. 94062990216 a cui lei potrà rivolgersi per far valere i suoi diritti. Di seguito si elencano le informazioni di contatto del Titolare:

- Telefono: +39 335 5299227
- Fax: + 39 0471 317 671
- Indirizzo: Bolzano ( Via Andreas Hofer, 3H) o sede di Trento (Piazza delle Erbe, 2)
- PEC: laborfonds.pec@actaliscertymail.it
- Indirizzo mail: michele.buonerba@laborfonds.it

### **2. Chi sorveglia l'osservanza della normativa sui dati personali? (Responsabile della Protezione dei Dati)**

Responsabile della Protezione dei Dati è Agostino Oliveri di Sicurdata S.r.l.. Si elencano di seguito le informazioni di contatto del Responsabile della Protezione dei Dati:

- Telefono: + 39 055 750 808
- Fax: + 39 055 750 808
- Indirizzo: Via Ernesto Codignola, 10/a – 50018 Scandicci (FI)
- PEC: sicurdatasrl@pec-opendata.com
- Indirizzo mail: [a.oliveri@opendata.it](mailto:a.oliveri@opendata.it)

### **3. Quali sono i dati personali acquisiti?**

#### **(Dati personali raccolti e natura dei dati trattati)**

I dati da acquisire possono essere dati comuni o particolari. Sono dati comuni quelli anagrafici e identificativi quali, a titolo esemplificativo: cognome, nome, data di nascita, residenza, abitazione, codice fiscale, Sono dati particolari quelli descritti dall'art. 9 RGPD (a titolo esemplificativo e non esaustivo: dati relativi alla salute, dati che rivelino le opinioni politiche, le convinzioni religiose o filosofiche).

### **4. Dove vengono raccolti i dati personali?**

#### **(Fonte dei dati personali)**

I dati personali in possesso del Fondo sono raccolti mediante la compilazione Modulo di segnalazione o secondo quanto indicato nell'apposita procedura di segnalazione di presunte irregolarità "whistleblowing", disponibile sul sito internet [www.laborfonds.it](http://www.laborfonds.it).

### **5. Per quali finalità e in che modo vengono trattati i dati personali?**

#### **(Finalità del trattamento e modalità del trattamento)**

I dati personali degli interessati saranno trattati per le finalità connesse alla gestione, da parte dell'Organismo di Vigilanza del Fondo, della procedura di segnalazione di presunte irregolarità "whistleblowing" ai sensi dell'art. 6 del D.lgs. n. 231 del 2001, come modificato dalla Legge n. 179 del 2017, recante "*Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato*") e per adempiere agli obblighi previsti dalla legge, dai regolamenti o dalla normativa comunitaria, nonché da disposizioni impartite da pubbliche autorità a ciò legittimate o da organi di vigilanza a cui il Fondo è soggetto.

Ai sensi e per gli effetti dell'articolo 5 del RGPD, i dati personali di cui il Fondo viene a conoscenza ai fini della presente procedura dovranno essere:

- trattati in modo lecito, corretto e trasparente nei confronti dell'interessato;
- raccolti per finalità determinate, esplicite e legittime e successivamente trattati in modo che non sia incompatibile con le finalità per cui i dati sono trattati;
- adeguati e pertinenti e limitati a quanto necessario per le finalità per le quali sono trattati;
- esatti e, se necessario, aggiornati; devono essere adottate tutte le misure ragionevoli per cancellare o rettificare tempestivamente i dati inesatti rispetto alle finalità per i quali sono stati trattati;

- conservati in una forma che consenta l'identificazione degli interessati per un arco temporale non superiore al conseguimento delle finalità per le quali sono trattati;
- trattati in maniera da garantire un'adeguata sicurezza dei dati personali, compresa la protezione, mediante misure tecniche e organizzative adeguate, da trattamenti non autorizzati o illeciti e dalla perdita o distruzione o dal danno.

## **6. Quali sono i presupposti che autorizzano Laborfonds a trattare i dati personali?**

### **(Base Giuridica del trattamento)**

La base giuridica del trattamento è l'adempimento di obblighi di legge ai sensi dell'art. 6.1 lett. (c) RGDP.

## **7. A chi possono essere comunicati i dati?**

### **(Destinatari dei dati)**

Destinatario dei dati personali è l'Organismo di Vigilanza di Laborfonds che, in conformità a quanto previsto dalla vigente normativa in materia e dalla procedura di gestione delle segnalazioni (whistleblowing) adottata dal Fondo, è tenuto a garantire la riservatezza dell'identità del segnalante. Nella fase di accertamento della fondatezza della segnalazione, laddove si renda necessario per esigenze connesse alle attività istruttorie, i dati personali potranno essere inoltrati ad altre Unità/Funzioni del Fondo. In tale ipotesi, i richiamati doveri di comportamento volti ad assicurare la riservatezza dell'identità del segnalante graveranno su chi sia stato coinvolto a supporto dell'Organismo di Vigilanza.

I dati personali potranno essere rivelati al Direttore Generale e/o all'incolpato esclusivamente nei casi in cui vi sia il consenso espresso del segnalante ovvero la contestazione dell'addebito disciplinare risulti fondata unicamente sulla segnalazione e la conoscenza dell'identità del segnalante risulti assolutamente indispensabile alla difesa dell'incolpato.

Sussistendone gli estremi, i dati personali potranno essere comunicati anche a soggetti terzi, ricompresi nelle seguenti categorie:

- a) Consulenti (Studi Legali, ecc.)
  - b) Società incaricate dell'amministrazione e gestione del personale, della conservazione dei dati personali dei dipendenti, dello sviluppo e/o esercizio dei sistemi informativi a ciò dedicati
  - c) Istituzioni e/o Autorità Pubbliche, Autorità Giudiziaria, Organi di Polizia, Agenzie investigative.
- In ogni caso, i dati personali non saranno oggetto di diffusione.

## **8. Trasferimento dei dati personali al di fuori dell'Unione Europea**

### **(Trasferimento dei dati all'estero)**

I dati personali possono essere trasferiti, sempre per le medesime finalità, verso Paesi dell'Unione Europea e verso Paesi terzi rispetto all'Unione Europea. Il trasferimento dei dati al di fuori dell'Unione Europea avverrà solo verso soggetti che garantiscano un adeguato livello di protezione del trattamento e verso Paesi per i quali le competenti Autorità hanno emesso una decisione di adeguatezza e verso soggetti che hanno fornito idonee garanzie al trattamento dei dati attraverso adeguati strumenti normativi/contrattuali quali ad esempio la sottoscrizione di clausole contrattuali standard.

## **9. Non si effettuano profilazioni**

### **(Processo decisionale basato sul trattamento automatizzato)**

Laborfonds non effettua alcun processo decisionale basato su un trattamento automatizzato dei dati personali dell'interessato.

## **10. Per quanto tempo Laborfonds conserva i dati personali?**

### **(Periodo di conservazione dei dati)**

I dati saranno conservati per il tempo necessario all'accertamento della fondatezza della segnalazione e, se del caso, all'adozione dei provvedimenti disciplinari conseguenti e/o all'esaurirsi di eventuali contenziosi avviati a seguito della segnalazione. Successivamente, tali dati saranno distrutti (diritto all'oblio) o resi in forma anonima (pseudonimizzazione) se necessari per finalità statistiche o di storicizzazione.

## **11. Perché è necessario trasmettere i dati a Laborfonds?**

### **(Natura del conferimento)**

Il conferimento dei dati del segnalante è obbligatorio nella "segnalazione nominativa". Un eventuale rifiuto al conferimento dei dati nella "segnalazione nominativa" rende impossibile seguire l'iter della procedura descritta nella "Whistleblowing policy - procedura segnalazione di illeciti all'Organismo di Vigilanza". Il conferimento dei dati del segnalante è facoltativo nella "segnalazione anonima"; tuttavia l'applicazione della procedura di segnalazione sarà possibile solo qualora le segnalazioni siano adeguatamente circostanziate e



rese con dovizia di particolari, ove cioè siano in grado di far emergere fatti e situazioni relazionandoli a contesti determinati.

## **12. Quali sono i diritti come interessato del trattamento?**

### **(Diritti dell'interessato)**

Ai sensi degli articoli 7, 15, 16, 17, 18, 20, 21 e 22 del Regolamento UE n. 2016/679, in qualità di interessato lei ha diritto di ottenere la conferma che sia o meno in corso un trattamento di dati che la riguarda ed in tal caso, di ottenere l'accesso ai dati e alle seguenti informazioni concernenti l'indicazione:

- a) delle finalità del trattamento;
- b) delle categorie di dati personali in questione;
- c) dei destinatari o delle categorie di destinatari a cui i dati personali sono stati o saranno comunicati, in particolare se destinatari di Paesi terzi o organizzazioni internazionali;
- d) quando possibile, del periodo di conservazione dei dati personali previsto oppure, se non è possibile, i criteri utilizzati per determinare tale periodo;
- e) di tutte le informazioni disponibili sull'origine dei dati qualora essi non siano raccolti presso l'interessato;
- f) dell'esistenza di un processo decisionale automatizzato, compresa la profilazione.

Ha, inoltre:

- g) il diritto di ottenere dal Titolare del trattamento la rettifica dei dati personali inesatti che la riguardano senza ingiustificato ritardo;
- h) il diritto di ottenere dal Titolare del trattamento la cancellazione ("diritto all'oblio") dei dati personali che la riguardano senza ingiustificato ritardo;
- i) il diritto di ottenere dal Titolare del trattamento la limitazione del trattamento;
- j) il diritto di opporsi in qualsiasi momento, per motivi connessi alla sua situazione particolare, al trattamento dei dati personali;
- k) il diritto di ricevere in un formato strutturato, di uso comune e leggibile da dispositivo automatico i dati personali che la riguardano;
- l) il diritto di revocare il suo consenso in qualsiasi momento;
- m) il diritto di proporre reclamo a un'Autorità di controllo;
- n) il diritto di essere informato dell'esistenza di garanzie adeguate, qualora i dati personali siano trasferiti a un Paese terzo o a un'organizzazione internazionale;
- o) il diritto di ottenere una copia dei dati oggetto del trattamento.

Per esercitare tali diritti può rivolgersi al Titolare o al Responsabile della Protezione dei Dati ai punti di contatto indicati al paragrafo 1 - Titolare del Trattamento, inoltrando apposita richiesta mediante lettera raccomandata, fax e/o posta elettronica.