



**REGOLAMENTO PER LA  
GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI WHISTLEBLOWING DEL  
GRUPPO CIFA S.P.A.**

Approvato a cura del Consiglio di Amministrazione di CIFA S.p.A., in data 9 ottobre 2024

## INDICE

<b>1.</b>	<b>PREMESSA.....</b>	<b>3</b>
<b>2.</b>	<b>DEFINIZIONI .....</b>	<b>5</b>
<b>3.</b>	<b>DESTINATARI.....</b>	<b>6</b>
<b>4.</b>	<b>PRINCIPI GENERALI.....</b>	<b>6</b>
<b>5.</b>	<b>MODALITÀ DI SEGNALAZIONE E ATTIVITÀ D’INDAGINE.....</b>	<b>8</b>
<b>5.1.</b>	<b>I SOGGETTI SEGNALANTI .....</b>	<b>8</b>
<b>5.2.</b>	<b>OGGETTO DELLE SEGNALAZIONI.....</b>	<b>9</b>
<b>5.3.</b>	<b>I CANALI INTERNI DI SEGNALAZIONE .....</b>	<b>11</b>
<b>5.4.</b>	<b>AZIONI, FATTI E CONDOTTE CHE NON POSSONO ESSERE SEGNALATE .....</b>	<b>12</b>
<b>6.</b>	<b>GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI RICEVUTE .....</b>	<b>12</b>
<b>7.</b>	<b>TRATTAMENTO DEI DATI PERSONALI DEL SEGNALANTE.....</b>	<b>14</b>
<b>8.</b>	<b>TRACCIABILITÀ E ARCHIVIAZIONE.....</b>	<b>16</b>
<b>9.</b>	<b>TEMPISTICHE DI IMPLEMENTAZIONE .....</b>	<b>16</b>

## 1. PREMESSA

### L'obiettivo del sistema di segnalazione delle violazioni

Il Gruppo di Cifa S.p.A., in ottemperanza al Decreto Legislativo 10 marzo 2023 n. 24 recante “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”, ha adottato un sistema per la segnalazione delle violazioni (di seguito anche “whistleblowing”), definendo le modalità attraverso cui effettuare una segnalazione di comportamenti illeciti, sia commissivi che omissivi, che costituiscano ovvero potenzialmente costituiscano una violazione nonché induzione a violazione di leggi, regolamenti, valori e principi sanciti nel Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo e del Codice Etico di Cifa S.p.A., nonché nelle policy, procedure e norme aziendali adottate dalle singole società del Gruppo di Cifa S.p.A..

, In particolare, il Decreto ha introdotto nuove disposizioni in materia di whistleblowing che prevedono:

- l’obbligo di attivare **canali di segnalazione** che **garantiscono**, anche tramite il ricorso a strumenti di crittografia, la riservatezza dell’identità della persona segnalante, della persona coinvolta e della persona comunque menzionata nella segnalazione, nonché del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione;
- la necessità di affidare la gestione del **canale interno** di segnalazione a **una persona** o a un **ufficio interno autonomo dedicato** e con personale specificamente formato per la gestione del canale di segnalazione;
- specifiche **modalità di esecuzione delle segnalazioni**:
  - in forma scritta, anche con modalità informatiche;
  - in forma orale, attraverso linee telefoniche o sistemi di messaggistica vocale; oppure
  - su richiesta della persona segnalante, mediante un incontro diretto fissato entro un termine ragionevole;
- specifici obblighi con riferimento alle **modalità di gestione della segnalazione**:
  - dare diligente seguito alle segnalazioni ricevute;
  - inviare al segnalante avviso di ricevimento della segnalazione entro sette giorni dalla data di ricezione;
  - mantenere le interlocuzioni con la persona segnalante, anche ai fini della richiesta, se necessario, di informazioni aggiuntive e/o integrazioni rispetto al contenuto della segnalazione effettuata, e
  - inviare al segnalante riscontro in merito alla chiusura della segnalazione entro tre mesi dalla data di invio dell’avviso di ricevimento della stessa;
- l’obbligo di fornire a tutti gli interessati **informazioni chiare** sul canale, sulle procedure e sui presupposti per effettuare le segnalazioni. Tali informazioni devono essere esposte e rese facilmente visibili nei luoghi di lavoro, nonché accessibili alle persone che pur non frequentando i luoghi di lavoro prestano la propria attività a favore della Società;

- l'attivazione da parte dell'Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC) di un **canale esterno** per la segnalazione di violazioni. È possibile segnalare all'ANAC solo laddove ricorra una delle seguenti condizioni:
  - non è prevista, nell'ambito del contesto lavorativo, l'attivazione obbligatoria del canale di segnalazione interna ovvero questo, anche se obbligatorio, non è attivo o, anche se attivato, non è conforme a quanto previsto dalla normativa;
  - la persona segnalante ha già effettuato una segnalazione interna e la stessa non ha avuto seguito;
  - la persona segnalante ha fondati motivi di ritenere che, se effettuasse una segnalazione interna, alla stessa non sarebbe dato efficace seguito ovvero che la stessa segnalazione possa determinare il rischio di ritorsione;
  - la persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

Con la riforma introdotta dal D.Lgs. 24/2023, è stato attribuito all'A.N.A.C il potere/dovere di adottare le linee guida relative alle procedure per la presentazione e gestione delle segnalazioni esterne.<sup>1</sup> Le segnalazioni possono essere presentate al seguente link: <https://www.anticorruzione.it/-/whistleblowing>;

- la possibilità di **divulgazione pubblica**. Divulgare pubblicamente vuol dire rendere di pubblico dominio informazioni sulle violazioni tramite la stampa o mezzi elettronici, o comunque tramite mezzi di diffusione in grado di raggiungere un numero elevato di persone.

Il segnalante può effettuare una divulgazione pubblica quando:

- ha precedentemente effettuato una segnalazione interna ed esterna (ANAC) ovvero ha effettuato direttamente una segnalazione esterna e non è stato dato riscontro entro i termini stabiliti in merito alle misure previste o adottate per dare seguito alle segnalazioni;
  - ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse;
  - ha fondato motivo di ritenere che la segnalazione esterna possa comportare il rischio di ritorsioni o possa non avere efficace seguito in ragione delle specifiche circostanze del caso concreto, come quelle in cui possano essere occultate o distrutte prove oppure in cui vi sia fondato timore che chi ha ricevuto la segnalazione possa essere colluso con l'autore della violazione o coinvolto nella violazione stessa;
- la possibilità di **denuncia all'Autorità giudiziaria**. L'utilizzo del canale interno o esterno per la segnalazione non pregiudica la possibilità di rivolgersi alle Autorità giudiziarie competenti;
  - la disciplina sanzionatoria, della cui applicazione è responsabile la stessa ANAC, la quale può applicare le seguenti sanzioni amministrative pecuniarie:
    - da 10.000 a 50.000 euro a carico dell'azienda nei seguenti casi:
      - mancata istituzione di canali di segnalazione;
      - mancata adozione di procedure per l'effettuazione e la gestione delle segnalazioni;

---

<sup>1</sup> Tali Linee Guida sono state adottate e pubblicate da ANAC con delibera n. 311 del 12 luglio 2023.

- non conformità delle procedure adottate rispetto alle disposizioni di cui al D.Lgs. 24/2023;
- mancata esecuzione delle attività di verifica e analisi delle segnalazioni ricevute;
- commissione di atti ritorsivi;
- per aver ostacolato o tentato di ostacolare una segnalazione;
- per violazione degli obblighi di riservatezza;
- da 500 a 2.500 euro a carico del Segnalante nel caso in cui quest'ultimo abbia effettuato la segnalazione con dolo o colpa grave, a meno che non sia condannato, anche in primo grado, per i reati di diffamazione o calunnia.

## 2. DEFINIZIONI

- **Comitato Etico o gestore della segnalazione:** l'organismo interno di controllo a composizione collegiale di Cifa S.p.A., nominato dal Consiglio di Amministrazione avente il compito di ricevere, analizzare, verificare le segnalazioni. Il Comitato Etico è composto dalla funzione Corporate & Legal Counsel e Human Resources & General Services Director.
- **Decreto Legislativo n. 231 del 2001 o D.Lgs. 231/2001:** Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231, recante "Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell'articolo 11, Legge 29 settembre 2000, n. 300" e successive modifiche ed integrazioni. Per un maggiore dettaglio dei reati oggetto del D.Lgs. 231/2011 vedasi il link: <https://www.reatipresupposto231.it/>
- **Gruppo di Cifa S.p.A. o il Gruppo:** è composto da Cifa S.p.A., Zoomlion Italia S.r.l. e Valme S.r.l..
- **Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs. 231/2001 o il Modello:** Modello e Codice Etico di Cifa S.p.A. approvati dal Consiglio di Amministrazione di Cifa S.p.A..
- **Organismo di Vigilanza o OdV:** l'organismo interno di controllo a composizione collegiale di Cifa S.p.A. (di seguito anche la "Società" o "Cifa"), nominato dal Consiglio di Amministrazione.
- **Personale o dipendenti:** tutti i dipendenti delle singole società del Gruppo.
- 
- **Segnalante o Whistleblower:** chi è testimone di un illecito o di un'irregolarità sul luogo di lavoro e decide di segnalarlo. Può essere chiunque svolga un determinato compito o funzione in o per la Società (es. i dipendenti, i dirigenti, gli amministratori e i membri degli organi sociali, terze parti quali collaboratori, consulenti, intermediari, agenti, fornitori di prodotti e servizi, clienti).
- **Segnalazione:** comunicazione del Segnalante avente ad oggetto il ragionevole e legittimo sospetto o la consapevolezza di violazioni, commesse da dipendenti o rappresentanti dell'organizzazione, che possano determinare in modo diretto o indiretto un danno economico-patrimoniale o di immagine per il Gruppo.

- **Segnalato:** chiunque sia il soggetto cui il Segnalante attribuisce la commissione della violazione o della sospetta violazione.
- **Violazione:** corrisponde a qualsiasi azione contraria a: (i) leggi e regolamenti, ivi incluse quelle attinenti al diritto dell'Unione Europea; (ii) regolamenti e procedure aziendali del Gruppo; (iii) principi, norme ed attività previsti nel Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo e nel Codice Etico ex D.Lgs. 231/2001 adottati da Cifa S.p.A..

### 3. DESTINATARI

I Destinatari del presente Regolamento sono:

- i Vertici aziendali ed i componenti degli organi sociali delle società del Gruppo;
- tutti i dipendenti delle società del Gruppo, i partner, i fornitori, i consulenti, i collaboratori, i soci e, più in generale, chiunque sia in relazione d'interessi con le società del Gruppo (c.d. "Terzi").

### 4. PRINCIPI GENERALI

**Attraverso lo strumento del whistleblowing è garantita la tutela di chi segnala**, in buona fede, situazioni di non conformità al fine di prevenire la realizzazione di irregolarità all'interno dell'organizzazione, ma anche quello di coinvolgere tutti gli stakeholders e il pubblico, in generale, in un'attività di contrasto all'illecito attraverso una partecipazione attiva e responsabile.

In ottemperanza alla normativa vigente, il Gruppo ha adottato una serie di principi generali volti a guidare e disciplinare le modalità di svolgimento delle indagini relative a possibili casi di violazione. In particolare, sono stati previsti i seguenti principi:

- **tolleranza zero:** le società del Gruppo non tollerano alcun comportamento illecito in violazione del Modello, del Codice Etico, nonché dei regolamenti, procedure aziendali, principi e norme adottate dalle società del Gruppo. Il Gruppo vuole garantire la diffusione di una cultura aziendale in cui i segnalanti possano sentirsi a proprio agio nell'effettuare segnalazioni di eventuali Illeciti, senza timore di incorrere in alcuna forma diretta o indiretta di azione ritorsiva dovuta ad una segnalazione; pertanto, gli atti assunti in violazione del divieto di ritorsione sono da considerarsi nulli;
- **chiarimento completo:** qualsiasi attività potenzialmente fraudolenta o potenzialmente in contrasto con la normativa aziendale deve essere, tempestivamente e accuratamente, oggetto di approfondimento e investigazione nonché immediatamente interrotta;
- **rispetto delle disposizioni normative e regolamentari:** le leggi nazionali e le disposizioni regolamentari devono essere rispettate;
- **tutela del segnalante:** il Modello, il Codice di Etico della Società, i regolamenti, le procedure aziendali, i principi e le norme adottate dalle società del Gruppo, nonché il presente Regolamento, incoraggiano esplicitamente e proteggono tutto il personale che, riferendo in merito ad attività potenzialmente fraudolente ovvero alle circostanze sospette in buona fede e fornendo indizi ovvero prove di eventuali attività fraudolente o circostanze sospette, non deve temere conseguenze negative. E' altresì previsto e formalizzato che la tutela rivolta alle persone

segnalanti si applichi anche qualora la segnalazione avvenga quando il **rapporto giuridico non è ancora iniziato**, durante il **periodo di prova o successivamente allo scioglimento del rapporto giuridico**. Le tutele a favore del segnalante si estendono anche alle seguenti figure:

- facilitatori (le persone che assistono il segnalante nel processo di segnalazione);
- persone appartenenti al medesimo contesto lavorativo del segnalante ad esso legate da uno stabile legame affettivo o di parentela;
- colleghi di lavoro del segnalante ad esso legati da un rapporto abituale e corrente;
- enti di proprietà - in via esclusiva o in compartecipazione maggioritaria di terzi - del segnalante, denunciante o di chi effettua una divulgazione pubblica;
- enti presso i quali il segnalante, denunciante o chi effettua una divulgazione pubblica lavorano.

**Ulteriore tutela riconosciuta dal Decreto Legislativo 10 marzo 2023 n. 24 al segnalante è la limitazione della sua responsabilità rispetto alla rivelazione e alla diffusione di alcune categorie di informazioni**, che altrimenti lo esporrebbero a responsabilità penali, civili e amministrative.

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

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

Il Decreto pone tuttavia due condizioni all'operare delle suddette limitazioni di responsabilità:

- ✓ al momento della rivelazione o della diffusione vi siano fondati motivi per ritenere che le informazioni siano necessarie per svelare la violazione oggetto di segnalazione;
- ✓ la segnalazione sia effettuata nel rispetto delle condizioni previste dal Decreto per beneficiare della tutela contro le ritorsioni (fondati motivi per ritenere veritieri i fatti segnalati, la violazione sia tra quelle segnalabili e siano rispettate le modalità e le condizioni di accesso alla segnalazione).

Va evidenziato, quindi, che la limitazione opera se le ragioni alla base della rivelazione o diffusione non sono fondate su semplici illazioni, gossip, fini vendicativi, opportunistici o scandalistici.

In ogni caso, occorre considerare che non è esclusa la responsabilità per condotte che:

- non siano collegate alla segnalazione;
- non siano strettamente necessarie a rivelare la violazione;
- configurino un'acquisizione di informazioni o l'accesso a documenti in modo illecito.

Ove l'acquisizione si configuri come un reato, si pensi all'accesso abusivo a un sistema informatico o a un atto di pirateria informatica, resta ferma la responsabilità penale e ogni altra responsabilità civile, amministrativa e disciplinare della persona segnalante.

Sarà viceversa non punibile, ad esempio, l'estrazione (per copia, fotografia, asporto) di documenti cui si aveva lecitamente accesso.

- **tutela del segnalato:** non sono ammesse segnalazioni di carattere puramente discriminatorio nei confronti del segnalato, incluse notizie di natura calunniosa ovvero poste in essere in mala fede unicamente con la finalità di arrecare un danno al soggetto segnalato;
- **tutela della riservatezza della segnalazione:** le informazioni devono essere trattate da tutte le parti coinvolte con la massima riservatezza, garantendo la stessa sia nei confronti del segnalante che del segnalato. Il Gruppo ha attivato propri canali di segnalazione che garantiscano la riservatezza della persona coinvolta e della persona comunque menzionata nella segnalazione, nonché del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione. Tali informazioni/documentazione devono rimanere riservate in ogni momento, e possono essere rese note esclusivamente:
  - ai soggetti preposti alla gestione delle segnalazioni, nonché ai soggetti coinvolti nella gestione degli eventuali procedimenti disciplinari correlati alle segnalazioni ricevute;
  - ad eventuali ulteriori soggetti, interni o esterni al Gruppo, esclusivamente per le finalità di gestione della segnalazione, qualora sia stato preventivamente ottenuto il consenso da parte della persona interessata;
  - ai soggetti autorizzati per legge ad accedere a tali informazioni riservate.

Al fine di incentivare l'uso dei sistemi segnalazione e di favorire la diffusione di una cultura della legalità, il Gruppo **illustra, all'interno del presente documento nonché mediante campagne di formazione** (verso i propri dipendenti) **e informazione** (verso l'esterno ad esempio mediante pubblicazione all'interno del sito istituzionale delle società del Gruppo) in maniera chiara, precisa e completa, il procedimento di segnalazione adottato, garantendo la riservatezza dei dati personali del segnalante e del presunto responsabile della violazione.

## 5. MODALITÀ DI SEGNALAZIONE E ATTIVITÀ D'INDAGINE

### 5.1. I soggetti segnalanti

Tutti i Destinatari del presente documento hanno il dovere di comunicare, mediante i canali di segnalazione adottati dal Gruppo, ogni eventuale sospetto di frode, di irregolarità e di commissione dei reati tramite apposita segnalazione (c.d. "Whistleblowing").

Ai soggetti di cui sopra non è richiesto di accertare se sussiste il caso di violazione, ma sono tenuti ad effettuare una segnalazione tempestiva della stessa, anche se solo ne esista il sospetto. È pertanto richiesto di astenersi dall'intraprendere indagini personali o incaricare i propri collaboratori di svolgere approfondimenti preliminari.

**In linea con le normative vigenti e le *best practice* i soggetti segnalanti sono da individuare nei soggetti apicali o subordinati e nelle terze parti che siano testimoni di condotte illecite o irregolari, ovvero:**

- i dipendenti con contratto a termine o a tempo indeterminato, ivi inclusi stagisti, tirocinanti, apprendisti, collaboratori e lavoratori interinali;
- gli ex dipendenti (se gli eventi sono accaduti nell'ambito del rapporto di lavoro);
- i potenziali candidati all'assunzione;
- gli azionisti (persone fisiche);
- le persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza;
- i fornitori di beni e servizi, inclusi i loro dipendenti;
- i consulenti e i liberi professionisti, inclusi i loro dipendenti, che svolgono la propria attività presso la Società.

## **5.2. Oggetto delle segnalazioni**

Le segnalazioni possono avere ad oggetto comportamenti relativi a:

### **VIOLAZIONI DELLE DISPOSIZIONI NORMATIVE NAZIONALI**

- **illeciti amministrativi o contabili, civili o penali diversi rispetto a quelli specificatamente individuati come violazioni del diritto UE**, come definite nel paragrafo di seguito.
- condotte **illecite rilevanti ai sensi del D. Lgs. 231/2001**;
- **violazioni del Modello** di Organizzazione, Gestione e Controllo adottato ai sensi del D. Lgs. 231/2001;

### **VIOLAZIONI DELLA NORMATIVA EUROPEA**

- **illeciti commessi in violazione della normativa dell'Unione europea indicata dell'Allegato 1 del Decreto Legislativo 10 marzo 2023 n. 24 e di tutte le disposizioni nazionali che ne danno attuazione** (anche se quest'ultime non sono espressamente elencate nel citato Allegato). In particolare, si tratta di illeciti relativi ai seguenti principali settori: appalti pubblici; servizi, prodotti e mercati finanziari e prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo; sicurezza e conformità dei prodotti; tutela dell'ambiente;
- **altri atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione europea** (art. 325 del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea contro la frode e le attività illegali che ledono gli interessi finanziari dell'UE) come individuati nei regolamenti, direttive, decisioni,

raccomandazioni e pareri dell'UE (es. frodi, alla corruzione e a qualsiasi altra attività illegale connessa alle spese dell'Unione);

- **atti od omissioni riguardanti il mercato interno, che compromettono la libera circolazione delle merci, delle persone, dei servizi e dei capitali** (art. 26, paragrafo 2, del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea). Sono ricomprese le violazioni delle norme dell'UE in materia di concorrenza e di aiuti di Stato, di imposta sulle imprese e i meccanismi il cui fine è ottenere un vantaggio fiscale che vanifica l'oggetto o la finalità della normativa applicabile in materia di imposta sulle imprese;
- **atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni dell'Unione Europea nei settori indicati ai punti precedenti** (es. un'impresa che, operando sul mercato in posizione dominante, pregiudica, con il proprio comportamento, una concorrenza effettiva e leale nel mercato interno tramite il ricorso alle cd. pratiche abusive, quali adozione di prezzi cosiddetti predatori, sconti target, vendite abbinate, ecc.); contravvenendo così alla tutela della libera concorrenza.

Sono altresì oggetto di segnalazione le **condotte (o sospette condotte) illecite non conformi al Codice Etico, alle Policy e alle Procedure adottati dalle società del Gruppo.**

**Tali violazioni devono essere idonee ad arrecare danno o pregiudizio, anche solo d'immagine, alle società del Gruppo.**

**Non sono invece meritevoli di segnalazione, questioni di carattere personale del segnalante, rivendicazioni o istanze attinenti alla disciplina del rapporto di lavoro o rapporti con il superiore gerarchico o con i colleghi.**

In particolare, **sono escluse dall'ambito di applicazione della nuova disciplina le segnalazioni:**

- ✓ **legate a un interesse personale del segnalante, che attengono ai propri rapporti individuali di lavoro, ovvero inerenti ai rapporti di lavoro con le figure gerarchicamente sovraordinate** (es. vertenze di lavoro, discriminazioni, conflitti interpersonali tra colleghi, segnalazioni su trattamenti di dati effettuati nel contesto del rapporto individuale di lavoro in assenza di una lesione dell'interesse pubblico o dell'integrità dell'ente privato o dell'amministrazione pubblica), posto che la nuova disciplina mira a tutelare l'integrità dell'ente persona giuridica e a ricomprendere *“tutte quelle situazioni in cui si vanifica l'oggetto o le finalità delle attività poste in essere nel settore pubblico e privato per la piena realizzazione delle finalità pubbliche, che ne devino gli scopi o che ne minino il corretto agire”*.

Le contestazioni escluse in quanto legate a un interesse personale del segnalante non sono, pertanto, considerate segnalazioni whistleblowing e, quindi, potranno essere trattate come segnalazioni ordinarie, laddove previsto (es. comportamenti lesivi di principi o prescrizioni contenute, ad esempio, nel Codice etico o nel regolamento del personale e pertanto oggetto di segnalazioni da indirizzare alla funzione Risorse Umane).

- ✓ in materia di **sicurezza e difesa nazionale;**
- ✓ **relative a violazioni già regolamentate in via obbligatoria in alcuni settori speciali,** alle quali

continua dunque ad applicarsi la disciplina di segnalazione ad hoc (es. servizi finanziari, prevenzione riciclaggio, terrorismo, sicurezza nei trasporti, tutela dell'ambiente<sup>2</sup>).

Resta poi ferma la normativa in materia di: i) informazioni classificate; ii) segreto medico e forense; iii) segretezza delle deliberazioni degli organi giurisdizionali; iv) norme di procedura penale sull'obbligo di segretezza delle indagini; v) disposizioni sull'autonomia e indipendenza della magistratura; vi) difesa nazionale e di ordine e sicurezza pubblica; vii) nonché di esercizio del diritto dei lavoratori di consultare i propri rappresentanti o i sindacati.

Le **informazioni che devono essere trasmesse all'interno della segnalazione sono** principalmente:

- **i dati identificativi del segnalante** (es. la tipologia del rapporto intercorrente con le società del Gruppo), Identità e indirizzo e-mail sono da considerarsi facoltativi per le segnalazioni mediante piattaforma nonché segnalazioni cartacee;
- **oggetto della segnalazione** nonché descrizione circostanziata della stessa;
- **eventuale documentazione comprovante** quanto segnalato.

La segnalazione da cui non è possibile ricavare l'identità del segnalante è considerata **anonima**. La segnalazione anonima è **consentita sebbene non raccomandata**, in quanto limita la possibilità di interlocuzione con il segnalante nonché di verificare, in modo adeguato, la fondatezza dei fatti.

Le segnalazioni anonime, in ogni caso, ove circostanziate e in grado di far emergere fatti e situazioni relazionati a contesti determinati, sono **equiparate alle segnalazioni "ordinarie"**.

**Si ricorda che è sempre garantita la riservatezza dei dati del segnalante, nonché la protezione dello stesso da qualsiasi forma di ritorsione o discriminazione.**

### 5.3. I canali interni di segnalazione

In conformità a quanto previsto dalla normativa applicabile (ex art. 6, comma 2-bis, del D.Lgs. n. 231/01 ed ex art. 4 del D.Lgs. n. 24/2023), **il whistleblower potrà far pervenire la propria segnalazione tramite i seguenti canali di segnalazione:**

- **posta ordinaria o raccomandata**<sup>3</sup>, presso la sede Via Stati Uniti d'America 26 - 20030 Senago (MI), intestata all'attenzione riservata del Comitato Etico di Cifa S.p.A.;
- **modalità informatica**, tramite la piattaforma dedicata alla quale è possibile accedere in ciascuno dei siti web ufficiali delle società del Gruppo utilizzando la sezione "Whistleblowing" che rimanda

---

<sup>2</sup> Ad es. come emerge dalle Linee Guida ANAC, si vedano: gli artt. 52-bis e 52-ter del Testo unico bancario, che contengono disposizioni sulle segnalazioni di violazioni nel settore bancario; gli articoli 4-undecies "Sistemi interni di segnalazione delle violazioni" e 4-duodecies "Procedura di segnalazione alle Autorità di Vigilanza" introdotti nel Testo unico delle disposizioni in materia di intermediazione finanziaria che, anche in questo settore, introducono disposizioni dettagliate sulla protezione dei segnalanti.

<sup>3</sup> Le Linee Guida di ANAC suggeriscono di prevedere che la segnalazione venga inserita in due buste chiuse, includendo, nella prima, i dati identificativi del segnalante, unitamente a un documento di identità; nella seconda, l'oggetto della segnalazione; entrambe le buste dovranno poi essere inserite in una terza busta riportando, all'esterno, la dicitura "riservata al Comitato Etico" di Cifa S.p.A."

ai seguenti link: [cifa.integrityline.com](http://cifa.integrityline.com) (per Cifa S.p.A.), [valme.integrityline.com](http://valme.integrityline.com) (per Valme S.r.l.) e [zoomlionitalia.integrityline.com](http://zoomlionitalia.integrityline.com) (per Zoomlion Italia S.r.l.).

- **in forma orale**, attraverso il sistema di messagistica vocale presente nella piattaforma informatica dedicata, nonché, su richiesta del Segnalante - inoltrata tramite i predetti canali - mediante un incontro diretto con il Comitato Etico della Società.

#### **5.4. Azioni, fatti e condotte che non possono essere segnalate**

**Lo strumento di Whistleblowing non deve essere utilizzato per offendere o ledere l'onore e/o il decoro personale e/o professionale della persona o delle persone a cui i fatti segnalati sono riferiti o per diffondere consapevolmente accuse infondate.**

In particolare, a titolo esemplificativo e non esaustivo, è **vietato** quindi:

- il ricorso ad **espressioni ingiuriose**;
- l'invio di **segnalazioni con finalità puramente diffamatorie o caluniose**;
- l'invio di **segnalazioni di natura discriminatoria**, in quanto riferite ad orientamenti sessuali, religiosi e politici o all'origine razziale o etnica del soggetto segnalato;
- l'invio di **segnalazioni effettuate con l'unico scopo di danneggiare il soggetto segnalato**.

**Non verranno prese in considerazione segnalazioni prive di qualsiasi elemento sostanziale a loro supporto, eccessivamente vaghe o poco circostanziate ovvero di evidente contenuto diffamatorio o calunnioso.** Eventuali **segnalazioni infondate saranno oggetto di sanzioni.** Nello specifico, 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, il Comitato Etico si riserva di richiedere, agli amministratori, direttori generali delle società del Gruppo di concerto con le specifiche Direzione HR della società del Gruppo coinvolta, di intraprendere azioni disciplinari nei confronti del Segnalante in caso di abuso del Regolamento.

Rimane, pertanto, impregiudicata la **responsabilità**, anche disciplinare, del **segnalante** nell'ipotesi di segnalazione calunniosa o diffamatoria nonché di segnalazione, effettuata con dolo o colpa grave, di fatti non rispondenti al vero.

**Ai sensi dell'art. 21, co. 1 lett. c) del D. Lgs. 24/2023, l'ANAC può irrogare una sanzione pecuniaria da 500 a 2.500 euro nei confronti del segnalante, ove sia accertata la sua responsabilità civile, a titolo di dolo o colpa grave, per gli illeciti di calunnia e diffamazione.**

## **6. GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI RICEVUTE**

**Le società del Gruppo hanno affidato al Comitato Etico la gestione delle segnalazioni e, pertanto, il compito di:**

- assicurare il corretto svolgimento del processo di gestione delle segnalazioni nonché del monitoraggio continuativo delle stesse;

- avviare le **attività di investigazione** a seguito della ricezione di segnalazioni;
- **inoltrare la segnalazione all’Organismo di Vigilanza nel caso in cui l’oggetto della segnalazione rientri nel perimetro del D.Lgs. 231/2011**. Sarà a cura dell’Organismo di Vigilanza stesso, una volta ricevuta la segnalazione, riferire, secondo le modalità previste dal Modello, al Consiglio di Amministrazione, in merito alle attività correlate alla gestione della segnalazione ricevuta;
- **garantire la riservatezza delle informazioni contenute nelle segnalazioni e a tutelare l’identità dei segnalanti** agendo in modo da garantirli contro qualsiasi forma di ritorsione o comportamenti discriminatori, diretti o indiretti, per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alle segnalazioni.

Nello specifico, a seguito della ricezione di una segnalazione attraverso i canali preposti, il Comitato Etico invierà un avviso di ricevimento della segnalazione al segnalante **entro 7 giorni** a decorrere dalla ricezione della segnalazione al fine di:

- confermare l’avvenuta ricezione della segnalazione;
- avvisare il segnalante che la stessa segnalazione verrà esaminata con la massima riservatezza;
- informare il segnalante che:
  - il Gruppo adotta una politica di tolleranza zero verso le ritorsioni;
  - è possibile segnalare eventuali ritorsioni al fine di beneficiare delle tutele previste dalla legge<sup>4</sup>.

Il Gruppo ha previsto che il Comitato Etico, nell’adempimento delle proprie attività di indagine, possa richiedere incontri con le Funzioni coinvolte nella segnalazione, al fine di verificare la veridicità di quanto segnalato, avvalendosi altresì, qualora lo ritenga necessario e pertinente, dell’ausilio dell’Organismo di Vigilanza.

Il Comitato Etico analizza e valuta le segnalazioni pervenutegli e, qualora lo ritenga opportuno, convoca il segnalante per ottenere maggiori informazioni, al fine di avviare tutti gli accertamenti e le indagini che siano necessarie per appurare la fondatezza della segnalazione stessa.

Per essere valutata come “ammissibile”, una segnalazione deve essere:

- 1) effettuata dai soggetti individuati nel presente Regolamento, di cui al paragrafo 5.1;
- 2) sufficientemente **precisa, chiara e dettagliata** e comprensiva delle opportune evidenze a supporto che consentano di accertare i fatti (es. lettere, e-mail, SMS, ecc.);
- 3) basata su **prove concrete** che possono essere verificate e confermate (e non su vaghi sospetti o dicerie); e
- 4) relativa ad una delle categorie di illeciti di cui al paragrafo 5.2.

---

<sup>4</sup> Il soggetto che ritenga di aver subito una ritorsione, anche tentata o minacciata, come conseguenza di una segnalazione/divulgazione/denuncia, lo comunica all’ANAC, che dovrà accertare il nesso di causalità tra la ritorsione e la segnalazione e, quindi, adottare i conseguenti provvedimenti.

Tutte le informazioni, la documentazione e le segnalazioni raccolte dal Comitato Etico, ed allo stesso pervenute nell'espletamento dei propri compiti istituzionali, sono trattati nel rispetto delle disposizioni normative in tema di trattamento dei dati personali.

Qualora la segnalazione sia verificata e confermata come fondata, il Comitato Etico potrà proporre:

- le azioni disciplinari e/o legali nei confronti del soggetto segnalato e di eventuali ulteriori soggetti coinvolti (se ritenuto opportuno in relazione alla gravità dell'illecito identificato e delle normative applicabili); e
- il piano d'azione per la risoluzione di eventuali carenze e/o anomalie segnalate dagli investigatori che richiedono l'attuazione di misure correttive.

Il segnalante è informato per iscritto dal Comitato Etico, **entro 90 giorni** dall'invio della conferma di ricezione della segnalazione, in merito alla chiusura della segnalazione.

L'informativa da fornire al segnalante in fase di chiusura della segnalazione differisce a seconda che la segnalazione sia (i) non ammissibile o (ii) ammissibile.

- (i) Se la segnalazione è valutata come **non ammissibile**, il Comitato Etico informa il segnalante circa:
- le motivazioni per cui la segnalazione è stata valutata non ammissibile; e
  - eventuali Direzioni o soggetti aziendali a cui il whistleblower può fare riferimento per discutere i fatti oggetto di segnalazione per assicurarne la relativa risoluzione, ove necessario.
- (ii) Se la segnalazione è valutata come ammissibile, il Comitato Etico illustra al whistleblower:
- le azioni intraprese a seguito della segnalazione;
  - le misure adottate per verificare la fondatezza dei fatti oggetto di segnalazione; e
  - le azioni correttive definite.

Nelle eventuali **ipotesi di conflitto di interessi**, ovvero quelle fattispecie in cui il gestore della segnalazione coincida con il segnalante, con il segnalato o sia comunque una persona coinvolta o interessata dalla segnalazione, la segnalazione può essere indirizzata al vertice aziendale della Società del Gruppo interessata oppure a un altro soggetto/ufficio (es. Presidente dell'Organismo di Vigilanza di Cifa S.p.A.) che possano garantirne la gestione efficace, indipendente e autonoma, sempre nel rispetto dell'obbligo di riservatezza previsto dalla disciplina.

Nel rispetto della tutela della riservatezza del segnalante, del segnalato e dell'oggetto della segnalazione, il Comitato Etico dovrà comunque informare l'Organismo di Vigilanza in merito a tutte le segnalazioni ricevute, a prescindere dalla rilevanza ai sensi del D. Lgs. 231/2001, per permettere all'Organismo una valutazione indipendente di rilevanza.

L'Organismo potrà decidere se svolgere le opportune verifiche direttamente, per il tramite del Comitato Etico o con l'ausilio di consulenti esterni.

## **7. TRATTAMENTO DEI DATI PERSONALI DEL SEGNALANTE**

Il Gruppo assicura:

- **la protezione delle informazioni relative a qualsiasi persona e che possano essere utilizzate per identificare direttamente o indirettamente tale soggetto** (i “Dati Personali”); e
- **la sicurezza dei dati.**

**La gestione dei Dati Personali è effettuata nel rispetto delle procedure adottate dal Gruppo con riferimento alla protezione dei dati, nonché nel rispetto delle leggi e dei regolamenti applicabili, con particolare riferimento al Regolamento Generale sulla Protezione dei Dati Personali dell’Unione Europea (“GDPR”).**

Ciò implica che:

- qualsiasi soggetto in grado di utilizzare il Sistema Whistleblowing, è informato delle modalità di trattamento dei suoi dati personali. L’informativa privacy relativa al Portale Whistleblowing disciplina i diritti di accesso, rettifica e cancellazione dei dati personali;
- la gestione dei dati personali è limitata all’uso strettamente necessario per le finalità di gestione delle segnalazioni e di conduzione delle indagini interne finalizzate alla verifica della fondatezza e della gravità delle stesse;
- qualsiasi soggetto terzo i cui dati personali siano trattati nell’ambito delle verifiche effettuate con riferimento ad una segnalazione deve essere informato tempestivamente delle modalità con cui è effettuato tale trattamento, nel rispetto delle leggi e dei regolamenti applicabili;
- le segnalazioni e la relativa documentazione sono 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.

Qualora le informazioni relative ad una segnalazione debbano essere comunicate a terzi, il Comitato Etico verifica che tale comunicazione:

- sia preventivamente concordata con il segnalante se comporta la divulgazione della sua identità o di dati personali contenuti nella sua segnalazione;
- sia effettuata esclusivamente per le finalità di gestione della segnalazione;
- non comporti la divulgazione di informazioni riservate tali da consentire di identificare i soggetti segnalati prima che la segnalazione sia confermata come fondata (a meno che non sia richiesto dall'autorità giudiziaria).

I segnalanti, i soggetti segnalati e, più in generale, qualsiasi persona coinvolta in relazione a una segnalazione sono informati, ove possibile, in merito alle modalità di trattamento dei propri dati personali. Tali persone hanno il diritto di accesso, rettifica, opposizione e, ove possibile, cancellazione dei propri dati personali.

A tal fine, si allega come Annex 1, al presente documento l’INFORMATIVA PRIVACY – WHISTLEBLOWING, ai sensi dell’art. 13 del Regolamento (UE) 679/2016 relativa al trattamento di dati personali nell’ambito della segnalazione di violazioni di cui al D.lgs.24/23.

## **8. TRACCIABILITÀ E ARCHIVIAZIONE**

**Il Comitato Etico è tenuto a documentare, mediante gli appositi canali, le segnalazioni ricevute, al fine di garantire la completa tracciabilità degli interventi intrapresi per l'adempimento delle sue funzioni istituzionali.**

Il presente regolamento, redatto in conformità ai requisiti indicati dalla normativa vigente ed ai valori di cui al Codice Etico, costituisce, per quanto di competenza, parte integrante del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs.231/2001 adottato da Cifa S.p.A..

## **9. TEMPISTICHE DI IMPLEMENTAZIONE**

**Al fine di garantirne la corretta implementazione, il presente Regolamento, è tradotto in lingua inglese e reso disponibile e comunicato a tutti i dipendenti di ciascuna società del Gruppo. Copia del Regolamento è archiviato all'interno del portale CIFA Employees Human Resources Portal di Gruppo, nonché pubblicato sul sito internet della Società al link <https://www.cifa.com/it/documentazione>.**

## ANNEX 1

### **INFORMATIVA PRIVACY - WHISTLEBLOWING ai sensi dell'art. 13 del Regolamento (UE) 679/2016 relativa al trattamento di dati personali nell'ambito della segnalazione di violazioni di cui al D.lgs.24/23**

Cari Colleghi,

ai sensi dell'articolo 13 del Regolamento (UE) 2016/679 (*General Data Protection Regulation*, di seguito "GDPR") e della normativa applicabile in materia di protezione dei dati personali, Vi informiamo che i dati personali trattati dalla nostra Società, 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 Cifa S.p.A (di seguito anche "Società" o "Titolare") con sede legale, via Stati Uniti d'America n. 26 – 20030 Senago (MI).

#### **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. 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 articoli 9 e 10 del GDPR.

#### **3. Categorie di destinatari dei dati**

I dati personali forniti saranno trattati dai componenti del Comitato Whistleblowing, in qualità di soggetti autorizzati al trattamento dal Titolare, per dare seguito e riscontro alle segnalazioni ricevute, in ottemperanza a quanto previsto dal D. Lgs 24/2023.

Nel caso in cui la Società affidi ad un soggetto terzo l'incarico di gestione del canale di segnalazione, i suddetti dati personali saranno tratti da tale soggetto in qualità di Responsabile del trattamento designato dal Titolare ai sensi dell'art. 28 del GDPR. Tali dati saranno trattati esclusivamente per il tramite di personale espressamente autorizzato e nel rispetto di quanto previsto dal D.lgs. n. 24/2023.

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 mediante i contatti sopra indicati. 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 suddetti 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).