

Policy di Whistleblowing

CUBI S.R.L.

Il presente regolamento è stato approvato dal C.d.A. di Cubi Srl
con delibera del 18.12.2023

CUBI S.R.L.
info@cubisrl.com
info@pec.cubisrl.com
www.cubisrl.com

P.IVA: 01402610230
REA: 193247
Cap. Soc. I.V. €1.000.000

SEDE LEGALE
Via dell'Artigianato, 92
37066 - Sommacampagna (VR)
T. (+39) 0458600065

CODICE UNIVOCO
T04ZHR3



SOMMARIO

1. IL QUADRO NORMATIVO	3
2. WHISTLEBLOWING, SEGNALANTI E PERSONE COINVOLTE.....	3
3. SCOPO DELLA POLICY.....	4
4. CONTENUTO E OGGETTO DELLA SEGNALAZIONE	5
5. MODALITA' E DESTINATARI DELLA SEGNALAZIONE	6
6. SVILUPPO DELLA SEGNALAZIONE.....	7
7. FORME DI TUTELA DEL WHISTLEBLOWER	8
8. FORME DI TUTELA DELLE PERSONE COINVOLTE.....	10
9. CONSERVAZIONE DELLE SEGNALAZIONI	10
10. REGIME SANZIONATORIO	10
11. MODALITA' DI MESSA A DISPOSIZIONE DELLA PRESENTE POLICY.....	11

1. IL QUADRO NORMATIVO

Cubi S.r.l. (ora innanzi anche solo "Cubi" o "Società") ritiene che operare in modo corretto ed etico non solo sia un dovere ma rappresenti un'opportunità di sviluppo degli affari: per tale motivo la società ha adottato e mantiene aggiornato il Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D.lgs. 231/01 (ora innanzi anche solo "Modello 231") e il Codice Etico.

In questo ambito, in ottemperanza a quanto previsto dalla normativa vigente, promuove ed incentiva l'effettuazione di segnalazioni di illeciti e di irregolarità (come di seguito definite).

Pertanto, con la presente policy, Cubi Srl intende dettare le regole per la gestione ed il trattamento di tali segnalazioni affinché vengano rispettate le previsioni legislative e venga reso noto il processo seguito per l'analisi delle segnalazioni e per le successive verifiche, con le relative misure poste a tutela dei segnalanti.

In ogni caso, fatte salve le situazioni di frode, sono escluse dalla presente procedura le generiche anomalie operative che dovessero essere individuate dalle strutture aziendali nell'ambito dei controlli interni previsti e segnalate ai diversi responsabili di funzione.

La policy whistleblowing è stata redatta tenuto conto delle seguenti disposizioni e provvedimenti normativi:

- a) D. Lgs n. 231/2001 (di seguito "Decreto 231")
- b) L. n. 179/2017;
- c) Direttiva UE 2019/1937 in materia di "Protezione degli individui che segnalano violazioni delle norme comunitarie" (di seguito "Direttiva whistleblowing" o "DWB") e relative precisazioni della Commissione Europea;
- d) "Linee guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo" di Confindustria aggiornate a giugno 2021;
- e) D. Lgs. n. 24/2023;
- f) Linee Guida ANAC del 1° giugno 2023 recante "Linee Guida in materia di protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali - procedure per la presentazione e gestione delle segnalazioni esterne.

2. WHISTLEBLOWING, SEGNALANTI E PERSONE COINVOLTE

Con la generica espressione whistleblower si fa riferimento a colui che segnala violazioni di cui sia venuto a conoscenza nell'ambito del proprio contesto lavorativo. Attraverso la segnalazione, il whistleblower contribuisce all'emersione di situazioni di degenerazione e di irregolarità nella singola gestione societaria e partecipa attivamente ad un processo di prevenzione di rischi e situazioni pregiudizievoli per la Società.

La normativa in materia di whistleblowing disciplina la protezione delle persone che segnalano violazioni di disposizioni normative nazionali o dell'Unione Europea che ledono l'interesse pubblico o l'integrità della Società.

La presente procedura, e le relative protezioni, non si applicano nel caso di inoltro di lamentele, doglianze, osservazioni o segnalazioni relative ai rapporti di lavoro tra colleghi o gerarchici di rilevanza strettamente personale o che esulino dall'ambito delle violazioni del Modello 231.

La presente procedura è rivolta a tutti coloro che intrattengono, a qualsiasi titolo, rapporti di lavoro con la Società

Soggetti segnalanti

CUBI S.R.L.
info@cubisrl.com
info@pec.cubisrl.com
www.cubisrl.com

P.IVA: 01402610230
REA: 193247
Cap. Soc. I.V. €1.000.000

SEDE LEGALE
Via dell'Artigianato, 92
37066 - Sommacampagna (VR)
T. (+39) 0458600065

CODICE UNIVOCO
T04ZHR3



Il segnalante è la persona fisica che effettua la segnalazione sulle violazioni le cui informazioni sono state acquisite nell'esercizio dell'attività lavorativa. Le segnalazioni possono avere origine da qualsiasi soggetto, interno o esterno alla Società, tra cui:

- i lavoratori subordinati;
- i volontari e i tirocinanti, retribuiti e non retribuiti, che prestano la propria attività presso Cubi;
- i lavoratori autonomi, i liberi professionisti e i consulenti che prestano la propria attività per la società;
- lavoratori o i collaboratori, che svolgono la propria attività lavorativa presso soggetti del settore privato che forniscono beni o servizi o che realizzano opere in favore di Cubi;
- gli azionisti e le persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza della società.

Inoltre, le misure di protezione si applicano anche ai cosiddetti "facilitatori", ai colleghi, parenti o affetti stabili di chi ha segnalato, nonché agli enti di proprietà del segnalante o presso i quali lavorano le suddette persone e agli enti che operano nel medesimo contesto lavorativo delle suddette persone.

La segnalazione può essere presentata anche quando le informazioni sulle presunte violazioni sono state acquisite durante il processo di selezione o in altre fasi precontrattuali, durante il periodo di prova, o successivamente allo scioglimento del rapporto (a condizione che il segnalante ne abbia preso conoscenza nel corso del rapporto stesso).

Persone coinvolte

Con il termine persone coinvolte si intende la persona fisica o giuridica menzionata nella segnalazione alla quale la violazione è attribuita, o come soggetto comunque implicato nella violazione segnalata.

Le segnalazioni possono riguardare tutti i dipendenti, membri degli organi sociali, clienti, fornitori, consulenti, collaboratori, azionisti, partner e altri soggetti terzi in relazioni d'affari con Cubi.

3. SCOPO DELLA POLICY

Con la presente Policy la Cubi intende:

- chiarire i principi ispiratori dell'istituto e il ruolo dei soggetti incaricati di gestire le segnalazioni interne;
- precisare l'iter di gestione delle segnalazioni interne ed esterne, nonché le condizioni di ricorso alla divulgazione pubblica, attraverso step procedurali definiti;
- indicare le modalità che verranno seguite per tutelare la riservatezza dell'identità del segnalante, del contenuto della segnalazione e dell'identità di eventuali persone coinvolte.
- Indicare l'iter di segnalazione ad ANAC di eventuali misure ritorsive.

Il procedimento di gestione delle segnalazioni garantisce, nei modi e termini di legge, la riservatezza dell'identità del segnalante sin dalla ricezione e in ogni contatto successivo alla stessa.

Le segnalazioni, tuttavia, possono sempre essere effettuate anche in forma anonima e le protezioni si applicano se la persona segnalante viene successivamente identificata e subisce ritorsioni.

4. CONTENUTO E OGGETTO DELLA SEGNALAZIONE

4.1 IL CONTENUTO DELLA SEGNALAZIONE

Il whistleblower deve fornire tutti gli elementi utili affinché i soggetti incaricati della gestione delle segnalazioni possano procedere alle verifiche ed agli accertamenti a riscontro della fondatezza dei fatti denunciati.

A tale scopo, è necessario che nella segnalazione risultino chiari almeno gli elementi di seguito indicati:

- le circostanze di tempo e di luogo in cui si è verificato il fatto oggetto della segnalazione;
- la descrizione del fatto;
- le generalità o altri elementi che consentano di identificare il soggetto cui attribuire i fatti segnalati.

4.2 OGGETTO DELLA SEGNALAZIONE

La segnalazione può riguardare violazioni di disposizioni normative nazionali o dell'Unione europea che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato, di cui il segnalante sia venuto a conoscenza nel contesto lavorativo, consistenti in:

- condotte illecite rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/2001 o di violazioni dei modelli di organizzazione e gestione ivi previsti, se l'ente rientra nel perimetro di applicazione di tale normativa e ha adottato un modello organizzativo, **esclusivamente e unicamente attraverso il canale interno**;
- violazioni di disposizioni dell'Unione europea, attraverso i **diversi canali di segnalazione all'uopo previsti** (secondo le condizioni previste dal Decreto): canale interno, canale esterno Anac, divulgazione pubblica e denuncia all'autorità giudiziaria/contabile.

La segnalazione può avere ad oggetto anche informazioni rivolte ad occultare le violazioni sopra indicate, le attività illecite non ancora compiute ma che il whistleblower ritenga che ragionevolmente possano verificarsi in presenza di elementi concreti, precisi e concordanti, nonché i fondati sospetti al riguardo così come interpretati al tavolo di ANAC.

Non saranno ritenute rilevanti le segnalazioni generiche, le mere "voci" o i "sentito dire" né le lamentele e le rivendicazioni personali.

Quanto ai fatti denunciati, è necessario che il segnalante, in base alle proprie conoscenze, abbia fondato motivo di ritenere che gli stessi siano veri e ritenga altamente probabile che si sia verificato un fatto illecito nelle accezioni sopra indicate, pena la perdita delle

protezioni a tutela del whistleblower e la possibilità di subire un procedimento disciplinare in caso di dolo o colpa grave nella segnalazione.

5. MODALITA' E DESTINATARI DELLA SEGNALAZIONE

CANALI DI SEGNALAZIONE E LORO ATTIVAZIONE

Le segnalazioni possono essere presentate tramite i seguenti canali:

- Canale interno (nell'ambito del contesto lavorativo);
 - Canale esterno (ANAC);
 - Divulgazione pubblica (tramite la stampa, mezzi elettronici o mezzi di diffusione in grado di raggiungere un numero elevato di persone);
- secondo l'ordine ed alle condizioni sottoindicate.

CANALE INTERNO

La segnalazione tramite canale interno costituisce la modalità prioritaria.

Relativamente alle violazioni 231/2001 il canale interno è esclusivo e l'unico consentito.

La segnalazione interna può essere presentata con la seguente modalità:

- a) in modalità telematica, mediante posta elettronica all'indirizzo odvcubi@gmail.com. Si precisa che il destinatario della segnalazione è l'OdV, specificamente nominato a questi fini anche quale soggetto autorizzato;
- b) a mezzo del servizio postale o tramite posta interna in una busta chiusa che rechi all'esterno la dicitura "riservata/personale" all'indirizzo dell'OdV (ovvero doppia busta) presso la sede legale della Società: Organismo di Vigilanza (OdV) di Cubi S.r.l. via dell'Artigianato, 92 - 37066, Sommacampagna (VR)
- c) in forma orale, verbalmente, mediante comunicazione telefonica o dichiarazione rilasciata e riportata a verbale dall'OdV ovvero, su richiesta della persona segnalante, mediante un incontro diretto, fissato entro un termine ragionevole. La persona segnalante può verificare, rettificare e confermare il contenuto della trascrizione mediante la propria sottoscrizione.

CANALE ESTERNO

Può essere effettuata una segnalazione esterna (per le violazioni **di disposizioni dell'Unione europea**) in forma scritta sulla piattaforma di ANAC raggiungibile all'indirizzo <https://whistleblowing.anticorruzione.it/#/> o tramite i canali di forma orale apprestati da ANAC stessa se:

- il segnalante ha già effettuato una segnalazione interna e la stessa non è stata trattata;
- il segnalante ha fondati motivi di ritenere che, se effettuasse una segnalazione interna, alla stessa non sarebbe dato efficace seguito;
- il segnalante ha fondati motivi di ritenere che una segnalazione interna potrebbe verosimilmente determinare un rischio di ritorsione;
- il segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse;
- il segnalante ritiene di avere subito una misura ritorsiva.

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 per la violazione di **disposizioni dell'Unione europea** quando:

- il segnalante ha previamente effettuato una segnalazione interna ed esterna 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;
- il segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse;
- il segnalante 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.

DENUNCIA ALL'AUTORITA' GIURISDIZIONALE

L'utilizzo del canale interno o esterno per la segnalazione non pregiudica la possibilità di rivolgersi alle Autorità Competenti.

6. SVILUPPO DELLA SEGNALAZIONE

La gestione e la verifica sulla fondatezza delle circostanze rappresentate nella segnalazione sono affidate all'ODV.

L'Odv provvede a trattare la segnalazione nel rispetto dei principi di imparzialità e riservatezza, effettuando ogni attività ritenuta opportuna.

Ricevuta la segnalazione l'Odv:

- acquisisce la segnalazione e ne effettua una iniziale valutazione sommaria;
- rilascia alla persona segnalante avviso di ricevimento della segnalazione entro 7 giorni;
- effettua verifiche preliminari dei fatti menzionati nelle segnalazioni, comprensive dell'eventuale audizione del segnalante, se richiesto;
- nel corso dell'istruttoria mantiene le interlocuzioni con il segnalante (al quale può chiedere integrazioni) e dà seguito alla segnalazione. La persona coinvolta o le persone coinvolte possono essere sentite d'ufficio (o su loro richiesta) anche mediante procedimento cartolare, attraverso l'acquisizione di osservazioni scritte e documenti;
- anonimizza i dati che direttamente o indirettamente possono rivelare l'identità del segnalante.

In base agli esiti delle verifiche preliminari, l'Odv:

- potrà archiviare la segnalazione, qualora ritengano che la natura e il contenuto della stessa siano irrilevanti ai sensi della normativa di riferimento, nonché privi

di elementi di rischio per la Società e i suoi stakeholder, informando dell'esito il soggetto segnalante;

- potrà dare seguito alla segnalazione affinché siano valutate le opportune azioni disciplinari nei confronti del segnalato, eventualmente rivolgendosi anche alle Autorità Competenti, informando dell'esito il soggetto segnalante;
- potrà decidere di far intraprendere un procedimento disciplinare a carico del segnalante se la segnalazione è ritenuta infondata ed è stata effettuata con dolo o colpa grave.

Il procedimento avviato a seguito della ricezione della segnalazione si conclude, fornendo riscontro, entro 3 mesi dalla data dell'avviso di ricevimento o, in mancanza di tale avviso, entro 3 mesi dalla scadenza del termine di 7 giorni dalla presentazione della segnalazione.

L'Odv rende conto nella Relazione annuale, con modalità tali da garantire la riservatezza dei segnalanti, del numero di segnalazioni ricevute, del loro stato di avanzamento e dell'esito degli approfondimenti svolti.

L'Odv, inoltre, mantiene e aggiorna il c.d. "Registro delle Segnalazioni" nel quale vengono annotati: l'identificativo della segnalazione; la data e l'ora della ricezione della segnalazione; l'esito dell'analisi preliminare; l'esito di valutazione della fondatezza; le conclusioni, con particolare riferimento alle eventuali comunicazioni alle Autorità Competenti.

Si precisa che:

- senza il consenso del segnalante, l'identità di questi non può essere rivelata a persone diverse da quelle competenti a ricevere o a dare seguito alle segnalazioni. Nell'ambito di un possibile procedimento disciplinare a carico del segnalato, l'identità del segnalante non può essere rivelata ove la contestazione dell'addebito sia fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla segnalazione e se la rivelazione non sia indispensabile per la difesa dell'incolpato. In tali casi, pertanto, è il segnalante a dover decidere - previo invito scritto riportante le ragioni inviato dall'Odv - se rivelare la propria identità o se rinunciare alla trattazione della segnalazione che può attivare il necessario diritto di difesa delle persone coinvolte;
- nell'ambito di un eventuale procedimento penale, l'identità del segnalante è coperta nei modi e tempi previsto dall'art.329 c.p.p..

TRATTAMENTO DEI DATI PERSONALI DI CUI ALLE SEGNALAZIONI

Le segnalazioni non possono essere utilizzate oltre quanto necessario per dare adeguato seguito alle stesse.

I trattamenti di dati personali connessi alla gestione delle segnalazioni nel rispetto della normativa in materia di privacy, conformemente all'informativa ex artt. 13 e 14 del GDPR allegata alla presente Policy (**Allegato A**).

7. FORME DI TUTELA DEL WHISTLEBLOWER

Cubi Srl, in ottemperanza alle disposizioni normative, garantisce:

- la riservatezza e l'identità del segnalante, nei modi sopra indicati;
- la protezione del segnalante da qualsiasi forma di ritorsione o di discriminazione, diretta o indiretta, per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione. A tal fine,

infatti, è previsto l'avvio di procedimenti disciplinari a carico dei soggetti che, in ogni modo, pongano in essere condotte discriminatorie, dirette o indirette, nei confronti del segnalante.

- la protezione dalle ritorsioni anche ai facilitatori; a coloro che nel medesimo contesto lavorativo sono legati al segnalante da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado; ai colleghi di lavoro che intrattengono un rapporto abituale e corrente con il segnalante; agli enti di proprietà del segnalante e agli enti collegati allo stesso che operano nel medesimo contesto lavorativo.

Rappresentano un esempio non esaustivo di atti ritorsivi:

- il licenziamento, la sospensione o misure equivalenti;
- la retrocessione di grado o la mancata promozione;
- il mutamento di funzioni, il cambiamento del luogo di lavoro, la riduzione dello stipendio, la modifica dell'orario di lavoro;
- la sospensione della formazione o qualsiasi restrizione dell'accesso alla stessa;
- le note di merito negative o le referenze negative;
- l'adozione di misure disciplinari o di altra sanzione, anche pecuniaria;
- la coercizione, l'intimidazione, le molestie o l'ostracismo;
- la discriminazione o comunque il trattamento sfavorevole;
- il mancato rinnovo o la risoluzione anticipata di un contratto di lavoro a termine;
- i danni reputazionali, i pregiudizi economici o finanziari.

In particolare, il segnalante che ritiene di aver subito una discriminazione per il fatto di aver effettuato una segnalazione di illecito deve dare notizia circostanziata dell'avvenuta discriminazione all'Odv (ed anche, eventualmente, all'ANAC che informa l'INPS per i provvedimenti di propria competenza ai fini dell'applicazione di sanzioni pecuniarie) che, valutata la sussistenza degli elementi, segnala l'ipotesi di discriminazione:

- al CdA, il quale valuta l'opportunità di svolgere eventuali azioni e/o adottare atti o provvedimenti all'uopo necessari;
- all'Ufficio Legale, che valuta la sussistenza degli estremi per esercitare in giudizio l'azione di risarcimento per lesione dell'immagine della società coinvolta.

È invece di competenza del Giudice Ordinario (Tribunale del Lavoro) l'adozione di tutte le misure, anche provvisorie, necessarie ad assicurare la tutela della situazione giuridica azionata, ivi compreso il risarcimento del danno, la reintegrazione nel posto di lavoro, l'ordine di cessazione della condotta posta in essere in violazione del divieto di ritorsioni e la dichiarazione di nullità degli atti adottati.

Fermo il fatto che i motivi che hanno indotto la persona a segnalare o a denunciare sono irrilevanti ai fini della sua protezione, la stessa viene meno quando è accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale del segnalante per i reati di diffamazione o di calunnia ovvero la sua responsabilità civile, per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave.

La presente policy lascia impregiudicata la responsabilità penale, civilistica e disciplinare del whistleblower 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 del presente regolamento, quali le segnalazioni manifestamente opportunistiche e/o effettuate al solo scopo di danneggiare il segnalato o altri soggetti, e ogni altra ipotesi di utilizzo improprio o di intenzionale strumentalizzazione dell'istituto.

8. FORME DI TUTELA DELLE PERSONE COINVOLTE

Cubi Srl, fermamente convinta dell'importanza del sistema di segnalazione per la lotta a comportamenti illeciti o irregolari:

- garantisce la riservatezza e l'identità della persona coinvolta, se non dove strettamente necessario all' esercizio del potere istruttorio e fatti salvi, ad esempio, i casi in cui (i) vi sia una espressa previsione normativa o un provvedimento della pubblica autorità che imponga la comunicazione delle generalità della persona coinvolta oppure (ii) in fase istruttorie - a causa delle caratteristiche delle indagini da svolgere - l'Odv abbia necessità di comunicare le generalità della persona coinvolta ad altre strutture/funzioni interne/terzi; (iii) sia necessario coinvolgere il responsabile della funzione aziendale titolare dei procedimenti disciplinari se la segnalazione è ritenuta fondata affinché siano valutate le opportune azioni disciplinari;
- tutela la sua reputazione e/o la sua carriera professionale da mere delazioni o da accuse infondate, in quanto, in ogni caso, nessun procedimento disciplinare potrà essere avviato in mancanza di precisi e oggettivi riscontri circa la fondatezza della segnalazione.

9. CONSERVAZIONE DELLE SEGNALAZIONI

Le segnalazioni pervenute, i relativi atti istruttori e tutta la documentazione di riferimento, dovranno essere conservate e catalogate in apposito archivio debitamente custodito.

Le informazioni relative alle 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, sempre nel rispetto degli obblighi di riservatezza.

10. REGIME SANZIONATORIO

Cubi Srl, nell'ambito del "sistema disciplinare" previsto nel Modello 231, valuterà e adotterà, qualora sussistenti, adeguati provvedimenti disciplinari, secondo quanto disposto dal contratto collettivo di lavoro applicabile e/o dalle altre norme nazionali applicabili, nei confronti di:

- coloro che hanno effettivamente avuto un comportamento "illecito" e/o "irregolare" ai sensi del precedente punto 4.2.;
- coloro che hanno effettuato una segnalazione che si è rivelata essere infondata e fatta con dolo o colpa grave con sentenza anche in primo grado;
- coloro che violano le misure a tutela del segnalante;
- coloro che pongono in essere condotte discriminatorie, dirette o indirette, nei confronti del segnalante.

11. MODALITA' DI MESSA A DISPOSIZIONE DELLA PRESENTE POLICY

La presente Policy è messa a disposizione tramite apposita comunicazione ai dipendente/collaborati della Società, negli spazi interni della Società, oltreché pubblicata sul sito web della Società www.cubisrl.com.

ALLEGATO A

INFORMATIVA SUL TRATTAMENTO DI DATI PERSONALI AI SENSI DEGLI ARTT. 13 E 14 DEL REG. (UE) 2016/679 ("GDPR") - WHISTLEBLOWING

Di seguito, Cubi S.r.l. fornisce le informazioni relative al trattamento di dati personali nell'ambito della gestione delle segnalazioni di condotte illecite o violazioni di cui all'art. 2.1, lett. a) del d. lgs. 24/2023, comprese quelle del modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D. Lgs. 231/2001 e ss.mm.ii. (di seguito, "**Modello**"), tramite i canali e le modalità ivi previsti e nella "Policy di Whistleblowing" (di seguito, "**Policy**").

1. Identità e dati di contatto del Titolare del trattamento

Titolare del trattamento è Cubi S.r.l. (di seguito anche "**Titolare**"), P. IVA 01402610230, Via dell'Artigianato, 92 37066 - Sommacampagna (VR), tel. (+39) 0458600065, e-mail info@cubisrl.com, PEC mail@pec.cubisrl.com.

2. Categorie e fonte dei dati trattati

- Dati trattati: dati comuni (es. nome, cognome, e-mail, etc.) del segnalante, oltreché tutte le informazioni fornite dal segnalante in ordine ad un determinato fatto (ritenuto potenzialmente illecito da quest'ultimo) o da terzi nel corso delle attività istruttorie.
- Fonte dei dati: i dati del segnalante sono forniti direttamente dal segnalante stesso; quelli del segnalato e/o di terzi sono forniti dal segnalante.

3. Finalità del trattamento, basi giuridiche e tempi di conservazione dei dati

PERCHÉ VENGONO TRATTATI I DATI PERSONALI?	QUAL È LA CONDIZIONE CHE RENDE LECITO IL TRATTAMENTO?	PER QUANTO TEMPO CONSERVIAMO I DATI PERSONALI?
Per la gestione delle segnalazioni delle violazioni di cui sopra, incluse le attività istruttorie in merito.	Adempimento di un obbligo di legge a cui è soggetto il Titolare.	I dati sono conservati per un periodo di 5 anni dalla data della comunicazione dell'esito finale della procedura di gestione della segnalazione, salvo l'instaurazione di procedimento giudiziario o disciplinare conseguente alla segnalazione stessa. In tal caso, i dati saranno conservati per tutta la durata del procedimento, fino alla sua conclusione e allo spirare dei termini di esperibilità delle azioni di impugnazione.
Se necessario, al fine dell'adozione dei provvedimenti conseguenti alla segnalazione e, in generale, della tutela dei diritti del Titolare.	Legittimo interesse del Titolare.	I dati che manifestamente non sono utili alla gestione della segnalazione saranno cancellati immediatamente.
Decorsi i termini di conservazione sopra indicati, i dati saranno distrutti, cancellati o resi anonimi, compatibilmente con le tempistiche tecniche di cancellazione e backup.		

4. Conferimento dei dati

La Policy prevede che la segnalazione debba essere effettuata in forma non anonima. Pertanto, il conferimento dei dati del segnalante è richiesto. Resta sempre ferma la tutela della riservatezza dell'identità del segnalante.

5. Categorie di destinatari.

I dati possono essere comunicati all'autorità giudiziaria e altri soggetti pubblici legittimati a riceverli, nonché trasmessi a società o professionisti specializzati in attività di audit e indagine, nel rispetto della riservatezza degli interessati.

I dati saranno trattati dai membri dell'OdV, organo deputato alla ricezione ed alla gestione delle segnalazioni conformemente a quanto previsto dal Modello e dalla Policy; tali membri sono stati espressamente autorizzati al trattamento, nonché, solo in casi strettamente necessari, da ulteriori soggetti appartenenti alle funzioni aziendali della Società coinvolte. Resta fermo che l'identità del segnalante e qualsiasi altra informazione da cui la si può evincere, direttamente o indirettamente, non saranno rivelate, senza il consenso dello stesso, a soggetti diversi dai membri dell'OdV, fermo restando quanto prescritto dalla normativa applicabile (ad es. in ambito penale).

6. Diritti dell'interessato

L'interessato, cioè il soggetto a cui si riferiscono i dati personali, può ottenere da Cubi la conferma che sia o meno in corso un trattamento di dati personali che lo riguardano e, in tal caso, l'accesso agli stessi ed alle informazioni di cui all'art. 15, la rettifica dei dati inesatti, l'integrazione dei dati incompleti, la cancellazione dei dati nei casi previsti dall'art. 17¹, la limitazione del trattamento nei casi previsti dall'articolo 18 del GDPR², nonché opporsi, per motivi connessi alla propria situazione particolare, al trattamento effettuato per legittimo interesse del titolare, ove applicabili in ragione della natura del trattamento. Ai sensi dell'art. 2-undecies del D. Lgs. n. 196/2003 ("**Codice Privacy**"), i diritti di cui agli articoli da 15 a 22 del GDPR non possono essere esercitati qualora dall'esercizio di tali diritti possa derivare un pregiudizio effettivo e concreto alla riservatezza dell'identità del segnalante. In tale ipotesi i diritti in questione possono essere esercitati per il tramite del Garante (con le modalità di cui all'art. 160 del Codice Privacy), il quale informa l'interessato di avere eseguito tutte le verifiche necessarie o di aver svolto un riesame, nonché del diritto dell'interessato di proporre ricorso giurisdizionale.

Per l'esercizio dei suoi diritti l'interessato può rivolgersi al Titolare ai punti di contatto di cui al par. 1.

¹ L'interessato ha diritto di ottenere la cancellazione dei suoi dati in particolare nei seguenti casi:

- i dati personali non sono più necessari rispetto alle finalità per le quali sono stati raccolti o altrimenti trattati;
- l'interessato revoca il consenso su cui si basa il trattamento conformemente all'art. 6.1, lett. a), o all'art. 9.2, lett. a), e se non sussiste altro fondamento giuridico per il trattamento;
- l'interessato si oppone al trattamento ai sensi dell'art. 21.1, e non sussiste alcun motivo legittimo prevalente per procedere al trattamento, oppure si oppone al trattamento ai sensi dell'art. 21.2;
- i dati personali sono stati trattati illecitamente;
- i dati personali devono essere cancellati per adempiere un obbligo legale previsto dal diritto dell'Unione o dello Stato membro cui è soggetto il titolare del trattamento;
- i dati personali sono stati raccolti relativamente all'offerta di servizi della società dell'informazione di cui all'art. 8.1.

² Le ipotesi in cui è possibile ottenere la limitazione del trattamento sono le seguenti:

- l'interessato contesta l'esattezza dei dati personali, per il periodo necessario al titolare per verificare l'esattezza di tali dati;
- il trattamento è illecito e l'interessato si oppone alla cancellazione dei dati e chiede invece che ne sia limitato l'utilizzo;
- il titolare del trattamento non ne ha più bisogno, ma i dati sono necessari all'interessato per l'accertamento, l'esercizio o la difesa di un diritto in sede giudiziaria;
- l'interessato si è opposto al trattamento ai sensi dell'art. 21.1 del GDPR, in attesa della verifica in merito all'eventuale prevalenza dei motivi legittimi del titolare rispetto a quelli dell'interessato.

L'interessato ha il diritto di proporre reclamo all'Autorità di controllo competente nello Stato membro in cui risiede abitualmente o lavora o dello Stato in cui si è verificata la presunta violazione.