

Whistleblower

Protocollo operativo ed organizzativo per la gestione delle segnalazioni di condotte illecite operate dal dipendente o dai lavoratori e collaboratori delle imprese fornitrici di beni o servizi e che realizzano opere in favore della Famiglia Cooperativa di Cavalese

Adottato in data 16 dicembre 2023

Sommario

1. PREMESSA: IL CONTESTO NORMATIVO.....	3
2. SEGNALAZIONI INTERNE.....	4
2.1 Oggetto della segnalazione	4
2.2 Procedura di gestione della segnalazione interna.....	5
2.3 Condizioni di tutela.....	6
2.4 Segnalazioni anonime.....	7
2.5 Segnalazioni ordinarie	7
5. CANALE DI SEGNALAZIONE ESTERNO	8
6. DIVULGAZIONI PUBBLICHE	8
7. SEGNALAZIONE DI MISURE DISCRIMINATORIE O RITORSIVE.....	9
8. LA RESPONSABILITÀ DEL SEGNALANTE	9
9. DISPOSIZIONI FINALI.....	10
Allegato 1 - MODELLO PER LA SEGNALAZIONE DI CONDOTTE ILLECITE (c.d. whistleblower).....	11

1. PREMESSA: IL CONTESTO NORMATIVO

Il 30 marzo 2023 è entrato in vigore il decreto legislativo del 10 marzo 2023, n. 24 che ha recepito nel nostro ordinamento la direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio del 23 ottobre 2019 riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni di disposizioni normative nazionali o dell'Unione europea di cui siano venuti a conoscenza in un contesto lavorativo pubblico che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica (cd. Direttiva Whistleblowing).

Questa procedura e le informazioni procedurali indicano la strada da seguire per la segnalazione di presunte irregolarità e presunti atti illeciti che non siano catturati dai presidi di controllo in essere, in modo che l'organizzazione possa intervenire immediatamente. In tale prospettiva, l'obiettivo è quello di dare chiare informazioni operative relativamente a oggetto, contenuti, destinatari e modalità di trasmissione delle segnalazioni, senza timori di ritorsioni, nonché sulle forme di tutela che vengono offerte a chi segnala secondo quanto prescritto dal d.lgs. 10 marzo 2023, n. 24.

La presente procedura ha quindi l'obiettivo di fornire al segnalante (whistleblower) le indicazioni operative su come effettuare la segnalazione ed è volta alla tutela e protezione del whistleblower stesso attraverso l'individuazione di concrete misure di tutela del segnalante, il quale - nell'effettuare la propria segnalazione - potrà fare affidamento su una protezione effettiva ed efficace che gli eviti una esposizione a misure discriminatorie.

La procedura si applica alla più ampia categoria dei soggetti segnalanti:

- staff (dipendenti, stagisti, collaboratori),
- candidati e lavoratori autonomi,
- membri della governance,
- consulenti esterni o fornitori,
- partner

e può essere utilizzata da tutti gli stakeholders per riportare (anche presunte) violazioni.

Si applica a tutta l'Organizzazione, laddove venga rilevata o vi sia il dubbio in merito alla commissione di violazioni, illeciti civili, penali, amministrativi o dei reati previsti dal D Lgs. 231/01, L. 190/2012 e del Codice Etico.

La tutela del whistleblower si applica anche quando la segnalazione avvenga nei seguenti casi:

- il rapporto giuridico non sia ancora iniziato;
- durante il periodo di prova;
- successivamente allo scioglimento del rapporto giuridico se le violazioni sono state acquisite nel corso del rapporto stesso.

2. SEGNALAZIONI INTERNE

Con riferimento ai destinatari della segnalazione, la normativa vigente indica che - qualora il segnalante non effettui una denuncia all'autorità giudiziaria o all'A.N.AC. - «riferisca al proprio superiore gerarchico», che nell'organizzazione della Famiglia Cooperativa di Cavalese, si individua nella persona del Direttore, sig. Fiorenzo Zorzi.

Al fine di agevolare tale segnalazione, e garantire una maggiore tutela della riservatezza dell'identità del segnalante all'interno dell'Azienda di appartenenza, la legge prescrive che tale obbligo possa essere adempiuto anche tramite segnalazione ad un soggetto terzo, incaricato di gestire la segnalazione stessa con modalità "protette".

La nostra azienda ha individuato, per lo svolgimento del delicato ruolo, l'**Avv. Massimo Manenti**, che gestirà le segnalazioni riservate che dovesse ricevere tramite il canale informatico appositamente predisposto, la email: avvmanenti@whistleblowingethics.com.

2.1 Oggetto della segnalazione

Le condotte illecite, oggetto delle segnalazioni meritevoli di tutela, devono riguardare:

- **illeciti amministrativi, contabili, civili o penali relativi ai seguenti settori:**
- **appalti pubblici;**
- **servizi**, prodotti e mercati finanziari e **prevenzione del riciclaggio** e del finanziamento del terrorismo;
- sicurezza e conformità dei prodotti;
- sicurezza dei trasporti; tutela dell'ambiente;
- radioprotezione e sicurezza nucleare;
- sicurezza degli alimenti e dei mangimi e salute e benessere degli animali;
- **salute pubblica;**
- **protezione dei consumatori;**
- **tutela della vita privata e protezione dei dati personali e sicurezza delle reti e dei sistemi informativi;**
- atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione;
- atti od omissioni riguardanti il mercato interno;
- atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni di cui agli atti dell'Unione, quali, a titolo esemplificativo:
 - reati ambientali, quali, scarico, emissione o altro tipo di rilascio di materiali pericolosi nell'aria, nel terreno o nell'acqua oppure raccolta, trasporto, recupero o smaltimento illecito di rifiuti pericolosi.
 - frodi, corruzione e a qualsiasi altra attività illegale connessa alle spese dell'Unione.
 - le violazioni delle norme dell'UE in materia di concorrenza e di aiuti di Stato, di imposta sulle società 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 società.

- pratiche abusive quali definite dalla giurisprudenza della Corte di Giustizia dell'Unione europea. Ad es. Impresa che opera sul mercato in posizione dominante: pratiche abusive (adozione di prezzi cd. predatori, sconti target, vendite abbinata) contravvenendo alla tutela della libera concorrenza.
- indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato, di un ente pubblico o dell'Unione europea o per il conseguimento di erogazioni pubbliche, frode informatica in danno dello Stato o di un ente pubblico e frode nelle pubbliche forniture, peculato, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione e abuso.

2.2 Procedura di gestione della segnalazione interna

Il "segnalante", come individuato all'art. 1, comma 2, è tenuto ad indicare tutti gli elementi utili a consentire agli uffici competenti, ed in particolare al Gestore delle segnalazioni individuato ai sensi del precedente art. 2, di procedere alle dovute ed appropriate verifiche e controlli a riscontro della fondatezza dei fatti che sono ricompresi nell'oggetto della segnalazione.

A tal fine, la segnalazione deve contenere almeno i seguenti elementi:

- a) nome e cognome del soggetto che effettua la segnalazione ("segnalante");
- b) la data e/o il periodo in cui si è verificato il fatto;
- c) il luogo fisico in cui si è verificato il fatto;
- d) una valutazione del segnalante circa il fatto che lo stesso ritenga che le azioni od omissioni commesse siano:
 - penalmente rilevanti
 - poste in essere in violazione dei Codici di Comportamento o di altre disposizioni sanzionabili in via disciplinare;
 - suscettibili di arrecare un pregiudizio patrimoniale all'Azienda;
 - suscettibili di arrecare un pregiudizio all'immagine dell'Azienda;
- e) descrizione del fatto;
- f) autore/i del fatto;
- g) altri eventuali soggetti a conoscenza del fatto e/o in grado di riferire sul medesimo;
- h) eventuali allegati a sostegno della segnalazione;
- i) ogni altra informazione che possa fornire un utile riscontro circa la sussistenza dei fatti segnalati.

L'Azienda ha affidato la segnalazione interna ad un soggetto terzo, contattabile al di fuori della rete informatica aziendale, il quale garantisce al segnalante la dovuta riservatezza e il necessario feedback sugli esiti dell'istruttoria.

In alternativa il segnalante, laddove dipendente, può effettuare la medesima segnalazione di persona, formalizzandola per iscritto in presenza del Responsabile del personale, il quale in questo caso rilascerà una fotocopia sottoscritta per ricevuta.

La segnalazione ricevuta sarà registrata in modalità riservata e custodita ai sensi di legge, in modo da garantire la massima sicurezza, riservatezza e anonimato.

Una volta ricevuta la segnalazione, il Gestore della Segnalazione:

- rilascia alla persona segnalante avviso di ricevimento della segnalazione **entro sette giorni** dalla data di ricezione;
- mantiene le interlocuzioni con la persona segnalante e può richiedere a quest'ultima, se necessario, integrazioni;
- si attiva per dare seguito alle segnalazioni ricevute;
- fornisce riscontro alla segnalazione **entro tre mesi** dalla data dell'avviso di ricevimento o, in mancanza di tale avviso, entro tre mesi dalla scadenza del termine di sette giorni dalla presentazione della segnalazione.

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 nel rispetto degli obblighi di riservatezza del regolamento (UE) 2016/679.

Sul trattamento dei dati personali contenuti nella segnalazione, l'azienda predispone apposita informativa, **pubblicata sul sito web aziendale, in una apposita sezione denominata "Whistleblowing"**.

Qualora la segnalazione fosse rivolta al Responsabile del Personale, e sia costituita da documenti cartacei, si provvederà alla custodia e conservazione in apposito armadio chiuso a chiave situato presso l'ufficio dello stesso, e solo al medesimo accessibile.

La valutazione del Gestore della segnalazione dovrà concludersi entro al massimo **60 GG dalla data di inoltro** o consegna della segnalazione. Al segnalante è dovuto un feedback al termine dell'istruttoria.

2.3 Condizioni di tutela

Chi segnala condotte illecite è tenuto esente da conseguenze pregiudizievoli in ambito disciplinare e/o contrattuale e tutelato in caso di adozione di «misure ritorsive».

La norma, in sostanza, è volta a proteggere il segnalante che, per via della propria segnalazione, rischi di vedere compromesse le proprie condizioni di lavoro o i propri legittimi interessi. Nei suoi confronti non possono essere adottate misure disciplinari/contrattuali ed organizzative in generale che possano incidere negativamente (in modo diretto o indiretto) sulle sue condizioni di lavoro.

L'identità del segnalante è riservata.

La riservatezza, oltre che all'identità del segnalante, viene garantita anche a qualsiasi altra informazione o elemento della segnalazione dal cui disvelamento si possa dedurre direttamente o indirettamente l'identità del segnalante.

La riservatezza viene garantita anche nel caso di segnalazioni - interne o esterne - effettuate in forma orale mediante un incontro diretto con chi tratta la segnalazione.

Si tutela la riservatezza del segnalante anche quando la segnalazione viene effettuata attraverso modalità diverse da quelle previste dal presente Protocollo operativo, o perviene a personale diverso da quello autorizzato e competente a gestire le segnalazioni, al quale, comunque, le stesse vanno trasmesse senza ritardo.

In due casi espressamente previsti dalla norma, per rivelare l'identità del segnalante, **oltre al consenso espresso dello stesso**, si richiede anche una comunicazione scritta delle ragioni di tale rivelazione:

3. nel procedimento disciplinare laddove il disvelamento dell'identità del segnalante sia indispensabile per la difesa del soggetto a cui viene contestato l'addebito disciplinare;

4. nei procedimenti instaurati in seguito a segnalazioni interne o esterne laddove tale rivelazione sia indispensabile anche ai fini della difesa della persona coinvolta.

Pertanto, coloro che ricevono o sono coinvolti nella gestione della segnalazione, anche solo accidentalmente, sono tenuti a tutelare la riservatezza di tale informazione. Qualora si trattasse di soggetti esterni, deve essere garantita la loro riservatezza tramite appositi strumenti contrattuali. La violazione dell'obbligo di riservatezza è fonte di responsabilità disciplinare e/o contrattuale, fatte salve ulteriori forme di responsabilità previste dal D. Lgs.24/2013.

La segnalazione è sottratta all'accesso.

2.4 Segnalazioni anonime

Le segnalazioni anonime, e cioè quelle prive di elementi che consentano l'inequivocabile identificazione dell'autore, non vengono di norma prese in considerazione.

Possono costituire eccezione le segnalazioni relative a fatti di particolare gravità e con un contenuto che risulti adeguatamente dettagliato, circostanziato e comprovato.

Resta fermo il fatto che chiunque riceva la segnalazione dovrà attenersi alle norme descritte nel codice di comportamento aziendale.

2.5 Segnalazioni ordinarie

Il Gestore della segnalazione prende in considerazione anche segnalazioni effettuate con modalità diverse rispetto a quelle previste al punto n. 2.

Le denunce e segnalazioni, infatti, potranno essere presentate con qualsiasi forma anche presso il superiore gerarchico, come previsto dal vigente codice di comportamento. Il responsabile che riceve la segnalazione avrà cura di seguire le disposizioni del presente protocollo operativo.

Si applica quanto previsto ai punti precedenti circa il contenuto delle segnalazioni.

In caso di segnalazioni non anonime effettuate con modalità diverse, dovrà esser garantita, da parte del Responsabile ricevente, un livello di tutela della riservatezza della identità del segnalante non inferiore a quella prevista per il Whistleblower.

5. CANALE DI SEGNALAZIONE ESTERNO

La persona segnalante può effettuare una **segnalazione esterna** se, al momento della sua presentazione, ricorre **una delle seguenti condizioni**:

- a) non è prevista, nell'ambito del suo 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 alla normativa;
- b) la persona segnalante ha già effettuato una segnalazione interna e la stessa non ha avuto seguito;
- c) 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;
- d) la persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

La segnalazione esterna **va presentata all'Autorità nazionale anticorruzione (ANAC)** la quale attiva un canale di segnalazione esterna che garantisca, 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 e della relativa documentazione della segnalazione.

Le segnalazioni esterne sono effettuate in forma scritta tramite piattaforma informatica oppure in forma orale attraverso linee telefoniche o sistemi di messagistica vocale ovvero, su richiesta, mediante un incontro diretto.

6. DIVULGAZIONI PUBBLICHE

Come *extrema ratio* il segnalante potrà divulgare pubblicamente la violazione e beneficerà delle medesime misure di protezione accordate per l'utilizzo del canale interno/esterno, solo qualora:

- a. abbia previamente effettuato una segnalazione interna o esterna senza aver ricevuto riscontro nei termini previsti;
- b. abbia fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o

palese per il pubblico interesse;

c. abbia 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.

7. SEGNALAZIONE DI MISURE DISCRIMINATORIE O RITORSIVE

I dipendenti che segnalano all'Avv. Massimo Manenti, al "Responsabile", all'Autorità Giudiziaria, all'Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC), o condotte illecite di cui siano venuti a conoscenza in ragione del rapporto di lavoro, non possono essere oggetto di misure qualificabili come ritorsive. Si intende come ritorsivo qualsiasi comportamento, atto od omissione,¹ anche solo tentato o minacciato, posto in essere in ragione della segnalazione, della denuncia all'autorità giudiziaria o contabile, o della divulgazione pubblica e che provoca o può provocare, alla persona segnalante o alla persona che ha sporto la denuncia, in via diretta o indiretta², un danno ingiusto, da intendersi come danno ingiustificato. L'adozione di misure ritenute ritorsive nei confronti del segnalante interno/esterno è comunicata in ogni caso all'ANAC **dall'interessato**.

Qualora vengano accertate dall'ANAC misure discriminatorie, il responsabile che le ha adottate potrà incorrere nelle sanzioni previste dall'art.21 del D. Lgs. 24/2023.

Si precisa che in base al dettato normativo è a carico dell'Azienda dimostrare che le misure adottate nei confronti del segnalante, sono motivate da ragioni estranee alla segnalazione stessa. Gli atti discriminatori o ritorsivi adottati dall'Amministrazione sono nulli.

L' Azienda promuove, a tutela dei segnalanti, un'efficace attività di comunicazione e formazione sui diritti e gli obblighi relativi alla segnalazione degli illeciti, a tutela del pubblico interesse, nell'ambito dei percorsi di formazione sull'etica e sul Codice di comportamento dei dipendenti.

8. LA RESPONSABILITÀ DEL SEGNALANTE

¹ Esempi non esaustivi di comportamenti vietati come ritorsivi sono descritti nelle Linee guida ANAC adottate con delibera del **12 luglio 2023 n. 311**

² Sono protetti da possibili ritorsioni indirette o "trasversali":

- il facilitatore (persona fisica che assiste il segnalante nel processo di segnalazione e operante all'interno del medesimo contesto lavorativo);
- le persone del medesimo contesto lavorativo della persona segnalante, di colui che ha sporto una denuncia o di colui che ha effettuato una divulgazione pubblica e che sono legate ad essi da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado;
- i colleghi di lavoro della persona segnalante o della persona che ha sporto una denuncia o effettuato una divulgazione pubblica, che lavorano nel medesimo contesto lavorativo della stessa e che hanno con detta persona un rapporto abituale e corrente;
- gli enti di proprietà della persona segnalante o per i quali le stesse persone lavorano nonché agli enti che operano nel medesimo contesto lavorativo delle predette persone.

Le tutele del segnalante, importante salvaguardia accordata per combattere la costituzione di un ambiente omissivo e/o collusivo, non sono garantite nei casi in cui sia accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale del segnalante medesimo per i reati di calunnia o diffamazione, ovvero laddove sia riconosciuta la sua responsabilità civile, per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave.

Nel caso in cui, a seguito di verifiche interne, la segnalazione risulti effettuata in mala fede e priva di ogni fondamento, saranno valutate azioni di responsabilità disciplinare o penale nei confronti del segnalante, salvo che questi non produca ulteriori elementi a supporto della propria segnalazione.

9. DISPOSIZIONI FINALI

La procedura individuata nel presente atto per il whistleblowing, nonché i profili di tutela del segnalante e le forme di raccordo con le altre strutture per i reclami potranno essere sottoposti a eventuale revisione, qualora necessario e qualora le linee guida ANAC, prevedano la necessità di adeguamento.

Allegato 1 - MODELLO PER LA SEGNALAZIONE DI CONDOTTE ILLECITE (c.d. whistleblower)

Dati anagrafici del segnalante

Nome immettere il testo.

Cognome immettere il testo.

Qualifica o posizione professionale immettere il testo.

Mail immettere il testo.

Tel/cell immettere il testo.

Data/periodo in cui si è verificato il fatto immettere il testo.

Luogo fisico in cui si è verificato il fatto immettere il testo.

Ritengo che le azioni od omissioni commesse o tentate siano *

- penalmente rilevanti;
- poste in essere in violazione dei Codici di comportamento o di altre disposizioni sanzionabili in via disciplinare
- suscettibili di arrecare un pregiudizio patrimoniale all'Azienda;
- suscettibili di arrecare un pregiudizio alla reputazione aziendale;
- altro specificare; immettere il testo.

Descrizione del fatto

Autore del fatto** immettere il testo.

Altri eventuali soggetti a conoscenza del fatto e/o in grado di riferire sul medesimo** immettere il testo.

Eventuali allegati a sostegno della segnalazione immettere il testo.

Luogo e data immettere il testo.

Firma

* La segnalazione non riguarda rimostranze di carattere personale del segnalante o richieste che attengono alla disciplina del rapporto di lavoro o ai rapporti col superiore gerarchico o colleghi,
** Indicare i dati anagrafici se conosciuti e, in caso contrario, ogni altro elemento idoneo all'identificazione.

Allegato 2 - TRATTAMENTO DEI DATI PERSONALI

1.1 Ogni trattamento dei dati personali effettuato ai fini della gestione della Segnalazione deve essere effettuato a norma della normativa in materia di protezione dei dati personali (GDPR, Provvedimenti del Garante, D.Lgs. 196/2003).

Di conseguenza, chiunque sia coinvolto nella ricezione e trattazione di Segnalazioni non anonime è tenuto a rispettare tutte le procedure, i protocolli e le istruzioni scritte di sicurezza previste dal sistema privacy delle Società, ferme restando le ulteriori regole previste dalla presente procedura.

1.2 I dati personali che appaiano non ragionevolmente pertinenti e utili al trattamento di una specifica Segnalazione non sono raccolti o, se ricevuti o raccolti accidentalmente, sono prontamente cancellati da parte del Gestore della Segnalazione competente rispetto alla Violazione.

1.3 I trattamenti suddetti devono essere effettuati dalla Società (titolare del trattamento) nel rispetto dei principi generali di cui agli articoli 5⁹ e 25¹⁰ del GDPR, nonché adottando misure appropriate a tutela dei diritti e delle libertà degli interessati.

1.4 L'Amministratore Delegato:

- definisce, tramite la presente procedura e gli allegati alla stessa, il proprio modello di ricevimento e gestione delle Segnalazioni Interne, individuando misure tecniche e organizzative idonee a garantire un livello di sicurezza adeguato agli specifici rischi derivanti dai trattamenti effettuati,
- provvede all'esecuzione della valutazione d'impatto sulla protezione dei dati (DPIA) effettuata dalla Funzione Privacy, e
- disciplina il rapporto con eventuali fornitori esterni che trattano dati personali per conto delle Società ai sensi dell'art. 28 del GDPR (nomine Responsabili esterni, es. Gestore esterno della Segnalazione designato da parte delle Società).

1.5 La presente Procedura rappresenta altresì informativa agli interessati ex artt. 13-14 GDPR:

- a) l'Informativa Privacy Whistleblowing viene messa a disposizione dei Segnalanti, a cura del Gestore della Segnalazione, con le seguenti modalità:
 - ✓ mediante invio e-mail o consegna a mani, alla prima occasione utile, nel caso di incontro personale con il Segnalante.
 - ✓ nel caso in cui il Segnalante chieda via telefono o e-mail di poter effettuare la Segnalazione mediante incontro personale: mediante avviso verbale al Segnalante;
- b) l'Informativa Privacy Whistleblowing viene messa a disposizione dei Soggetti Coinvolti, a

cura del Gestore della Segnalazione, con le seguenti modalità:

- ✓ mediante consegna alla prima occasione utile, nel caso di incontro personale con il Soggetto Coinvolto (es. consegna a mani, trasmissione come allegato ad una chat via Zoom);
- ✓ nel caso in cui il contatto con il soggetto Coinvolto avvenga via telefono: mediante avviso verbale al Segnalante;
- riscontro all'esercizio dei diritti dell'interessato: la Società agisce come autonoma titolare del trattamento, in conformità alle proprie procedure di gestione dell'esercizio dei diritti degli interessati, a cui si fa qui rinvio;
- misure di sicurezza: la Società è tenuta a rispettare le misure di sicurezza previste
 - i) dalla presente Procedura,
 - ii) dal proprio sistema privacy,
 - iii) dalla normativa sulla protezione dei dati personali ad essa applicabile;
- violazioni dei dati personali (cd. "data breach"): la Società agisce come autonoma titolare del trattamento in conformità alle proprie *Procedure di gestione dei data breach*.