



Policy Whistleblowing

WHISTLEBLOWING - RICHTLINIEN FÜR DEN INTERNEN MELDEKANAL

Einleitung

Die Europäische Union hat mit der Richtlinie 2019/1937 die Rechtsvorschriften zum Schutz von Personen, die Verstöße gegen das EU-Recht melden, erneuert, um einen Mindeststandard für den Schutz der Rechte von Hinweisgebern in allen Mitgliedstaaten zu schaffen. Italien hat die europäische Richtlinie mit dem Gesetzesvertretenden Dekret Nr. 24 vom 10. März 2023 (im Folgenden "Dekret") umgesetzt.

Mit der Annahme dieser Richtlinie verpflichten sich die im Netzwerkvertrag T.Eco zusammengeschlossenen Unternehmen Ecorott GmbH und TPA GmbH (im Folgenden das "Unternehmen"), um die oben genannten regulatorischen Anforderungen sowie die diesbezüglichen Richtlinien von ANAC zu erfüllen.

Ziel ist es, dem Hinweisgeber, also der Person, die die Verstöße meldet, klare operative Hinweise zu Gegenstand, Inhalt, Empfängern und Übermittlungswegen der Meldungen zu geben.

Das Whistleblowing-Verfahren garantiert die Vertraulichkeit der Identität des Hinweisgebers ab dem Zeitpunkt des Eingangs und bei jedem weiteren Kontakt. Gemäß Art. 5 Abs. 1 Buchst. e) des Dekrets enthält diese Richtlinie daher Informationen über die Kanäle, Verfahren und Annahmen für die Erstellung interner und externer Berichte.

1) Meldende Subjekte

Meldungen können von folgenden Subjekten gemacht werden:

- a) Beschäftigte, einschließlich Arbeitnehmer, die
 - i) Teilzeit, intermittierende, befristete, vermittelte Arbeit, Lehrlingsausbildung, Nebentätigkeit (deren Arbeitsverhältnis durch das Gesetzesdekret Nr. 81/2015 geregelt ist);
 - ii) Gelegenheitsleistung (gemäß Artikel 54-bis des Gesetzesdekrets Nr. 50/2017, geändert durch das Gesetz Nr. 96/2017);

- b) Selbstständige
 - i) mit einem einfachen Werkvertrag (Art. 2222 des italienischen Zivilgesetzbuches);
 - ii) mit einem Kooperationsverhältnis (gemäß Artikel 409 der Zivilprozessordnung), wie z. B. Agenturbeziehungen, Handelsvertretungen und andere Kooperationsbeziehungen, die die Form einer kontinuierlichen und koordinierten Arbeitsleistung annehmen, hauptsächlich persönlich, auch wenn sie nicht untergeordneter Natur sind;
 - iii) mit einer kooperativen Beziehung, die sich ausschließlich in Form von persönlichen, kontinuierlichen Arbeitsdienstleistungen äußert, deren

Ausführungsmethoden vom Kunden organisiert werden;

- c) Beschäftigte, die für andere Unternehmen arbeiten, die Waren oder Dienstleistungen erbringen oder Arbeiten zugunsten des Unternehmens ausführen;
- d) Freiberufler und Berater, die für das Unternehmen tätig sind;
- e) Freiwillige und unbezahlte Praktikanten, die für das Unternehmen arbeiten;
- f) der Aktionär und Personen mit Verwaltungs-, Leitungs-, Kontroll-, Aufsichts- oder Vertretungsfunktionen (z.B. Mitglieder des Verwaltungsrats oder Aufsichtsrats), auch wenn diese Funktionen in der Gesellschaft rein faktisch ausgeübt werden.

Der Schutz von Hinweisgebern (Artikel 6 dieser Richtlinie) gilt auch, wenn die Meldung, die Beschwerde bei der Justiz- oder Rechnungslegungsbehörde oder die Veröffentlichung von Informationen in den folgenden Fällen erfolgt:

- a) wenn das oben beschriebene Rechtsverhältnis noch nicht begonnen hat, wenn die Informationen über die Verstöße während des Auswahlverfahrens oder in anderen vorvertraglichen Phasen erlangt wurden;
- b) während der Probezeit;
- c) nach Beendigung des Rechtsverhältnisses, wenn die Informationen über die Verstöße im Laufe des Verhältnisses erlangt wurden.

2. Gegenstand der Meldung und ausgeschlossene Meldungen

Die folgenden Berichte können erstellt werden, wie in der folgenden Tabelle angegeben:

| <i>Anzahl der Mitarbeiter</i> | <i>Mit Organisations- und Managementmodell Gesetzesdekret Nr. 231/'01</i> | <i>Gegenstand des Berichts</i> |
|-------------------------------|---|---|
| mit 50 oder mehr | Ja | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Straftaten, die im Gesetzesdekret Nr. Nr. 231/2001 (siehe unten Punkt c) ▪ Verstöße gegen das Organisationsmodell (siehe unten Punkt c) ▪ Europäische und nationale Straftaten (siehe Punkte a) und b) (Art. 3, Abs. 2, Buchst. b), zweiter Satz des Dekrets) |

Im Einzelnen können, die in der obigen Tabelle aufgeführten Verstöße Folgendes betreffen:

- a) Verstöße gegen nationale oder europäische Vorschriften, die in Straftaten in folgenden Bereichen bestehen: Vergabe öffentlicher Aufträge; Finanzdienstleistungen, -produkte und -märkte sowie die Verhinderung von Geldwäsche und

Terrorismusfinanzierung; Produktsicherheit und -konformität; Transportsicherheit; Umweltschutz; Strahlenschutz und nukleare Sicherheit; Lebens- und Futtermittelsicherheit sowie Tiergesundheit und Tierschutz; Volksgesundheit; Verbraucherschutz; Schutz der Privatsphäre und des Schutzes personenbezogener Daten sowie der Sicherheit von Netzen und Informationssystemen;

- b) Verstöße gegen europäische Vorschriften, die darin bestehen: i) Handlungen oder Unterlassungen zum Nachteil der finanziellen Interessen der Union; ii) Handlungen und Unterlassungen im Zusammenhang mit dem Binnenmarkt; iii) Handlungen und Verhaltensweisen, die dem Ziel oder Zweck der Bestimmungen der Rechtsakte der Union in den oben genannten Bereichen zuwiderlaufen;
- c) Einschlägiges rechtswidriges Verhalten im Sinne des Gesetzesvertretenden Dekrets Nr. 231/2001 oder Verstöße gegen die entsprechende Organisations- und Managementmodelle.

3. Meldekanäle: intern, extern, Veröffentlichung

Das Unternehmen hat einen internen Meldekanal eingerichtet, der die Vertraulichkeit der Identität des Hinweisgebers, der betroffenen Person und der in jedem Fall im Bericht genannten Person sowie des Inhalts des Berichts und der zugehörigen Dokumentation gewährleistet.

Wir erinnern Sie daran, dass Sie die *Whistleblowing-Meldung* zunächst über den internen Kanal mitteilen müssen.

Die Berichterstattung über den externen Kanal, der von der ANAC eingerichtet und verwaltet wird¹, kann nur unter bestimmten Bedingungen erfolgen² und die Veröffentlichung unter noch strengeren Bedingungen,³ unbeschadet der Möglichkeit, Beschwerden bei den Justizbehörden einzureichen.

¹ <https://www.anticorruzione.it/-/whistleblowing>

² Hinweisgeber können den **externen Kanal (ANAC) nutzen**, wenn:

- Es besteht keine verpflichtende Aktivierung des internen Meldekanals im Rahmen des Arbeitskontextes, d.h. dieser, auch wenn er verpflichtend ist, ist nicht aktiv oder entspricht auch bei Aktivierung nicht den gesetzlichen Vorgaben;
- Der Hinweisgeber hat bereits eine interne Meldung erstattet und diese wurde nicht weiterverfolgt.
- Der Hinweisgeber hat berechtigten Grund zu der Annahme, dass eine interne Meldung nicht wirksam weiterverfolgt würde oder dass die Meldung zu einem Risiko von Vergeltungsmaßnahmen führen könnte;
- Der Hinweisgeber hat berechtigten Grund zu der Annahme, dass der Verstoß eine unmittelbare oder offensichtliche Gefahr für das öffentliche Interesse darstellen könnte.

³ Hinweisgeber können eine Offenlegung direkt öffentlich machen, wenn:

- der Hinweisgeber hat zuvor eine interne und externe Meldung oder direkt eine externe Meldung abgegeben und nicht innerhalb der festgelegten Fristen auf die geplanten oder beschlossenen Maßnahmen zur Weiterverfolgung der Meldungen geantwortet;
- Der Hinweisgeber hat berechtigten Grund zu der Annahme, dass der Verstoß eine unmittelbare oder offensichtliche Gefahr für das öffentliche Interesse darstellen könnte;
- Der Hinweisgeber hat berechtigten Grund zu der Annahme, dass die externe Meldung das Risiko von Vergeltungsmaßnahmen mit sich bringt oder aufgrund der besonderen Umstände des Falles nicht wirksam weiterverfolgt werden kann, z. B. wenn Beweismittel verborgen oder vernichtet werden oder wenn die

4. Inhalt und Modalitäten der Einreichung von Berichten

Whistleblowing kann erfolgen, wenn die folgenden Bedingungen erfüllt sind:

- wenn Sie Informationen, einschließlich begründeter Verdachte, über schon begangene, begehende oder noch zu begehende Verstöße gegen nationale oder EU-Rechtsvorschriften, die dem öffentlichen Interesse oder der Integrität des Unternehmens schaden, haben sowie über Verhaltensweisen, die darauf abzielen, solche Verstöße zu verschleiern und
- Solche Informationen oder die Verdachte werden im Rahmen des Arbeitskontextes erfahren oder aufkommen.

Nicht berücksichtigt werden hingegen Berichte, die sich ausschließlich auf Folgendes beziehen:

- Streitigkeiten, Ansprüche oder Anfragen im Zusammenhang mit einem persönlichen Interesse des Hinweisgebers;
- die individuellen Beschäftigungs- oder Kooperationsverhältnisse des Hinweisgebers mit dem Unternehmen oder mit hierarchisch vorgesetzten Personen;
- Aspekte des Privatlebens der gemeldeten Person, ohne dass ein direkter oder indirekter Zusammenhang mit der geschäftlichen und/oder beruflichen Tätigkeit besteht.

Darüber hinaus unzulässig sind Meldungen, welche:

- fadenscheinig oder verleumderisch sind oder ausschließlich darauf abzielen, der gemeldeten Person zu schaden;
- in Bezug auf vermutliche Verstöße, von denen der Hinweisgeber weiß, dass sie unbegründet sind.

Inhalt des Berichts

Die Meldung sollte mindestens folgende Angaben enthalten:

- die **klare, vollständige und detaillierte Beschreibung des Sachverhalts**, Gegenstand der Berichterstattung;

Für eine fundierte Untersuchung des Vorgefallenen sind auch folgende Informationen hilfreich:

- die **zeitliche und örtliche Umstände** in dem die Tatsache, die Gegenstand des Berichts ist, eingetreten ist, und daher eine Beschreibung der Tatsachen, die Gegenstand des Berichts sind, unter Angabe der Einzelheiten der Indizien und, falls vorhanden, auch der Art und Weise, wie die von dem Bericht erfassten Tatsachen bekannt wurden;
- die **Generalität** oder andere Elemente, die es ermöglichen, die Person(en) zu identifizieren, die für die gemeldeten Tatsachen verantwortlich gemacht wird/werden;
- Die Angabe der **anderen Personen**, die über die Tatsachen, die Gegenstand des Berichts sind, berichten könnten;
- Die Angabe der **Beliebige Dokumente** die die Richtigkeit dieser Tatsachen bestätigen können;
- **Sonstige Angaben** die eine nützliche Hinweis über das Vorhandensein der gemeldeten Fakten geben können.

Whistleblowing-Meldungen können auf folgende Weise erfolgen: ⁴

Schriftliche Meldungen

Für Mitarbeiter steht in der Sektion Firmenforum der App MyWorkPro unter dem Punkt ‚Hinweis zu unerlaubten Handlungen ‚Whistleblowing‘ die Möglichkeit der Meldung zur Verfügung.

Für Mitarbeiter und alle andern Interessierten steht auf der Firmenhomepage (www.ecorott.it) unter dem Menüpunkt ‚Kontakt‘ ein sich selbsterklärendes Meldeformular zur Verfügung.

Mündliche Meldungen

Mündliche Meldungen werden direkt vom Kontrollorgan nach OM 231/01 entgegengenommen. Zwecks Terminvereinbarung bitte das Sekretariat des Kontrollorganes unter Tel. +39 0471 886100 kontaktieren.

Anonyme Meldungen⁵

Das Unternehmen berücksichtigt auch anonyme Meldungen, um eingehende Untersuchungen/Untersuchungen einzuleiten, um festzustellen, was gemeldet wurde, nur wenn sie genaue, konsistente und angemessen detaillierte Informationen enthalten. In jedem Fall greifen die Schutzmaßnahmen zum Schutz des Hinweisgebers nur, wenn die meldende Person nachträglich identifiziert wird und Repressalien erlitten hat⁶.

⁴ In diesem Zusammenhang wird, auch im Sinne der Richtlinie von ANAC klargestellt, dass die Wahl der Art und Weise, wie die Meldung erstattet wird, ob schriftlich oder mündlich, den Hinweisgeber betrifft. Für das Unternehmen **hingegen ist es zwingend erforderlich, sowohl den schriftlichen Kanal - analog und/oder digital - als auch den mündlichen Kanal einzurichten und** beide dem Hinweisgeber zur Verfügung zu stellen.

Die Alternative betrifft daher nur die Schriftform: Das Unternehmen kann entscheiden, ob es eine Online-Plattform nutzt oder sich für Papierpost entscheidet.

Laut ANAC werden sowohl PEC als auch gewöhnliche E-Mails nicht als geeignete Methoden angesehen

⁵ Das Unternehmen kann entscheiden, ob anonyme Meldungen berücksichtigt werden sollen oder nicht. Laut ANAC *"werden anonyme Meldungen, sofern sie begründet sind, von der ANAC gewöhnlichen Meldungen gleichgestellt und entsprechend den Bestimmungen des Aufsichtsreglements behandelt. Öffentliche und private Stellen betrachten anonyme Meldungen, die über interne Kanäle eingehen, als gewöhnliche Meldungen, in denen sie zu bearbeiten sind. In solchen Fällen werden anonyme Meldungen daher nach den Kriterien behandelt, die in den jeweiligen Rechtsordnungen für gewöhnliche Meldungen festgelegt sind."*

⁶ Art. 16, comma 4 del D.lgs. 24/2023.

5. Whistleblowing-Management

Dieses Verfahren regelt den Prozess der Entgegennahme, Analyse und Bearbeitung von Hinweisen auf rechtswidriges Verhalten, von denen der Hinweisgeber im Rahmen des Arbeitskontextes Kenntnis erlangt hat.

Im Rahmen der Verwaltung des internen Meldekanals arbeitet der Berichtsleiter (im Folgenden auch "Verwalter" oder "Empfänger") wie folgt:

Eingang des Berichts

Die über die angegebenen Kanäle übermittelten Meldungen und Berichte werden automatisch dem Kontrollorgan übermittelt. Jede Meldung wird automatisch in einem digitalen Verzeichnis, auf welche nur das Kontrollorgan sowie dessen Mitarbeiter Zugriff haben, abgelegt.

Gleichzeitig wird das Kontrollorgan via Email über den Eingang einer Meldung avvisiert und eingeladen, diese zu bearbeiten.

Dem Hinweisgeber wird innerhalb von **sieben Tagen** nach Eingang eine Empfangsbestätigung ausgestellt (gilt nicht für anonyme Meldungen). Die Meldung wird an die vom Hinweisgeber angegebene Adresse gesendet und, falls diese nicht korrekt angegeben, wird die Meldung archiviert.

Beziehungen zum Hinweisgeber und Ergänzungen des Berichts

Der Empfänger steht im Dialog mit dem Hinweisgeber und kann gegebenenfalls Ergänzungen verlangen.

Im Falle von Protokollen, die im Anschluss an eine Sitzung mit dem Hinweisgeber erstellt werden, kann dieser das Protokoll der Sitzung überprüfen, berichtigen und bestätigen, indem er es unterzeichnet.

Überprüfen des Berichts

Der Empfänger bearbeitet die eingegangenen Meldungen und beurteilt, ob die Legitimität des Hinweisgebers besteht und ob die Meldung in den Anwendungsbereich des GvD 24/2023 fällt. Daran folgt eine Beurteilung der Umstände des Zeitpunkts und des Ortes an, an dem sich das Ereignis ereignet hat.

Am Ende der Vorprüfung:

- Wenn die Bedingungen nicht erfüllt sind, wird der Bericht **mit Gründen archiviert**.
- Wenn die Bedingungen erfüllt sind, wird die Untersuchung eingeleitet.

Untersuchung

Der Empfänger gewährleistet die ordnungsgemäße Durchführung der Untersuchung durch:

- die Sammlung von Dokumenten und Informationen;
- die Einbeziehung externer Parteien (für den Fall, dass die technische Unterstützung von Fachleuten Dritter in Anspruch genommen werden muss) oder andere Funktionen des Unternehmens, die zur Zusammenarbeit mit dem Meldepflichtigen ver-

- pflichtet sind;
- erforderlichenfalls die Anhörung anderer interner/externer Parteien.

Die Untersuchung wird nach folgenden Grundsätzen durchgeführt:

- Anwendung der erforderlichen Maßnahmen, um die Identifizierung des Hinweisgebers und der beteiligten Personen zu verhindern;
- Durchführung der Audits von gut geschulten Personen und sorgfältige Verfolgung und Archivierung der Aktivitäten.
- die Vertraulichkeit der erhaltenen Informationen wird, sofern gesetzlich nichts anderes vorgesehen ist, von allen an der Bewertung beteiligten Parteien gewahrt
- Bei den Audits wird sichergestellt, dass geeignete Maßnahmen für die Erhebung, Verwendung, Offenlegung und Speicherung personenbezogener Daten ergriffen werden, und es wird sichergestellt, dass die Erfordernisse der Untersuchung mit denen des Datenschutzes in Einklang gebracht werden.
- Es werden geeignete Maßnahmen ergriffen, um etwaige Interessenkonflikte zu bewältigen, wenn die Meldung den Empfänger betrifft.

Rückmeldung an den Hinweisgeber

Innerhalb von drei Monaten nach dem Datum der Empfangsbestätigung oder, falls eine solche nicht erfolgt, innerhalb von drei Monaten nach Ablauf der Frist von sieben Tagen nach Übermittlung des Berichtes, gibt der Empfänger eine Rückmeldung zu dem Hinweisgeber und teilt ihm alternativ Folgendes mit:

- **Archivierung.** unter Angabe der Gründe für diese Entscheidung oder
-die Gültigkeit **des Berichts und die Weiterleitung an die zuständigen internen Stellen zur Weiterverfolgung oder**
- **die durchgeführte und noch durchzuführende Tätigkeit** (im Falle von Meldungen, die zu Überprüfungszwecken eine längere Untersuchungstätigkeit erfordern) und alle ergriffenen Maßnahmen (getroffene Maßnahmen oder Verweisung an die zuständige Behörde).

6. Interessenkonflikt

Wenn sich ein Mitglied des Kontrollorgans in einem Interessenkonflikt befindet, (z. B. er selbst der Gemeldete oder der Meldende ist), wird die Meldung direkt an den Alleinigen Verwalter des Unternehmens weitergeleitet.

7. Schutz und Haftung von Hinweisgebern

Gegen Whistleblower können keine Vergeltungsmaßnahmen ergriffen werden. Tatsächlich sieht das Gesetz vor, dass diejenigen, die die Meldung erstatten, nicht sanktioniert, degradiert, entlassen, versetzt oder anderen organisatorischen Maßnahmen unterworfen werden können, die direkt oder indirekt negative Auswirkungen auf die Arbeitsbedingungen oder Auswirkungen von Diskriminierung oder Vergeltungsmaßnahmen gegen sie haben.

Die Gründe, aus denen die Person einen Bericht erstattet oder meldet oder öffentlich macht, sind für den Schutz der Person nicht relevant.

Im Rahmen eines Gerichts- oder Verwaltungsverfahrens oder auch eines außergerichtlichen Verfahrens zur Feststellung eines verbotenen Verhaltens gegenüber Hinweisgebern wird vermutet, dass ein solches Verhalten aufgrund der Meldung, der Veröffentlichung oder der Beschwerde bei der Justiz- oder Rechnungslegungsbehörde erfolgt ist. Die Beweislast dafür, dass ein solches Verhalten gegenüber Hinweisgebern durch Gründe motiviert ist, die nichts mit der Meldung, der Veröffentlichung oder der Denunziation zu tun haben, verbleibt bei der Person, die es durchgeführt hat.

Darüber hinaus müssen die behaupteten diskriminierenden oder Vergeltungsmaßnahmen der ANAC mitgeteilt werden, die allein mit der Aufgabe betraut ist, zu prüfen, ob die Vergeltungsmaßnahme auf die Anzeige von Straftaten folgt, und, in Ermangelung eines Nachweises der Gesellschaft, dass die ergriffene Maßnahme in keinem Zusammenhang mit der Anzeige steht, eine Verwaltungsgeldstrafe zu verhängen.

Verarbeitung personenbezogener Daten. Vertraulichkeit

Die Verarbeitung personenbezogener Daten erfolgt in Übereinstimmung mit der Verordnung (EU) 2016/679, dem Gesetzesvertretenden Dekret Nr. 196 vom 30. Juni 2003 und den Artikeln 13 und 14 des Dekrets; Darüber hinaus kann die Nichteinhaltung von Vertraulichkeitsverpflichtungen zu einer disziplinarischen Haftung führen, unbeschadet etwaiger zusätzlicher gesetzlich vorgesehener Verantwortlichkeiten.

Interne und externe Berichte und die damit verbundenen Unterlagen werden so lange aufbewahrt, wie es für die Bearbeitung des Berichts erforderlich ist, in jedem Fall jedoch nicht länger als 5 Jahre ab dem Datum der Mitteilung des endgültigen Ergebnisses des Berichtsfahrens, unter Einhaltung der Vertraulichkeits- und Schutzverpflichtungen.

Verantwortung des Hinweisgebers

Das Unternehmen garantiert der gemeldeten Person das Recht, (innerhalb einer angemessenen Frist) über alle sie betreffenden Meldungen informiert zu werden, und garantiert das Recht auf Verteidigung, wenn Disziplinarmaßnahmen gegen sie eingeleitet werden.

Dieses Vorgehen berührt auch nicht die straf- und disziplinarische Verantwortlichkeit des Hinweisgebers bei verleumderischer oder diffamierender Meldung nach dem Strafgesetzbuch und Art. 2043 des italienischen Zivilgesetzbuches.

Jede Form des Missbrauchs des Whistleblowing-Meldeverfahrens, wie z. B. Meldungen, die offensichtlich unbegründet sind und/oder ausschließlich dem Zweck dienen, dem Gemeldeten oder anderen Parteien zu schaden, sowie jede andere Hypothese einer missbräuchlichen Anwendung oder vorsätzlichen Instrumentalisierung des Verfahrens selbst, sind ebenfalls eine Haftungsquelle sowohl in Disziplinarverfahren als auch in anderen zuständigen Stellen.

8. Inkrafttreten und Änderungen

Diese Richtlinie tritt am 15.12.2023 in Kraft. Mit seinem Inkrafttreten gelten alle zuvor erlassenen Bestimmungen, in welcher Form auch immer, als aufgehoben, wenn sie un- vereinbar oder abweichend sind, da sie durch die jetzigen ersetzt worden sind.

Das Unternehmen wird für die notwendige Werbung sorgen.

Alle Mitarbeiter können, wenn sie dies für notwendig erachten, begründete Ergänzung- gen zu dieser Richtlinie vorschlagen; Die Vorschläge werden von der Geschäftsleitung des Unternehmens geprüft.

Diese Richtlinie unterliegt jedoch einer regelmäßigen Überprüfung.

Für die Firmen Ecorott GmbH und TPA GmbH

Ecorott GmbH/Srl
Verwaltungssitz/sede amministrativa
Gewerbezone/Zona Produttiva Plattl,
I-39040 Auer/Ora (BZ)

Rechtssitz/sede legale
Handwerkerzone/Zona Artigianale, 2
I-39040 Aldein/Aldino (BZ)

Tel.: +39 (0471) 886100 • office@ecorott.it • ecorott@pec.ecorott.it • www.ecorott.it
Mwst.-und Steuernummer / Partita IVA e cod.fisc: 01476820210 * Handelskammer/CCIAA BZ123530

Infos über Speicherung und Nutzung persönlicher Daten und Firmendaten sowie die Rechte der Betroffenen finden Sie auf unserer Homepage.
Le informazioni sul trattamento e l'utilizzo di dati personali ed aziendali e i diritti degli interessati sono pubblicati sul ns. sito web.

