

# WHISTLEBLOWING POLICY

<b>INDICE DELLE REVISIONI</b>				
<b>REV.</b>	<b>DATA</b>	<b>OGGETTO</b>	<b>REDATTA da</b>	<b>APPROVATA da</b>
0	07/12/2023	Prima emissione	Consolve S.r.l.	
1	.....	Aggiornamento		
2	.....	Aggiornamento		

# INDICE

- 1. PREMESSA**
- 2. SCOPO**
- 3. DEFINIZIONI**
- 4. MODALITÀ DI PRESENTAZIONE DELLE SEGNALAZIONI**
  - 4.1 SOGGETTI CHE POSSONO EFFETTUARE LE SEGNALAZIONI**
  - 4.2 OGGETTO DELLE SEGNALAZIONI**
  - 4.3 CARATTERISTICHE DELLE SEGNALAZIONI**
  - 4.4 SEGNALAZIONI ANONIME**
- 5. CANALE DI SEGNALAZIONE INTERNA**
  - 5.1 ACCERTAMENTO DELLE SEGNALAZIONI**
    - 5.1.1 OPERAZIONI PRELIMINARI**
    - 5.1.2 GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI RICEVUTE**
- 6. CANALI DI SEGNALAZIONE ALTERNATIVI**
- 7. SISTEMA DI TUTELA**
  - 7.1 TUTELA DELLA RISERVATEZZA**
    - 7.1.1 PROTEZIONE DEI DATI PERSONALI**
  - 7.2 TUTELA CONTRO LE RITORSIONI**
  - 7.3 LIMITAZIONE DELLA RESPONSABILITÀ**
  - 7.4 MISURE DI SOSTEGNO**
- 8. DISPOSIZIONI FINALI**

## 1. PREMESSA

La presente *Whistleblowing policy* (d'ora in avanti anche "Procedura") ha ad oggetto la disciplina di cui al D. Lgs. 10 marzo 2023 n. 24 che, in attuazione della Direttiva (UE) 2019/1937, ha come obiettivo quello di proteggere le persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione europea e delle disposizioni normative nazionali.

L'obiettivo della norma è stabilire regole minime comuni per garantire un elevato livello di protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e del diritto nazionale, creando canali di comunicazione sicuri, sia all'interno di un'organizzazione, sia all'esterno. Al ricorrere di determinati presupposti, è altresì prevista la possibilità di effettuare la segnalazione mediante la divulgazione pubblica.

La disciplina persegue come obiettivo quello del contrasto e della prevenzione dei fenomeni illeciti nelle organizzazioni pubbliche e private, incentivando l'emersione di condotte pregiudizievoli – di cui il segnalante sia venuto a conoscenza nell'ambito del proprio contesto lavorativo – che danneggiano o possano danneggiare l'interesse pubblico o l'integrità dell'ente pubblico o privato. Girolami & C. S.r.l. s'impegna ad applicare e osservare, nel corso dello svolgimento delle proprie attività, rigorosi principi etici e morali.

## 2. SCOPO

Girolami & C. S.r.l. ha previsto la presente procedura al fine di definire i principi, le regole e le modalità operative per la raccolta e gestione delle segnalazioni di violazioni del diritto dell'Unione europea e delle normative nazionali (c.d. "*whistleblowing*"). In particolare, per provvedere alla:

- Definizione circa l'ambito di applicazione della normativa sul whistleblowing del D. Lgs. 24/2023, nonché i principi e le regole *ivi* previsti;
- Identificazione del soggetto che può effettuare la segnalazione ("Persona segnalante") o colui che eventualmente lo assiste nel processo di segnalazione ("Facilitatore"), tutelandone la riservatezza circa l'identità;
- Tutela della riservatezza del soggetto o dei soggetti indicati nella segnalazione ("Persona coinvolta");

- Definizione dell'oggetto e del contenuto della segnalazione secondo quanto previsto al D. Lgs. 24/2023;
- Indicazione e disciplina dei canali interni per la ricezione e gestione delle segnalazioni, definendo ruoli, responsabilità, modalità operative e strumenti utilizzati.
- Garantire che il trattamento dei dati personali nell'ambito del processo di raccolta e gestione delle segnalazioni avvenga in conformità con quanto stabilito dalla normativa in materia di protezione dei dati personali (Regolamento (UE) 2016/679 e D. Lgs. 196/2003, così come modificato dal D. Lgs. 101/2018), nonché dalle procedure interne vigenti in materia.

### 3. DEFINIZIONI

Tutti i soggetti coinvolti nelle attività disciplinate all'interno della presente Procedura operano in conformità del quadro normativo in materia di whistleblowing (D. Lgs. 24/2023)<sup>1</sup> e di protezione dei dati personali (Regolamento (UE) 2016/679 e D. Lgs. 196/2003, così come modificato dal D. Lgs. 101/2018). In particolare, di seguito si riportano le principali definizioni di cui al D. Lgs. 24/2023 rilevanti ai fini dell'applicazione della Procedura.

AMBITO SOGGETTIVO	
<b>PERSONA SEGNALANTE</b>	<p>La persona fisica che effettua la segnalazione o la divulgazione pubblica di informazioni sulle violazioni acquisite nell'ambito del proprio contesto lavorativo.</p> <p>In particolare:</p> <p>a) i <b>lavoratori subordinati di soggetti del settore privato</b>, ivi compresi i lavoratori il cui rapporto di lavoro è disciplinato dal decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, o dall'articolo 54-bis del decreto-legge 24 aprile 2017, n. 50, convertito, con modificazioni, dalla legge 21 giugno 2017, n. 96;</p> <p>b) i <b>lavoratori autonomi</b>, ivi compresi quelli indicati al capo I della legge 22 maggio 2017, n. 81, nonché i titolari di un rapporto di collaborazione di cui all'articolo 409 del Codice di procedura civile e</p>

<sup>1</sup> Il decreto deve essere interpretato anche alla luce del contenuto delle Linee guida ANAC approvate con Delibera n. 311 del 12 luglio 2023.



	<p>all'articolo 2 del decreto legislativo n. 81 del 2015, che svolgono la propria attività lavorativa presso la società.</p> <p>c) i <b>lavoratori o i collaboratori</b>, che svolgono la propria attività lavorativa presso la società, che forniscono beni o servizi o che realizzano opere in favore di terzi;</p> <p>d) i <b>liberi professionisti e i consulenti</b> che prestano la propria attività presso la società.</p> <p>e) i <b>volontari e i tirocinanti</b>, retribuiti e non retribuiti, che prestano la propria attività per la società.</p> <p>f) gli <b>azionisti e le persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza</b>, anche qualora tali funzioni siano esercitate in via di mero fatto, presso la società.</p>
<b>FACILITATORE</b>	La persona fisica che assiste una persona segnalante nel processo di segnalazione, operante all'interno del medesimo contesto lavorativo.
<b>PERSONA COINVOLTA</b>	La persona fisica o giuridica menzionata nella segnalazione interna o esterna, ovvero nella divulgazione pubblica, come persona alla quale la violazione è attribuita o come persona comunque implicata nella violazione segnalata o divulgata pubblicamente.
<b>COLLEGHI DI LAVORO CON RAPPORTO ABITUALE E CORRENTE CON IL SEGNALANTE</b>	Colleghi di lavoro che lavorano nel medesimo contesto lavorativo del segnalante, divulgatore o denunciante e hanno con detta persona un rapporto abituale e corrente. Sono coloro che, al momento della segnalazione, lavorano con il segnalante (con esclusione, quindi, degli ex colleghi): la norma si riferisce a rapporti che non siano meramente sporadici, occasionali, episodici ed eccezionali ma attuali, protratti nel tempo, connotati da una certa continuità tali da determinare un rapporto di "comunanza", di amicizia.
<b>PERSONE DEL MEDESIMO CONTESTO LAVORATIVO</b>	Persone legate da una rete di relazioni sorte in ragione del fatto che esse operano o hanno operato in passato, nel medesimo ambiente lavorativo del segnalante o denunciante. In questa definizione rientrano i colleghi, ma anche gli ex colleghi o collaboratori.
<b>ENTI DI PROPRIETÀ DEL SEGNALANTE</b>	Enti di proprietà della persona segnalante, denunciante o del divulgatore, in via esclusiva o in caso di compartecipazione maggioritaria con terzi.
<b>ENTI PER IL QUALE IL SEGNALANTE LAVORA</b>	Enti per i quali la persona segnalante denunciante o il divulgatore lavora (ad es. il dipendente di un'impresa che effettua un servizio di fornitura per la società segnala, divulga o denuncia una violazione avvenuta in quest'ultima).
<b>ENTI CHE OPERANO NEL</b>	Enti che operano nel medesimo contesto lavorativo del



<b>MEDESIMO CONTESTO LAVORATIVO</b>	segnalante, anche se non di proprietà. Si tratta di enti, sia del settore pubblico che privato, che non hanno un vero e proprio legame diretto con il segnalante né sotto il profilo della proprietà, né in quanto quest'ultimo vi presti lavoro o servizio. In tal caso, tuttavia, un legame - seppure indiretto - con il segnalante può essere rintracciato nella circostanza per cui tali enti rientrano nel contesto lavorativo dello stesso (es. <i>partnership</i> tra imprese).
<b>WHISTLEBLOWING MANAGER</b>	È il soggetto/l'ufficio (interno o esterno all'organizzazione) delegato delle funzioni di ricezione, gestione e riscontro delle segnalazioni trasmesse alla società. Nello specifico, tale funzione è ricoperta da Sarotti Claudia
<b>ANAC</b>	Autorità Nazionale Anticorruzione: è l'autorità amministrativa indipendente che gestisce il canale per le segnalazioni esterne.

### AMBITO DI APPLICAZIONE OGGETTIVO

<b>VIOLAZIONI</b>	Comportamenti, atti od omissioni che ledono l'interesse pubblico o l'integrità della società, consistenti in violazioni del diritto dell'Unione europea o del diritto nazionale come sotto descritte.
<b>VIOLAZIONI DEL DIRITTO DELL'UNIONE EUROPEA</b>	<ol style="list-style-type: none"><li>1. Illeciti commessi in violazione della normativa dell'UE indicata nell'Allegato 1 al d.lgs. n. 24/2023 e di tutte le disposizioni nazionali che ne danno attuazione. In particolare, si tratta di illeciti relativi ai seguenti settori: contratti 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.</li><li>2. Atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione Europea (art. 325 del TFUE lotta 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;</li><li>3. 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 TFUE). Sono ricomprese</li></ol>



	<p>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;</p> <p>4. Atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni dell'Unione Europea nei settori oggetto di tutela secondo il D. Lgs. 24/2023.</p>
<b>VIOLAZIONI DEL DIRITTO NAZIONALE</b>	<ol style="list-style-type: none"><li>1. Illeciti civili;</li><li>2. Illeciti amministrativi;</li><li>3. Illeciti penali;</li><li>4. Illeciti contabili;</li><li>5. Condotte illecite rilevanti ai sensi del D. Lgs. 8 giugno 2001, n. 231, o violazioni delle previsioni del modello di organizzazione e gestione della società che non rientrano negli atti di violazione del diritto dell'UE sopra citati.</li></ol>
<b>INFORMAZIONI SULLE VIOLAZIONI</b>	<p>Informazioni, compresi i fondati sospetti, riguardanti violazioni commesse o che, sulla base di elementi concreti, potrebbero essere commesse nella società con cui la persona segnalante o colui che sporge denuncia all'autorità giudiziaria o contabile intrattiene un rapporto giuridico, nonché gli elementi riguardanti condotte volte a occultare tali violazioni.</p>
<b>SEGNALAZIONE</b>	<p>La comunicazione, scritta od orale, di informazioni sulle violazioni.</p>
<b>SEGNALAZIONE INTERNA</b>	<p>La comunicazione, scritta od orale, di informazioni sulle violazioni presentata tramite il canale di segnalazione interna di cui al par 5.</p>
<b>SEGNALAZIONE ESTERNA</b>	<p>La comunicazione, scritta od orale, di informazioni sulle violazioni presentata tramite il canale di segnalazione esterna di cui al par 6.</p>
<b>DIVULGAZIONE PUBBLICA</b>	<p>L'attività di comunicazione per rendere di pubblico dominio le informazioni sulle violazioni, tramite la stampa o mezzi elettronici o comunque tramite mezzi di diffusione in grado di raggiungere un numero elevato di persone.</p>
<b>RITORSIONE</b>	<p>Qualsiasi comportamento, atto od omissione, 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 indiretta,</p>



	un danno ingiusto.
<b>SEGUITO</b>	L'azione intrapresa dal <i>whistleblowing manager</i> per valutare la sussistenza dei fatti segnalati, l'esito delle indagini e le eventuali misure adottate
<b>RISCONTRO</b>	Comunicazione alla persona segnalante di informazioni relative al seguito che viene dato o che si intende dare alla segnalazione.

## **4. MODALITÀ DI PRESENTAZIONE DELLE SEGNALAZIONI**

### **4.1 SOGGETTI CHE POSSONO EFFETTUARE LE SEGNALAZIONI**

I soggetti che possono effettuare le segnalazioni (c.d. *whistleblower*) sono tutti coloro che rientrano nella definizione di “persona segnalante” o di “facilitatore” di cui al par. 3.

Le segnalazioni (e le tutele di cui al par. 7) possono avvenire non solo in costanza del rapporto di lavoro o di altro tipo di rapporto giuridico con la società a cui la segnalazione è riferita, ma anche durante il periodo di prova e anteriormente alla costituzione (se le informazioni sono state acquisite durante il processo di selezione o in altre fasi precontrattuali) o successivamente alla conclusione del rapporto giuridico (se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite nel corso dello stesso rapporto giuridico).

### **4.2 OGGETTO DELLE SEGNALAZIONI**

**Le segnalazioni possono avere a oggetto** qualsiasi comportamento, atto od omissione lesivo dell'interesse pubblico o dell'integrità della società che costituisca, anche solo parzialmente, una violazione del:

1. Diritto dell'Unione europea, come descritto al par. 3;
2. Diritto nazionale, come descritto al par. 3.

**Le segnalazioni NON possono avere a oggetto:**

1. Le contestazioni, rivendicazioni o richieste legate ad un interesse di carattere personale della persona segnalante che attengono esclusivamente ai propri rapporti individuali di lavoro, ovvero inerenti ai propri rapporti di lavoro con le figure gerarchicamente sovraordinate.
2. Le segnalazioni di violazioni laddove già disciplinate in via obbligatoria dagli atti dell'Unione



europea o nazionali indicati nella parte II dell'allegato al D. Lgs. 24/2023, ovvero da quelli nazionali che costituiscono attuazione degli atti dell'Unione europea indicati nella parte II dell'allegato alla direttiva (UE) 2019/1937, seppur non indicati nella parte II dell'allegato al D. Lgs. 24/2023.

3. Le segnalazioni di violazioni in materia di sicurezza nazionale, nonché di appalti relativi ad aspetti di difesa o di sicurezza nazionale, a meno che tali aspetti rientrino nel diritto derivato pertinente dell'Unione europea.

### **4.3 CARATTERISTICHE DELLE SEGNALAZIONI**

Oltre ad avere a oggetto le violazioni di cui al paragrafo precedente, le segnalazioni devono essere effettuate in buona fede, riportare informazioni vere riguardanti violazioni commesse o che, sulla base di elementi concreti, potrebbero essere commesse nella società con cui la persona segnalante, denunciante o che divulga pubblicamente, intrattiene un rapporto giuridico, nonché gli elementi riguardanti condotte volte ad occultare tali violazioni.

Per quanto i motivi che hanno indotto la persona a segnalare, denunciare o divulgare pubblicamente sono irrilevanti ai fini della trattazione della segnalazione e della protezione da misure ritorsive, resta comunque fermo che non possono essere prese in esame le segnalazioni aventi a oggetto una contestazione, rivendicazione o richiesta legata ad un interesse di carattere personale del segnalante.

È necessario che la segnalazione sia il più possibile circostanziata al fine di consentire l'accertamento dei fatti da parte del *whistleblowing manager*. In particolare, occorre che risultino chiare:

- 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.

Inoltre, appare utile allegare tutti i documenti che possono fornire elementi di fondatezza dei fatti oggetto di segnalazione, qualsiasi altra informazione o prova che possa costituire un utile riscontro circa l'esistenza del fatto segnalato, nonché l'indicazione di altri soggetti potenzialmente a conoscenza dei fatti.

#### 4.4 SEGNALAZIONI ANONIME

Le uniche segnalazioni anonime che vengono prese in considerazione e valutate sono solo quelle ben circostanziate con dati e precise indicazioni, che possono consentire al whistleblowing manager di gestire la segnalazione.

#### 5. CANALE DI SEGNALAZIONE INTERNA

Salvo nelle ipotesi previste al paragrafo 6 il segnalante deve inoltrare la segnalazione tramite il canale per la segnalazione interna istituiti da Girolami & C. S.r.l., ossia:

<b>CANALE INTERNO SCRITTO</b>	<b>MODALITÀ TRADIZIONALE (CARTECEA)</b>	<p>L'invio della segnalazione deve avvenire tramite due buste chiuse: la prima contenente i dati identificativi del segnalante, unitamente alla fotocopia del documento di riconoscimento; la seconda con il contenuto della segnalazione, in modo da separare i dati identificativi del segnalante dalla segnalazione. Entrambe devono poi essere inserite in una terza busta chiusa indirizzata a Girolami &amp; C Srl Via Fiorentina ss69 n. 98 Figline V.no, che rechi all'esterno la dicitura "<i>Riservata whistleblowing manager – altamente confidenziale e riservato</i>", al fine di consentire apposita protocollazione riservata.</p>
	<b>INCONTRO RICHIESTO DAL SEGNALANTE</b>	<p>Se richiesto dal segnalante, tramite incontro diretto (in presenza o in modalità telematica) concordato con il <i>whistleblowing manager</i> entro un termine ragionevole stabilito da quest'ultimo. Per concordare l'incontro, il <i>whistleblower manager</i> può essere contattato al seguente numero di telefono: 055-958893.</p>

**Per le segnalazioni tramite il servizio postale** il segnalante, in via preferenziale ma non obbligatoria, utilizza l'apposito *Modello di segnalazione whistleblowing*, reperibile sul sito web [www.girolamipulizie.it](http://www.girolamipulizie.it).

Il modulo deve essere compilato dal segnalante in tutte le sue parti, al fine di fornire al *whistleblowing manager* tutti gli elementi utili a consentire di procedere alle dovute e appropriate verifiche e controlli a riscontro della fondatezza di quanto riportato nella segnalazione (ferma restando la facoltà di richiedere ulteriori chiarimenti).

Il *whistleblowing manager*, una volta ricevuta la segnalazione, attribuisce una numerazione progressiva alla segnalazione, procedendo secondo quanto indicato al par. 5.1.1.

**Per le segnalazioni tramite linea telefonica o sistema di messaggistica vocale registrata**, la segnalazione, dietro consenso della persona segnalante, viene documentata a cura del *whistleblowing manager* mediante registrazione su un dispositivo idoneo alla conservazione e all'ascolto (es. registrazione mp3), oppure mediante trascrizione integrale. In caso di trascrizione, la persona segnalante può verificare, rettificare o confermare il contenuto della trascrizione mediante la propria sottoscrizione.

In particolare, viene istituito il numero 055-958893, per la ricezione di chiamate registrate / di chiamate registrate su segreteria telefonica.

Il *whistleblowing manager* verifica con cadenza regolare (giornaliera) l'eventuale presenza di messaggi registrati sulla segreteria telefonica e/o trasmessi attraverso sistemi di messaggistica vocale.

Prima della registrazione viene chiesto il consenso del segnalante e un punto di contatto se il segnalante volesse ricevere la trascrizione per la sua eventuale verifica, rettifica o conferma.

Il *whistleblowing manager* una volta ricevuta la segnalazione, attribuisce una numerazione progressiva alla segnalazione, procedendo secondo quanto indicato al par. 5.1.1.

**Per le segnalazioni effettuate oralmente al *whistleblowing manager* a seguito di incontro richiesto dal segnalante**, la segnalazione, previo consenso della persona segnalante, è documentata a cura del personale addetto mediante registrazione su un dispositivo idoneo alla conservazione e all'ascolto (es. registrazione

mp3) oppure mediante verbale. In caso di verbale, la persona segnalante può verificare, rettificare e confermare il verbale dell'incontro mediante la propria sottoscrizione.

L'incontro diretto viene concordato con il *whistleblowing manager* entro un termine ragionevole stabilito da quest'ultimo, previa richiesta fatta a lui pervenire dal soggetto segnalante direttamente.

Il *whistleblowing manager* una volta ricevuta la segnalazione, attribuisce una numerazione progressiva alla segnalazione, procedendo secondo quanto indicato al par. 5.1.1.

## **2.1 ACCERTAMENTO DELLE SEGNALAZIONI**

Le modalità operative di seguito riportate sono comuni a tutti i canali di segnalazione interna.

La verifica circa la fondatezza delle segnalazioni, nonché la gestione delle stesse, sono attività svolte dal *whistleblowing manager* nel rispetto dei principi di diligenza, imparzialità e riservatezza, mediante l'effettuazione di qualsiasi operazione ritenuta opportuna per l'accertamento delle violazioni rappresentate nelle segnalazioni.

Per questa ragione, il *whistleblowing manager* è individuato tra soggetti in possesso di competenze e conoscenze specifiche in materia, opportunamente nominato e debitamente formato secondo quanto richiesto a norma del D. Lgs. 24/2023 e del Regolamento (UE) 2016/679.

Inoltre, il *whistleblowing manager* viene individuato tra soggetti dotati della necessaria autonomia, al fine di assicurare che le segnalazioni vengano gestite in maniera adeguata e conforme alle disposizioni normative e della presente Procedura. In particolare, tale requisito deve essere inteso come:

- Imparzialità, ossia come mancanza di condizionamenti e di pregiudizi nei confronti delle parti coinvolte nelle segnalazioni whistleblowing, al fine di assicurare una gestione delle segnalazioni equa e priva di influenze interne o esterne che possano comprometterne l'obiettività;
- Indipendenza, ossia come libertà da influenze o interferenze da parte dei soggetti apicali dell'organizzazione, al fine di garantire un'analisi oggettiva e imparziale della segnalazione.

Il ruolo di *whistleblowing manager* è stato affidato al seguente soggetto interno **SAROTTI CLAUDIA**  
**UFFICIO PERSONALE**

In caso di assenza prolungata (es. ferie, malattia, aspettativa, etc.) del *whistleblowing manager* o di chiusure dei locali della società, viene data preventiva informazione di tale circostanza a tutti i soggetti interni ed esterni tramite i canali ritenuti più idonei e, in base al contesto, vengono previste procedure che garantiscano il subentro nelle funzioni, al fine di garantire il rispetto dei termini previsti dal decreto.

### **5.1.1 OPERAZIONI PRELIMINARI**

Per ciascuna segnalazione ricevuta, il *whistleblowing manager*:

- Inserisce la segnalazione, unitamente al *Modello di report di analisi preliminare* (cfr. par.5.1.2, lett. B.) in una busta chiusa, al cui esterno viene indicato solo il numero progressivo di segnalazione.

La segnalazione, il nominativo del segnalante, nonché tutti gli accertamenti istruttori del caso vengono conservati presso la sede della società in armadio dedicato provvisto di chiusura, le cui chiavi sono nella esclusiva disponibilità del *whistleblowing manager*.

- Inoltre, ciascuna segnalazione deve essere rendicontata all'interno del *Registro del whistleblowing*.

Nel caso in cui la segnalazione interna venga ricevuta da un soggetto diverso dal *whistleblowing manager*, tale soggetto provvede a trasmetterla a quest'ultimo entro sette giorni dal suo ricevimento, dandone contestuale notizia alla persona segnalante.

Inoltre, qualora il *whistleblowing manager* si trovi in posizione di conflitto di interessi, la segnalazione viene gestita da un soggetto o ufficio idoneo a sostituirlo nello svolgimento delle analisi della segnalazione, di volta in volta individuato (es. il vertice aziendale oppure a un altro soggetto/ufficio) che possa garantire la gestione efficace, indipendente e autonoma della segnalazione, sempre nel rispetto degli obblighi di riservatezza e degli altri obblighi e modalità stabilite alla presente Procedura.

### **5.1.2 GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI RICEVUTE**

Per ciascuna segnalazione ricevuta, secondo quanto previsto ex art. 5 D. Lgs. 24/2023, il *whistleblowing manager* provvede a:

- Rilasciare alla persona segnalante avviso di ricevimento della segnalazione entro sette giorni dalla data di ricezione;
- Mantenere le interlocuzioni con la persona segnalante, potendo richiedere a quest'ultima, se necessario, ulteriori integrazioni rispetto a quanto ricevuto;
- Dare diligente seguito alla segnalazione ricevuta;
- Fornire 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.

In particolare, il *whistleblowing manager* provvede a dare diligente seguito alla segnalazione ricevuta, secondo il seguente processo di gestione delle segnalazioni:

#### **A. AVVISO DI RICEVIMENTO**

A seguito della ricezione di una segnalazione, il *whistleblowing manager* rilascia alla persona segnalante avviso di ricevimento della stessa entro sette giorni dalla data di ricezione, trasmettendolo al recapito indicato dal segnalante all'interno della segnalazione. In assenza di tale indicazione e, dunque, in assenza della possibilità di interagire con il segnalante per i seguiti, è possibile considerare la segnalazione come non gestibile (rendicontandone le motivazioni) ai fini della presente Procedura.

Tale riscontro non implica alcuna valutazione dei contenuti della segnalazione, ma è unicamente volto a informare il segnalante dell'avvenuta corretta ricezione della stessa.

#### **B. ANALISI PRELIMINARE**

Viene svolta un'analisi preliminare degli elementi della segnalazione, al fine di accertare l'attinenza, la verificabilità e l'ammissibilità del contenuto in essa riportato. Le informazioni relative a questa fase vengono rendicontate secondo l'apposito *Modello di report di analisi preliminare*.

L'analisi preliminare tiene in considerazione tre distinti criteri, al fine della classificazione della segnalazione e dell'eventuale proseguo del processo di gestione.

- **Attinenza:** viene valutato se la segnalazione è inerente a comportamenti, atti od omissioni riguardanti la società/.

Per le segnalazioni non attinenti, il *whistleblowing manager* procedere alla chiusura della segnalazione

(rendicontandone le motivazioni).

- **Verificabilità:** viene valutato se la segnalazione presenta sufficienti elementi che consentano di procedere con un'indagine approfondita o se sia di competenza del *whistleblowing manager* l'indagine sulle questioni segnalate.

In caso di insufficienza delle informazioni e degli elementi forniti nella segnalazione (es. segnalazione con contenuto generico; segnalazione con allegata documentazione inconferente o non appropriata; produzione di sola documentazione in assenza di segnalazione di condotte illecite), il *whistleblowing manager* procede alla richiesta di chiarimenti o ulteriori informazioni alla persona segnalante. In caso di mancato riscontro entro 7 giorni dalla richiesta, ovvero se la segnalazione non viene comunque ritenuta verificabile, il *whistleblowing manager* procede alla chiusura della segnalazione (rendicontandone le motivazioni).

- **Ammissibilità:** viene valutato se la segnalazione fa riferimento a violazioni il cui oggetto appaia in linea con quanto previsto al par. 4.2 della presente Procedura.

Per le segnalazioni non ammissibili il *whistleblowing manager* procedere alla chiusura della segnalazione (rendicontandone le motivazioni).

### **C. INDAGINE E ACCERTAMENTO**

Nel caso di esito positivo dell'analisi preliminare, ossia se la segnalazione viene valutata attinente, verificabile e ammissibile, il *whistleblowing manager* procede all'attività di indagine e accertamento, al fine di verificare se i comportamenti, fatti od omissioni segnalati siano fondati.

A tal fine il *whistleblowing manager* può richiedere il supporto di altre funzioni competenti interne o esterne all'organizzazione, in ragione della natura e della complessità della segnalazione, estendendo a esse gli obblighi circa il rispetto dei principi, delle indicazioni e dei limiti stabiliti dalla presente Procedura. Inoltre, può svolgere audizioni di soggetti interno o esterni all'organizzazione.

Al segnalante è consentito di verificare, in qualsiasi momento, dietro richiesta, lo stato di avanzamento dell'istruttoria.

### **D. AZIONI DA INTRAPRENDERE**

Al termine delle indagini, il *whistleblowing manager* valuta le azioni da intraprendere in base ai seguenti

possibili esiti:

- **Segnalazione infondata:** procede alla chiusura della segnalazione.
- **Segnalazione infondata e resa in malafede:** procede alla chiusura della segnalazione e valuta le opportune azioni da intraprendere nei confronti della persona segnalante.
- **Segnalazione fondata o parzialmente fondata:**
  - Procede a comunicare l'esito dell'accertamento agli organi/funzioni interne competenti per i relativi seguiti (es. all'organo amministrativo, Direttore Generale, risorse umane), al fine di consentire all'adozione degli opportuni provvedimenti di competenza, incluso l'esercizio dell'azione disciplinare laddove ne ricorreranno i presupposti.
  - Dietro informazione agli organi di cui sopra, procede alla denuncia all'Autorità giudiziaria competente in caso di fattispecie gravi e in base ai presupposti di legge.

#### **E. RISCONTRO E RENDICONTAZIONE**

In tutti i casi sopra richiamati di chiusura della segnalazione, nel caso di svolgimento degli accertamenti o della loro conclusione, entro il termine di 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), il *whistleblowing manager* fornisce riscontro alla segnalazione con le modalità e ai recapiti indicati dal segnalante in sede di presentazione della segnalazione.

Pertanto, in base alle circostanze, vengono comunicate al segnalante:

- L'avvenuta archiviazione, motivandone le ragioni;
- L'avvenuto accertamento a seguito della rilevata fondatezza della segnalazione, nonché le relative azioni intraprese;
- L'attività svolta fino al momento della comunicazione e/o quelle che si intendono svolgere.

Inoltre, procede alla rendicontazione delle attività svolte nell'ambito della gestione della segnalazione attraverso il *Modello di report finale di indagine*.

### **3. CANALI DI SEGNALAZIONE ALTERNATIVI**



La persona segnalante, oltre al canale interno di cui al par. 5, può effettuare una segnalazione mediante il canale esterno, mediante l'effettuazione di una divulgazione pubblica o – nei casi previsti dalla legge – tramite denuncia all'autorità giudiziaria o contabile.

➤ L'effettuazione di una segnalazione tramite il canale esterno dell'ANAC ([whistleblowing.anticorruzione.it/#/](http://whistleblowing.anticorruzione.it/#/)) è possibile solo se, al momento della segnalazione, ricorre almeno una delle seguenti condizioni:

- Non sia stato attuato e reso funzionante il canale di segnalazione interno descritto al paragrafo precedente ovvero presenti problemi di conformità (es. criticità connesse alla riservatezza delle segnalazioni);
- Sia già stata effettuata una segnalazione interna ma la stessa non ha avuto seguito, né vi è stato riscontro nei termini previsti;
- 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.

➤ In caso di effettuazione di una divulgazione pubblica da parte della persona segnalante vengono assicurate le tutele di cui al successivo paragrafo solo laddove ricorra almeno una delle seguenti condizioni:

- La persona segnalante ha previamente effettuato una segnalazione interna ed esterna ovvero ha effettuato direttamente una segnalazione esterna (nel rispetto delle condizioni e con le modalità indicate nella presente Procedura) e non è stato dato riscontro nei termini previsti;
- La persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse;
- La persona 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.

#### **4. SISTEMA DI TUTELA**

Il sistema di protezione previsto dal D. Lgs. 24/2023 si compone dei seguenti tipi di tutela:

- **Tutela della riservatezza** (artt. 12 e 13 D. Lgs. 24/2023);
- **Tutela da eventuali ritorsioni, anche solo tentate o minacciate** (artt. 17 e 19 D. Lgs. 24/2023);
- **Limitazioni della responsabilità** (art. 20 D. Lgs. 24/2023);
- **Misure di sostegno** (art. 18 D. Lgs. 24/2023).

##### **4.1 TUTELA DELLA RISERVATEZZA**

La **tutela della riservatezza** mira a garantire che l'identità della persona segnalante e qualsiasi altra informazione da cui può evincersi, direttamente o indirettamente, tale identità non possono essere rivelate, senza il consenso espresso della stessa persona segnalante, a persone diverse da quelle competenti a ricevere o a dare seguito alle segnalazioni – espressamente designate o autorizzate o, nel caso di soggetti esterni, nominate quali responsabili per il trattamento di tali dati – secondo la normativa in materia di protezione dei dati personali.

Nell'ambito del procedimento disciplinare, l'identità della persona segnalante non può essere rivelata, ove la contestazione dell'addebito disciplinare sia fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla segnalazione, anche se conseguenti alla stessa. Qualora la contestazione sia fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione e la conoscenza dell'identità della persona segnalante sia indispensabile per la difesa dell'incolpato, la segnalazione sarà utilizzabile ai fini del procedimento disciplinare solo in presenza del consenso espresso della persona segnalante alla rivelazione della propria identità. In quest'ultimo caso è dato avviso alla persona segnalante mediante comunicazione scritta delle ragioni della rivelazione dei dati riservati.

Le segnalazioni non possono essere utilizzate oltre quanto necessario per dare adeguato seguito alle stesse e possono essere conservate (compresa la relativa documentazione a essa collegata) solo per il tempo necessario alla sua gestione 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 stabiliti dalla normativa in materia di protezione dei dati personali.

### **7.1.1 PROTEZIONE DEI DATI PERSONALI**

**Sotto il profilo della normativa in materia di protezione dei dati personali<sup>2</sup>** (Regolamento (UE) 2016/679 (GDPR) e D. Lgs. 196/2003, così come modificato dal D. Lgs. 101/2018), così come richiesto anche a norma dell'art. 13 D. Lgs. 24/2023, l'attività di gestione delle segnalazioni avviene nel rispetto dei principi di cui agli articoli 5, 24 e 25 Regolamento (UE) 2016/679, garantendo in particolar modo il trattamento dei soli dati personali utili e pertinenti alla gestione della segnalazione.

Come stabilito ex art. 13, comma 3, D. Lgs. 24/2023, a norma dell'art. 2-undecies del D. Lgs. 196/2003, così come modificato dal D. Lgs. 101/2018, la persona coinvolta o la persona menzionata nella segnalazione, con riferimento ai propri dati personali trattati nell'ambito della segnalazione, divulgazione pubblica o denuncia, non possono esercitare – per il tempo e nei limiti in cui ciò costituisca una misura necessaria e proporzionata – i diritti normalmente riconosciuti agli interessati dalla sopra richiamata normativa europea (artt. 15 e seguenti). Dall'esercizio di tali diritti potrebbe derivare un pregiudizio effettivo e concreto alla tutela della riservatezza dell'identità della persona segnalante. In tali casi, dunque, al soggetto segnalato o alla persona menzionata nella segnalazione è preclusa anche la possibilità, laddove ritengano che il trattamento che li riguarda violi suddetti diritti, di rivolgersi al titolare del trattamento e, in assenza di risposta da parte di quest'ultimo, di proporre reclamo all'Autorità Garante per la protezione dei dati personali.

Nel rispetto della richiamata normativa europea, nonché di quanto previsto ex art. 13 D. Lgs. 24/2023, la società ha preventivamente provveduto a:

- Redigere apposito modello di informativa ex art. 13 GDPR, allegato alla presente (Allegato A) / messo a disposizione degli interessati anche attraverso la pubblicazione del sito web della società.

---

<sup>2</sup> Per «trattamento» si intende “qualsiasi operazione o insieme di operazioni, compiute con o senza l'ausilio di processi automatizzati e applicate a dati personali o insiemi di dati personali, come la raccolta, la registrazione, l'organizzazione, la strutturazione, la conservazione, l'adattamento o la modifica, l'estrazione, la consultazione, l'uso, la comunicazione mediante trasmissione, diffusione o qualsiasi altra forma di messa a disposizione, il raffronto o l'interconnessione, la limitazione, la cancellazione o la distruzione” (art. 4, punto 2) GDPR).

Per «dato personale» si intende “qualsiasi informazione riguardante una persona fisica identificata o identificabile («interessato»); si considera identificabile la persona fisica che può essere identificata, direttamente o indirettamente, con particolare riferimento a un identificativo come il nome, un numero di identificazione, dati relativi all'ubicazione, un identificativo online o a uno o più elementi caratteristici della sua identità fisica, fisiologica, genetica, psichica, economica, culturale o sociale” ((art. 4, punto 1) GDPR).

Inoltre, nell'ambito dell'eventuale incontro diretto con la persona segnalante, l'informativa viene rilasciata dal *whistleblowing manager* prima di procedere a qualsiasi attività di trattamento (compresa, pertanto, anche la raccolta).

- Formalizzare la nomina come autorizzato al trattamento per il *whistleblowing manager*, fornendo le opportune istruzioni su come procedere al trattamento dei dati personali acquisiti per la gestione delle segnalazioni;
- Censire le attività di trattamento per la gestione delle segnalazioni all'interno del Registro del trattamento ex art. 30, comma 1, GDPR;
- Svolgere una valutazione d'impatto (DPIA – *Data Protection Impact Assessment*) al fine di valutare i rischi per i dati personali, in ragione delle attività di trattamento nell'ambito della gestione delle segnalazioni.
- Attuare delle misure di sicurezza tecniche e organizzative adeguate al rischio, secondo quanto previsto ex art. 32 GDPR.

## 4.2 TUTELA CONTRO LE RITORSIONI

**La tutela da eventuali ritorsioni, anche solo minacciate o tentate**, ha il fine di proteggere la persona segnalante e/o gli altri soggetti ai quali il D. Lgs. 24/2023 (es. facilitatori) assicura la protezione in seguito alla segnalazione di violazioni.

Costituisce ritorsione qualsiasi comportamento, atto od omissione, anche solo tentata o minacciata, posto in essere in ragione della segnalazione, della divulgazione o della denuncia all'autorità giudiziaria o contabile e che provoca o può provocare alla persona segnalante o alla persona che ha divulgato o denunciato, in via diretta o indiretta, un danno ingiusto, da intendersi quale effetto provocato in via diretta o indiretta dalla ritorsione e insito nel contenuto della ritorsione stessa.

A mero titolo esemplificativo e non anche esaustivo, sono considerate ritorsioni:

- 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;
- La mancata conversione di un contratto di lavoro a termine in un contratto di lavoro a tempo indeterminato, laddove il lavoratore avesse una legittima aspettativa a detta conversione;
- Il mancato rinnovo o la risoluzione anticipata di un contratto di lavoro a termine;
- I danni, anche alla reputazione della persona, in particolare sui social media, o i pregiudizi economici o finanziari, comprese la perdita di opportunità economiche e la perdita di redditi;
- L'inserimento in elenchi impropri sulla base di un accordo settoriale o industriale formale o informale, che può comportare l'impossibilità per la persona di trovare un'occupazione nel settore o nell'industria in futuro;
- La conclusione anticipata o l'annullamento del contratto di fornitura di beni o servizi;
- L'annullamento di una licenza o di un permesso;
- La richiesta di sottoposizione ad accertamenti psichiatrici o medici.

Per accedere alla tutela contro le ritorsioni, devono sussistere le seguenti condizioni:

- Al momento della segnalazione, della divulgazione o della denuncia all'autorità giudiziaria o contabile, la persona segnalante, che ha divulgato o denunciante aveva fondato motivo di ritenere che le informazioni sulle violazioni segnalate, divulgate pubblicamente o denunciate fossero vere e rientrassero nell'ambito oggettivo di cui al par. 4.2 della presente Procedura.
- La segnalazione o divulgazione pubblica è stata effettuata nel rispetto e secondo le indicazioni contenute nella presente Procedura e al D. Lgs. 24/2023.

### **7.3 LIMITAZIONI DELLA RESPONSABILITÀ**

Non è punibile il segnalante che riveli o diffonda informazioni sulle violazioni coperte dall'obbligo di segreto, o relative alla tutela del diritto d'autore o alla protezione dei dati personali ovvero riveli o diffonda informazioni sulle violazioni che offendono la reputazione della persona coinvolta o denunciata, quando, al momento della rivelazione o diffusione, vi fossero fondati motivi per ritenere che la rivelazione o diffusione delle stesse informazioni fosse necessaria per svelare la violazione e la segnalazione, la divulgazione pubblica o la denuncia all'autorità giudiziaria o contabile è stata effettuata.

In tale ipotesi è esclusa altresì ogni ulteriore responsabilità, anche di natura civile o amministrativa.

#### **7.4 MISURE DI SOSTEGNO**

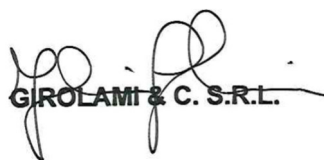
È istituito presso l'ANAC l'elenco degli enti del Terzo settore che forniscono alle persone segnalanti misure di sostegno. Le misure di sostegno fornite consistono in informazioni, assistenza e consulenze a titolo gratuito sulle modalità di segnalazione e sulla protezione dalle ritorsioni offerta dalle disposizioni normative nazionali e da quelle dell'Unione europea, sui diritti della persona coinvolta, nonché sulle modalità e le condizioni di accesso al patrocinio a spese dello Stato.

#### **5. DISPOSIZIONI FINALI**

La presente procedura viene sottoposta a revisione periodica annuale da parte di Girolami & C. S.r.l. al fine di verificare eventuali lacune o aggiornamenti e/o modifiche che si rendono necessarie, anche rispetto alle modalità di gestione delle segnalazioni.

Alla procedura viene garantita la massima diffusione sia all'interno dei luoghi di lavoro, sia nei confronti delle persone che pur non frequentando i luoghi di lavoro intrattengono un rapporto giuridico con Girolami & C. S.r.l.

Nello specifico, la procedura viene diffusa mediante. **(affissione nella bacheca aziendale)**



**GIROLAMI & C. S.R.L.**

---

**Girolami & C. S.r.l.**

**INFORMATIVA**

**IN MATERIA DI PROTEZIONE DEI DATI PERSONALI AI SENSI DELL'ART. 13  
REGOLAMENTO UE 679/2016 E DEL D.LGS. 196/2003 COSÌ COME MODIFICATO DAL  
D.LGS. 101/2018**

**IN RELAZIONE ALLE SEGNALAZIONI DI WHISTLEBLOWING**



La ns. Società è da sempre molto attenta agli aspetti della protezione dei dati personali e al rispetto dei principi della riservatezza e delle dignità delle persone.

La presente informativa ha ad oggetto la disciplina di cui al D. Lgs. 10 marzo 2023 n. 24 che, in attuazione della Direttiva (UE) 2019/1937, ha come obiettivo quello di proteggere le persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione europea e delle disposizioni normative nazionali. La disciplina persegue come obiettivo quello del contrasto e della prevenzione dei fenomeni illeciti nelle organizzazioni pubbliche e private, incentivando l'emersione di condotte pregiudizievoli – di cui il segnalante sia venuto a conoscenza nell'ambito del proprio contesto lavorativo – che danneggiano o possano danneggiare l'interesse pubblico o l'integrità dell'ente pubblico o privato.

L'informativa è relativa al trattamento dei dati personali contenuti all'interno delle segnalazioni inoltrate dalla persona segnalante alla Società attraverso il canale interno di segnalazione.

In tale ottica preghiamo di prendere visione della seguente informativa.

Girolami & C. S.r.l., con sede in Lungarno Don Minzoni 1, 52027 San Giovanni Valdarno (AR), c.f. e p.iva 01170960510, nella sua qualità di Titolare del trattamento dei dati, in persona del legale rappresentante pro-tempore, ai sensi e per gli effetti del Regolamento UE 2016/679, con la presente informa l'interessato che i dati personali assunti che lo riguardano, acquisiti dal Titolare o che verranno richiesti in seguito e/o comunicati da terze parti, sono necessari e saranno utilizzati per le finalità di seguito indicate.



## **FINALITÀ E LICEITÀ DEL TRATTAMENTO**

Le finalità per le quali i dati vengono raccolti sono le seguenti:

- Svolgimento della corretta e completa gestione e archiviazione delle segnalazioni pervenute;
- Svolgimento delle necessarie attività istruttorie volte a verificare la fondatezza del fatto oggetto di segnalazione e l'adozione dei conseguenti provvedimenti;
- Provvedere a fornire un riscontro al segnalante o a una richiesta pervenuta da parte dell'Autorità giudiziaria o Autorità alla stessa assimilata;
- Tutela in giudizio di un diritto del Titolare del trattamento.



## **BASE GIURIDICA DEL TRATTAMENTO**

Il trattamento è lecito in base alle seguenti condizioni:

- Ai sensi dell'art. 6, comma 1, lett. c) Regolamento UE 679/2016, il trattamento è necessario per adempiere a un obbligo legale al quale è soggetto il titolare del trattamento e, nello specifico, agli obblighi in materia di whistleblowing di cui al decreto legislativo 10 marzo 2023, n. 24.
- Il consenso (art. 6, comma 1, lett. a) Regolamento UE 679/2016) espresso della stessa persona segnalante non risulta necessario, salvo nelle seguenti ipotesi:
  - Ai fini della rivelazione dell'identità della persona segnalante e di qualsiasi altra informazione da cui può evincersi, direttamente o indirettamente, tale identità, nei confronti di persone diverse da quelle competenti a ricevere o a dare seguito alle segnalazioni, espressamente autorizzate a trattare tali dati personali.
  - Nel caso di raccolta della segnalazione mediante modalità orale (incontro diretto), al fine della sua eventuale registrazione (es. mp3).

Il conferimento dei dati del segnalante non è obbligatorio; tuttavia non è possibile dar seguito alla segnalazione anonima se quest'ultima non risulta sufficientemente circostanziata e dettagliata negli elementi che consentano di darne seguito.





## MODALITÀ DEL TRATTAMENTO E OBBLIGO DI RISERVATEZZA

Il trattamento dei dati è eseguito attraverso strumenti informatici e/o supporti cartacei ad opera di soggetti impegnati alla riservatezza, con logiche correlate alle finalità e comunque in modo da garantirne la sicurezza e la riservatezza dei dati. I dati raccolti non saranno oggetto di divulgazione e di diffusione a terzi ai sensi di legge.



## COMUNICAZIONE A TERZI

I suoi dati personali potranno essere comunicati a soggetti terzi a noi conosciuti solo ed esclusivamente per le finalità suddette e, in special modo, alle seguenti categorie di soggetti:

- Società esterne che svolgono servizi per nostro conto;
- Enti e Pubbliche amministrazioni per adempimenti di legge;
- Professionisti che possono essere di supporto negli adempimenti di legge.

Tali soggetti tratteranno i dati personali in qualità di Responsabili o di autonomi titolari del trattamento.



## TEMPI DI CONSERVAZIONE

Ai sensi dell'art. 5 del Regolamento UE 679/2016, "*Principi applicabili al trattamento dei dati personali*", i dati personali sono conservati in una forma che consenta l'identificazione degli interessati per un arco di tempo non superiore al conseguimento delle finalità per le quali sono trattati e, comunque, non oltre cinque anni a decorrere dalla data della comunicazione dell'esito finale della procedura di segnalazione.

I dati personali degli interessati possono anche essere conservati per periodi più lunghi in ottemperanza agli adempimenti relativi alle normative di legge vigenti e, comunque, applicando ogni misura tecnico-organizzativa atta ad attivare meccanismi di anonimizzazione del dato.



## DIRITTI DELL'INTERESSATO

Ai sensi nella normativa vigente, l'interessato potrà far valere i propri diritti verso il Titolare del trattamento, come espressi dall'art. 15 e ss. del Regolamento UE 679/2016.

Oltre a detti diritti, l'interessato ha diritto a proporre reclamo all'Autorità di controllo nell'ipotesi di legge.

Per ulteriori informazioni in relazione alle modalità di esercizio di detti diritti, si prega di contattare il Titolare.



### **TITOLARE E COMUNICAZIONI PRIVACY**

Il Titolare è Girolami & C. S.r.l..

Per ogni comunicazione ai sensi degli articoli sopra riportati del Regolamento UE 679/2016, il Titolare mette a disposizione l'indirizzo Lungarno Don Minzoni 1, 52027 San Giovanni Valdarno (AR).

Figline Valdarno 11 dicembre 2023

### **Firma del Titolare**



**GIROLAMI & C. S.R.L.**