Whistleblowing policy

- ***Premessa per la promozione della cultura della trasparenza***

È fondamentale che le Procedure di gestione delle segnalazioni interne ex D.Lgs. 24/2023 siano espressione di una precisa volontà e di un serio impegno del vertice dell'organizzazione ad essere promotore della cultura della trasparenza e ad ascoltare le segnalazioni dei dipendenti (cosiddetto Top Level Commitment);

Da subito occorre sottolineare la differenza tra whistleblowing e lamentela personale: è importante chiarire che la lamentela personale non può formare oggetto di segnalazione.

Le segnalazioni, infatti, riguardano tutte quelle situazioni in cui il segnalante agisce a tutela di un interesse non personale, in quanto il fatto segnalato, solitamente, attiene a pericoli o rischi che minacciano l'organizzazione nel suo complesso, altri dipendenti, i terzi, i soci o anche, in via più generale, la collettività.

La presente procedura si pone come primo obiettivo, quindi, quello di chiarire quali sono le segnalazioni ritenute rilevanti al fine della successiva verifica, differenziandole dalle lamentele personali, che non formano oggetto del processo di segnalazione.

- ***Fonte normativa e natura dell'istituto***

Il D.Lgs 10 marzo 2023 n.24 ha recepito la direttiva EU 2019/1937, raccogliendo in unico testo normativo, la specifica disciplina che prima era ripartita su piani normativi diversi, distinguendo l'aspetto pubblico da quello privato; in virtù della normativa richiamata è stata introdotta nel nostro ordinamento una misura finalizzata a favorire l'emersione di fattispecie di illecito, nota nei paesi anglosassoni come whistleblowing.

- ***Scopo e finalità della procedura***

Premesso quanto sopra, un altro obiettivo del presente documento è quello di rimuovere i fattori (sia endogeni che esogeni) che possono ostacolare o disincentivare il ricorso all'istituto, quali i dubbi e le incertezze circa la procedura da seguire e i timori di ritorsioni o discriminazioni. La procedura -seguendo tra le altre cose, le linee guida dello standard ISO 37002:2021 (Whistleblowing management system) e le Linee guida indicate da Enti quali A.n.ac., Transparency International Italia e Confindustria- intende garantire le necessarie tutele e la dovuta riservatezza (prevista ex lege) al segnalante, il quale non dovrà avere alcun timore (sia in termini morali, che di possibili ritorsioni) ad effettuare una segnalazione, tramite il canale interno. Il sistema, anche a livello informatico è indipendente rispetto ai soggetti apicali e garantisce la dovuta riservatezza al segnalante.

Per tuziorismo viene rilevato che le eventuali *segnalazioni anonime* saranno gestite, ma potrebbero essere archiviate per impossibilità di dare seguito alla medesima, poiché potrebbe trattarsi di elemento essenziale per la gestione da parte dell'Ufficio Segnalazioni interno.

È importante che i vertici aziendali siano percepiti come i primi soggetti che promuovono attivamente il Whistleblowing e che, loro in primis, incoraggiano l'intera organizzazione a segnalare ogni possibile situazione di rischio. La promozione della cultura della trasparenza deve puntare a far sì che ogni dipendente:

• Non si senta obbligato ad effettuare una segnalazione, ma si senta invogliato a farlo dal proprio management ed in base all'etica aziendale;

• Sia consapevole del fatto che le sue segnalazioni verranno prese in considerazione seriamente dall'organizzazione.

Lo scopo (principale) del whistleblowing è quello di prevenire o risolvere un problema internamente e tempestivamente, garantendone la riservatezza.

- ***Definizione e glossario***

Con l'espressione whistleblower si fa riferimento al dipendente di un'amministrazione e/o di un ente privato che segnala violazioni o irregolarità commesse ai danni dell'interesse aziendale agli organi legittimati ad intervenire.

La segnalazione (cd. Whistleblowing), in tale ottica, è un atto di manifestazione di senso civico, attraverso cui il whistleblower (soggetto segnalante) contribuisce all'emersione e alla prevenzione di rischi e situazioni pregiudizievoli per l'azienda di appartenenza e, di riflesso, per l'interesse al bene della medesima e di chi vi opera all'interno.

Il whistleblowing è la procedura volta ad incentivare le segnalazioni e a tutelare, proprio in ragione della sua funzione sociale, il whistleblower.

Per tale motivo, Tripel Due S.r.L. intende evidenziare quelle che sono le cautele adottate.

*di seguito alcune indicazioni che saranno utili nella lettura della presente policy:

1) Destinatari della procedura: Sono destinatari della presente policy tutti i soggetti connessi a Tripel Due e richiamati dal D. Lgs. 24/2023 (cfr. infra n.2);

2) Segnalante: Chi è testimone di un illecito o di un'irregolarità sul luogo di lavoro e decide di segnalarlo. Con la nuova normativa, può essere segnalante chiunque svolga un determinato compito o funzione in azienda, come, ad esempio: i dipendenti, i dirigenti, gli amministratori, i collaboratori, i consulenti, i terzi quali i fornitori ed, in generale, gli stakeholder;

3) Segnalazione: Comunicazione del segnalante avente ad oggetto il ragionevole e legittimo sospetto o la consapevolezza di comportamenti illeciti o irregolarità, commessi da dipendenti o rappresentanti dell'organizzazione aziendale, che possano recare un danno anche solo di immagine alla stessa nonché a terzi connessi. Vengono distinti, per tuziorismo, vari tipi di segnalazione, che può essere: • *Aperta*, quando il segnalante solleva apertamente un problema senza limiti legati alla propria riservatezza. • *Confidenziale*, quando il nome del segnalante è conosciuto, ma l'organizzazione tratta la segnalazione in maniera riservata senza rivelare l'identità del segnalante in assenza di un suo esplicito consenso; • *Anonima*, quando le generalità del segnalante non sono esplicitate né sono altrimenti individuabili;

4) Segnalato: Chiunque sia il soggetto cui il segnalante attribuisce la commissione del fatto illecito/irregolarità rappresentato nella segnalazione;

5) Destinatario delle segnalazioni: Soggetto/i o organo dell'organizzazione pubblica o privata avente/i il compito di ricevere, analizzare, verificare (anche con l'eventuale

supporto di altre funzioni dell'organizzazione) le segnalazioni. Presso Tripel Due è stato istituito l'"Ufficio segnalazioni interne";

6) Canali di comunicazione: sono individuati dalle organizzazioni quali mezzi, interni o esterni all'azienda stessa, attraverso cui veicolare le segnalazioni;

7) Ritorsioni: Qualsiasi comportamento ritorsivo o discriminatorio, diretto o indiretto, rivolto al segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione. Tra questi rientrano le eventuali sanzioni disciplinari, il demansionamento, il licenziamento, il trasferimento o altre misure aventi effetti negativi sulle condizioni di lavoro determinate dalla segnalazione;

8) Ricompensa: Qualsiasi forma di vantaggio per il segnalante - che sia un bonus o un altro tipo di benefit - nel caso in cui la segnalazione dovesse trovare riscontri concreti.

- ***Necessaria -preventiva- formazione del personale***

Una adeguata formazione e preparazione del personale coinvolto nella gestione ed elaborazione delle segnalazioni è fondamentale per garantire la migliore conoscenza delle procedure all'interno dell'organizzazione. Il processo formativo deve prevedere la strutturazione di apposite sessioni formative per ogni singola categoria di possibili destinatari e/o soggetti coinvolti.

In particolare:

• Per i soggetti segnalanti, Tripel intende evidenziare le modalità con cui effettuare una segnalazione efficace e rappresentate le tutele e garanzie esistenti in caso di segnalazione;

• Per i soggetti individuati dall'organizzazione come destinatari delle segnalazioni deve essere prevista anche una formazione su come gestire le stesse, qualunque sia la modalità di segnalazione, tra quelle previste da Tripel Due S.r.L.

- ***Oggetto della segnalazione***

Vengono considerate rilevanti le segnalazioni che riguardano comportamenti, rischi, reati o irregolarità, consumati o tentati, a danno dell'azienda, condotte che costituiscono violazione della normativa nazionale ed europea.

Tuttavia, al fine di fornire "una linea di confine", la nuova disciplina si applica alle violazioni delle disposizioni nazionali e dell'UE che ledono l'interesse dell'azienda, di cui i segnalanti siano venuti a conoscenza nel contesto lavorativo. In linea generale, le segnalazioni possono avere a oggetto: i) condotte illecite rilevanti ai sensi del Decreto 231 e violazioni dei modelli 231 – ove adottato; ii) violazioni della normativa europea in materia di 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, sicurezza delle reti e dei sistemi informativi; iii) violazioni della normativa in materia di concorrenza e aiuti di Stato; iv) illeciti amministrativi, contabili, civili o penali; violazioni di disposizioni di normative europee (v. linee guida A.n.ac.); atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione.

- ***Soggetti segnalanti***

Con la recente riforma come già esposto- possono segnalare, oltre ai lavoratori subordinati, anche altre figure connesse all'azienda, ovvero stageur, tirocinanti, facilitatori, collaboratori coordinati e continuativi, shareholders, personale con funzioni amministrazione, direzione, controllo, lavoratori autonomi, collaboratori liberi professionisti, consulenti volontari.

La disciplina si applica anche a: i) segnalazioni che riguardino violazioni realizzate nell'ambito di un rapporto di lavoro poi terminato; ii) a coloro il cui rapporto non sia ancora iniziato, qualora le informazioni sulle violazioni siano state acquisite durante la selezione, o in altre fasi precontrattuali.

Viene sin d'ora sottolineato come la protezione, prevista ex lege per il segnalante, avviene a condizione che lo stesso, al momento della segnalazione, abbia fondati motivi che la segnalazione fosse vera e che tali informazioni rientrassero nell'ambito di applicazione del decreto.

- ***Contenuto delle segnalazioni e tempistiche***

Il whistleblower, nell'effettuare la segnalazione, deve fornire tutti gli elementi utili a consentire agli uffici competenti di procedere alle dovute ed appropriate verifiche ed accertamenti a riscontro della fondatezza dei fatti oggetto di segnalazione.

Le segnalazioni prive di elementi che consentano di identificare il loro autore, anche se recapitate tramite le modalità previste dal presente documento, come esposto, verranno prese in considerazione per ulteriori verifiche solo se relative a fatti di particolare gravità e con un contenuto che risulti adeguatamente dettagliato e circostanziato da proseguire la valutazione. *Resta fermo il requisito della veridicità dei fatti o situazioni segnalati, a tutela del denunciato.*

Le segnalazioni, una volta ricevute, saranno gestite e protocollate dall'Ufficio Segnalazioni interne entro 7 (sette) giorni, con idoneo avviso al segnalante nelle forme che ne garantiscano la necessaria tutela; entro i 3 (tre) mesi dalla ricezione, sarà fornito riscontro alla segnalazione. In ogni caso, Tripel Due fornirà gli adeguati aggiornamenti dell'iter della procedura.

La presente Procedura prevede che Tripel Due S.r.L. fornirà sempre un feedback al segnalante in merito alla gestione della segnalazione, in quanto l'assenza di riscontro potrebbe scoraggiare le segnalazioni future dei lavoratori. La Procedura prevede la possibilità per il segnalante di chiedere un aggiornamento o un riscontro in merito alla propria segnalazione, ma anche di fornire ulteriori informazioni nel caso in cui il fatto oggetto di segnalazione sia proseguito, interrotto, o addirittura aggravato. A titolo esemplificativo il segnalante è informato: • Nel momento in cui la sua segnalazione è stata presa in carico oppure nel caso in cui la stessa necessiti di dettagli ulteriori per poter essere scrutinata, ovvero • Quando la verifica si è conclusa (cfr. allegato flowchart procedura segnalazione interna)

- ***Compiti e poteri dell'Ufficio Segnalazioni interne***

** la procedura di Tripel Due prevede che l'Ufficio Segnalazioni interne, per il tramite del soggetto appositamente incaricato ed una volta effettuata la protocollazione, svolga:

i) un primo screening di ammissibilità della segnalazione, poiché, come già evidenziato, è importante distinguere la segnalazione dalla mera lamentela personale.

ii) qualora venisse superato il primo step, dovrà essere valutato:

• Se la segnalazione ha lo scopo di sottoporre all'attenzione dell'organizzazione un comportamento che pone a rischio la sua attività e/o i terzi, e non una mera lamentela;

• Quanto è grave e urgente il rischio per l'organizzazione e/o per i terzi;

• Se l'oggetto della segnalazione è già stato valutato in passato dall'organizzazione, o addirittura dall'Autorità competente;

• Se la segnalazione contiene sufficienti elementi per poter essere verificata o se, al contrario, risulta troppo generica e priva degli elementi necessari per una successiva indagine.

iii) L'Ufficio Segnalazioni interne, valutata la segnalazione una semplice lamentela personale o verificato che il fatto riportato è già stato riscontrato dall'organizzazione o dall'Autorità competente, procederà all'archiviazione della segnalazione, informandone il segnalante.

Allo stesso modo il destinatario individuato ex D.Lgs. 24/2023, contatterà il segnalante - se noto - qualora ritenesse la segnalazione eccessivamente generica, al fine di chiedere di fornire elementi utili all'indagine. Il destinatario, poi, procederà all'archiviazione della segnalazione nel caso in cui non siano forniti elementi ulteriori o siano comunque forniti elementi ritenuti insufficienti.

iv) Nel caso, invece, in cui il destinatario della segnalazione ritenga necessaria la verifica, si passerà ad un'indagine approfondita sui fatti oggetto della stessa, al fine di appurarne la fondatezza.

** Poteri dell'Ufficio Segnalazioni interne: l'organismo destinatario delle segnalazioni, nel rispetto della riservatezza per il segnalante, ha il potere di ricorrere alla collaborazione con altre funzioni aziendali, ad esempio attraverso la richiesta di condivisione di specifiche informazioni e/o documenti.

La gestione e la verifica sulla fondatezza delle circostanze rappresentate nella segnalazione sono affidate al Soggetto appositamente incaricato presso l'azienda che vi provvede nel rispetto dei principi di imparzialità e riservatezza effettuando ogni attività ritenuta opportuna, inclusa l'audizione personale del segnalante e di eventuali altri soggetti che possono riferire sui fatti segnalati.

A tal fine, il soggetto preposto a ricevere le segnalazioni, può avvalersi -sempre nel rispetto delle garanzie previste ut supra- del supporto e della collaborazione delle competenti strutture aziendali e, all'occorrenza, di organi di controllo esterni all'Ente (tra cui Guardia di Finanza, Direzione Provinciale del Lavoro, Comando Vigili Urbani, Agenzia delle Entrate).

È altresì previsto: • La compilazione da parte dei soggetti deputati di un report finale dell'indagine; • L'archiviazione di tutta la documentazione pertinente l'indagine, incluso il report, in modo idoneo ad evitare l'accesso di terzi alle informazioni e documenti. La procedura, come già esposto, prevista da Tripel Due S.r.L. prevedere di fornire un feedback

al segnalante in merito all'attività svolta, ciò al fine di rassicurarlo del fatto che la segnalazione è stata presa in considerazione e valutata.

- ***Modalità di segnalazione previste ex D.Lgs. 24/2023***

I Canali di segnalazione previsti:

a) segnalazione interna

La compagine mette a disposizione dei propri dipendenti e dei propri collaboratori un applicativo software accessibile tramite l'area riservata presso il sito internet aziendale (www.tripeldue.it). L'applicativo software garantisce, come richiesto dalle linee guida dell'A.n.ac, assoluta riservatezza e crittografia del segnalante (non vi è tracciamento dell'accesso dall'area riservata) e della segnalazione, conosciute esclusivamente dal soggetto ricevente (Ufficio Segnalazioni interne), ovvero -come più volte esposto, un ufficio interno autonomo dedicato e con personale specificatamente ed appositamente formato per la gestione del canale di segnalazione (art. 4 D. Lgs. 23/2024). Nessun soggetto ed in particolare i soggetti apicali, ha alcun accesso al canale ed al registro delle violazioni (comunque adeguatamente anonimizzato e criptato, anche nella conservazione) (cfr. allegato: Misure di sicurezza informatiche).

Se la segnalazione riguarda l'Ufficio Segnalazioni, il whistleblower potrà ricorrere al seguente canale alternativo: diletta.rosini@tripeldue.it.

Tramite l'area riservata presente sul sito www.tripeldue.it è possibile trasmettere un messaggio scritto, al soggetto incaricato di ricevere le segnalazioni, unico soggetto che dispone delle credenziali di accesso alla casella di ricezione e del dispositivo ad esso riservato.

Sono altresì previsti gli ulteriori canali di segnalazione (non sono alternativi ma graduati secondo le vigenti disposizioni):
*in forma orale, attraverso la linea telefonica appositamente dedicata con messaggistica vocale, 055/8363813, via posta e/o busta chiusa all'Ufficio segnalazioni interne, con la consegna anonima, direttamente all'incaricato.

*(oppure) mediante incontro diretto con il soggetto incaricato.

b) segnalazione esterna mediante il canale gestito da A.n.ac. (se il canale a) non è previso o non è conforme, se la segnalazione interna non ha avuto seguito, vi è il sospetto che alla segnalazione interna non sarebbe dato il giusto seguito, fondati rischi di ritorsione, se il pericolo è palesemente imminente per l'interesse pubblico);

c)divulgazione pubblica (rischio di ritorsioni in caso di segnalazione esterna, pericolo imminente per l'interesse pubblico);

d) denuncia all'autorità giudiziaria o contabile.

- ***Forme e tutela del whistleblower***

A) Obblighi di riservatezza sull'identità del whistleblower e sottrazione al diritto di accesso della segnalazione

** Divieto di rivelare l'identità del segnalante a persone diverse da quelle competenti o a dar seguito alla segnalazione: ad eccezione dei casi in cui sia configurabile una responsabilità a

titolo di calunnia e di diffamazione ai sensi delle disposizioni del codice penale o dell'art. 2043 del codice civile e delle ipotesi in cui l'anonimato non è opponibile per legge, (es. indagini penali, tributarie o amministrative, ispezioni di organi di controllo) l'identità del whisteblower viene protetta in ogni contesto successivo alla segnalazione anche rispetto all'art.15 Reg. UE 2016/697 e alla L.241/1990.

** Tutela dell'identità del segnalante nel procedimento penale, contabile e disciplinare;

Per quanto concerne, in particolare, l'ambito del procedimento disciplinare, l'identità del segnalante può essere rivelata all'autorità disciplinare e al segnalato solo nei casi in cui:

- vi sia il consenso espresso del segnalante;
- la contestazione dell'addebito disciplinare risulti fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione e la conoscenza dell'identità del segnalante risulti assolutamente indispensabile alla difesa dell'incolpato, sempre che tale circostanza venga da quest'ultimo dedotta e comprovata in sede di audizione o mediante la presentazione di memorie difensive.

B) Divieto di discriminazione nei confronti del whistleblower

Nei confronti del dipendente e/o del terzo e comunque di tutti i soggetti previsti dalla normativa (i.e. se nell'azienda è presente la moglie e/o un parente del segnalante sino al 4° grado) che effettua una segnalazione ai sensi della presente procedura non è consentita, né tollerata alcuna forma di ritorsione o misura discriminatoria, diretta o indiretta, avente effetti sulle condizioni di lavoro per motivi collegati direttamente o indirettamente alla denuncia.

La gestione delle comunicazioni di ritorsioni nel settore privato, in base alla normativa ex D.Lgs. 24/2023 (come peraltro nel pubblico) è di competenza A.n.ac.

C) Limitazione di responsabilità del segnalante: nei procedimenti (stragiudiziali e giudiziali) che riguardano comportamenti (di ritorsione) vietati, viene presunto che gli stessi siano stati posti in essere a causa della segnalazione; pertanto incombe su chi ha commesso gli atti ritorsivi, dimostrare il contrario.

Non è in ogni caso punibile chi rivela o diffonda informazioni sulle violazioni, coperte da segreto, relative alla tutela dei diritti d'autore, alla protezione dei dati personali o che offendano la reputazione di persone coinvolte o denunciate se al momento della rivelazione o diffusione vi fossero fondati motivi che la diffusione o l'informazione fosse necessaria per svelare la segnalazione, la divulgazione pubblica o la denuncia all'Autorità giudiziaria;

D) Misure di sostegno da parte di A.n.ac. per quanto attiene informazioni, assistenza e consulenza a titolo gratuito.

LA CONDANNA PER RESPONSABILITA' PENALE, ANCHE SOLO IN PRIMO GRADO PER CALUNNIA O DIFFAMAZIONE FA DECADERE LE TUTELE E POTREBBE COMPORTARE PER IL SEGNALANTE ANCHE UNA SANZIONE DISCIPLINARE.

- ***Whistleblowing e trattamento dati ex Reg. UE 2016/679 e D. Lgs. 101/2018***

Tra gli aspetti centrali della presente policy vi è certamente la riservatezza e la protezione dei dati personali dei soggetti coinvolti. I nomi di segnalante e segnalato, pertanto, non devono essere rivelati senza il loro consenso - a meno che non sia la legge a richiederlo

espressamente - al fine di proteggere tali soggetti da possibili speculazioni e ritorsioni da parte dei colleghi o dei superiori.

Per completezza, si ricorda che il Garante, già nel 2009, aveva auspicato per il settore privato l'adozione di apposite disposizioni legislative, volte a regolamentare canali di comunicazione per la segnalazione di presunti illeciti, attraverso: • L'individuazione dei presupposti di liceità del trattamento effettuato per il tramite dei canali di comunicazione, indicando tra l'altro l'ambito soggettivo di applicazione della disciplina; • Individuazione puntuale delle finalità che si intendono perseguire e le fattispecie oggetto di possibili "denuncia" da parte dei segnalanti; • La definizione della portata del diritto di accesso previsto dall'art. 7 del Codice in materia di protezione dei dati personali (D.Lgs. 196/2003, oggi sostituito dall'art.15 Reg. UE 2016/679) da parte del segnalato, rispetto ai dati identificativi del segnalante; • La definizione dell'eventuale ammissibilità dei trattamenti derivanti da segnalazioni anonime.

Il Decreto disciplina il trattamento dei dati personali dei soggetti a vario titolo connessi alle segnalazioni: • rinvio generale al GDPR e al Codice (es. liceità, correttezza, limitazione della finalità, privacy by design e by default) • implementazione dei principi di:

✓ riservatezza (su cui si fonda la disciplina whistleblowing): dell'identità del segnalante, del segnalato e della persona menzionata nella segnalazione, nonché del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione

✓ minimizzazione: i dati manifestamente non utili alla trattazione di una segnalazione non devono essere raccolti o, in caso di raccolta accidentale, vanno cancellati; le segnalazioni non possono essere utilizzate oltre quanto necessario per darvi adeguato seguito

✓ trasparenza: informativa sul trattamento dei dati personali (finalità, base giuridica, modalità, ambito) (cfr. informativa ex art.13 Reg. UE 2016/679)

✓ limitazione conservazione: le segnalazioni e la relativa documentazione sono conservate per il tempo necessario alla trattazione della segnalazione e, comunque, non oltre 5 anni dalla comunicazione dell'esito finale della procedura

• ruoli: i) Tripel due S.r.L., soggetto che istituisce il canale interno è titolari del trattamento (se condividono con altri soggetti risorse per ricevere e gestire le segnalazioni: contitolari); ii) l'Ufficio Segnalazioni interne e le persone competenti a ricevere e a dar seguito alle segnalazioni saranno nominate autorizzate al trattamento; iii) DPIA (Data protection Impact Assesment) e misure tecniche e organizzative appropriate (es. minimizzazione; crittografia) • registro dei trattamenti: aggiornamento • limitazioni ai diritti degli interessati in caso di pregiudizio alla riservatezza del segnalante

Per ogni chiarimento è possibile contattare il D.p.o. di Tripel Due al recapito info@avvocatocorti.it .

- ***Responsabilità del whistleblower***

Come già anticipato, la presente procedura lascia impregiudicata la responsabilità penale e disciplinare del whistleblower nell'ipotesi di segnalazione calunniosa o diffamatoria ai sensi del codice penale e dell'art. 2043 del codice civile.

Sono altresì fonte di responsabilità, in sede disciplinare e nelle altre competenti sedi, eventuali forme di abuso della presente policy, quali le segnalazioni manifestamente opportunistiche e/o effettuate al solo scopo di danneggiare il denunciato o altri soggetti, e ogni altra ipotesi di utilizzo improprio o di intenzionale strumentalizzazione dell'istituto oggetto della presente procedura.

- ***Allegati:***

-Flowchart sicurezza informatiche;

-informativa ex art. 13 Reg. UE 2016/679.

Pontassieve, lì 31/07/2023

Tripel Due S.r.L.