



Growens S.p.A.

Procedura di Whistleblowing

Sommario

1. Premessa	3
2. Applicabilità	3
3. Descrizione degli acronimi	4
4. Responsabilità organizzative	5
4. Garanzie e procedura	5
4.1. Oggetto e contenuto della Segnalazione	5
4.2. I destinatari della Segnalazione.....	7
4.3. Tutela del Segnalante	8
4.4. Il sistema sanzionatorio	8
5. Procedura	9
5.1. Gli adempimenti dei destinatari della Segnalazione.....	9
5.2. Durata della fase istruttoria.....	10
5.3. Protezione dei dati e archiviazione della documentazione	10

1. Premessa

Scopo del presente documento è descrivere la procedura di fruizione dell'istituto della c.d. *whistleblowing*, così come definita in accordo con la normativa italiana vigente.

La Legge n. 179 del 30 novembre 2017 avente ad oggetto le “*Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell’ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato*”, ha ampliato al settore privato l’istituto del *whistleblowing*.

In particolare, l’art. 2 della Legge n. 179/2017, modificando l’articolo 6 del Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231, ha inserito nell’ambito del D.Lgs. 231/2001 la disciplina della tutela del soggetto segnalante illeciti o irregolarità di cui è venuto a conoscenza in ragione delle funzioni svolte nell’ambito di un rapporto di lavoro privato, aggiungendo tre nuovi commi all’art. 6 (relativo alle indicazioni sul contenuto dei modelli organizzativi) che forniscono indicazioni specifiche sui modelli organizzativi che devono prevedere:

- specifici canali informativi dedicati alle Segnalazioni, di cui almeno uno con modalità informatiche, tali da garantire la riservatezza dell’identità del Segnalante;
- il divieto di atti di ritorsione o discriminatori nei confronti del Segnalante;
- l’inserimento all’interno del sistema disciplinare del modello organizzativo, di sanzioni nei confronti di chi viola le misure di tutela del segnalante, nonché di chi effettua con dolo o colpa grave Segnalazioni poi rivelatesi infondate.

2. Applicabilità

La procedura è attivabile da tutti i soggetti rappresentati nell’articolo 5, comma 1, lettere a) e b) del D.Lgs. 231/01 nonché dai soggetti di cui all’articolo 4 della Direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento Europeo e del Consiglio del 23 ottobre 2019 riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell’Unione, in via di recepimento nell’ordinamento giuridico italiano.

Nello specifico, tra i soggetti autorizzati a inviare una Segnalazione – alla luce della normativa richiamata – avente natura di *whistleblowing*, sono individuati i seguenti:

- tutti i dipendenti della Società, a prescindere dalla tipologia contrattuale prevista e dal livello funzionale ricoperto, compresi i tirocinanti;
- gli azionisti e i membri del Consiglio di Amministrazione, del Collegio Sindacale, compresi i membri senza incarichi esecutivi;

- qualsiasi persona che lavora sotto la supervisione e la direzione di appaltatori, subappaltatori e fornitori della Società;
- qualsiasi soggetto che nell'ambito di un rapporto di lavoro con la Società sia venuto a conoscenza di condotte degne di segnalazione, seppur nel frattempo, il rapporto sia cessato;
- qualsiasi soggetto il cui rapporto di lavoro con la Società non è ancora iniziato, nei casi in cui le informazioni riguardanti la presunta violazione siano state acquisite durante il processo di selezione o altre fasi delle trattative precontrattuali.

3. Descrizione degli acronimi

Definizione/ Acronimo	DESCRIZIONE	FONTE
Whistleblowing	Istituto finalizzato a regolamentare e facilitare il processo di segnalazione di illeciti o di altre irregolarità di cui il soggetto segnalante (c.d. "whistleblower") sia venuto a conoscenza e che prevede, per quest'ultimo, significative forme di tutela	Interna
Segnalante o Whistleblower	Chiunque svolga un compito o funzione all'interno o per conto della Società che decida di segnalare una condotta illecita o una violazione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo di cui sia venuto a conoscenza in ragione delle funzioni svolte; rientrano, inoltre tra i segnalanti anche i c.d. facilitatori, i terzi connessi con le persone segnalanti e che potrebbero rischiare ritorsioni in un contesto lavorativo, quali colleghi o parenti delle persone segnalanti; e, da ultimo, i soggetti giuridici di cui le persone segnalanti sono controllanti ex articolo 2359 c.c., per cui lavorano o a cui sono altrimenti connesse in un contesto lavorativo	Interna

Segnalato	Il soggetto cui il Segnalante attribuisce la commissione del fatto illecito/irregolarità rappresentato nella segnalazione	Interna
Segnalazione	Comunicazioni circostanziate del Segnalante che hanno ad oggetto condotte illecite, rilevanti ai sensi del D. Lgs. 231/2001, e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, o violazioni del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo adottato dalla Società	Interna
Canale informativo	Canale individuato dall'organizzazione quale mezzo interno o esterno all'organizzazione stessa, attraverso cui veicolare le segnalazioni	Interna

4. Responsabilità organizzative

Il Consiglio di Amministrazione è responsabile di assicurare la piena implementazione della presente procedura, quale parte integrante del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo istituito ai sensi del D.Lgs. 231/2001.

L'Organismo di Vigilanza è il soggetto identificato quale destinatario della Segnalazione, con il compito di ricevere, analizzare, verificare (anche con il supporto di altre funzioni dell'organizzazione) e chiudere le Segnalazioni.

Il Consiglio di Amministrazione è coinvolto dall'Organismo di Vigilanza per eventuali profili di responsabilità disciplinare.

4. Garanzie e procedura

4.1. Oggetto e contenuto della Segnalazione

Ai sensi dell'art. 6 co. 2 bis del D. Lgs 231/01, la Segnalazione deve riguardare condotte illecite, rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/01 o violazioni del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo della Società, di cui il Segnalante sia venuto a conoscenza in ragione delle funzioni svolte.

Si tratta quindi di azioni od omissioni, commesse o tentate, che siano:

- potenzialmente sanzionabili nei confronti della Società ai sensi del D.Lgs. 231/01;

- poste in essere in violazione del Codice Etico, delle procedure aziendali rilevanti ai fini del D.Lgs. 231/01, del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D. Lgs. 231/2001 o di altre disposizioni aziendali richiamate dal Modello.

In aggiunta a quanto precede ed a quanto già previsto dalle vigenti normative nazionali, le segnalazioni potranno riguardare le violazioni del diritto dell'UE che ledono il pubblico interesse ovvero che ledono l'oggetto o la finalità delle norme previste negli atti dell'Unione nei settori qui di seguito indicati: appalti pubblici; servizi, prodotti e mercati finanziari e prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo; sicurezza e conformità dei prodotti; sicurezza dei trasporti; tutela dell'ambiente; radioprotezione e sicurezza nucleare; sicurezza degli alimenti e dei mangimi e salute e benessere degli animali; salute pubblica; protezione dei consumatori; tutela della vita privata e protezione dei dati personali e sicurezza delle reti e dei sistemi informativi.

La Segnalazione deve essere circostanziata e fondata su elementi di fatto precisi e concordanti. In particolare, la Segnalazione deve, necessariamente, presentare le seguenti caratteristiche:

- deve recare le generalità del Segnalante;
- deve descrivere dettagliatamente i fatti oggetto di Segnalazione nonché le circostanze di tempo e luogo in cui sono stati commessi;
- deve indicare le generalità o altri elementi (come la qualifica e il servizio in cui svolge l'attività) che consentano di identificare il soggetto/i che ha/hanno posto/i in essere i fatti segnalati;
- deve riportare l'indicazione di eventuali altri soggetti che possono riferire sui fatti oggetto di Segnalazione;
- deve riportare ogni altra informazione che possa fornire un utile riscontro circa la sussistenza dei fatti segnalati.

La Segnalazione non deve riguardare lamentele di carattere personale. Il Segnalante non deve utilizzare l'istituto per scopi meramente personali o per ritorsioni. Parimenti, le Segnalazioni non devono avere ad oggetto rivendicazioni contrattuali o sindacali le quali, semmai, rientrano nella più generale disciplina del rapporto di lavoro/collaborazione o dei rapporti con il superiore gerarchico o con i colleghi.

Non rientrano nell'ambito di applicazione della Procedura nemmeno le segnalazioni aventi ad oggetto reclami commerciali.

Non sono, infine, meritevoli di tutela le Segnalazioni fondate su meri sospetti o voci. Verranno prese in considerazione anche le Segnalazioni anonime. Tuttavia, le Segnalazioni anonime recano con sé il rischio che non sia possibile svolgere più approfondite indagini per chiarire gli eventi ed eventualmente condurre all'adozione di provvedimenti, non solo sanzionatori, ma, ove occorra, anche di denuncia alle autorità. Pertanto, ove possibile, è preferibile sottoscrivere le Segnalazioni, anche in considerazione delle misure adottate dalla Società per garantire la riservatezza.

Infatti, tutte le informazioni ricevute nell'ambito della Segnalazione saranno trattate dall'Organismo di Vigilanza in modo del tutto riservato, sì da evitare che soggetti terzi ne possano venire a conoscenza. In particolare, i fatti oggetto della Segnalazione, ivi inclusi i nominativi dei soggetti che sono coinvolti (così come qualunque elemento in grado di rivelare o ricostruire l'identità) non saranno diffusi dall'organismo di Vigilanza il quale potrà condividere le informazioni ricevute solamente nella misura in cui ciò sia assolutamente necessario per il compimento di indagini e accertamenti sui fatti stessi.

4.2. I destinatari della Segnalazione

Al fine di garantire la tutela della riservatezza dell'identità del Segnalante, la Società ritiene che il flusso di gestione delle Segnalazioni debba essere rivolto all'Organismo di Vigilanza ai sensi del D.Lgs. 231/2001.

Le segnalazioni devono essere indirizzate all'Organismo di Vigilanza tramite comunicazione diretta da inoltrarsi, alternativamente, secondo le seguenti modalità:

- **e-mail**, all'indirizzo di posta elettronica dedicato "*whistleblowing@growens.io*" accessibile al solo Organismo di Vigilanza;
- **posta ordinaria**, a uno dei seguenti indirizzi:
 - Via Pola, 9, 20124, MILANO
 - Via Dell'Innovazione Digitale, 3, 26100, CREMONA

Qualora la segnalazione venga inoltrata tramite posta ordinaria, per poter usufruire della garanzia della riservatezza, è necessario che la stessa venga inserita in una busta chiusa che rechi

all'esterno la dicitura "Riservata Personale per l'Organismo di Vigilanza". Tutte le segnalazioni ricevute, indipendentemente dal canale utilizzato, sono archiviate a cura dell'Organismo a tutela della riservatezza del segnalante. La segnalazione ricevuta per posta interna viene protocollata sempre a cura dell'Organismo.

4.3. Tutela del Segnalante

Growens tutela il Segnalante da qualsiasi conseguenza pregiudizievole derivante dall'utilizzo della Segnalazione avente natura di whistleblowing, impegnandosi a tutelare il medesimo da qualsiasi atto ritorsivo o discriminatorio posto in essere quale conseguenza diretta o indiretta della segnalazione effettuata. La predetta tutela, tuttavia, trova un limite nei «*casi di responsabilità a titolo di calunnia o diffamazione o per lo stesso titolo ai sensi dell'art. 2043 del codice civile*» nonché nei casi in cui la Segnalazione riporti informazioni false rese con dolo o colpa grave.

In caso di sospette discriminazioni o ritorsioni nei confronti del Segnalante, correlabili alla Segnalazione, o di abusi dello strumento di Segnalazione da parte dello stesso, la Società provvederà all'applicazione di sanzioni disciplinari.

Il licenziamento ritorsivo o discriminatorio del Segnalante è nullo. Sono altresì nulli il mutamento di mansioni ai sensi dell'articolo 2103 del codice civile, nonché qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti del Segnalante.

Growens si impegna, in caso di controversie legate all'irrogazione di sanzioni disciplinari, o a demansionamenti, licenziamenti, trasferimenti, o sottoposizione del Segnalante ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro, successivi alla presentazione della Segnalazione, a dimostrare che tali misure sono fondate su ragioni estranee alla Segnalazione stessa.

4.4. Il sistema sanzionatorio

Growens prevede sanzioni nei confronti dei seguenti soggetti, nelle seguenti circostanze:

- nei confronti del Segnalante, nell'ipotesi di Segnalazioni infondate presentate con dolo o colpa grave, calunniöse, diffamatorie, manifestamente false, opportunistiche e/ al solo scopo di danneggiare il Segnalato, nonché in caso di abuso o strumentalizzazione intenzionale della presente procedura;
- nei confronti dei destinatari della Segnalazione, in caso di violazione degli obblighi di tutela della riservatezza del Segnalante o di omessa verifica di quanto riportato dal Segnalante;
- in caso di commissione di atti discriminatori o ritorsivi nei confronti del Segnalante;

- nei confronti dei Segnalati, in caso di accertamento degli illeciti segnalati.

5. Procedura

5.1. Gli adempimenti dei destinatari della Segnalazione

L'Organismo di Vigilanza provvede a ricevere la Segnalazione e, qualora quest'ultima sia conforme ai requisiti richiesti dal paragrafo 4.1, provvede ad aprire l'istruttoria; l'Organismo di Vigilanza provvede a spiegare per iscritto le motivazioni sottese all'eventuale rifiuto di procedere ad una indagine interna.

L'Organismo di Vigilanza informa il Segnalante e il Consiglio di Amministrazione nel momento in cui la Segnalazione è stata presa in carico.

All'esito delle verifiche l'Organismo di Vigilanza informa il Segnalante di quanto appreso dall'indagine e, successivamente, della chiusura dell'istruttoria.

L'Organismo di Vigilanza, nella conduzione dell'istruttoria, può chiedere chiarimenti al Segnalante e/o a eventuali altri soggetti coinvolti nella Segnalazione, con l'adozione delle necessarie cautele.

L'Organismo di Vigilanza è tenuto a verificare la fondatezza delle circostanze rappresentate nella Segnalazione attraverso lo svolgimento di attività che ritiene opportune, compresa l'audizione di eventuali altri soggetti che possono riferire sui fatti segnalati, nel rispetto dei principi di imparzialità, riservatezza e tutela dell'identità del Segnalante.

L'Organismo di Vigilanza, sulla base di quanto appreso dalle indagini, può decidere, in caso di evidente e manifesta infondatezza e di colpa grave o dolo del Segnalante, di archiviare la Segnalazione e di trasmettere l'informativa al Consiglio di Amministrazione che avvierà il procedimento disciplinare; qualora, invece, l'Organismo di Vigilanza ravvisi elementi di non manifesta infondatezza del fatto, la Segnalazione viene gestita coinvolgendo i seguenti soggetti:

- il Consiglio di Amministrazione e il Responsabile della funzione in cui si è verificato il fatto per l'acquisizione di elementi istruttori, sempre con l'adozione delle necessarie cautele per tutelare la riservatezza del Segnalante;
- eventualmente, ove ritenuto opportuno, l'Autorità giudiziaria per i profili di rispettiva competenza.

5.2. Durata della fase istruttoria

A seconda della diversa natura delle problematiche, non è possibile definire precise tempistiche per le indagini. L'Organismo di Vigilanza si impegna, tuttavia, a chiudere l'istruttoria entro 30 giorni dalla Segnalazione.

5.3. Protezione dei dati e archiviazione della documentazione

Ogni informazione, segnalazione, report inviato all'Organismo è conservato da quest'ultimo in un apposito data base (informatico o cartaceo) per un periodo di anni 10 nel rispetto della normativa sulla privacy come prescritto dal *Regolamento Privacy 2018 UE 2016/679*.

L'accesso al data base è consentito esclusivamente all'Organismo di Vigilanza che valuterà, di volta in volta, la eventuale segnalazione al Consiglio di Amministrazione ed al Collegio Sindacale.

Allegati:

1. Allegato 1 – Modulo di segnalazione

ALLEGATO 1 – Modulo per la segnalazione

Nome e Cognome del Segnalante	
Qualifica e sede di servizio attuale	
Qualifica e sede di servizio all'epoca del fatto segnalato	
Telefono	
E-mail	
Se noto, specificare se la segnalazione è stata già effettuata ad altri soggetti	
Se sì, specificare il soggetto	
Se sì, specificare la data della segnalazione	
Se sì, specificare l'esito della segnalazione	
Se no, specificare i motivi per cui non la segnalazione non è stata rivolta ad altri soggetti	
Ente in cui si è verificato il fatto	
Data in cui si è verificato il fatto	
Luogo fisico in cui si è verificato il fatto	
Soggetto che ha commesso il fatto	Nome, Cognome, Qualifica (possono essere inseriti più nomi)
Eventuali altri soggetti coinvolti nel fatto	
Eventuali imprese coinvolte nel fatto	
Modalità con cui è venuto a conoscenza del fatto	
Eventuali altri soggetti che sono a conoscenza del fatto	Nome, Cognome, Qualifica, Recapiti
Area Aziendale cui può essere riferito il fatto	

Settore Aziendale cui può esser riferito il fatto	
Descrizione del fatto	
La condotta è illecita perché:	<ul style="list-style-type: none"> - È penalmente rilevante - Viola il Modello di organizzazione, gestione e controllo o altre disposizioni sanzionabili in via disciplinare - Arreca un danno patrimoniale all'ente o altra amministrazione - Arreca un danno all'immagine dell'amministrazione - Viola le norme ambientali e di sicurezza sul lavoro - Costituisce un caso di malagestione delle risorse pubbliche (sprechi, mancato rispetto dei termini procedurali, ecc.) - Costituisce una misura discriminatoria nei confronti del dipendente pubblico che ha segnalato illecito - Altro
Caricamento degli allegati a corredo della denuncia	

INFORMATIVA PER IL TRATTAMENTO DEI DATI PERSONALI EX ART. 13 DEL REGOLAMENTO (UE) 2016/679 PER LE SEGNALAZIONI EFFETTUATE AI SENSI DELLA NORMATIVA SUL CD. "WHISTLEBLOWING"

La informiamo che, ai sensi dell'art. 13 del Regolamento UE 2016/679 (di seguito "**Regolamento**" o "**GDPR**"), i suoi dati personali potranno essere raccolti e trattati nell'ambito delle attività di segnalazione di fenomeni illeciti e comportamenti sospetti che possano costituire una violazione delle norme che disciplinano le attività di Growens S.p.a., nonché delle regole di comportamento contenute nel Codice Etico e nel Modello di gestione, di organizzazione e di controllo ex d.lgs. 231/2001 (di seguito "**Segnalazione Whistleblowing**") da parte di Growens S.p.A., con sede legale in Via Pola n. 9, 20124 Milano (Italia), Codice Fiscale e Partita IVA: IT01279550196 (di seguito "**Growens**" o la "**Società**") e saranno trattati dalla medesima, in qualità di Titolare del trattamento.

Il presente documento non sostituisce ma integra l'informativa ai dipendenti già consegnata in precedenza. Ai sensi dell'art. 13(4) del Regolamento, non è necessario ripetere le medesime informazioni già fornite all'interessato nell'informativa sopra richiamata.

1. Titolare del trattamento

Il Titolare del trattamento dei Suoi dati personali, ovvero il soggetto che definisce le modalità e finalità del trattamento dei Suoi dati personali, è Growens come sopra definito. Per qualunque informazione inerente al trattamento dei dati personali da parte di Growens può scrivere al seguente indirizzo: privacy.operations@growens.io.

La struttura del Titolare è dotata di un *Data Protection Officer* ("**DPO**") che è disponibile per qualunque informazione relativa al trattamento dei Suoi dati personali all'indirizzo dpo@growens.io.

2. Categorie e tipi di dati personali oggetto del trattamento

I dati personali oggetto di trattamento potrebbero essere, solamente qualora decida di rivelare la sua identità, i suoi dati anagrafici (tra i quali a titolo esemplificativo e non esaustivo, nome, cognome, indirizzo e-mail, ecc.) nonché i dati identificativi del soggetto segnalato. Inoltre, nel contesto delle segnalazioni potrebbero essere rivelati dati rientranti nelle cd. "categorie particolari" di dati personali ai sensi dell'art. 9 del GDPR, ovvero dati idonei a rivelare l'origine razziale ed etnica, le convinzioni religiose, filosofiche o di altro genere, le opinioni politiche, l'adesione a partiti, sindacati, associazioni od organizzazioni a carattere religioso, filosofico, politico o sindacale, nonché i dati personali idonei a rivelare lo stato di salute e la vita sessuale e dati cd. giudiziari ai sensi dell'art.10 del GDPR (ovvero dati relativi a condanne penali e reati). In generale, La invitiamo a non fornire tali categorie di dati Suoi o di terzi, salvo che ciò non sia strettamente necessario ai fini della Segnalazione.

3. Finalità e base giuridica del trattamento dei dati personali

I Suoi dati personali saranno trattati, nei limiti sopra indicati, al fine di ricevere, analizzare e gestire la Segnalazione *Whistleblowing*. La base giuridica che giustifica tale trattamento è l'art. 6(1)(f) del Regolamento), ossia il legittimo interesse del Titolare a conoscere e/o reprimere (i) le condotte illecite perpetrate all'interno della Società, (ii) eventuali violazioni del Modello di gestione, di organizzazione e di controllo ex d.lgs. 231/2001 di Growens, nonché del Codice Etico della Società, e (iii) tutte le altre notizie rilevanti per la Società collegate alle condotte sopra descritte. Inoltre, qualora il Titolare dovesse ritenere fondata la Segnalazione *Whistleblowing*, il Titolare potrà utilizzarne il contenuto per effettuare opportune indagini finalizzate all'accertamento dei fatti. In tale caso, le basi giuridiche per il trattamento dei dati personali contenuti nelle segnalazioni andrà individuata negli artt. 6(1)(c) ("[...] il trattamento è necessario per adempiere un obbligo legale [...]") e, per le particolari categorie di dati personali, l'art. 9(2)(f) del GDPR ("[...] il trattamento è necessario per accertare, esercitare o difendere un diritto in sede giudiziaria o ogniquale volta le autorità giurisdizionali esercitino le loro funzioni giurisdizionali [...]").

4. Destinatari e trasferimento dei dati

I Suoi dati personali e, più in generale, tutti i dati personali comunicati con la Segnalazione *Whistleblowing*, unitamente alla documentazione a supporto della medesima, potrebbero essere condivisi, nella misura strettamente necessaria, con i seguenti soggetti obbligati alla riservatezza:

- a) il reparto Legale e il reparto People & Culture;
- b) eventuali consulenti legali esterni, con i quali la Società ha stipulato contratti per il trattamento dei dati ai sensi dell'art. 28 del GDPR e che, quindi, agiscono in qualità di responsabili del trattamento, che possano fornire attività di consulenza alla Società relativamente alle attività di gestione della Segnalazione *Whistleblowing*;
- c) soggetti, enti o autorità – autonomi titolari del trattamento - a cui sia obbligatorio comunicare i Suoi Dati Personali in forza di disposizioni di legge o di ordini delle autorità.

5. Trasferimento dei dati extra UE

I Suoi dati personali non saranno trasferiti al di fuori dello Spazio Economico Europeo.

6. Conservazione dei dati

I Suoi dati saranno conservati solo per il tempo necessario ai fini per cui sono raccolti, rispettando il principio di minimizzazione di cui all'articolo 4(1)(c) del GDPR e, in particolare, per il termine di prescrizione dei reati oggetto della Segnalazione *Whistleblowing*.

Maggiori informazioni sono disponibili presso il Titolare contattabile ai recapiti sopra indicati.

7. Modalità di trattamento dei dati

Il trattamento dei dati avverrà tramite supporti e/o strumenti informatici, manuali e/o telematici, con logiche strettamente correlate alle finalità del trattamento e comunque garantendo la riservatezza e sicurezza dei dati stessi e nel rispetto del Regolamento.

Il trattamento dei dati sarà effettuato con logiche di elaborazione correlate alle finalità di cui alla presente informativa, comunque, in modo da garantire la sicurezza e la riservatezza dei dati con particolare riferimento ai dati del "segnalante" che di norma saranno protetti.

8. I Suoi diritti

Lei ha il diritto di chiedere al Titolare, in qualunque momento, maggiori informazioni sul trattamento dei suoi dati personali, l'accesso ai suoi dati personali, la rettifica o la cancellazione degli stessi o di opporsi al loro trattamento, ha inoltre diritto di richiedere la limitazione del trattamento nei casi previsti dall'art. 18 del Regolamento.

In particolar modo, per quanto riguarda il Suo diritto di opporsi al trattamento effettuato sulla base del legittimo interesse della Società, ai sensi dell'art. 21(1) del Regolamento, esso potrà essere esercitato precisando i motivi connessi alla sua specifica situazione personale che giustificano l'opposizione in questione.

Si precisa che, in tali casi, il Titolare si asterrà dal trattare ulteriormente i dati personali salvo che vi siano "*motivi legittimi cogenti per procedere al trattamento che prevalgono sugli interessi, sui diritti e sulle libertà dell'interessato oppure per l'accertamento, l'esercizio o la difesa di un diritto in sede giudiziaria*".

Le richieste vanno rivolte per iscritto al Titolare al seguente indirizzo e-mail: privacy.operations@growens.io.

In ogni caso lei ha sempre diritto di proporre reclamo all'autorità di controllo competente (Garante per la Protezione dei dati personali), ai sensi dell'art. 77 del Regolamento, qualora ritenga che il trattamento dei suoi Dati Personali sia contrario alla normativa in vigore, o di adire le opportune sedi giudiziarie (ex art. 79 del Regolamento).