

## POLICY

# SISTEMA DI WHISTLEBLOWING GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI

DRAFT

Data ultimo rilascio	Versione	Verificato da	Approvato da
18/12/2023	0.1		Consiglio di Amministrazione

### STORIA DEL DOCUMENTO

Data	Evento	Note

## Indice

1. Definizioni e acronimi .....	3
2. Premessa.....	5
3. Scopo della policy e destinatari .....	5
4. LA SEGNALAZIONE .....	6
5. CANALE DI SEGNALAZIONE INTERNA.....	9
6. GESTIONE DELLA SEGNALAZIONE INTERNA .....	10
6.1. Le fasi di gestione della segnalazione ed istruzione .....	10
7. CANALI DI SEGNALAZIONE ESTERNA .....	12
8. Protezione del segnalante .....	13
9. Responsabilità del segnalante .....	14
10. Formazione ed informazione .....	14
11. Tutela Dei Dati Personali (artt. 13 e 14 Reg. UE 2016/679) .....	14
12. Aggiornamento della Policy .....	17

## 1. Definizioni e acronimi

Le espressioni, i termini e gli acronimi utilizzati nel presente documento hanno il significato di seguito indicato:

<b>ANAC</b>	<b>Autorità Nazionale Anti-Corruzione</b>
<b>Autonomi</b>	i soggetti che intrattengono con la Società un rapporto di lavoro autonomo di cui al titolo III del libro V del codice civile, inclusi i soggetti indicati al capo I della legge 22 maggio 2017, n. 81
<b>Candidati</b>	i soggetti che partecipano ad un processo di selezione per una posizione lavorativa da dipendente presso la Società
<b>Codice Etico</b>	il codice etico adottato dalla Società
<b>Collaboratori</b>	i soggetti che intrattengono con la Società un rapporto di collaborazione di cui all'articolo 409 del codice di procedura civile e all'articolo 2 del decreto legislativo n. 81 del 2015
<b>Comitato Whistleblowing</b>	Il comitato interno a cui è affidata la gestione del canale di segnalazione interna
<b>Consulenti</b>	i soggetti che intrattengono con la Società rapporti contrattuali aventi ad oggetto la prestazione di servizi di natura consulenziale
<b>Dipendenti</b>	i soggetti che intrattengono con la Società un rapporto di lavoro subordinato, inclusi i soggetti 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
<b>Divulgazione Pubblica</b>	l'atto di rendere di pubblico dominio informazioni sulle violazioni tramite la stampa o mezzi elettronici o comunque tramite mezzi di diffusione in grado di raggiungere un numero elevato di persone
<b>D.Lgs. n. 196/2003</b>	il decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196 recante il <i>"Codice in materia di protezione dei dati personali"</i>
<b>D.Lgs. n. 231/2001</b>	il decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231 recante <i>"Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica"</i>
<b>D.Lgs. n. 24/2023</b>	il decreto legislativo 10 marzo 2023, n. 24 recante <i>"Attuazione 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 e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali"</i>
<b>Facilitatore</b>	la persona fisica che assiste una Persona Segnalante nel processo di segnalazione, operante all'interno del medesimo contesto lavorativo e la cui assistenza deve essere mantenuta riservata
<b>Fornitori</b>	i soggetti, sia pubblici che privati, che intrattengono con la Società rapporti contrattuali aventi ad oggetto la fornitura di beni o la prestazione di servizi
<b>GDPR</b>	il regolamento (UE) 679/2016 relativo alla protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali, nonché alla libera circolazione di tali dati e

	che abroga la direttiva 95/46/CE
<b>Linee Guida ANAC</b>	le linee guida adottate dall'ANAC ai sensi dell'art. 10 del D.Lgs. n. 24/2023
<b>Liberi Professionisti</b>	i soggetti, diversi dai Consulenti, che intrattengono con la Società rapporti contrattuali aventi ad oggetto la prestazione di servizi di natura intellettuale
<b>Modello</b>	il modello di organizzazione, gestione e controllo adottato dalla Società ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001
<b>Organismo di Vigilanza</b>	l'organismo di vigilanza istituito dalla Società ai sensi del D.lgs. 231/2001
<b>Organo Amministrativo</b>	l'organo amministrativo della Società
<b>Piattaforma</b>	l'applicativo <i>web based</i> impiegato dalla Società per la ricezione e la gestione di Segnalazioni Interne
<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>Persona Segnalante</b>	la persona fisica che effettua la segnalazione o la divulgazione pubblica di informazioni sulle violazioni acquisite nell'ambito del proprio contesto lavorativo
<b>Piattaforma</b>	l'applicativo <i>web based</i> impiegato dalla Società per la ricezione e la gestione di Segnalazioni Interne
<b>Segnalazione</b>	la comunicazione, scritta o orale, di informazioni riguardanti Violazioni commesse o che potrebbero essere commesse nell'organizzazione con cui la Persona Segnalante intrattiene un rapporto giuridico
<b>Segnalazione Esterna</b>	la Segnalazione presentata tramite il canale di segnalazione esterna attivato e gestito dall'ANAC
<b>Segnalazione Interna</b>	la Segnalazione presentata tramite il canale di segnalazione interna
<b>Sindacati</b>	le rappresentanze sindacali aziendali (RSU/RSA) o, ove le rappresentanze sindacali aziendali (RSU/RSA) non siano state costituite, i delegati – territoriali o nazionali, a seconda dei casi – delle organizzazioni sindacali comparativamente rappresentative sul piano nazionale
<b>Società</b>	CONVERGENZE S.p.A. SB

## 2. Premessa

Il 15 marzo 2023 è stato pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale il D.Lgs. n. 24/2023 con il quale è stata recepita nell'ordinamento giuridico italiano la disciplina in materia di *whistleblowing* dettata dalla Direttiva (UE) 2019/.

L'art. 4 del D.Lgs. n. 24/2023 impone ai soggetti del settore privato che abbiano adottato un modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001 o che, pur non avendo adottato un modello, operino in determinati settori ovvero abbiano impiegato nell'ultimo anno una media di almeno cinquanta lavoratori subordinati, di attivare un canale di segnalazione interna e di affidarne la gestione a una persona o a un ufficio interno autonomo dedicato e con personale specificamente formato sul tema, ovvero a un soggetto esterno, anch'esso autonomo e con personale specificamente formato.

Attraverso il canale di segnalazione interna, dipendenti, collaboratori, fornitori, consulenti e altri possono effettuare segnalazioni di violazioni, anche solo potenziali, delle disposizioni di legge, italiane ed europee, richiamate dal D.Lgs. n. 24/2023, oltre che del codice etico e del modello di organizzazione, gestione e controllo eventualmente adottati.

Come la disciplina previgente, anche la nuova disciplina tutela la persona segnalante da eventuali atti ritorsivi compiuti in conseguenza della segnalazione. È prevista, inoltre, ricorrendo determinate condizioni, la possibilità di effettuare segnalazioni attraverso il canale di segnalazione esterna, attivato e gestito dall'ANAC.

L'obiettivo del più ampio "Sistema di Whistleblowing" è quello di tutelare l'integrità della Società e costituisce un presidio che mira a contrastare e prevenire la corruzione e la cattiva amministrazione nel settore pubblico e privato a tutela della legalità e dell'interesse pubblico, attraverso lo strumento della segnalazione di informazioni riguardo ad un fatto, una condotta illecita o irregolare successa, percepita o a rischio accadimento.

## 3. Scopo della policy e destinatari

Il presente documento fornisce informazioni sul canale, le regole ed i presupposti per effettuare Segnalazioni Interne e Segnalazioni Esterne, ai sensi dell'art. 5(1)(e) del D.Lgs. n. 24/2023 nonché sulle misure di protezione della Persona Segnalante di cui al Capo III del D.Lgs. n. 24/2023.

Il canale di Segnalazione Interna descritto nel presente documento dà inoltre attuazione all'obbligo di cui all'art. 6(2-bis) del D.Lgs. n. 231/2001, cui la Società è soggetta in ragione del fatto che ha adottato un modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001.

Il D.lgs. n.24/2023 individua l'ambito soggettivo di applicazione della nuova disciplina, comprendendovi tutti i soggetti che si trovino anche solo temporaneamente in rapporti lavorativi con la Società, pur non avendo la qualifica di dipendenti (ad es. i tirocinanti retribuiti o meno, i volontari ecc), gli assunti in periodo di prova, nonché coloro che ancora non hanno un rapporto giuridico con l'ente o il cui rapporto è cessato se, rispettivamente, le informazioni sulle violazioni sono state acquisite durante il processo di selezione o in altre fasi precontrattuali ovvero nel corso del rapporto di lavoro. La persona segnalante è dunque la persona fisica che effettua la segnalazione o la divulgazione pubblica di informazioni sulle violazioni acquisite nell'ambito del proprio contesto lavorativo.

Possono effettuare Segnalazioni interne su violazioni rilevanti ai sensi del D.lgs. n. 24/2023 e consistenti – anche – nella commissione (o tentata commissione) dei reati di cui al D. Lgs. n. 231/2001 o comunque in atti, comportamenti e omissioni non in linea con quanto previsto dal Codice Etico e dal Modello 231, le persone riconducibili alle seguenti categorie:

- ⇒ i Dipendenti, anche in prova;
- ⇒ gli ex Dipendenti, limitatamente alle informazioni sulle violazioni acquisite in costanza del rapporto di lavoro;
- ⇒ i Candidati, limitatamente alle informazioni sulle violazioni acquisite durante il processo di selezione o in altre fasi precontrattuali;
- ⇒ gli Autonomi che prestano la propria attività presso o per la Società;

- ⇒ i Collaboratori che prestano la propria attività presso e/o per la Società;
- ⇒ i lavoratori, sia subordinati che autonomi, e i collaboratori che prestano la propria attività presso Fornitori;
- ⇒ i Liberi Professionisti che prestano la propria attività presso e/o per la Società;
- ⇒ i Consulenti che prestano la propria attività presso la Società;
- ⇒ i tirocinanti, retribuiti e non retribuiti, che prestano la propria attività presso e/o per la Società;
- ⇒ le persone che esercitano funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza, anche di fatto, presso la Società;

Oltre che dalle persone riconducibili alle categorie individuate sopra, Segnalazioni Interne di informazioni su violazioni del Codice Etico possono essere effettuate anche da persone non rientranti nelle categorie di cui sopra che siano destinatarie delle disposizioni del Codice Etico stesso.

Segnalazioni Interne di violazioni del Modello 231 possono essere effettuate anche da partner commerciali, intermediari e, in generale, da chiunque intrattenga rapporti con la Società.

In linea generale, la Società esorta i propri dipendenti e collaboratori a risolvere eventuali controversie lavorative, ove possibile, attraverso il dialogo, anche informale, con i propri colleghi e/o con il proprio responsabile diretto. Le segnalazioni devono essere fatte con spirito di responsabilità, avere carattere di interesse per il bene comune, rientrare nelle tipologie di non conformità per cui il sistema è stato implementato.

Le regole descritte nel presente documento non si applicano alle Segnalazioni Interne effettuate da persone diverse da quelle elencate sopra in relazione alle diverse tipologie di violazioni. Nel caso in cui una persona diversa da quelle elencate sopra effettui una Segnalazione Interna, è rimessa al Comitato Whistleblowing la decisione se dare seguito e, in caso affermativo, con quali modalità, a tale Segnalazione Interna.

#### 4. LA SEGNALAZIONE

Oggetto di segnalazione sono le informazioni sulle violazioni, compresi i fondati sospetti, di normative nazionali e dell'Unione Europea che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato, commesse nell'ambito dell'organizzazione dell'ente con cui il Segnalante intrattiene uno di rapporti qualificati legislatore come definiti in premessa. Le informazioni sulle violazioni possono riguardare anche le violazioni non ancora commesse che il Segnalante, ragionevolmente, ritiene potrebbero esserlo sulla base di elementi concreti.

Le Segnalazioni Interne possono riguardare esclusivamente comportamenti, atti o omissioni che consistono in:

- ⇒ violazioni del Codice Etico o del Modello e/o condotte illecite rilevanti ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001;
- ⇒ Illeciti penali
- ⇒ Illeciti contabili
- ⇒ Illeciti civili
- ⇒ Illeciti amministrativi
- ⇒ Violazione delle norme ex D.Lgs. n. 81/2008 e delle procedure del sistema di salute e sicurezza sul lavoro adottate dalla Società
- ⇒ Violazione degli atti e delle norme dell'Unione europea elencati all'art. 2, comma 1, lettera (a), punti da 3 a 6. di seguito riportati:
  - ↳ illeciti che rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione Europea o nazionali indicati nell'allegato 1 al D.Lgs. n. 24/2023 ovvero degli atti nazionali che costituiscono attuazione degli atti dell'Unione Europea indicati nell'allegato alla Direttiva (UE) 2019/1937, anche se non indicati nell'allegato 1 al D.Lgs. n. 24/2023, relativi ai seguenti settori: appalti pubblici; servizi, prodotti e mercati finanziari e prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo; sicurezza e conformità dei prodotti;

sicurezza dei trasporti; tutela dell'ambiente; radioprotezione e sicurezza nucleare; degli alimenti e dei mangimi e salute e benessere degli animali; salute pubblica; protezione dei consumatori; tutela della vita privata e protezione dei dati personali e sicurezza delle reti e dei sistemi informativi;

- ⇒ atti o omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione Europea di cui all'articolo 325 del TFUE specificati nel diritto derivato pertinente dell'Unione Europea;
- ⇒ atti o omissioni riguardanti il mercato interno di cui all'articolo 26(2) del TFUE, comprese le violazioni delle norme dell'Unione Europea in materia di concorrenza e di aiuti di Stato nonché le violazioni riguardanti il mercato interno connesse ad atti che violano le norme in materia di imposta sulle società o 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;
- ⇒ atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni di cui agli atti dell'Unione Europea indicati nei punti di cui sopra;

Possono altresì formare oggetto di Segnalazioni Interne le informazioni su:

- ⇒ condotte volte ad occultare le violazioni indicate sopra;
- ⇒ attività illecite non ancora compiute ma che la Persona Segnalante ritenga ragionevolmente possano verificarsi in presenza di elementi concreti precisi e concordanti;
- ⇒ fondati sospetti, tenuto conto anche della definizione di fondati sospetti elaborata di volta in volta dall'ANAC attraverso le Linee Guida.

È rimessa al Comitato Whistleblowing la decisione se dare seguito e, se sì, con quali modalità, a Segnalazioni Interne aventi ad oggetto informazioni su violazioni diverse da quelle elencate sopra.

Le Segnalazioni Interne devono essere fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, riportare le informazioni che ne costituiscono l'oggetto con il maggior grado di dettaglio possibile ed essere eventualmente corredate di idonea documentazione a supporto.

Segnalazioni Interne aventi un contenuto generico o prive degli elementi necessari a dare seguito alle stesse sono cancellate immediatamente

Analogamente, ove tecnicamente realizzabile, dati personali contenuti nella Segnalazione o nei relativi allegati che risultino irrilevanti ai fini della corretta gestione della stessa, sono immediatamente cancellati

Le Segnalazioni Interne devono preferibilmente contenere i dati identificativi e i dati di contatto della Persona Segnalante, che in alcuni casi potrebbero risultare indispensabili per le valutazioni di competenza del Comitato Whistleblowing di cui al successivo par. 6.

È in ogni caso concessa alla Persona Segnalante la possibilità di effettuare Segnalazioni Interne in forma anonima, che sono trattate dal Comitato Whistleblowing alla stregua delle altre Segnalazioni Interne.

Nel presentare una segnalazione si devono tenere presente le seguenti norme:

- ⇒ La segnalazione deve essere fatta in buona fede, non deve essere fondata su meri sospetti o voci, deve essere il più possibile circostanziata ed offrire il maggior numero di elementi per consentire alla Fondazione di effettuare le dovute verifiche ed attività istruttorie.
- ⇒ Le condotte illecite da segnalare devono riguardare situazioni delle quali il Segnalante sia venuto direttamente a conoscenza in ragione del proprio rapporto con la Fondazione, ossia a causa o in occasione di esso e quindi nell'ambito del proprio contesto lavorativo.
- ⇒ Non sono comprese tra le informazioni sulle violazioni segnalabili le notizie palesemente prive di fondamento, le informazioni che sono già di dominio pubblico, nonché le informazioni acquisite solo sulla base di indiscrezioni o vociferazioni scarsamente attendibili (cd. voci di corridoio).
- ⇒ Non sono da considerarsi segnalazioni di whistleblowing quelle aventi ad oggetto una contestazione, rivendicazione o richiesta legata ad un interesse di carattere personale del Segnalante che attengono ai

propri rapporti individuali di lavoro, ovvero inerenti ai propri rapporti di lavoro con le figure gerarchicamente sovraordinate.

- ⇒ Le segnalazioni possono essere effettuate in forma scritta, con modalità on line attraverso l'apposita piattaforma o in via orale, il tutto COME descritto in dettaglio ai paragrafi che seguono.
- ⇒ Le segnalazioni anonime saranno gestite secondo quanto previsto dalla presente procedura ove queste siano adeguatamente circostanziate e rese con dovizia di particolari, in modo tale da consentire di fare emergere fatti e situazioni relazionandoli a contesti determinati e/o a fatti di particolare gravità e nel caso in cui la persona Segnalante possa essere identificata anche in un secondo momento con tutela da eventuali ritorsioni. Eventuali segnalazioni anonime ritenute comunque rilevanti potranno essere trasmesse alle competenti autorità amministrative o giudiziarie tramite i canali di segnalazione esterna.
- ⇒ La segnalazione deve contenere i seguenti elementi:
  - ↳ Per le segnalazioni non anonime, generalità del soggetto che effettua la segnalazione, con indicazione della posizione o funzione svolta nell'ambito della Fondazione nonché dei recapiti necessari per contattarlo e garantire la corretta gestione della segnalazione;
  - ↳ una chiara e completa descrizione dei fatti oggetto di segnalazione;
  - ↳ le circostanze di tempo e di luogo in cui sono stati commessi i fatti; se conosciute, le generalità o altri elementi che consentano di identificare il/i soggetto/i che ha/hanno posto in essere i fatti segnalati;
  - ↳ l'indicazione di eventuali altri soggetti che possono riferire sui fatti oggetto della segnalazione, per quanto noti al Segnalante;
  - ↳ l'indicazione di eventuali documenti che possono confermare la fondatezza dei fatti;
  - ↳ ogni altra informazione che possa fornire un utile riscontro circa la sussistenza dei dati segnalati.
- ⇒ Il Segnalante potrà allegare eventuale documentazione utile a meglio circostanziare la segnalazione.
- ⇒ La segnalazione non dovrà contenere dati personali che rivelino l'origine razziale o etnica, le opinioni politiche, le convinzioni religiose o filosofiche, o l'appartenenza sindacale, nonché dati genetici, dati biometrici intesi a identificare in modo univoco una persona fisica, dati relativi alla salute o alla vita sessuale o all'orientamento sessuale della persona ("*Categorie particolari di dati*"), salvo i casi in cui ciò sia inevitabile e necessario ai fini della segnalazione stessa.
- ⇒ Non saranno prese in considerazione le comunicazioni verbali e/o telefoniche e comunque quelle non formalizzate nei modi e nei contenuti indicati nella presente procedura.
- ⇒ È vietato e sanzionabile l'invio di segnalazioni palesemente infondate o volte unicamente a danneggiare il soggetto segnalato, la Fondazione o il proprio ente di appartenenza, effettuate con dolo o colpa grave.
- ⇒ Sono inoltre vietate le segnalazioni che abbiano ad oggetto semplici doglianze di carattere personale del Segnalante o rivendicazioni/istanze che rientrano nella disciplina del rapporto di lavoro, o rapporti con il superiore gerarchico o colleghi, oppure di altro genere personale.
- ⇒ In ogni caso le segnalazioni non devono assumere toni ingiuriosi o contenere offese personali o giudizi morali volti a offendere o ledere l'onore e/o il decoro personale e/o professionale della persona o delle persone a cui i fatti segnalati sono riferiti.  
In particolare è vietato:
  - ↳ il ricorso a espressioni ingiuriose,
  - ↳ l'invio di segnalazioni con finalità puramente diffamatorie o calunniose,
  - ↳ l'invio di segnalazioni che attengono esclusivamente ad aspetti della vita privata, senza alcun collegamento diretto o indiretto con l'attività lavorativa e/o professionale del soggetto segnalato,
  - ↳ l'invio di segnalazioni con contenuti discriminatori di qualsivoglia forma e in qualsivoglia contesto.

Il Segnalante, pur nel pieno rispetto degli obblighi di riservatezza, sarà informato in merito all'esito della segnalazione effettuata ed eventualmente delle relative azioni intraprese.

Sarà cura del Comitato Whistleblowing inviare le segnalazioni aventi ad oggetto informazioni su violazioni che non rientrano nell'ambito di applicazione della presente procedura, alle competenti autorità amministrative o giudiziarie tramite i canali di segnalazione esterna.

Si precisa che le segnalazioni vietate non rientrano nell'ambito di applicazione del D.Lgs.n. 24/2023 pertanto, nel caso siano riscontrate responsabilità civili o penali a carico del Segnalante (ad es. reati di calunnia, diffamazione, ovvero altro dolo o colpa grave), i dati in essa contenuti saranno trattati in piena ottemperanza alla normativa in tema di tutela dei dati personali (Reg. UE 2016/679, D. Lgs. 196/20039), anche ai fini di tutela di un diritto in sede giudiziaria dei soggetti coinvolti.

## 5. CANALE DI SEGNALAZIONE INTERNA

La Società ha attivato, in conformità a quanto indicato dal D.Lgs.n. 24/2023, un canale di segnalazione interna che, tramite specifica piattaforma web, consente l'invio in modalità informatica di segnalazioni in forma scritta e garantisce, anche tramite strumenti di crittografia, la riservatezza dell'identità del Segnalante, della Persona Coinvolta e della persona comunque menzionata nella segnalazione, nonché del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione:

La Piattaforma è accessibile all'indirizzo <https://whistleblowing.convergenze.it/>

Successivamente all'invio, la piattaforma assegnerà automaticamente un codice univoco alla segnalazione, con il quale il Segnalante potrà verificare lo stato di avanzamento della procedura.

L'accesso alla Piattaforma è soggetto alla politica "no-log"; ciò significa che i sistemi informatici aziendali non sono in grado di identificare il punto di accesso al portale (indirizzo IP) se l'accesso avviene da reti esterne a quelle dell'organizzazione (esempio tramite la rete del proprio cellulare oppure tramite connessione dal computer di casa).

Dopo l'accesso alla Piattaforma, la Persona Segnalante sarà guidata nella compilazione di un questionario formato da domande aperte e/o chiuse che gli permetteranno di fornire gli elementi caratterizzanti la segnalazione (fatti, contesto temporale, luogo, etc).

Nel momento dell'invio della segnalazione, la Piattaforma rilascerà alla Persona Segnalante un codice identificativo univoco (ticket) e sarà obbligatorio impostare una password. Questo numero, conosciuto solamente dalla Persona Segnalante, non potrà essere recuperato in alcun modo in caso di smarrimento. Il ticket servirà alla Persona Segnalante in combinazione con la password per accedere, sempre tramite la Piattaforma, alla propria Segnalazione Interna, al fine di: i) inserire ulteriori elementi per circostanziare la Segnalazione Interna; ii) fornire le proprie generalità; iii) rispondere ad eventuali domande di approfondimento. La Piattaforma permette, infatti, di instaurare un colloquio virtuale (chat) tra segnalante e ricevente. Sarà a cura del Segnalante monitorare le richieste di informazioni in quanto il sistema non invia nessuna notifica al Segnalante

La Piattaforma consente inoltre di presentare Segnalazioni Interne in forma orale, registrando un messaggio vocale *il messaggio in fonìa originale, che in alcuni casi potrebbe consentire la individuazione del segnalante resterà accessibile ai soli componenti del comitato*

In alternativa, le segnalazioni potranno essere effettuate:

- ⇒ **In forma cartacea:** è necessario che la segnalazione venga inserita in due buste chiuse: la prima con i dati identificativi del Segnalante unitamente alla indicazione del rapporto in virtù del quale può inoltrare la segnalazione ed ai recapiti utilizzabili per contattarlo (preferibilmente indirizzo di posta elettronica e/o numero di telefono mobile che siano in suo uso esclusivo) e verificare, ove necessario, la sua identità; la seconda con la segnalazione, in modo da separare i dati identificativi del Segnalante dalla segnalazione. Entrambe dovranno poi essere inserite in una terza busta chiusa che rechi all'esterno la dicitura *"riservata al Comitato Whistleblowing" - Convergenze Innovation Center, via Seliano, 2 - 84047 Capaccio Paestum (SA);*
- ⇒ **In forma orale,** in apposito incontro richiesto dal Segnalante tramite istanza inoltrata al numero telefonico dedicato 08281996146 (casella vocale) specificando, le proprie generalità, la natura della segnalazione ed i recapiti per poter essere ricontattato, a seguito della quale il Segnalante sarà richiamato .

In tale ultimo caso sarà cura del Facilitatore trascrivere/verbalizzare la segnalazione e farla sottoscrivere al Segnalante, ovvero procedere alla registrazione su supporto audio/video previo suo consenso espresso. In caso di segnalazione telefonica tale operazione sarà effettuata in un incontro successivo alla segnalazione stessa e concordato col Segnalante.

Si ricorda che l'operazione di trascrizione/verbalizzazione, ovvero di registrazione, con sottoscrizione da parte del Segnalante, costituisce elemento essenziale ai fini della trattazione della segnalazione stessa.

Le segnalazioni vietate e/o non rientranti nell'ambito di applicazione del D.Lgs. n. 24/2023 o della presente procedura saranno cancellate, fatti salvi i casi in cui vengano rilevati possibili reati o responsabilità civilmente o penalmente rilevanti, nel qual caso saranno trasmesse all'Organo di Gestione della Fondazione per la eventuale attivazione di procedimenti giudiziari presso le autorità competenti.

## 6. GESTIONE DELLA SEGNALAZIONE INTERNA

La gestione delle SEGNALAZIONI INTERNE è affidata al Comitato Whistleblowing composto alla data di emissione della presente policy dai membri dell'Organismo di Vigilanza

sottoscrivono un'apposita dichiarazione con cui si impegnano a mantenere la più assoluta riservatezza sulle informazioni acquisite in ragione del proprio incarico. Il Comitato Whistleblowing può essere assistito da uno o più ausiliari, designati dalla Società quali persone autorizzate al trattamento e vincolati agli stessi obblighi di riservatezza e confidenzialità imposti ai componenti del Comitato Whistleblowing. Gli ausiliari ricevono adeguata e specifica formazione sulle modalità di gestione del canale e delle segnalazioni.

L'attività svolta dal Comitato Whistleblowing, in ciascuna fase di gestione della Segnalazione Interna, è documentata mediante verbale, sottoscritto dai componenti del Comitato stesso e conservato in apposito archivio elettronico.

### 6.1. Le fasi di gestione della segnalazione ed istruzione

#### 6.1.1 Ricezione e Valutazione della segnalazione

- ⇒ Secondo quanto stabilito dall'art. 5 del D.Lgs. 24/2023, una volta ricevuta la segnalazione il Comitato Whistleblowing rilascia al segnalante un **avviso di ricevimento** entro *sette giorni* dalla ricezione della segnalazione interna tramite la Piattaforma o, alternativamente, tramite i recapiti comunicati dalla Persona Segnalante;
- ⇒ A ciascuna Segnalazione Interna è assegnato un codice identificativo.
- ⇒ La Segnalazione Interna è registrata in automatico all'interno della Piattaforma in un apposito registro elettronico in cui sono riportati il codice identificativo, le informazioni fornite dalla Persona Segnalante in occasione della presentazione della Segnalazione Interna, la data di ricezione, la data entro la quale la Segnalazione Interna deve essere evasa e lo stato.
- ⇒ nel caso di segnalazioni a mezzo posta ordinaria o orali, ove necessario, il Comitato Whistleblowing richiede al Segnalante, un incontro per trascrizione/verbalizzazione, ovvero registrazione previa acquisizione del consenso del Segnalante, delle segnalazioni trasmesse oralmente, è pertanto importante che il Segnalante riporti con chiarezza i recapiti per poter essere ricontattato.
- ⇒ una volta ricevuta la segnalazione, nonché acquisite eventuali integrazioni o documentazione supplementare, il Comitato Whistleblowing effettua una valutazione della rilevanza della Segnalazione Interna e della sua fondatezza, valutandone l'ammissibilità come segue:
  - ↳ la prima analisi sulla ammissibilità sarà volta a valutare la sussistenza dei seguenti requisiti, essenziali per l'ammissibilità della segnalazione:
    - I. il Segnalante rientra nelle categorie di cui alle premesse;
    - II. la condotta segnalata rappresenta un illecito fra quelli elencati al precedente paragrafo 5;
    - III. la fondatezza della segnalazione per la presenza di elementi di fatto idonei a giustificare accertamenti;
    - IV. contenuto non generico della segnalazione di illecito tale da consentire la comprensione dei fatti, ovvero segnalazione di illeciti corredata da documentazione appropriata e pertinente;

- ⇒ In assenza del primo requisito, la segnalazione sarà cancellata, salvo che il fatto segnalato non costituisca reato di diffamazione o di calunnia commesso con dolo o colpa grave. In tale ipotesi la segnalazione sarà trasmessa ai competenti uffici della Società per l'eventuale attivazione di procedimenti giudiziari presso le autorità competenti; si ricorda che in tale caso non sono applicabili le garanzie e le tutele in favore del Segnalante.
  - ⇒ In assenza del secondo requisito la segnalazione sarà cancellata.
  - ⇒ Oltre ai casi suindicati, ogni segnalazione inammissibile, vietata, infondata ovvero trasmessa in difformità alla presente procedura, verrà cancellata e/o distrutta, salvo che non costituisca reato o sia civilmente perseguibile.
- ⇒ Se, all'esito di tale valutazione, il Comitato Whistleblowing decide di non dare seguito alla Segnalazione Interna in quanto irrilevante, manifestamente infondata per l'assenza di elementi di fatto idonei a giustificare accertamenti ovvero di contenuto talmente generico da non consentire la comprensione dei fatti, informa la Persona Segnalante entro 3 mesi dalla data dell'avviso di ricevimento e, contestualmente, aggiorna lo stato della Segnalazione Interna. La decisione del Comitato Whistleblowing di non dare seguito alla Segnalazione Interna e le motivazioni adottate a supporto della decisione sono documentate mediante verbale conservato in apposito archivio elettronico.
- ⇒ Se, invece, il Comitato Whistleblowing considera necessari ulteriori accertamenti, avvia un'istruttoria e, contestualmente, aggiorna lo stato della Segnalazione Interna.
- Le segnalazioni chiuse in quanto palesemente infondate, anche se anonime, sono trasmesse alla Direzione utilizzando la pec [direzione@pec.convergenze.it](mailto:direzione@pec.convergenze.it) ai fini dell'attivazione di ogni opportuna iniziativa, in particolare affinché valuti se le stesse siano state effettuate al solo scopo di ledere la reputazione ovvero di danneggiare o comunque di recare pregiudizio alla persona e/o alla Società segnalata.

### 6.1.2 Svolgimento dell'istruttoria

Nel corso dell'istruttoria, il Comitato Whistleblowing può:

- ⇒ sentire la Persona Segnalante, la Persona Coinvolta e le eventuali ulteriori persone menzionate nella Segnalazione Interna;
- ⇒ richiedere a qualsiasi Dipendente, senza necessità di preventiva informativa al rispettivo superiore gerarchico, le informazioni e i documenti necessari per svolgere gli accertamenti del caso;
- ⇒ richiedere l'ingaggio di soggetti esterni al CEO il quale avrà l'onere di valutare e dare corso alla richiesta, ferma restando la responsabilità della Società in caso di mancato rispetto degli obblighi di cui al D.Lgs. n. 24/2023.

### 6.1.3 Chiusura dell'istruttoria

Il Comitato Whistleblowing conclude l'istruttoria in tempo utile per informare la Persona Segnalante dell'archiviazione della Segnalazione Interna o per permettere al CEO di definire e comunicare al Comitato Whistleblowing misure previste o adottate dalla Società per dare seguito alla Segnalazione Interna e informare di ciò la Persona Segnalante entro il termine indicato nel prosieguo.

Conclusa l'istruttoria, il Comitato Whistleblowing, se decide di archiviare la Segnalazione Interna per mancanza di prove sufficienti o altri motivi, informa la Persona Segnalante entro 3 mesi dalla data dell'avviso di ricevimento.

Se, invece, accerta una o più violazioni o si trova nell'impossibilità di provvedere all'accertamento delle violazioni oggetto della Segnalazione Interna a causa del comportamento reticente della Persona Coinvolta o delle eventuali persone sentite, comunica al CEO gli esiti dell'istruttoria, unitamente ad eventuali documenti a supporto, e richiede contestualmente di ricevere, entro e non oltre 3 mesi dalla data dell'avviso di ricevimento, informazioni sulle misure previste o adottate dalla Società per dare seguito alla Segnalazione Interna; quindi, nello stesso termine, informa la Persona Segnalante. Il CEO provvede, poi, a trasmettere alle funzioni aziendali competenti le informazioni e la documentazione ricevuta dal Comitato Whistleblowing per valutare l'applicazione di eventuali provvedimenti disciplinari o, nel caso in cui le violazioni accertate riguardino soggetti diversi da Dipendenti, Tesserati e Collaboratori, l'adozione delle misure previste dal contratto tra l'autore della violazione e la Società. Quindi informa

il Comitato Whistleblowing delle eventuali sanzioni disciplinari applicate o delle misure adottate in tempo utile per consentire al Comitato Whistleblowing di dare riscontro alla Persona Segnalante nel termine di 3 mesi dalla data dell'avviso di ricevimento.

Le Segnalazioni Interne e la relativa documentazione sono archiviate a cura del Comitato Whistleblowing in appositi archivi, cartacei ed elettronici, gestiti con modalità idonee a garantire che solo le persone specificatamente autorizzate possano accedervi.

Le Segnalazioni Interne, la relativa documentazione ed i dati personali in esse contenuti sono trattati per il tempo necessario a dare seguito alle segnalazioni stesse e successivamente conservati per il tempo stabilito di volta in volta dal Comitato di Whistleblowing in relazione alla natura della segnalazione e della conseguente necessità di monitorare la ripetitività nel tempo di segnalazioni analoghe e/o valutare la fondatezza di segnalazioni correlate, comunque per non oltre cinque anni a decorrere dalla data della comunicazione dell'esito finale della procedura di segnalazione. Le valutazioni circa la necessità ed i termini di tempo stabiliti per la conservazione della Segnalazione Interna devono essere verbalizzate ed effettuate, ove necessario, con l'apporto del Data Protection Officer

Nel caso in cui a seguito di una Segnalazione Interna, la Società decidesse di avviare un procedimento disciplinare o di promuovere un procedimento in sede giudiziaria o amministrativa ovvero una procedura di arbitrato o di conciliazione, le Segnalazioni Interne e la relativa documentazione saranno conservati per un tempo pari alla durata del procedimento ovvero al periodo di prescrizione dei diritti per il cui accertamento, esercizio o difesa la conservazione si rende necessario, anche se superiore ai periodi di conservazione indicati sopra.

## 7. CANALI DI SEGNALAZIONE ESTERNA

### 7.1 ANAC

Il principale canale di segnalazione esterna è istituito dall'ANAC secondo le disposizioni del D.Lgs.n. 24/23.

Analoghi canali saranno istituiti dalle altre autorità giudiziarie o contabili (Es.: Corte dei Conti) cui possono essere inviate le segnalazioni.

Indicazioni dettagliate sulle modalità e contenuti delle segnalazioni e le relative procedure operative possono essere reperite sui siti istituzionali dell'ANAC e delle autorità giudiziarie o contabili cui si vuole trasmettere la segnalazione.

Il Segnalante potrà effettuare una segnalazione esterna ove:

- ⇒ abbia già effettuato una segnalazione interna e la stessa non abbia avuto seguito;
- ⇒ abbia fondati motivi di ritenere che, se effettuasse una segnalazione interna, alla stessa non sarebbe dato efficace seguito ovvero che la stessa segnalazione potrebbe determinare il rischio di ritorsione;
- ⇒ abbia fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

In ogni caso il Segnalante dovrà ricorrere al canale di segnalazione esterna qualora la segnalazione riguardi l'Organismo di Vigilanza.

### 7.2 Divulgazioni pubbliche

Il Segnalante può rendere di pubblico dominio informazioni sulle violazioni tramite la stampa o mezzi elettronici o comunque tramite mezzi di diffusione, beneficiando della protezione di cui al D.Lgs.n. 24/2023 nei casi in cui:

- ⇒ abbia già effettuato una segnalazione interna od esterna e non sia stato dato riscontro alla stessa nei termini previsti dalla norma;
- ⇒ abbia fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse;
- ⇒ abbia fondato motivo di ritenere che la segnalazione esterna possa comportare il rischio di ritorsioni o possa non avere efficace seguito in ragione delle specifiche circostanze del caso concreto, come quelle in cui possano

essere occultate o distrutte prove oppure in cui vi sia fondato timore che chi ha ricevuto la segnalazione possa essere colluso con l'autore della violazione o coinvolto nella violazione stessa.

Ad ulteriore tutela del Segnalante restano ferme le norme sul segreto professionale degli esercenti la professione giornalistica.

## 8. Protezione del segnalante

Secondo quanto stabilito dal Capo III del D.Lgs. n. 24/2023, è fatto divieto a chiunque agisca in nome o per conto della Società di compiere ritorsivi qualsiasi forma di atto ritorsivo in conseguenza della Segnalazione Interna, della Segnalazione Esterna, della Divulgazione Pubblica o della denuncia all'autorità giudiziaria e contabile nei confronti de:

- le Persone Segnalanti;
- gli autori di Divulgazioni Pubbliche;
- coloro che hanno sporto denuncia;
- i Facilitatori;
- le persone che fanno parte dell'organizzazione della Società e che sono legate alle Persone Segnalanti, agli autori di Divulgazioni Pubbliche e a coloro che hanno sporto denuncia da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado;
- i colleghi delle Persone Segnalanti, degli autori di Divulgazioni Pubbliche e di coloro che hanno sporto denuncia che intrattengono con gli stessi un rapporto abituale e corrente;
- gli enti di proprietà delle Persone Segnalanti, degli autori di Divulgazioni Pubbliche e di coloro che hanno sporto denuncia o per i quali gli stessi lavorano nonché degli enti che operano presso o per conto della Società.

Per atto ritorsivo si intende 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, un danno ingiusto e, in particolare, a titolo esemplificativo e non esaustivo:

- 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.

La persona o l'ente che ritenga di aver subito un atto ritorsivo può comunicarlo all'ANAC, che informa l'Ispettorato nazionale del lavoro per i provvedimenti di propria competenza. In caso di accertamento da parte dell'autorità

giudiziaria della violazione del divieto di ritorsione, la persona o l'ente che ha subito l'atto ritorsivo accede alle misure di protezione previste dall'art. 19 del D.Lgs. n. 24/2023.

Le persone segnalanti riconducibili alle categorie di persone di cui all'art. 4 del D.Lgs. n. 24/2023 possono, inoltre, richiedere agli enti del Terzo settore di cui all'elenco istituito presso l'ANAC informazioni, assistenza e consulenza a titolo gratuito sulle modalità di segnalazione, la protezione dalle ritorsioni, i diritti della Persona Coinvolta nonché le modalità e condizioni di accesso al patrocinio a spese dello Stato.

Le misure di protezione e di sostegno indicate sopra non sono garantite nei confronti della Persona Segnalante e della persona che abbia sporto denuncia di cui sia stata accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale per i reati di diffamazione o di calunnia ovvero la responsabilità civile, per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave.

## 9. Responsabilità del segnalante

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

Resta altresì in capo al Segnalante la responsabilità civile e penale nell'ipotesi di segnalazione calunniosa o diffamatoria.

Quando sia accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale del Segnalante per i reati di diffamazione o di calunnia ovvero la sua responsabilità civile nei casi di dolo o colpa grave, al Segnalante non sono garantite le tutele e le misure di protezione previste al Capo III del D.Lgs. 24/23, che inoltre in tal caso stabilisce una sanzione da 500 a 2.500 euro a carico del Segnalante.

## 10. Formazione ed informazione

Affinché sia garantito un corretto ed efficiente funzionamento del sistema di segnalazione è necessaria la promozione nella Società della cultura del *whistleblowing*.

A tal fine, la Società provvede, tramite idonea attività formativa e pubblicazione della presente policy, ad informare e sensibilizzare i dipendenti in merito al sistema di segnalazione adottato, definendo in modo semplice e comprensibile le finalità e le modalità di utilizzo del canale interno

## 11. Tutela Dei Dati Personali (artt. 13 e 14 Reg. UE 2016/679)

Premesso che il presente documento fornisce già nel suo complesso informazioni dettagliate sulle finalità e modalità dei trattamenti di dati personali conseguenti all'invio di una Segnalazione Interna ed alla sua successiva gestione, nel presente paragrafo sono riportati maggiori dettagli ed ulteriori elementi nel rispetto del principio di trasparenza e garanzia degli interessati.

I dati trattati, il cui conferimento da parte dell'interessato è ovviamente facoltativo, potranno riguardare la Persona Segnalante e le altre persone fisiche coinvolte dall'oggetto della segnalazione e saranno costituiti da:

- dati/documenti forniti dall'Interessato;
- dati acquisiti delle fasi successive della gestione della segnalazione e necessari alla sua valutazione;
- dati provenienti da pubblici registri, elenchi, atti o documenti conoscibili da chiunque, sempre se necessari in riferimento ai disposti di cui alla presente policy ;
- altri dati provenienti da fonti legittimamente accessibili in relazione alle finalità perseguite.

Tra i dati sopra menzionati potranno essere compresi, solo se pertinenti e necessari in relazione alle finalità di cui al presente documento, anche dati relativi a condanne penali e reati e/o categorie particolari di dati personali.[al comma 1 dell'art. 9 del Reg. UE 2016/679 sono definiti quali appartenenti alle "categorie particolari" "dati personali che rivelino l'origine razziale o etnica, le opinioni politiche, le convinzioni religiose o filosofiche, o l'appartenenza

*sindacale, nonché trattare dati genetici, dati biometrici intesi a identificare in modo univoco una persona fisica, dati relativi alla salute o alla vita sessuale o all'orientamento sessuale della persona”]*

Richiamando in sintesi quanto già riportato ai paragrafi precedenti della presente policy, i trattamenti di dati personali conseguenti all’inoltro di una segnalazione possono avere le seguenti finalità per ognuna delle quali viene indicata tra parentesi la “base giuridica” che la rende possibile [le “basi giuridiche” sono le condizioni che rendono una finalità lecita secondo quanto previsto agli artt. 6 e 9 del Reg. UE 2016/679]:

- Corretta gestione della segnalazione ed applicazione dei disposti di cui alla presente policy ed adempiere ad obblighi derivanti da leggi, da un regolamento o dalla normativa comunitaria [basi giuridiche: adempimento legale- art. 6 c.1 lett. c - interesse legittimo costituito dalla tutela della Società del patrimonio e del personale art. 6 c.1 lett. f]
- tutelare la riservatezza dell'identità della Persona Segnalante [basi giuridiche: adempimento legale- art. 6 c.1 lett. c - interesse legittimo coincidente con la finalità art. 6 c.1 lett. f];
- Tutelare il personale, il patrimonio e i beni aziendali; [base giuridica: interesse legittimo coincidente con la finalità art. 6 c.1 lett. f];
- prevenire ed individuare la commissione di reati o le circostanze favorevoli alla commissione di reati tutelando conseguentemente il personale, il patrimonio e i beni aziendali [base giuridica: interesse legittimo coincidente con la finalità art. 6 c.1 lett. f];
- individuare e perseguire condotte disciplinarmente rilevanti [basi giuridiche: adempimento contrattuale- art. 6 c.1 lett. b e art. 9 c. 2 lett b Reg.UE 2016/679 - interesse legittimo coincidente con la finalità art. 6 c.1 lett. f];;
- far valere o difendere un diritto in sede giudiziaria o a valutare se vi sia un diritto da tutelare utilmente in sede giudiziaria [basi giuridiche: coincidente con la finalità- art. 9 c. 2 lett f Reg.UE 2016/679];
- adempimento disposizioni impartite dall’Autorità Giudiziaria [basi giuridiche: adempimento legale- art. 6 c.1 lett. c e art. 9 c. 2 lett f Reg.UE 2016/679]

In sintesi i trattamenti di cui trattasi possono essere effettuati:

- in quanto necessari al perseguimento di un legittimo interesse del Titolare del trattamento coincidente con le finalità del presente documento (tutelare l’integrità della Società);
- in quanto necessari a far valere o difendere un diritto in sede giudiziaria o a valutare se vi sia un diritto da tutelare utilmente in sede giudiziaria;
- in quanto necessari ad adempiere ad obblighi derivanti da leggi, da un regolamento o dalla normativa comunitaria.

Oltre ai soggetti già precedentemente citati, i dati potranno essere trattati su incarico dei titolari da:

- eventuali ausiliari del Responsabile Whistleblowing;
- personale addetto alle attività di verifica, sopralluogo, accertamento, perizia e valutazione con esclusione della consultazione, personale addetto alla manutenzione dei sistemi informatici;
- soggetti (società /professionisti, anche al di fuori dell'Unione Europea ove ciò sia necessario in relazione alla natura della segnalazione o dei soggetti coinvolti) che collaborano in qualità di Responsabili ex art. 28 Reg. UE 679/2016 alle attività, o che erogano servizi ad esse funzionali, quali: consulenza ed assistenza legale, perizie, consulenze specialistiche, gestione sistemi informativi, verifiche ed attività di indagine; a tal proposito si fa presente che tali soggetti saranno sempre e comunque vincolati al pieno rispetto delle norme e procedure volte a garantire la più ampia tutela e protezione dei dati personali adottate ed imposte dal Titolare anche e non solo in ottemperanza alla normativa in vigore.

I dati personali potranno essere comunicati o resi disponibili:

- soggetti indicati dagli interessati stessi

- soggetti coinvolti negli eventuali procedimenti giudiziari o disciplinari conseguenti o correlati alla segnalazione in ottemperanza alla normativa vigente
- a soggetti che possono accedere ai dati in forza di disposizione di legge, di regolamento o di normativa comunitaria, nei limiti previsti da tali norme;
- autorità giudiziaria, polizia giudiziaria;
- soggetti (Società /professionisti, anche al di fuori dell'Unione Europea ove ciò sia necessario in relazione alla natura del fatto segnalato e/o dei soggetti coinvolti) che partecipano in qualità di Titolari alle attività, o che erogano servizi ad esse funzionali, quali: consulenza ed assistenza legale, verifiche ed attività di indagine.

Ovviamente, nei limiti di quanto necessario all'Ente/ufficio destinatario (che resterà autonomo Titolare per tutti i trattamenti conseguenti) per l'espletamento dei propri compiti e/o per il raggiungimento dei fini connessi alla comunicazione stessa.

I dati personali non saranno diffusi.

I dati personali potranno essere trasmessi anche verso soggetti siti anche al di fuori dell'Unione Europea ove ciò sia necessario in relazione alla natura della segnalazione ed ai soggetti coinvolti; in particolari verso il/i Paese/i:

- in cui hanno sede i soggetti coinvolti dalla segnalazione;
- in cui l'oggetto della segnalazione è avvenuto o sviluppa i propri effetti.

Il trasferimento verrà sempre effettuato nel pieno rispetto della normativa ed esclusivamente per le finalità sopra richiamate:

- ⇒ in ricorrenza di una delle condizioni stabilite all'art. 49 del Reg. UE 2016/679:
  - a) l'interessato ha esplicitamente acconsentito al trasferimento;
  - b) trasferimento necessario all'esecuzione di un contratto concluso tra l'interessato e il titolare del trattamento ovvero all'esecuzione di misure precontrattuali adottate su istanza dell'interessato;
  - c) trasferimento necessario per la conclusione o l'esecuzione di un contratto stipulato tra il titolare del trattamento e un'altra persona fisica o giuridica a favore dell'interessato;
  - e) trasferimento necessario per accertare, esercitare o difendere un diritto in sede giudiziaria;
- ⇒ e/o verso soggetti tenuti a garantire un adeguato livello di tutela anche attraverso la sottoscrizione delle condizioni contrattuali tipo indicate a livello europeo (Decisione di esecuzione (UE) 2021/914 della Commissione del 4 giugno 2021) oppure o adottare e documentare altre forme di garanzia adeguata come previsto all'art. 46 Reg. UE 2016/679.

Il Titolare dei trattamenti in parola è Convergenze S.p.A. SB con sede legale Via Magna Graecia n. 136 - Capaccio - e sede operativa in Via Seliano n.2 - Capaccio Paestum -, P. IVA 04313920656

Convergenze ha nominato un Responsabile Protezione Dati, che ha il compito di sorvegliare, in piena indipendenza ed in assenza di conflitti di interesse, l'osservanza da parte del titolare e dei Responsabili esterni della normativa in tema di tutela dei dati personali e che potrà essere contattato inviando una comunicazione all'indirizzo e-mail [dpo@convergenze.it](mailto:dpo@convergenze.it)

L'interessato ha il diritto:

- di chiedere al Titolare del trattamento l'accesso ai dati personali e la rettifica o la cancellazione degli stessi o la limitazione del trattamento dei dati personali che lo riguardano e di opporsi al loro trattamento;
- se il trattamento è effettuato con mezzi automatizzati (informatici) e sulla base del proprio consenso, di ricevere in un formato strutturato, di uso comune e leggibile da dispositivo automatico i dati personali che lo riguardano e/o di ottenerne la trasmissione diretta ad altro titolare del trattamento, se tecnicamente fattibile;
- di revocare il proprio consenso in qualsiasi momento (senza che sia pregiudicata la liceità del trattamento basata sul consenso prima della revoca), ovviamente ciò per i trattamenti effettuati sulla base di tale presupposto;

- di proporre reclamo a un'autorità di controllo: Garante per la protezione dei dati personali - Piazza Venezia n. 11 00187 ROMA - Centralino telefonico: (+39) 06.696771 - E-mail: protocollo@gpdp.it - posta certificata protocollo@pec.gpdp.it.

Per far valere i diritti l'interessato potrà rivolgersi al Titolare per tramite dei recapiti sopra indicati o scrivendo a Per far valere i propri diritti l'interessato potrà rivolgersi al Titolare :

- per email a [privacy@convergenze.it](mailto:privacy@convergenze.it);
- per posta raccomandata a Convergenze S.p.A. Società Benefit, via Seliano 2, 84047 Capaccio SA;
- chiamando il Numero Verde 800 987 787 e specificando la natura della richiesta all'operatore,

tenendo presente che:

- non sarà possibile rispondere a richieste pervenute ove non vi sia certezza circa l'identità del richiedente
- come previsto dall'art. 2-undecies del D. Lgs. 196/2003 I diritti non possono essere esercitati qualora dall'esercizio di tali diritti possa derivare un pregiudizio effettivo e concreto.
  - .. *allo svolgimento delle investigazioni difensive o all'esercizio di un diritto in sede giudiziaria;*
  - .. *alla riservatezza dell'identità del dipendente che segnala ai sensi della legge 30 novembre 2017, n. 179, l'illecito di cui sia venuto a conoscenza in ragione del proprio ufficio.*

## 12. Aggiornamento della Policy

Il presente documento sarà oggetto di revisione periodica per garantire il costante allineamento alla normativa nonché in funzione dell'operatività e dell'esperienza maturata.