



Whistleblowing Policy

Approvato dal Consiglio di Amministrazione del 4 ottobre
2023



Contenuti

1. Premessa e riferimenti normativi	3
2. Obiettivo	4
3. Destinatari	4
4. Ambito di applicazione	5
5. Segnalazioni	5
6. Contenuto delle Segnalazioni	6
7. Invio delle Segnalazioni	7
8. Gestione delle Segnalazioni	8
9. Tutela del Segnalante	9
10. Responsabilità del Segnalante e tutela del Segnalato	10
11. Privacy	11
12. Aggiornamento e reporting	12
ALLEGATO 1	12



1. Premessa e riferimenti normativi

Il 29 dicembre 2017 è entrata in vigore la legge n. 179 recante “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” (pubblicata sulla Gazzetta Ufficiale, Serie Generale n. 291 del 14 dicembre 2017).

Per quanto riguarda più nello specifico il settore privato, l'articolo 2 della legge n. 179/17 interviene sul D.Lgs. 231/01 e inserisce all'articolo 6 (“Soggetti in posizione apicale e modelli di organizzazione dell'ente”) una nuova previsione che inquadra nell'ambito del Modello Organizzativo ex D.Lgs. 231/01 (di seguito, anche Modello) le misure legate alla presentazione e gestione delle segnalazioni.

La legge mira a incentivare, tra gli altri, la collaborazione dei lavoratori per favorire l'emersione dei fenomeni corruttivi all'interno di enti pubblici e privati. L'introduzione di una disciplina ad hoc sul fenomeno del c.d. whistleblowing recepisce l'invito, rivolto all'Italia da alcuni organismi internazionali impegnati sul fronte anticorruzione, a rafforzare l'azione di prevenzione e contrasto di questo fenomeno, anche con la previsione di sistemi che consentono ai lavoratori di segnalare in condizioni di sicurezza gli eventuali illeciti di cui vengono a conoscenza.

Successivamente in data 15 marzo 2023 è entrato in vigore il D.Lgs. n. 24 del 2023 rubricato “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”, che ha introdotto un nuovo sistema di segnalazione delle violazioni, prevedendo una comune disciplina per gli enti pubblici e per quelli privati.

Il richiamato decreto legislativo – che ha abrogato la Legge n. 179 del 2017 (recante “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 reso quindi necessaria una revisione della presente Policy al fine di adempiere alle prescrizioni del nuovo dettato normativo.



2. Obiettivo

Il sistema di Whistleblowing¹ da un lato contribuisce a individuare e contrastare possibili illeciti, dall'altro serve a creare un clima di trasparenza in cui ogni destinatario è stimolato a dare il suo contributo alla cultura dell'etica e della legalità aziendale, senza timore di subire ritorsioni da parte degli organi sociali, dei superiori gerarchici o dei colleghi eventualmente oggetto delle segnalazioni.

La presente Policy ha l'obiettivo di definire le modalità attraverso cui effettuare una segnalazione, a tutela dell'integrità dell'ente, di comportamenti illeciti, commissivi o omissivi, che costituiscano o possano costituire una violazione, o induzione a violazione, di leggi, regolamenti, valori e principi sanciti nel Codice Etico e nel Modello di Gestione, Organizzazione e Controllo di Avvale S.p.A. (di seguito "Avvale") e delle sue controllate in Italia e all'estero (se e in quanto applicabile), nonché principi di controllo interno, policy e norme aziendali, o di comportamenti che possano causare, nell'ambito dei rapporti intrattenuti da una o più società del Gruppo, un danno di qualunque tipo (ad esempio economico, ambientale, sulla sicurezza dei lavoratori o di terzi o anche solo di immagine) alle stesse, oltre che ai clienti, soci, partner, terzi e, più in generale, alla collettività (di seguito "Segnalazione").

3. Destinatari

Sono destinatari (di seguito "Destinatari") della presente Policy tutti coloro che, all'interno del Gruppo, rivestono funzioni di rappresentanza, amministrazione o direzione, tutti i dipendenti senza alcuna eccezione, i membri del Collegio Sindacale, i collaboratori, e chiunque altro intrattenga con esso rapporti, direttamente o indirettamente, stabilmente o temporaneamente, ovvero operi per perseguire gli obiettivi del Gruppo (es. clienti, fornitori, partner, consulenti, istituzioni ed enti pubblici).

I destinatari della presente Policy che vengano a conoscenza di eventuali situazioni di rischio di commissione di reati nel contesto aziendale o comunque di condotte che si pongano in contrasto con le predette prescrizioni, poste in essere da altri destinatari, hanno l'obbligo di segnalarle tempestivamente.

Più in particolare, tutti i destinatari sono tenuti a collaborare con Avvale nel garantire effettività e cogenza alle prescrizioni del Modello, rendendo note, senza ritardo, situazioni di rischio (possibilmente prima che

¹ Il termine, di derivazione anglosassone (trad. "soffiata"), indica, nei sistemi di controllo interno, uno strumento mediante il quale i soggetti appartenenti ad una determinata organizzazione (pubblica o privata) segnalano a specifici individui od organismi interni all'organizzazione stessa una possibile frode, un reato, un illecito o qualunque condotta irregolare, commessa da altri membri dell'organizzazione.



sfocino in illeciti penalmente rilevanti) o anche di illeciti penali già consumati (onde evitare che i danni già prodottisi abbiano conseguenze permanenti o comunque reiterate nel tempo).

4. Ambito di applicazione

La presente Policy si applica a tutto il Gruppo.

Il soggetto di riferimento per la gestione della presente Policy e delle Segnalazioni è l'Organismo di Vigilanza di Avvale S.p.A., coadiuvato dalla Funzione Internal Audit con Ruolo di "Coordinatore del processo Whistleblowing".²

Il documento è approvato con delibera del Consiglio di Amministrazione di Avvale S.p.A. e, al fine di garantire la massima diffusione, viene pubblicato sul sito Internet ed intranet aziendale.

Il Consiglio di Amministrazione (o il Legale Rappresentante) di ciascuna Società del Gruppo ha il compito e il dovere di curare che i principi di seguito indicati siano adottati nel rispetto della struttura organizzativa e del tipo di attività svolta, oltre che delle procedure in essere e delle prescrizioni normative applicabili.

5. Segnalazioni

L'obbligo di segnalazione vige ogni qual volta il destinatario (così come sopra identificato) abbia il ragionevole e legittimo sospetto o la consapevolezza - entrambi fondati su elementi di fatto precisi e concordanti - di comportamenti illeciti o comunque tesi ad aggirare le prescrizioni del Modello, del Codice Etico e delle procedure interne della Società, realizzati da dipendenti o rappresentanti dell'organizzazione.

Le segnalazioni prese in considerazione sono soltanto quelle che riguardano fatti riscontrati direttamente dal segnalante (il "Segnalante"), non basati su voci correnti; inoltre, la segnalazione non deve riguardare lamentele di carattere personale. Il Segnalante non deve utilizzare l'istituto per scopi meramente personali, per rivendicazioni o ritorsioni, che, semmai, rientrano nella più generale disciplina del rapporto di

² principalmente attraverso l'espletamento delle seguenti attività: i) aggiornamento e training della presente Policy, in collaborazione con la Funzione Legale e People Engagement; ii) segreteria tecnica, iii) attività operativa di gestione della ricezione della segnalazione e della relativa istruttoria, iv) gestione dei flussi informativi verso gli organi di Controllo e di Governance.



lavoro/collaborazione o dei rapporti con il superiore gerarchico o con i colleghi, per le quali occorre riferirsi alle procedure di competenza delle strutture aziendali.

In particolare, la Segnalazione rilevante ai fini del Modello ha ad oggetto due tipi di condotte:

- comportamenti illeciti ai sensi del D.Lgs. 231/01, vale a dire condotte penalmente rilevanti in quanto suscettibili di integrare reati “presupposto” richiamati dal D.Lgs. 231/01, anche nella forma del semplice tentativo;
- violazioni del Modello, di cui i segnalanti siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte: in tal caso la segnalazione ha ad oggetto condotte che, quand’anche non abbiano rilevanza penale diretta, in ogni caso contravvengono al sistema di prevenzione dei reati messi in atto dalla Società, in quanto violano i principi di controllo (generali o specifici), i presidi o le procedure aziendali richiamate nel Modello organizzativo.

Più in generale sono rilevanti ai fini della Segnalazione, a titolo esemplificativo:

- i fatti che possono integrare reati, illeciti, irregolarità;
- i comportamenti a danno dell’integrità del Gruppo e dell’interesse del medesimo, nonché le azioni suscettibili di arrecare un pregiudizio patrimoniale o di immagine a società del Gruppo Avvale (conflitti d’interesse, utilizzo improprio di beni aziendali, attività illecite e/o fraudolente in danno di clientela o del patrimonio aziendale in generale);
- le azioni poste in essere in violazione dei codici di comportamento o di altre disposizioni o procedure interne all’organizzazione sanzionabili in via disciplinare.

Il “Coordinatore del processo Whistleblowing” (i) rilascia tempestivamente al Segnalante un avviso di ricevimento della segnalazione entro e non oltre sette giorni dalla data di ricezione della Segnalazione; (ii) ove necessario gestisce ulteriori interlocuzioni con il Segnalante; (iii) in ogni caso fornisce riscontro entro tre mesi dalla data di ricevimento della segnalazione.

6. Contenuto delle Segnalazioni

Sebbene le Segnalazioni possano avvenire anche in forma anonima, si raccomanda che esse contengano preferibilmente i seguenti elementi:



- le generalità del soggetto che effettua la Segnalazione, con indicazione della posizione o funzione svolta nell'ambito dell'azienda;
- una chiara e completa descrizione dei fatti oggetto di Segnalazione;
- se conosciute, le circostanze di tempo e di luogo in cui sono stati commessi i fatti segnalati;
- se conosciute, le generalità o altri elementi che consentano di identificare il soggetto che ha posto in essere i fatti segnalati (ad esempio la qualifica o il settore in cui svolge l'attività);
- l'indicazione di eventuali altri soggetti che possono riferire sui fatti oggetto di Segnalazione;
- eventuali documenti che possano confermare la fondatezza dei fatti riportati;
- ogni altra informazione che possa fornire un utile riscontro circa la sussistenza dei fatti segnalati.

7. Invio delle Segnalazioni

La normativa in materia di whistleblowing prevede l'adozione da parte dell'ente di canali informatici alternativi per effettuare le segnalazioni, in linea con quanto previsto dalla disciplina in materia.

La Segnalazione può essere inviata, in inglese o in lingua locale, secondo le seguenti modalità:

- lettera cartacea, all'indirizzo di posta ordinaria: Avvale S.p.A. - Via Melzi d'Eril 34 20154. Milano, Italia). In questo caso la busta deve essere chiusa con apposta la dicitura "RISERVATA PERSONALE, alla c.a. dell'Organismo di Vigilanza di Avvale S.p.A.".
- e-mail, all'indirizzo di posta elettronica già in uso per le segnalazioni relative al Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo di Avvale S.p.A.: OdV@avvale.com, il cui accesso è riservato ai componenti dell'Organismo di Vigilanza di Avvale S.p.A. e alla Funzione Internal Audit;
- piattaforma informatica accessibile dal sito internet: [\[https://digitalroom.bdo.it/avvale/home.aspx\]](https://digitalroom.bdo.it/avvale/home.aspx);
- su richiesta dell'informatore, attraverso un incontro diretto, fissato entro un tempo ragionevole.



Il D.lgs. n. 24/2023 prevede la possibilità di effettuare segnalazioni esterne all'Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC) e divulgazioni pubbliche di violazioni nei casi espressamente previsti dalla norma. La possibilità di effettuare segnalazioni esterne all'ANAC è consentita solo nei casi di seguito riportati:

- ove non sia attivo il canale di segnalazione interno ovvero se il medesimo non risulti conforme alle prescrizioni di legge;
- nei casi in cui il Segnalante abbia già effettuato una segnalazione interna alla quale non è stato dato seguito;
- nei casi in cui il Segnalante abbia fondati motivi di ritenere che, se effettuasse una segnalazione interna, alla stessa non sarebbe dato efficace seguito ovvero che la stessa possa determinare il rischio di ritorsione;
- nei casi in cui il Segnalante abbia fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

8. Gestione delle Segnalazioni

Le azioni di verifica sulla fondatezza delle circostanze rappresentate nella Segnalazione avverranno nel rispetto dei principi di imparzialità e riservatezza effettuando ogni attività ritenuta opportuna e coinvolgendo le funzioni aziendali ritenute competenti.

In tutti i casi, l'Organismo di Vigilanza ha l'obbligo di trattare la segnalazione in maniera riservata, nelle more dell'accertamento delle eventuali responsabilità.

A conclusione della fase di verifica, qualora la Segnalazione risulti fondata, l'Organismo di Vigilanza provvede a condividerla con le funzioni aziendali di volta in volta interessate, proponendo un apposito piano di intervento.

In caso di accertata fondatezza della Segnalazione, il Consiglio di Amministrazione (o il Legale Rappresentante ove applicabile) o la Funzione Risorse Umane della società coinvolta, nel rispetto di quanto previsto dalla legge e dalla contrattazione collettiva applicata, adotta tutti i provvedimenti ritenuti opportuni e tutte le azioni a propria tutela.



Nel caso di accertata fondatezza della Segnalazione che coinvolga i componenti del Consiglio di Amministrazione, l'Organismo di Vigilanza informa il Collegio Sindacale, e l'intero Consiglio di Amministrazione, che adottano tutti i provvedimenti ritenuti opportuni e tutte le azioni a propria tutela.

Nel caso di accertata fondatezza della Segnalazione che coinvolga i componenti del Collegio Sindacale, l'Organismo di Vigilanza informa il Consiglio di Amministrazione che a sua volta coinvolge l'Assemblea per i provvedimenti di competenza.

All'esito dell'istruttoria l'Organismo di Vigilanza provvede ad informare il Segnalante, ove identificato.

I dati personali eventualmente presenti nelle Segnalazioni sono trattati nel rispetto della normativa privacy vigente (D. Lgs. 101/2018 e Regolamento UE 2016/679) e conservate per il periodo di tempo strettamente necessario per la gestione della Segnalazione (comunque non oltre cinque anni dalla data di ricezione della segnalazione).

I Destinatari che dovessero ricevere, per qualunque motivo, un'informativa di supposta irregolarità dovranno:

- garantire la riservatezza delle informazioni ricevute;
- indirizzare il Segnalante all'osservanza delle modalità di segnalazione sopra descritte;
- in caso di Segnalazione ricevuta per iscritto, inoltrarla immediatamente all'Organismo di Vigilanza attraverso uno dei canali sopra citati con obbligo di astenersi dall'intraprendere alcuna iniziativa autonoma di analisi e/o approfondimento.

9. Tutela del Segnalante

Avvale garantisce, indipendentemente dai canali utilizzati, la riservatezza dell'identità del Segnalante e del segnalato, nelle more dell'accertamento della sua eventuale responsabilità, ed almeno un canale alternativo di segnalazione idoneo a garantire, con modalità informatiche, la riservatezza del Segnalante nelle attività di gestione della segnalazione.

In particolare, i dati personali dei soggetti coinvolti nella segnalazione (in primis, i nomi del segnalante e del segnalato) non devono essere rivelati senza il consenso degli interessati – a meno che non sia la legge a richiederlo espressamente per esigenze di giustizia penale – al fine di proteggere tali soggetti da possibili ritorsioni da parte di colleghi o superiori gerarchici.



È fatto inoltre divieto di compiere atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del Segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione.

Si ricorda inoltre che l'art. 6 comma 2-ter e 2-quater prevedono che l'adozione di misure discriminatorie nei confronti dei soggetti che effettuano le segnalazioni di cui al comma 2-bis può essere denunciata all'Ispettorato nazionale del lavoro, per i provvedimenti di propria competenza, oltre che dal Segnalante, anche dall'organizzazione sindacale indicata dal medesimo. E inoltre che il licenziamento ritorsivo o discriminatorio del Segnalante è nullo così come sono 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.

La società di volta in volta coinvolta nella Segnalazione si riserva pertanto il diritto di adottare le opportune azioni contro chiunque ponga in essere o minacci di porre in essere atti di ritorsione contro coloro che hanno presentato Segnalazioni nell'ambito della presente Policy.

In particolare, l'identità del Segnalante non potrà essere rivelata senza il suo espresso consenso e tutti coloro che sono coinvolti nella gestione della Segnalazione sono tenuti a tutelarne la riservatezza ad eccezione dei casi in cui sia la normativa in vigore a richiedere la comunicazione di determinati dati.

La violazione dell'obbligo di riservatezza è fonte di responsabilità disciplinare aziendale, fatta salva ogni ulteriore forma di responsabilità prevista dalla legge.

10. Responsabilità del Segnalante e tutela del Segnalato

È responsabilità del Segnalante effettuare segnalazioni in buona fede e conformemente con lo spirito dichiarato nella presente Policy: segnalazioni manifestamente false o del tutto infondate e/o effettuate al solo scopo di danneggiare il segnalato o soggetti comunque interessati dalla Segnalazione non verranno prese in considerazione.

Durante l'attività di verifica e di accertamento di possibili non conformità, gli individui oggetto delle Segnalazioni potrebbero essere coinvolti o notificati di questa attività, ma, in nessun caso, verrà avviato un procedimento unicamente a motivo della Segnalazione, in assenza di concreti riscontri a riguardo.



In conformità con la normativa vigente, il Gruppo ha adottato le stesse forme di tutela a garanzia della privacy del Segnalante anche per il presunto responsabile della violazione, fatta salva ogni ulteriore forma di responsabilità prevista dalla legge che impone l'obbligo di comunicare il nominativo del segnalato.

I documenti relativi alla Segnalazione saranno conservati sia in copia cartacea che in formato digitale per un periodo di tempo non superiore a quanto strettamente necessario per la corretta finalizzazione delle procedure stabilite nella presente Whistleblowing Policy, e comunque non oltre 5 (cinque) anni a decorrere dalla data della comunicazione dell'esito finale della procedura di Segnalazione, conformemente a quanto previsto dalla normativa di riferimento. Nell'ottica di agevolare il controllo degli accessi, la protezione e la rimozione dei dati, si eviteranno copie superflue dei dati stessi su allegati e-mail, PC, servizi cloud.

11. Privacy

I dati personali acquisiti in occasione della gestione delle segnalazioni, saranno trattati dal Titolare, nel rispetto dei principi di liceità del trattamento e in piena aderenza a quanto stabilito dalla normativa in materia di protezione dei dati personali e con le disposizioni della presente Policy.

Il Titolare raccoglie e tratta i dati personali forniti al momento della segnalazione al fine di verificare e garantire la corretta e completa applicazione delle policy aziendali e porre in essere le attività successive e conseguenti a dette verifiche, nonché al fine di ottemperare a specifici obblighi previsti dalla legge e norme regolamentari.

Nel rispetto del principio di minimizzazione, solo i dati personali che risultano pertinenti e necessari rispetto alle finalità della procedura possono essere oggetto di trattamento.

Le operazioni di trattamento dei dati saranno affidate a dipendenti debitamente nominati quali incaricati e specificamente formati in relazione all'esecuzione delle procedure di whistleblowing.

I dati personali contenuti nelle segnalazioni potranno essere comunicati alle Autorità competenti ed in determinati casi a terze parti debitamente autorizzate per la corretta gestione delle segnalazioni.

Il Segnalante - a seconda del canale di gestione delle segnalazioni scelto - riceve idonea informativa (nel caso della piattaforma, il Segnalante prenderà visione dell'informativa completa; nel caso di "incontro diretto" sarà necessario rendere un'informativa breve e orale che abbia un rimando all'informativa estesa presente sul sito web/sito della piattaforma).



Si allega il testo di informativa per il trattamento dei dati personali connessi alle segnalazioni ai fini della raccolta del relativo consenso (Annex 1)

12. Aggiornamento e reporting

La presente Policy e le modalità di segnalazione saranno oggetto di revisione periodica in funzione dell'operatività maturata.

L'Organismo di Vigilanza riferisce sulle Segnalazioni ricevute, delle quali è stata accertata la fondatezza e per le quali è stato proposto e attuato un piano di intervento, al Comitato Controllo e Rischi e al Collegio Sindacale di Avvale S.p.A., in relazione ai rispettivi compiti e responsabilità.

L'Organismo di Vigilanza include nella relazione semestrale al Consiglio di Amministrazione e al Collegio Sindacale un paragrafo sul corretto svolgimento del sistema interno di segnalazione che dovrà contenere, oltre agli esiti della verifica del regolare svolgimento del processo di segnalazione e del rispetto dei principi generali (riservatezza, tutela dei dati del Segnalante e del segnalato, indipendenza e imparzialità di giudizio) su cui si fonda il sistema interno di segnalazione, la sintesi delle Segnalazioni ricevute nell'anno.



Allegato 1

INFORMATIVA SUL TRATTAMENTO DEI DATI PERSONALI AI SENSI DELL'ART. 13 DEL REGOLAMENTO (UE) N. 2016/679 IN RELAZIONE ALLE SEGNALAZIONI DI "WHISTLEBLOWING"

Ai sensi dell'art. 13 del Regolamento (UE) n. 2016/679 (di seguito il "GDPR"), Avvale S.p.A. e le sue affiliate (di seguito "Avvale" o il "Titolare") fornisce al segnalante (di seguito "Segnalante") informativa sui trattamenti dei dati personali (di seguito i "Dati"), effettuati in relazione alla gestione delle segnalazioni, disciplinate dalla Whistleblowing Policy di Avvale.

1. Titolare del trattamento e Responsabili del trattamento.

Il Titolare del trattamento è Avvale S.p.A. con sede legale in Via Melzi d'Eril, Milano, e-mail: privacy@avvale.com.

2. Responsabile della Protezione dei Dati

Il Titolare ha provveduto a nominare il DPO/RPD (Data Protection Officer/Responsabile della Protezione dei Dati) nella persona del Dott. Ing. Danilo Roggi, contattabile alla seguente e-mail: dpo@avvale.com.

3. Modalità di raccolta dei dati.

I trattamenti dei dati sono effettuati manualmente e/o attraverso strumenti automatizzati informatici e telematici con logiche correlate alle finalità di seguito indicate e, comunque, in modo da garantirne la sicurezza e la riservatezza.

Il sistema di gestione delle segnalazioni garantisce, in ogni fase, la riservatezza dell'identità del Segnalante, delle persone coinvolte e/o comunque menzionate nella segnalazione, del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione, fatto salvo quanto previsto dall'art. 12 del d.lgs. n. 24/2023.

4. Categorie di Dati.

Sono oggetto del trattamento di cui alla presente informativa:

a) Dati personali comuni di cui all'art.4, punto 1, del GDPR del Segnalante (nel caso di segnalazioni non anonime) nonché di eventuali persone coinvolte o menzionate nella segnalazione, quali: dati anagrafici (ad



es. nome, cognome, data e luogo di nascita), dati di contatto (es. numero telefonico fisso e/o mobile, indirizzo postale/e-mail).

b) Categorie di Dati c.d. “particolari” (dati relativi a condizioni di salute, orientamento sessuale o appartenenza sindacale, di cui all’art. 9 GDPR) e di dati personali relativi a condanne penali e reati (di cui all’art. 10 GDPR).

5. Finalità e base giuridica del trattamento.

I suddetti dati personali sono trattati dal Titolare per le seguenti finalità:

- a) gestione della segnalazione effettuata ai sensi del d.lgs. n. 24/2023;
- b) adempimento di obblighi previsti dalla legge o dalla normativa comunitaria;
- c) difesa o accertamento di un proprio diritto in contenziosi civili, amministrativi o penali.

La base giuridica del trattamento è costituita:

- per la finalità di cui alla lettera a), dall’adempimento di un obbligo legale a cui è soggetto il Titolare del trattamento (art. 6, par. 1, lett. c) del GDPR); inoltre, per le segnalazioni registrate raccolte telefonicamente o tramite sistemi di messaggistica vocale o comunque in forma orale, dal consenso del Segnalante (art. 6, par. 1, lett. a) del GDPR);
- per le finalità di cui alla lettera b), dall’adempimento di un obbligo legale a cui è soggetto il Titolare del trattamento (art. 6, par. 1, lett. c) del GDPR).
- per le finalità di cui alla lettera c), dal legittimo interesse del titolare (art. 6, par. 1, lett. f) GDPR).

6. Conferimento dei dati e conseguenze in caso di mancato conferimento.

Il conferimento dei Dati è necessario per il conseguimento delle finalità di cui sopra; il loro mancato, parziale o inesatto conferimento potrebbe avere come conseguenza l'impossibilità di gestire la segnalazione.

7. Destinatari o categorie di destinatari.

I Dati potranno essere resi accessibili, portati a conoscenza o comunicati ai seguenti soggetti, i quali saranno nominati dal Titolare, a seconda dei casi, quali responsabili o persone autorizzate al trattamento:



soggetti pubblici o privati, persone fisiche o giuridiche, di cui il Titolare si avvalga per lo svolgimento delle attività strumentali al raggiungimento della finalità di cui sopra o a cui il Titolare sia tenuto a comunicare i Dati, in forza di obblighi legali o contrattuali.

Il Titolare tramite l'Organismo di Vigilanza, coadiuvato dalla Funzione Internal Audit e Compliance con Ruolo di "Coordinatore del processo Whistleblowing" in qualità di owner del processo di gestione delle segnalazioni disciplinato dalla Whistleblowing Policy.

I Dati non saranno in ogni caso diffusi.

8. Trasferimento dei Dati a paesi terzi.

Il Titolare opera a livello internazionale con uffici e affiliate in diversi Paesi nel mondo. Pertanto, i Dati personali trattati dal Titolare potrebbero essere trasferiti fuori del SEE, in Paesi che potrebbero non fornire un livello di protezione delle informazioni personali equivalente a quello garantito dalla legislazione sulla protezione dei dati europea. Ogni volta che le informazioni personali dell'Utente vengono trasferite a livello internazionale, il Titolare adotta misure appropriate per garantirne la sicurezza e la riservatezza in conformità con la legge sulla protezione dei dati applicabile.

9. Periodo di conservazione.

Il Titolare conserva i Dati personali secondo nei termini previsti dall'art. 14 del d.lgs. n. 24/2023, cioè per il tempo necessario al trattamento della segnalazione e comunque per non oltre 5 anni a decorrere dalla data di comunicazione dell'esito finale della segnalazione.

I Dati personali che manifestamente non sono utili al trattamento di una specifica segnalazione non sono raccolti o, se raccolti accidentalmente, sono cancellati tempestivamente.

10. Diritti di accesso, cancellazione, limitazione e portabilità.

Agli interessati sono riconosciuti i diritti di cui agli artt. da 15 a 20 del GDPR. A titolo esemplificativo, ciascun interessato potrà:

- a) ottenere la conferma che sia o meno in corso un trattamento di dati personali che lo riguardano;
- b) qualora un trattamento sia in corso, ottenere l'accesso ai dati personali e alle informazioni relative al trattamento nonché richiedere una copia dei dati personali;
- c) ottenere la rettifica dei dati personali inesatti e l'integrazione dei dati personali incompleti;



- d) ottenere, qualora sussista una delle condizioni previste dall'art. 17 del GDPR, la cancellazione dei dati personali che lo riguardano;
- e) ottenere, nei casi previsti dall'art. 18 del GDPR, la limitazione del trattamento;
- f) nei casi previsti dall'art. 20 del GDPR, ricevere i dati personali che lo riguardano in un formato strutturato, di uso comune e leggibile da dispositivo automatico e richiedere la loro trasmissione ad un altro titolare, se tecnicamente fattibile.

11. Diritto di opposizione.

Ciascun interessato ha il diritto di opporsi in qualsiasi momento al trattamento dei suoi dati personali effettuato per il perseguimento di un legittimo interesse del Titolare. In caso di opposizione, i suoi dati personali non saranno più oggetto di trattamento, sempre che non sussistano motivi legittimi 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.

12. Diritto di proporre reclamo al Garante.

Inoltre, ciascun interessato potrà proporre reclamo al Garante per la Protezione dei Dati Personali nel caso in cui ritenga che siano stati violati i diritti di cui è titolare ai sensi del GDPR, secondo le modalità indicate sul sito internet del Garante accessibile all'indirizzo: www.garanteprivacy.it.

13. Esercizio dei diritti

I diritti di cui sopra potranno essere esercitati inviando un'e-mail al Titolare al seguente indirizzo: privacy@avvale.com o al DPO/RPD al seguente indirizzo: dpo@avvale.com.

