



## Modello Organizzativo di Gestione e Controllo

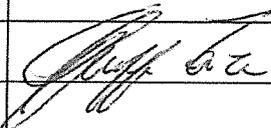
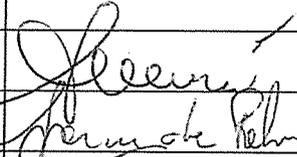
Integrazione Parte Speciale del M.O.G.C.

Parte Speciale – Ed. 1 – Rev. 1 del 14/07/2023

### PROCEDURA WHISTLEBLOWING

#### Sistema interno di segnalazione delle irregolarità

Modalità di raccolta, verifica e trattamento delle segnalazioni

Redatto ed emesso da:	data	firma
Componente Organismo di Vigilanza	21/06/2023	
(dott. Giuseppe Zaza)		
Verificato e Approvato da:	14/07/2023	
Organismo di Vigilanza		
(Avv. Andrea Giuseppe Calò, Avv. Angelantonio De Palma, dott. Giuseppe Zaza)		

# Indice



1. Definizioni.....	3
2. Obiettivo.....	3
3. Quadro normativo e riferimenti normativi.....	3
4. Ambito di applicazione.....	4
5. Soggetti coinvolti.....	4
6. Oggetto delle segnalazioni.....	4
7. Canali di segnalazione del whistleblower.....	5
7.1. Canali di segnalazione interna.....	5
7.2. Canale di segnalazione esterna.....	5
7.3. Divulgazioni pubbliche.....	6
8. Contenuti della segnalazione.....	6
9. Segnalazioni anonime.....	7
10. Destinatari delle segnalazioni.....	7
11. Processo di ricezione ed elaborazione della segnalazione.....	7
11.1 Analisi preliminare.....	7
11.2 Definizione delle azioni.....	8
11.3 Esecuzione delle indagini.....	8
11.4 Definizione dei provvedimenti.....	8
11.5 Chiusura della segnalazione.....	8
12. Elementi essenziali del processo di gestione della segnalazione.....	8
12.1 Provvedimenti disciplinari e sanzioni.....	8
12.2 Riservatezza.....	9
12.3 Conflitto d’interessi.....	9
13. Tutele per il segnalante.....	9
14. Tutele per il segnalato.....	10
15. Periodo di conservazione dei dati.....	10
16. Reporting.....	10
17. Allegati.....	10

## 1. Definizioni

**Whistleblowing:** insieme delle attività di regolamentazione delle procedure volte a proteggere e tutelare il segnalante (whistleblower) e ad incentivare la segnalazione degli illeciti.

**M.O.G.C.** (acronimo di Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo): sistema che mira a impedire o contrastare la commissione dei reati sanzionati dal D.lgs. 231/01 e a dispensare, in caso di commissione degli stessi da parte dei dipendenti, la responsabilità penale delle società che lo adottano.

**Organismo di Vigilanza:** organo responsabile di sorvegliare e di verificare regolarmente l'efficacia del Modello 231, di segnalare eventuali deficienze del Modello, di aggiornare il Modello in seguito a modifiche normative od organizzative, destinatario delle segnalazioni aventi ad oggetto qualsiasi pratica non conforme a quanto stabilito nel MOGC o che possa violare le disposizioni normative nazionali e dell'Unione europea e, pertanto, l'interesse pubblico o l'integrità della Società.

**ANAC** (acronimo di Autorità Nazionale Anticorruzione): autorità amministrativa indipendente la cui missione istituzionale è individuata nella prevenzione della corruzione in tutti gli ambiti dell'attività amministrativa.

**PIATTAFORMA WHISTLEBLOWING:** è lo strumento informatico, conforme alla normativa vigente, messo a disposizione dei Segnalanti (Whistleblower) e dei Responsabili del Whistleblowing, finalizzato per i primi ad effettuare le segnalazioni di illeciti o di violazioni relative al Modello di Organizzazione e Gestione e per i secondi a gestirle nei tempi dettati dalla normativa.

## 2. Obiettivo

Il termine inglese whistleblowing indica l'azione di "soffiare il fischietto" ed è quindi assimilato al concetto di segnalazione, denuncia o, in gergo, soffiata.

La disciplina Whistleblowing è, giustappunto, finalizzata a proteggere le persone che segnalano illeciti di varia natura (Whistleblower), di cui sono venuti a conoscenza nell'ambito della loro attività lavorativa, in modo che queste possano agire senza il timore di subire conseguenze pregiudizievoli.

La presente procedura ha, pertanto, lo scopo di descrivere i canali di segnalazione, interna ed esterna a Network Contacts (nel seguito, "la Società"), delle potenziali condotte illecite, posti a disposizione degli autori delle segnalazioni.

## 3. Quadro normativo e riferimenti normativi

Le modalità di trattamento delle segnalazioni, acquisite attraverso il sistema descritto nella presente procedura, rispondono alle disposizioni previste dalla Legge n. 179 del 30 novembre 2017, dalle Linee guida in materia di Whistleblowing di cui alla Delibera ANAC n. 469 del 9 giugno 2021 e dal Decreto Legislativo del 10 marzo 2023 n. 24, con cui l'Italia ha recepito la Direttiva Ue 2019/1937 del Parlamento Europeo e del Consiglio in tema di protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e violazioni delle disposizioni normative nazionali.

Il quadro normativo attualmente vigente affida allo strumento della segnalazione una primaria rilevanza nella prevenzione delle violazioni normative e assicura ai Whistleblowers la garanzia della riservatezza, oltretutto una penetrante tutela contro ogni forma di ripercussione.

Di seguito i Riferimenti normativi:

- 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
- Decreto Legislativo 10 marzo 2023, n. 24 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;
- Linee guida in materia di Whistleblowing di cui alla Delibera ANAC n. 469 del 9 giugno 2021;
- Legge n. 179 del 30 novembre 2017 (*"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"*)
- Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231 *"Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell'articolo 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300"*
- Codice Etico
- Modello di Organizzazione Gestione e Controllo ai sensi del D. Lgs. 231/2001
- Regolamento europeo 2016/679 - GDPR (*General Data Protection Regulation*) del 27 aprile 2016  
Decreto Legislativo 30 giugno 2003, n. 196 *"Codice in materia di protezione dei dati personali"* integrato con le modifiche introdotte dal Decreto Legislativo 10 agosto 2018, n. 101 *"Disposizioni per l'adeguamento della normativa nazionale alle disposizioni del regolamento (UE) 2016/679 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 27 aprile 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 (regolamento generale sulla protezione dei dati)"*

#### 4. Ambito di applicazione

La disciplina Whistleblowing descritta nella presente procedura si applica a tutte le aree aziendali della società giacché la Società rientra nell'ambito soggettivo di applicazione della normativa ovvero nella categoria degli enti dotati di un modello organizzativo ex D. Lgs. 231/2001 aventi più di cinquanta lavoratori subordinati con contratti di lavoro a tempo indeterminato o determinato.

#### 5. Soggetti coinvolti

I soggetti che possono accedere al sistema interno di segnalazione, in quanto **potenziali segnalanti**, sono i lavoratori subordinati, i volontari, i tirocinanti, gli azionisti, gli amministratori, i sindaci e, in generale, tutti coloro che operano, in Italia e all'estero, per conto o a favore della Società o che intrattengono relazioni d'affari con quest'ultimo attraverso qualunque tipo di contratto o incarico (collaboratori autonomi, liberi professionisti, consulenti, fornitori, agenti, intermediari, stagisti, ...) **che abbiano deciso di segnalare un illecito o una irregolarità di cui siano stati testimoni.**

#### 6. Oggetto delle segnalazioni

Gli eventi meritevoli di segnalazione riguardano il ragionevole e legittimo sospetto o la consapevolezza di condotte illecite o di irregolarità nell'ambito dell'attività lavorativa che possano violare le disposizioni normative nazionali e dell'Unione europea che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'ente privato.

Non esistendo una lista tassativa di illeciti o irregolarità che possono costituire oggetto della segnalazione, di seguito vengono elencati, a titolo esemplificativo e non esaustivo, alcuni comportamenti sanzionabili:

- violazioni del diritto dell'Unione;
- violazioni del Codice Etico (discriminazioni, molestie, conflitto d'interessi, ...);
- violazioni del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D. Lgs. 231/2001;
- in generale, fatti che possono integrare reati o arrecare danno (patrimoniale o di immagine) alla Società;
- violazioni di disposizioni o procedure interne sanzionabili in via disciplinare.



Non possono, in ogni caso, essere oggetto di segnalazione le seguenti fattispecie:

- fatti basati su indiscrezioni o vociferazioni scarsamente attendibili (cd. voci di corridoio);
- rimostranze e lamentele di carattere personale;
- le notizie palesemente prive di fondamento;
- le informazioni che sono già totalmente di dominio pubblico;
- fatti che riguardano i settori della difesa e della sicurezza nazionale, a meno che tali aspetti rientrino nel diritto derivato pertinente dell'Unione europea

## 7. Canali di segnalazione del whistleblower

Secondo la normativa whistleblowing, Il whistleblower può segnalare gli illeciti o le irregolarità di cui sia venuto a conoscenza attraverso i seguenti canali:

- canali di segnalazione interna alla società;
- canali di segnalazione esterna predisposti e gestiti dall'ANAC;
- divulgazioni pubbliche.

### 7.1. Canali di segnalazione interna

Con riferimento ai canali interni per la trasmissione delle segnalazioni, la Società mette a disposizione i seguenti strumenti:

PIATTAFORMA WHISTLEBLOWING raggiungibile al link: <https://network-contacts.segnalazioni.net/>

che consente di effettuare segnalazioni:

- in forma scritta con modalità informatiche (piattaforma online);
- orale, attraverso sistemi di messaggistica vocale presenti sulla piattaforma online;
- su richiesta del whistleblower attraverso la piattaforma online, mediante un incontro diretto fissato entro un termine ragionevole.

La società, ricevuta la segnalazione, ha specifici doveri di attivazione e di riscontro nei confronti del whistleblower.

**In particolare, deve restituire al segnalante l'avviso di ricevimento entro 7 (sette) giorni e dare diligente seguito alla denuncia, fornendogli riscontro entro 3 (tre) mesi dalla data di ricezione della stessa.**

Le modalità di utilizzo per effettuare una segnalazione attraverso la piattaforma whistleblowing sono dettagliate nel manuale d'uso allegato alla presente procedura.

### 7.2. Canale di segnalazione esterna

A norma di legge, il segnalante può decidere di rivolgere la segnalazione all'ANAC nelle seguenti ipotesi:

1. se il canale predisposto dalla Società non è conforme ai requisiti normativi;

2. se ha già effettuato una segnalazione alla quale non è stato dato seguito;
3. se ha fondato motivo di ritenere che la segnalazione interna possa determinare il rischio di ritorsione;
4. se ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

Così come previsto per le segnalazioni interne, l'Autorità, ricevuta la segnalazione, deve restituire l'avviso di ricevimento della segnalazione entro 7 (sette) giorni dalla data del ricevimento e dare riscontro entro, a seconda dei casi, 3 (tre) o 6 (sei) mesi.

### 7.3. Divulgazioni pubbliche

La normativa prevede, da ultimo, la possibilità di segnalare gli illeciti mediante le c.d. divulgazioni pubbliche, vale a dire tramite la stampa, mezzi elettronici o comunque tramite mezzi di diffusione in grado di raggiungere un numero elevato di persone.

La divulgazione pubblica può essere effettuata solo al ricorrere di specifici presupposti.

Il segnalante, in particolare, può optare per tale strumento e, in tal caso, beneficiare della protezione prevista dal Decreto, solo se:

1. ha previamente effettuato una segnalazione interna ed esterna (o direttamente una segnalazione esterna);  
oppure
2. ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse o che la segnalazione esterna possa comportare ritorsioni o non avere efficace seguito.

## 8. Contenuti della segnalazione

In generale, la segnalazione deve contenere elementi utili a consentire agli organismi preposti all'analisi e al trattamento della segnalazione stessa di procedere alle opportune verifiche a riscontro della sua fondatezza. La segnalazione, si ribadisce, deve riguardare un fatto relativo all'attività lavorativa ed essere finalizzata a tutelare l'integrità della Società.

Le informazioni minime previste per una completa connotazione della segnalazione sono di seguito riportate:

- Nome e cognome del segnalante attraverso la registrazione di un account
- Tipologia della segnalazione scelta tra le seguenti:
  - 1 Corruzione
  - 2 Istigazione alla corruzione
  - 3 Abuso
  - 4 Furto
  - 5 Illecito
  - 6 Mobbing
  - 7 Assenteismo
  - 8 Comportamento violento o molesto
  - 9 Violazione codice etico
  - 10 Violazione procedura di gara e altri affidamenti
  - 11 Violazione procedura di selezione e assunzione del personale
  - 12 Conflitto di interessi
  - 13 Diffusione informazioni riservate/violazione obbligo di riservatezza
  - 14 Altre violazioni del Modello 231
  - 15 Violazione privacy

## 16 Altro

- Descrizione chiara e completa dei fatti oggetto della segnalazione, inclusi i luoghi e le date in cui si sono svolti
- Nome e posizione del soggetto che ha posto in essere i fatti (il “segnalato”)
- Eventuali nomi di altri soggetti che possono riferire sui fatti
- Ulteriori informazioni utili al riscontro dei fatti
- Eventuale documentazione a supporto.



Il segnalante può, attraverso i canali di segnalazione previsti dalla normativa, con esclusione di responsabilità, rivelare persino informazioni coperte dall’obbligo di segreto d’ufficio, professionale, scientifico e industriale o dovere di fedeltà e di lealtà purché, al momento della diffusione, sussista fondato motivo di ritenere che la rivelazione di tali informazioni sia necessaria per “svelare” la violazione e la segnalazione sia stata effettuata nel rispetto delle condizioni previste dal d.lgs. n. 24/2023 per beneficiare delle tutele.

## 9. Segnalazioni anonime

Le segnalazioni anonime sono quelle in cui le generalità del segnalante non sono esplicitate né sono altrimenti individuabili. Tali segnalazioni sono prese in considerazione qualora gli elementi indicati siano circostanziati in modo da far emergere fatti e situazioni sui quali sia possibile operare i necessari riscontri. Si osservi che, nel caso in cui la segnalazione sia stata effettuata in modo anonimo, la Società non è in grado di attuare gli appositi strumenti di tutela previsti dalla legge finalizzati ad evitare ritorsioni sul segnalante ad opera del segnalato.

## 10. Destinatari delle segnalazioni

Le segnalazioni vengono ricevute, analizzate, verificate e trattate dal Responsabile delle Segnalazioni nominato dalla Società.

Ad ogni buon conto, rimane impregiudicata la facoltà dei soggetti di inoltrare segnalazione direttamente al Responsabile dell’area coinvolta; in tal guisa la persona erroneamente contattata può valutare di non entrare nel merito della segnalazione e limitarsi ad indicare al segnalante i canali appropriati designati dalla procedura interna.

Si precisa, tuttavia, che laddove la segnalazione venisse gestita da un soggetto differente rispetto a quello individuato e autorizzato dalla Società, quest’ultima non può essere considerata di whistleblowing e quindi il segnalante non potrà beneficiare della protezione disposta dal d.lgs. n. 24/2023.

## 11. Processo di ricezione ed elaborazione della segnalazione

Nel seguito, si riporta la descrizione del processo di gestione delle segnalazioni.

### 11.1 Analisi preliminare

Pervenuta la segnalazione, il Responsabile delle Segnalazioni effettua una prima valutazione della stessa e, nel caso in cui la ritenesse non ammissibile, la rifiuta e la archivia indicando le motivazioni di tale decisione e informando il segnalante (se non anonimo).

Nel caso in cui ritenesse la segnalazione ammissibile, avvia la fase di analisi come meglio specificate nei successivi paragrafi.



### **11.2 Definizione delle azioni**

Acquisita la documentazione relativa alla segnalazione e avviata la fase di analisi, il Responsabile delle Segnalazioni valuta se contattare il segnalante (se non anonimo) ove siano necessari approfondimenti o ulteriori elementi utili alle successive indagini.

### **11.3 Esecuzione delle indagini**

A seguito dell'esame della documentazione, il Responsabile delle Segnalazioni decide se procedere a successive indagini, eventualmente coinvolgendo altre funzioni aziendali, con l'obiettivo di verificare la veridicità della segnalazione basandosi su riscontri oggettivi.

### **11.4 Definizione dei provvedimenti**

Completate le indagini, il Responsabile delle Segnalazioni identifica i potenziali e necessari provvedimenti atti alla punizione delle condotte denunciate, tenendo conto anche dei possibili rischi per la Società e, una volta accertata la fondatezza del fatto oggetto della segnalazione, definisce le modalità di coinvolgimento del soggetto segnalato. In base alla gravità della segnalazione, il Responsabile delle Segnalazioni può anche decidere di suggerire di denunciare il fatto all'autorità giudiziaria.

L'analisi e le indagini svolte devono prevedere anche la possibilità di identificare, tra i provvedimenti, eventuali azioni idonee a rafforzare il sistema di controllo interno ove quest'ultimo avesse evidenziato lacune o debolezze.

Le determinazioni raggiunte, così come gli accorgimenti suggeriti dal Responsabile delle Segnalazioni dall'Organismo, vengono trasmessi ai vertici aziendali per il tramite del Direttore Generale della Società affinché la società possa decidere in merito ed, eventualmente, formalizzare i provvedimenti proposti.

### **11.5 Chiusura della segnalazione**

Identificati i provvedimenti necessari, la segnalazione viene chiusa. Il Responsabile delle Segnalazioni provvede a monitorare le azioni individuate fino alla loro completa evasione.

## **12. Elementi essenziali del processo di gestione della segnalazione**

Nel seguito, si riportano gli elementi essenziali che il processo di gestione delle segnalazioni deve possedere in modo da garantire a tutti i soggetti coinvolti le necessarie misure di tutela e riservatezza.

### **12.1 Provvedimenti disciplinari e sanzioni**

I provvedimenti disciplinari da applicare in merito ai fatti riscontrati sono riferiti allo **Statuto dei Lavoratori e ai contratti collettivi nazionali applicabili**. Nel caso in cui il fatto sia stato commesso da un soggetto esterno alla Società, l'eventuale sanzione da applicare va riferita alle lettere d'incarico o ai contratti attraverso cui sono stati regolati i rapporti con tali soggetti e all'interno dei quali devono essere inserite opportune clausole che disciplinano dette sanzioni (penali, risoluzione del rapporto, ecc.) a fronte di possibili casi di violazione.

**Ove la segnalazione, per dolo o colpa grave del segnalante, si rivelasse infondata e palesemente diffamatoria nei confronti del segnalato, sarà lo stesso segnalante ad essere oggetto di provvedimenti disciplinari o sanzioni ai sensi dei contratti applicabili.**

## 12.2 Riservatezza

Le funzioni coinvolte nella valutazione delle segnalazioni sono **tenute alla massima riservatezza e confidenzialità**. Sono previsti provvedimenti disciplinari o sanzioni, a carico dei soggetti che abbiano violato gli obblighi di riservatezza o che abbiano omesso di verificare una segnalazione.

Occorre, tuttavia, sottolineare che la riservatezza non ha portata assoluta: l'ampiezza della tutela riconosciuta all'identità del whistleblower varia a seconda delle disposizioni che regolano i possibili procedimenti (penale, civile, disciplinare) in cui può trovarsi coinvolto.

Con specifico riferimento alle segnalazioni che abbiano comportato l'instaurazione di un procedimento penale, la riservatezza del whistleblower è tutelata nei modi e nei limiti previsti dall'art. 329 c.p.p.: tale disposizione impone l'obbligo di segretezza degli atti delle indagini preliminari sino al momento in cui l'indagato non abbia il diritto ad averne conoscenza e, comunque, non oltre la chiusura di tale fase.

## 12.3 Conflitto d'interessi

Il segnalante che ritenga che il Responsabile delle Segnalazioni sia coinvolto in qualche misura nella segnalazione o ritenga necessario o anche solo opportuno che lo stesso non venga coinvolto nella gestione della segnalazione, può evidenziare tale circostanza all'interno della segnalazione in maniera tale che l'invio delle informazioni e delle notifiche sia inibito al componente indicato.

## 13. Tutele per il segnalante

I canali interni di trasmissione delle segnalazioni sono strutturati in modo da **garantire la riservatezza e la protezione dell'identità del segnalante** (salvo che non ci sia il suo esplicito consenso) e dei dati della segnalazione in tutte le fasi del suo trattamento.

**È vietata e non è tollerata qualunque forma di ritorsione o discriminazione diretta o indiretta nei confronti del segnalante per motivi collegati direttamente o indirettamente alla segnalazione;** per tali forme di ritorsione o discriminazione sono previsti provvedimenti disciplinari a carico di coloro che se ne siano resi responsabili.

Inoltre, il segnalante, nel caso in cui riveli e diffonda alcune categorie di informazioni, non incorre in alcun tipo di responsabilità penale, civile, amministrativa qualora soddisfi le condizioni contemplate al par. 9.

Le misure di protezione si applicano anche ai c.d. "facilitatori" ossia, i colleghi, i parenti e gli affetti stabili che operano nel medesimo contesto lavorativo di chi ha segnalato, i colleghi di lavoro che hanno con detta persona un rapporto abituale e corrente e gli enti di proprietà del segnalante o per il quale lo stesso lavora, nonché l'ente che opera nel ridetto contesto lavorativo.

Sono considerate ritorsioni o discriminazioni di cui il segnalante può essere vittima: il licenziamento, la sospensione, la mancata promozione o il demansionamento, il mutamento di funzioni, il trasferimento ingiustificato, la riduzione dello stipendio, la modifica dell'orario di lavoro, le note di merito negative, il mobbing, le molestie sul luogo di lavoro, qualsiasi altro tipo di comportamento che determini condizioni di lavoro intollerabili.

Il licenziamento ritorsivo o discriminatorio, il mutamento di mansioni nonché qualunque altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti del segnalante in conseguenza della segnalazione sono nulli ai sensi della citata Legge.

Ove il segnalante ritenga di essere vittima di una misura discriminatoria collegata alla segnalazione, questi, ai sensi della Legge n. 179/2017, **può esporre denuncia all'Ispettorato del Lavoro anche per il tramite dell'organizzazione sindacale indicata dal medesimo segnalante.**

Infine, a ulteriore tutela del segnalante, il D. Lgs. 101/2018, che ha modificato il cosiddetto Codice Privacy (D. Lgs. 196/2003 *"Codice in materia di protezione dei dati personali"*) introducendo l'Art. 2-undecies, comma 1, lett. f), prevede che i diritti degli interessati (di cui agli Artt. dal 15 al 22 del GDPR) non possono essere esercitati con la richiesta al Titolare del trattamento ovvero presentando reclamo al Garante per la protezione dei dati personali (Art. 77 del GDPR) qualora dall'esercizio di tali diritti possa derivare un pregiudizio effettivo e concreto *"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"*.



Pertanto, la Società, pur garantendo il diritto di difesa del segnalato, terrà conto della norma introdotta a tutela della riservatezza del segnalante.

## 14. Tutele per il segnalato

Il segnalato è il soggetto cui il segnalante attribuisce la commissione del fatto illecito o dell'irregolarità oggetto della segnalazione.

È attribuita a tale soggetto una tutela ben più limitata.

In particolare, è riconosciuta al soggetto anzidetto solo la possibilità di essere sentito, anche attraverso la produzione di osservazioni e di documenti scritti, nell'ambito dell'istruttoria sulla segnalazione interna o esterna svolta dal soggetto competente.

## 15. Periodo di conservazione dei dati

I dati verranno conservati per cinque anni a partire dalla data di chiusura della segnalazione a meno che non vi siano obblighi legali che impongano termini diversi o non vi siano da accertare, esercitare o difendere diritti in sede giudiziaria di una delle parti coinvolte nella segnalazione.

## 16. Reporting

Al fine di monitorare il funzionamento dell'intero sistema Whistleblowing, la piattaforma online consente l'emissione di report periodici, contenenti le statistiche in merito alle segnalazioni ricevute e processate, che il Responsabile delle Segnalazioni, su richiesta, provvederà ad inserire nella propria relazione annuale ed a trasmettere ai vertici aziendali.

## 17. Allegati

Si allega manuale d'uso (DigitalPA\_Manuale per il Segnalante) della piattaforma online di Whistleblowing.