



# **GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI DI WB**

## LISTA DI DISTRIBUZIONE

Tutti i dipendenti e collaboratori del Gruppo FIDIA

## STORIA DELLE MODIFICHE APPORTATE

VERSIONE	DATA	PARAGRAFO	MODIFICHE
1.0	15/12/2023	-	Prima emissione

Approvato in data

15/12/2023

## SOMMARIO

1. SCOPO .....	4
2. CAMPO DI APPLICAZIONE .....	4
3. OGGETTO DELLA SEGNALAZIONE.....	4
4. CONTENUTO DELLA SEGNALAZIONE .....	5
5. MODALITÀ E DESTINATARI DELLA SEGNALAZIONI .....	6
6. FORME DI TUTELA DEL SEGNALANTE.....	7
7. RESPONSABILITÀ DEL SEGNALANTE .....	9
8. ATTIVITÀ DI VERIFICA DELLA SEGNALAZIONE .....	9
9. PIANO DI FORMAZIONE E INFORMAZIONE .....	10
10. ARCHIVIAZIONE DELLA DOCUMENTAZIONE .....	10
11. ENTRATA IN VIGORE.....	11
12. RIFERIMENTI.....	11

## 1. SCOPO

La presente procedura definisce le modalità di segnalazione da parte di chiunque venga a conoscenza della commissione di violazioni delle disposizioni normative nazionali e dell'Unione europea che ledono l'interesse pubblico o l'integrità di FIDIA S.p.A. (di seguito anche: "FIDIA") e di cui i soggetti segnalanti siano venuti a conoscenza nel proprio contesto lavorativo.

In particolare, la presente procedura intende disciplinare il processo di trasmissione, ricezione, analisi e gestione delle segnalazioni, ivi compresa l'archiviazione e, ai sensi di legge, la successiva cancellazione delle segnalazioni e della correlata documentazione.

FIDIA punta all'eccellenza a livello globale ed esige perciò che tutte le società e tutti i dipendenti del gruppo, inclusi manager e dirigenti, agiscano sempre nel rispetto dei suoi valori fondanti. Ciò significa agire responsabilmente, con integrità e in conformità alle policy e procedure, nonché alle leggi e normative vigenti. FIDIA si aspetta che i propri dipendenti contribuiscano a mantenere l'eccellente reputazione di cui gode, rispettando i valori fondamentali della cultura di trasparenza ed etica.

In tale prospettiva, l'obiettivo è quello di dare chiare informazioni operative circa oggetto, contenuti, destinatari e modalità di trasmissione delle segnalazioni, senza timori di ritorsioni, nonché sulle forme di tutela che vengono offerte a chi segnala secondo quanto prescritto dal d.lgs. 10 marzo 2023, n. 24.

## 2. CAMPO DI APPLICAZIONE

La presente procedura si applica a livello globale a tutte le società del Gruppo FIDIA e può essere utilizzata da tutti gli stakeholders per riportare violazioni (anche presunte), laddove venga rilevata o vi sia il dubbio in merito alla commissione di violazioni, illeciti civili, penali, amministrativi o dei reati previsti dal d.lgs. 231/01.

## 3. OGGETTO DELLA SEGNALAZIONE

Vengono considerate rilevanti le segnalazioni che riguardano:

1. illeciti amministrativi, contabili, civili o penali;
2. violazione delle prescrizioni contenute nel Codice Etico e nel Codice di Comportamento;
3. condotte illecite rilevanti ai fini della commissione dei reati previsti dal d.lgs. 231/01;
4. illeciti che rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione europea o nazionali; a titolo di esempio nell'ambito degli appalti pubblici, servizi, sicurezza degli alimenti, salute e benessere degli animali, salute pubblica, protezione dei consumatori, ecc.;
5. atti od omissione che ledono gli interessi finanziari dell'Unione europea come le frodi;
6. atti od omissioni riguardanti il mercato interno come le frodi del bilancio dell'UE o attività corruttive;
7. atti o comportamenti che vanifichino l'oggetto o la finalità delle disposizioni nei settori indicati nei numeri 4), 5) e 6).

La presente Procedura non si applica pertanto:

- a) alle contestazioni, rivendicazioni o richieste legate ad un interesse di carattere personale del segnalante che attengono esclusivamente ai propri rapporti individuali di lavoro, ovvero inerenti ai propri rapporti di lavoro con le figure gerarchicamente sovraordinate;

b) alle segnalazioni di violazioni laddove già disciplinate in via obbligatoria dagli atti dell'Unione europea o nazionali indicati nella parte II dell'allegato al Decreto ovvero da quelli nazionali che costituiscono attuazione degli atti dell'Unione europea indicati nella parte II dell'allegato alla direttiva (UE) 2019/1937, seppur non indicati nella parte II dell'allegato al Decreto;

c) alle segnalazioni di violazioni in materia di sicurezza nazionale, nonché di appalti relativi ad aspetti di difesa o di sicurezza nazionale, a meno che tali aspetti rientrino nel diritto derivato pertinente dell'Unione europea.

Esempi di Violazioni (presunte o comprovate) segnalabili nell'ambito della presente Procedura includono gravi episodi concernenti:

- valori fondamentali, policy o procedure
- leggi e normative in materia di concorrenza e antitrust
- discriminazione e razzismo
- molestie e intimidazioni
- molestie sessuali
- abuso d'ufficio e corruzione
- altre violazioni dei diritti umani (ad es. schiavitù moderna/lavoro forzato, lavoro minorile)
- questioni in materia di salute e sicurezza e questioni ambientali
- frode o appropriazione indebita di beni aziendali
- divulgazione di informazioni riservate, compresi dati personali
- conflitti di interesse
- reati penali
- mancato rispetto di obblighi imposti da leggi o normative (comprese pratiche finanziarie e contabili scorrette), tra cui qualsiasi violazione del diritto dell'Unione europea

#### 4. CONTENUTO DELLA SEGNALAZIONE

Chi segnala deve fornire tutti gli elementi utili a consentire alle funzioni preposte di procedere alle dovute e appropriate verifiche.

A tal fine, la segnalazione deve contenere i seguenti elementi:

- generalità del soggetto che effettua la segnalazione, qualora volesse effettuare una “segnalazione aperta”, con indicazione della posizione o funzione svolta nell’ambito dell’azienda oppure della tipologia di rapporto che intercorre con l’organizzazione (es. clienti, fornitori, consulenti, ecc.);
- una chiara e completa descrizione dei fatti oggetto di segnalazione;
- le circostanze di tempo e di luogo in cui sono stati commessi;
- le generalità o altri elementi (come la qualifica e il servizio in cui svolge l’attività) che consentano di identificare il soggetto/i che ha/hanno posto/i in essere i fatti segnalati;
- l’indicazione di eventuali altri soggetti che possono riferire sui fatti oggetto di segnalazione;
- l’indicazione di eventuali documenti che possono confermare la fondatezza di tali fatti;
- ogni altra informazione che possa fornire un utile riscontro circa la sussistenza dei fatti segnalati.

Informazioni da includere nella segnalazione:

- cosa è successo?
- chi è coinvolto: chi ha fatto cosa? Erano presenti testimoni?
- quando è successo?
- dove è successo?
- come è successo: quali mezzi o metodi sono stati usati?
- si è a conoscenza del perché è successo?

Le segnalazioni anonime, vale a dire prive di elementi che consentano di identificare il loro autore, purché recapitate tramite le modalità previste dal presente documento, sono considerate valide e verranno prese in considerazione. Al fine di garantire una corretta gestione delle segnalazioni anonime, sarebbe preferibile che esse fossero adeguatamente circostanziate e rese con dovizia di particolari, in grado di far emergere fatti e situazioni relazionandoli a contesti

determinati (esempio indicazioni di nominativi o qualifiche particolari, menzione di uffici specifici, procedimenti o eventi particolari, ecc.).

## 5. MODALITÀ E DESTINATARI DELLA SEGNALAZIONI

### 5.1.CANALI DI SEGNALAZIONI INTERNA

FIDIA ha individuato nella *Funzione Internal Audit*, il soggetto dotato delle competenze e dei requisiti necessari per gestire il trattamento delle segnalazioni previste dal presente documento.

I canali per l'invio della segnalazione alla Funzione Internal Audit sono i seguenti:

- mediante invio di lettera indirizzata a “*Funzione Internal Audit*” c/o FIDIA S.p.a., Corso Lombardia n. 11, 10099 San Mauro Torinese (TO);
- mediante l'utilizzo del *canale informatico Whistleblowing*, specificatamente dedicato, accessibile dal sito web aziendale all'indirizzo <https://fidia.integrityline.com/frontpage>. Questa applicazione garantisce la riservatezza dei dati contenuti nella segnalazione attraverso protocolli sicuri e strumenti di crittografia che permettono di proteggere i dati personali e le informazioni, anche quelle comprese negli eventuali allegati. Questo canale permette di effettuare la segnalazione per iscritto o tramite la registrazione di un file audio con voce “distorta” al fine di ulteriormente garantire l'anonimato del segnalante laddove venga scelta questa opzione.

Tramite l'utilizzo dei suddetti canali, il segnalante ha anche la facoltà di richiedere un incontro di persona in presenza o tramite videoconferenza con uno o più degli addetti alla gestione delle segnalazioni, il quale verrà fissato entro un termine ragionevole. Al termine dell'incontro, previo consenso del segnalante, la segnalazione è documentata a cura del gestore mediante registrazione su un dispositivo idoneo alla conservazione e all'ascolto oppure mediante verbale. In quest'ultimo caso, il segnalante può verificare, rettificare e confermare il verbale dell'incontro mediante la propria sottoscrizione.

Qualora la segnalazione riguardi eventuali illeciti posti in essere dalla Funzione sarà necessario inviarla all'O.d.V. all'indirizzo [organismodivigilanza@fidia.it](mailto:organismodivigilanza@fidia.it).

### 5.2.CANALI DI SEGNALAZIONE ESTERNA

Il segnalante può decidere di svolgere una segnalazione esterna, qualora ricorra una delle seguenti condizioni:

1. non è previsto, attivo o conforme un canale di segnalazione interno aziendale.
2. la segnalazione interna non ha avuto seguito o non sono state rispettate le tempistiche di risposta previste dal presente documento.
3. il segnalante ha fondati motivi di ritenere che alla segnalazione interna non sarebbe dato efficace seguito o essa possa determinare un rischio di ritorsione nei suoi confronti.
4. il segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

Il personale dell'ANAC, nella gestione del canale di segnalazione, è sottoposto agli stessi obblighi previsti per il gestore del canale interno e deve garantire le stesse tutele previste dal presente documento.

Ogni ulteriore informazione in merito al canale di segnalazione esterna sarà disponibile sul sito dell'ANAC in un'apposita sezione dedicata all'indirizzo <https://www.anticorruzione.it/-/whistleblowing>

## 6. FORME DI TUTELA DEL SEGNALANTE

Tutelare il diritto di segnalare potenziali Violazioni è essenziale ed è esattamente uno degli scopi principali della presente procedura. Tale tutela si applica quando si hanno fondati motivi per ritenere che le informazioni condivise siano veritiere al momento della segnalazione e costituiscano una Violazione.

Di seguito, sono evidenziati alcuni principi chiave.

### 6.1. DIRITTO DI RISERVATEZZA

L'identità del segnalante deve essere protetta in ogni contesto successivo alla segnalazione e non può essere rivelata, se non dietro suo diretto ed espresso consenso<sup>1</sup>.

Tutte le informazioni riguardanti le segnalazioni inviate, inclusa l'identità dell'autore della segnalazione, sono trattate come riservate, nella misura massima possibile e coerentemente con l'esigenza di condurre un'indagine (e, se necessario, di adottare gli opportuni provvedimenti). Ciò vale anche nei confronti di qualsiasi altra persona che affianchi l'autore della segnalazione nel contesto lavorativo. Possono verificarsi eccezioni alla riservatezza qualora FIDIA abbia l'obbligo legale di divulgare le informazioni o laddove il caso venga segnalato in malafede.

Le segnalazioni sono considerate come effettuate in malafede qualora, al momento della trasmissione, l'autore sappia che l'accusa avanzata non è veritiera.

Le informazioni saranno condivise solo con un numero limitato di persone autorizzate, direttamente coinvolte nell'indagine, nel rigoroso rispetto del principio del "need-to-know". Ciò può riguardare anche consulenti esterni coinvolti nell'indagine. L'identità dell'autore della segnalazione e altre informazioni da cui sia possibile dedurre la sua identità non saranno divulgate a nessuno al di fuori dei soggetti indicati senza un esplicito consenso da parte dello stesso. La violazione dell'obbligo di riservatezza è fonte di responsabilità disciplinare.

### 6.2. TRATTAMENTO DEI DATI PERSONALI

I dati sensibili del segnalante, del segnalato e qualsiasi altro dato personale che è emerso nel corso delle indagini devono essere trattati nel rispetto degli obblighi di riservatezza di cui all'art. 12 del d.lgs. n. 24/2023 ed in ottemperanza a quanto previsto dal GDPR e dal sistema privacy aziendale. Se, per qualsiasi ragione, l'identità del segnalante venisse resa nota, è necessario che venga dato avviso al segnalante mediante comunicazione scritta.

I dati personali chiaramente non rilevanti per la gestione del caso saranno cancellati senza ingiustificato ritardo.

Il soggetto gestore opera nella maggiore trasparenza possibile, garantendo agli interessati un diritto di accesso alla documentazione emergente dall'indagine secondo quanto disposto dall'art. 15 e il diritto alla conoscenza di eventuali processi automatizzati di gestione dei dati personali secondo l'art. 22 GDPR, ma nei limiti previsti dell'art. 2-undecies del codice Privacy. Quest'ultimo articolo limita l'esercizio dei suddetti diritti qualora possa derivarne un pregiudizio effettivo e concreto a determinati interessi.

Ogni qualvolta risulti necessario, il soggetto gestore si impegna a fornire agli interessati un'apposita informativa privacy secondo quanto previsto dalla legge.

---

<sup>1</sup> Il d.lgs. 24/2023 ha previsto un rafforzamento del diritto alla riservatezza del segnalante, garantendo:

1. Nell'ambito di procedimenti penali, l'identità del segnalante è coperta da segreto nei modi e nei limiti previsti dall'art. 329 del codice di procedura penale.
2. Nell'ambito dei procedimenti dinanzi alla Corte dei Conti, l'identità del segnalante non può essere rilevata fino alla chiusura della fase istruttoria.
3. Nell'ambito del procedimento disciplinare, l'identità del segnalante non può essere rilevata, salvo quando la contestazione sia fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione, la conoscenza dell'identità del segnalante sia indispensabile per la difesa dell'incolpato e via il consenso espresso del segnalante.

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

Gli originali delle segnalazioni pervenute in forma cartacea sono conservati in apposito ambiente protetto.

### 6.3. DIVIETO DI RITORSIONE

Nei confronti del segnalante, anche anonimo che ritiene di aver subito ritorsioni ed è stato successivamente identificato, non è consentita, né tollerata, alcuna forma di ritorsione o misura discriminatoria, diretta o indiretta, intesa come qualsiasi comportamento, atto od omissione, anche solo tentato o minacciato, posto in essere in ragione della Segnalazione interna o esterna/Divulgazione pubblica/denuncia, che provoca o può provocare al Segnalante, in via diretta o indiretta, un danno ingiusto. Per misure discriminatorie si intendono, a titolo di esempio, il licenziamento, la retrocessione, la sospensione o le azioni disciplinari ingiustificate, le molestie sul luogo di lavoro ed ogni altra forma di ritorsione che determini condizioni di lavoro intollerabili prevista dall'art. 17, co. 4, del d.lgs. 24/23.

Il segnalante che ritiene di aver subito una discriminazione per il fatto di aver effettuato una segnalazione di illecito deve segnalare l'avvenuta discriminazione tramite i metodi descritti nel presente documento.

Nei procedimenti giudiziari, amministrativi o stragiudiziali aventi ad oggetto atti ritorsivi, quest'ultimi si ritengono commessi a causa della segnalazione o della divulgazione pubblica. Spetta a colui che li ha posti in essere provare che essi sono dovuti a fattori estranei alla segnalazione. Inoltre, qualora il segnalante presenti all'autorità giudiziaria una domanda di risarcimento del danno, quest'ultimo si presume commesso come conseguenza della segnalazione, divulgazione o denuncia, salvo prova contraria.

Il segnalante, che abbia subito ritorsioni in seguito alla segnalazione e non abbia ottenuto tutela all'interno della società, può rivolgersi all'ANAC tramite il canale di segnalazione esterno, la quale acquisisce gli elementi necessari all'accertamento delle ritorsioni ed eventualmente dispone le sanzioni amministrative previste dal d.lgs. 24/23.

Gli atti ritorsivi adottati dalla società sono considerati nulli. Pertanto, l'autorità giudiziaria, disponendone la nullità, può adottare tutte le misure necessarie, quali il risarcimento del danno, la reintegra del posto di lavoro, l'ordine di cessazione della condotta, ecc.

Le misure di protezione si applicano nei limiti e alle condizioni previste dal capo III del d.lgs. n. 24/2023 e sono estese anche a:

- le categorie di Segnalanti che non rientrano nell'ambito di applicazione oggettivo e/o soggettivo previsto dal d.lgs. n. 24/2023;
- i facilitatori, le persone del medesimo contesto lavorativo del segnalante che sono legate ad esso da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado, i colleghi di lavoro del segnalante che lavorano nel medesimo contesto lavorativo e che hanno con esso un rapporto abituale e corrente;
- gli enti di proprietà del Segnalante o per i quali lo stesso lavora nonché gli enti che operano nel medesimo contesto lavorativo del Segnalante.

### 6.4. MISURE DI SOSTEGNO

Presso l'ANAC è istituito l'elenco degli enti del Terzo settore che forniscono alle persone segnalanti misure di sostegno, tra le quali figurano attività d'informazione, assistenza e consulenze gratuite sulle modalità di segnalazione e sulla protezione dalle ritorsioni, nonché sulle modalità e condizioni di accesso al patrocinio a spese dello Stato.

### 6.5. ESTENSIONE DELLE TUTELE

Le tutele previste dal presente documento sono estese, oltre al segnalante, anche:

1. al facilitatore, ovvero la persona fisica che assiste una persona segnalante nel processo di segnalazione;



2. alle persone menzionate nella segnalazione;
3. ai colleghi o le persone del medesimo contesto lavorativo del segnalante;
4. alla persona accusata<sup>2</sup>.

## 7. RESPONSABILITÀ DEL SEGNALANTE

Le tutele previste dal presente documento non si applicano alle contestazioni, rivendicazioni o richieste legate ad un interesse di carattere personale del segnalante che attengono esclusivamente ai propri rapporti individuali di lavoro o ai propri rapporti di lavoro con le figure gerarchicamente sovraordinate ovvero per arrecare intenzionalmente danno a FIDIA o a qualunque suo dipendente, inclusi dirigenti e manager.

Le limitazioni della responsabilità penale, civile e amministrativa riguardanti le segnalazioni sono disciplinate all'art. 20 del d.lgs. 24/2023.

Al di fuori dei casi previsti dal suddetto articolo, rimane ferma la responsabilità penale e civile per i reati di calunnia o diffamazione commessi tramite la segnalazione in mala fede, la divulgazione pubblica o la denuncia all'autorità. In caso di accertamento della responsabilità civile o penale del segnalante con sentenza di primo grado, le tutele previste dal presente documento vengono meno e al segnalante potrà essere applicata una sanzione disciplinare.

## 8. ATTIVITÀ DI VERIFICA DELLA SEGNALAZIONE

La gestione e la verifica sulla fondatezza delle circostanze segnalate sono affidate alla Funzione Internal Audit, la quale darà diligente seguito alle segnalazioni ricevute.

I soggetti gestori della segnalazione rilasciano alla persona segnalante un avviso di ricevimento della segnalazione entro sette giorni dalla data di ricezione.

### Inammissibilità della segnalazione

Il gestore della procedura dichiara inammissibile la segnalazione per:

- a) manifesta mancanza di interesse pubblico e, comunque, di lesioni all'integrità di Fidia;
- b) manifesta incompetenza di Fidia sulle questioni segnalate;
- c) manifesta infondatezza per l'assenza di elementi di fatto idonei a giustificare accertamenti;
- d) accertato contenuto generico della segnalazione di illecito tale da non consentire la comprensione dei fatti, ovvero segnalazione di illeciti corredata da documentazione non appropriata o inconferente;
- e) produzione di sola documentazione in assenza della segnalazione di condotte illecite o irregolarità;
- f) mancanza dei dati che costituiscono elementi essenziali della segnalazione, quali la denominazione e i recapiti del whistleblower, i fatti oggetto di segnalazione, le ragioni connesse all'attività lavorativa svolta che hanno consentito la conoscenza dei fatti segnalati.

Nei casi di cui alle lettere c) ed f) del comma precedente, il gestore formula richieste di integrazioni e chiarimenti.

Nel caso in cui, all'esito della fase di verifica preliminare, la segnalazione sia ritenuta inammissibile o, comunque, manifestamente infondata, il gestore procede all'archiviazione della segnalazione medesima, dandone comunicazione al segnalante (quale riscontro alla segnalazione), al Consiglio di Amministrazione, al Collegio Sindacale e all'Organismo di Vigilanza.

---

<sup>2</sup> La persona coinvolta nell'indagine per una potenziale violazione verrà normalmente informata in merito entro un periodo di tempo ragionevole, a seconda dei fatti e delle circostanze e che sussista o meno il rischio di distruzione delle prove, ritorsione e/o intralcio alle indagini.

Nel caso in cui, all'esito della fase di verifica preliminare, la segnalazione non risulti manifestamente infondata, il gestore procede tempestivamente a trasmetterla ai soggetti competenti secondo quanto previsto dalla presente Procedura.

Le verifiche vengono svolte nel pieno rispetto dei principi di imparzialità e riservatezza effettuando ogni attività ritenuta opportuna, tra le quali:

1. la registrazione, tramite piattaforma informatica, su registro riservato alle segnalazioni whistleblowing, attribuendo un codice univoco progressivo, annotando la data e l'ora di ricezione;
2. l'assessment iniziale volto i) alla corretta identificazione del segnalante (acquisendone oltre all'identità, anche la qualifica e il ruolo e tutti gli ulteriori dati ritenuti utili ai fini della valutazione della segnalazione), con separazione dei dati identificativi del segnalante dal contenuto della segnalazione, tramite piattaforma informatica, attraverso l'adozione di codici sostitutivi dei dati identificativi, in modo che la segnalazione possa essere gestita in forma anonima e rendere possibile la successiva associazione della segnalazione con l'identità del segnalante, ove consentito, ii) a comprendere la congruità della segnalazione, la comprensione dei fatti e la valutazione preliminare del possibile evento fraudolento e/o dei rischi potenziali;
3. le indagini volte ad appurare la gravità e la rilevanza della condotta illecita imputata al segnalato ed alla verifica circa la riconducibilità della segnalazione tra quelle disciplinate dalla presente procedura, alla corretta ricostruzione dei fatti, alla verifica e al calcolo del potenziale danno, le quali potranno prevedere anche l'audizione del segnalante e/o degli eventuali altri soggetti coinvolti;
4. l'attività di reporting, nella quale verrà predisposto un report con il quale verranno condivise con gli organi societari (C.d.A., O.d.V., Collegio Sindacale, Comitato Controllo rischi, ecc.) o di governo (Alta Direzione) le risultanze dal processo d'indagine e la proposta di eventuali azioni correttive;
5. la fase di supporto, nella quale il soggetto gestore: agevola l'adozione delle misure correttive individuate; vigila sull'applicazione delle opportune azioni disciplinari o di responsabilità; provvede alla valutazione del rischio risultante e dell'impatto effettivamente conseguito dall'azienda.

Infine, è obbligo del soggetto gestore fornire riscontro al segnalante entro tre mesi dalla data di ricevimento della segnalazione o, in mancanza di tale avviso, entro tre mesi dalla scadenza del termine di sette giorni dalla presentazione della segnalazione. Qualora entro questo termine le attività di verifica e indagine non si fossero ancora concluse, il soggetto gestore dovrà ugualmente riferire al segnalante lo stato di avanzamento delle attività intraprese.

## 9. PIANO DI FORMAZIONE E INFORMAZIONE

Il soggetto gestore si impegna a fornire a tutti i dipendenti a cadenza periodica informazioni chiare sul canale, sulle procedure e sui presupposti per effettuare le segnalazioni interne, esterne e le divulgazioni pubbliche tramite diversi strumenti, quali la formazione diretta e/o indiretta, circolari, il giornale aziendale "Filodiretto", e-mail, intranet aziendale e il sito internet.

## 10. ARCHIVIAZIONE DELLA DOCUMENTAZIONE

Il soggetto gestore si impegna ad eliminare immediatamente i dati personali eventualmente raccolti, anche in via accidentale, che sono manifestamente non utili alla gestione della segnalazione.

La documentazione raccolta per le indagini e la verifica della segnalazione ricevuta sarà conservata al massimo per 5 anni e viene riposta in un archivio non accessibile.

## 11. ENTRATA IN VIGORE

La presente procedura è adottata con delibera del Consiglio di Amministrazione di Fidia S.p.A. ed entra in vigore a decorrere dalla data di adozione da parte del Consiglio di Amministrazione di FIDIA S.p.A. e comunque entro il 17 dicembre 2023.

Eventuali revisioni o modifiche della presente procedura sono proposte dal gestore della procedura e adottate con delibera del Consiglio di Amministrazione.

Per quanto non espressamente indicato dalla presente Procedura resta integralmente applicabile quanto previsto dal suddetto Decreto Legislativo.

## 12. RIFERIMENTI

D.Lgs. 24/23

D.Lgs. 231/01

Norma ISO 9001:2015

Norma ISO 37001:2016

GDPR Regolamento 679/2016