



## **FEDERAZIONE ITALIANA SCHERMA**

**MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO  
AI SENSI DEL D.LGS. 231/2001**

**Regolamento per la gestione delle segnalazioni e delle relative  
istruttorie/Whistleblowing**

## 1. Oggetto e scopo del documento

Con il D.lgs. 24/2023 l'Italia ha dato *“attuazione alla Direttiva (UE) 1937/2019 riguardante la protezione delle persone che segnalano violazione del diritto dell'Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali”*.

La Federazione Italiana Scherma (di seguito anche solo “F.I.S.”) si è dotata di un sistema di “Whistleblowing” (di seguito anche “Segnalazioni”) previsto dal D.lgs. 24/2023, quale parte integrante del Modello di organizzazione, gestione e controllo ex D.lgs. 231/2001, in conformità a quanto disposto dalla Legge 179/2017.

Il sistema di whistleblowing è adottato anche allo scopo di individuare e contrastare possibili condotte illecite rilevanti ai sensi del D.lgs. 231/2001, nonché violazioni del Codice Etico e del Modello di organizzazione, gestione e controllo ex D.lgs. 231/2001 adottati dalla F.I.S.

Pertanto, il presente regolamento persegue lo scopo di disciplinare un sistema di gestione delle segnalazioni conforme ai sopra citati atti normativi, nonché di diffondere una cultura dell'etica, della legalità e della trasparenza all'interno della F.I.S. e nei rapporti con essa.

In particolare, allo scopo di prevenire e contrastare efficacemente comportamenti fraudolenti e condotte illecite o irregolari e di dare implementazione a quanto previsto dal Modello ex D.lgs. 231/2001 in tema “Flussi informativi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza”, si prevede l'istituzione di un Regolamento per la gestione delle segnalazioni e delle relative istruttorie/Whistleblowing, volta alla creazione di un sistema di “Segnalazioni” o “Whistleblowing”, relative a:

- Condotte illecite rilevanti ai sensi del D. Lgs. 231/2001;
- Comportamenti in violazione del Modello 231 e/o del Codice Etico.

Il presente documento ha, dunque, l'obiettivo di definire e disciplinare la gestione di tali Segnalazioni effettuate tramite i canali di comunicazione attivati e disponibili, nonché rappresentare le forme di tutela che vengono garantite all'autore della segnalazione effettuata conformemente a quanto previsto dalla normativa vigente in tema di “Whistleblowing”.

A tale fine, in particolare, il presente documento:

- definisce l'ambito di applicazione della policy e del processo di Segnalazione;
- identifica i soggetti che possono effettuare Segnalazioni;

- circoscrive il perimetro delle condotte, avvenimenti o azioni che possono essere oggetto di Segnalazione;
- identifica i canali attraverso cui effettuare la Segnalazione;
- identifica e prescrive i principi e le regole generali che governano il processo di Segnalazione, ivi inclusa la tutela del Segnalante e del Segnalato, nonché le conseguenze di eventuali abusi nell'utilizzo dei canali istituiti;
- definisce il processo di gestione della Segnalazione nelle sue varie fasi, identificando ruoli, responsabilità, modalità operative e strumenti utilizzati.

Si precisa che il destinatario delle Segnalazioni in oggetto è l'Organismo di Vigilanza della F.I.S.

## **2. Diffusione, comunicazione e iniziative di sensibilizzazione**

La diffusione del regolamento avviene in conformità a quanto previsto nel Modello ex D.lgs. 231/2001, attraverso una pluralità di mezzi, inclusi l'affissione in spazi aziendali e la pubblicazione sul sito internet della F.I.S.

La F.I.S. organizza, inoltre, iniziative di formazione e informazione del personale sul Regolamento.

## **3. Le Segnalazioni**

### **3.1. I soggetti coinvolti**

È inteso come Segnalante la persona fisica che effettua la segnalazione circa violazioni cui è venuta a conoscenza nell'ambito del proprio contesto lavorativo e/o attività lavorativa o professionale svolta in favore della F.I.S. (art. 2, comma 1, lettere g-i del D.lgs. 24/2023) e, in particolare:

- Lavoratori subordinati;
- Lavoratori autonomi, titolari di rapporti di collaborazione, liberi professionisti e consulenti, fornitori;
- Volontari, tirocinanti, retribuiti e non retribuiti;
- Persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza (anche di mero fatto).

Le tutele a favore del Segnalante (cd. "misure di protezione") di cui ai paragrafi successivi, si estendono anche alle seguenti figure:

- facilitatori (le persone che assistono il Segnalante nel processo di segnalazione);

- persone appartenenti al medesimo contesto lavorativo del Segnalante a lui legate da uno stabile legame affettivo o di parentela;
- colleghi di lavoro del Segnalante a lui legati da un rapporto abituale e corrente;
- enti di proprietà del Segnalante o per i quali le persone tutelate lavorano.

Come previsto dall'art. 3, comma 4, D.lgs. 24/2023, la tutela del Segnalante è garantita anche nei seguenti casi:

- a) quando il rapporto giuridico (ossia lavorativo) non è ancora iniziato, se le informazioni oggetto della segnalazione sono state acquistate durante il processo di segnalazione o in altre fasi precontrattuali;
- b) durante il periodo lavorativo di prova;
- c) successivamente allo scioglimento del rapporto giuridico (ossia lavorativo), se le informazioni oggetto della segnalazione sono state acquisite nel corso del rapporto stesso.

### **3.2. Oggetto di Segnalazione**

Formano oggetto di Segnalazione:

- le condotte illecite rilevanti ex D.lgs. 231/2001;
- le violazioni del Modello di organizzazione, gestione e controllo ex D.lgs. 231/2001, del Codice Etico e, più in generale, delle procedure interne attuative del citato Modello.

Le condotte segnalate devono riguardare situazioni di cui il Segnalante sia venuto direttamente a conoscenza in ragione del suo rapporto di lavoro o, più in generale, di collaborazione, con la F.I.S. e, quindi, ricomprendono quanto si è appreso in virtù dell'incarico rivestito, ma anche di quelle notizie che siano state acquisite in occasione e/o a causa dello svolgimento dello stesso, seppur in modo casuale.

Le Segnalazioni che saranno prese in considerazione sono soltanto quelle circostanziate e che riguardano fatti riscontrati direttamente dal Segnalante, non basate su supposizioni o voci correnti.

Inoltre, il sistema di segnalazione non potrà essere utilizzato dal Segnalante per scopi meramente personali, per rivendicazioni o lamentele che, semmai, rientrano nella più generale disciplina del rapporto di lavoro/collaborazione o dei rapporti con il superiore gerarchico o con i colleghi, per le quali occorre riferirsi alle strutture anche associative di competenza.

Con l'intento di facilitare il Segnalante, si riporta di seguito, a titolo meramente esemplificativo e non esaustivo, un elenco di condotte/comportamenti rilevanti, che possono essere oggetto di segnalazione:

- violazione del Modello di organizzazione, gestione e controllo e del Codice Etico adottati dalla F.I.S.;
- dazione di una somma in denaro o concessione di altre utilità ad un pubblico ufficiale o incaricato di pubblico servizio come contropartita per l'esercizio delle sue funzioni o per il compimento di un atto contrario ai propri doveri d'ufficio;
- promessa o dazione di denaro, beni, servizi o altro beneficio volti a corrompere fornitori, enti di certificazione o sponsor o altri soggetti con la F.I.S. intrattiene rapporti di collaborazione;
- accettazione di denaro, beni, servizi o altro beneficio da fornitori/altri soggetti, in scambio di favori o comportamenti infedeli;
- accordi illeciti con fornitori, consulenti, clienti, sponsor;
- falsificazione, alterazione, distruzione, occultamento di documenti;
- irregolarità negli adempimenti contabili-amministrativi o fiscali;
- falsificazione di note spese;
- furti di denaro, valori, forniture o altri beni appartenenti alla F.I.S.;
- rivelazione non autorizzata di informazioni confidenziali;
- frodi informatiche;
- molestie.

Per contro, il sistema di Whistleblowing non deve essere utilizzato per offendere o ledere l'onore e/o il decoro personale e/o professionale della persona o delle persone a cui i fatti segnati sono riferiti o per diffondere consapevolmente accuse infondate.

In particolare, a titolo esemplificativo e non esaustivo, è vietato:

- il ricorso ad espressioni ingiuriose;
- l'invio di segnalazioni con finalità puramente diffamatorie o caluniose;
- l'invio di segnalazioni di natura discriminatoria, in quanto riferite ad orientamenti sessuali, religiosi e politici o all'origine razziale o etnica del soggetto segnalato;
- l'invio di segnalazioni effettuate con l'unico scopo di danneggiare il soggetto segnalato.

Le segnalazioni devono essere pertinenti al campo di applicazione del presente Regolamento.

In particolare, sono ritenute non rilevanti le segnalazioni che:

- si riferiscono a soggetti segnalati o a società che non fanno parte del campo di applicazione definito dal presente Regolamento;
- si riferiscono a fatti, azioni o comportamenti che non oggetto di segnalazione ai sensi del presente Regolamento;
- attengono esclusivamente ad aspetti della vita privata del soggetto segnalato, senza alcun collegamento diretto o indiretto con l'attività lavorativa/professionale svolta all'interno della F.I.S. o nei rapporti con essa;
- hanno ad oggetto una contestazione, rivendicazione o richiesta legata ad un interesse di carattere personale del Segnalante;
- risultano incomplete e/o non circostanziate e verificabili secondo quanto previsto al successivo paragrafo.

### **3.3 Contenuto della Segnalazione**

Le Segnalazioni devono essere circostanziate, verificabili e complete di tutte le informazioni utili all'accertamento dei fatti e all'individuazione dei soggetti a cui attribuire le violazioni.

Il Segnalante è responsabile del contenuto della Segnalazione.

La Segnalazione deve contenere:

- le generalità di chi effettua la Segnalazione, con indicazione della qualifica o posizione professionale (resta salva, comunque, la possibilità di presentare una segnalazione anonima: *infra*);
- una chiara descrizione dei fatti oggetto di Segnalazione, con indicazione (se conosciute) delle circostanze di tempo e luogo in cui sono stati commessi/omessi i fatti (a titolo puramente esemplificativo: contratto, transazione, luogo etc.);
- qualsiasi elemento (come la funzione/ruolo aziendale) che consenta un'agevole identificazione del/i presunto/i autore/i del comportamento illecito o contrario al Modello ex D.lgs. 231/2001 e al Codice Etico;
- idonea documentazione di supporto ovvero gli eventuali documenti finalizzati a verificare la fondatezza dei fatti riportati;
- l'indicazione di eventuali altri soggetti che possono riferire sui fatti narrati;
- ogni altra informazione che possa agevolare la raccolta di evidenze su quanto segnalato.

La Segnalazione da cui non è possibile ricavare l'identità del Segnalante è considerata anonima.

La segnalazione anonima è consentita sebbene non raccomandata, in quanto limita la possibilità di interlocuzione con il Segnalante nonché di verificare, in modo adeguato, la fondatezza dei fatti.

È sempre garantita la riservatezza dei dati del Segnalante, nonché la protezione dello stesso da qualsiasi forma di ritorsione o discriminazione.

### **3.4. Esclusioni: le segnalazioni vietate**

La Segnalazione non deve assumere toni ingiuriosi o contenere offese personali o giudizi morali volti ad 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.

È vietato in particolare:

- il ricorso ad espressioni ingiuriose;
- l'invio di Segnalazioni con finalità puramente diffamatorie o calunniose;
- l'invio di Segnalazioni che attengano esclusivamente ad aspetti della vita privata, senza alcun collegamento diretto o indiretto con l'attività aziendale/professionale del Soggetto Segnalato;
- l'invio di Segnalazioni di natura discriminatoria, in quanto riferite ad orientamenti sessuali, religiosi e politici o all'origine razziale o etnica del Soggetto Segnalato;
- l'invio di Segnalazioni effettuate con l'unico scopo di danneggiare il Soggetto Segnalato.

Si precisa, inoltre, che è vietato e sanzionabile, in conformità al Codice Disciplinare, l'invio di segnalazioni vietate o comunque effettuate con dolo o colpa grave ovvero ritenibili palesemente infondate.

Nello specifico, pertanto, il Segnalante deve essere consapevole che:

- le segnalazioni non devono contenere accuse che il Segnalante stesso sa essere false o infondate e che, in generale, la segnalazione non deve essere utilizzata al fine di offendere e/o arrecare pregiudizio al Segnalato;
- la segnalazione non garantisce alcuna protezione al Segnalante nel caso in cui abbia concorso alla realizzazione della condotta illecita;
- rimane impregiudicata la responsabilità penale, civile e disciplinare del Segnalante, nell'ipotesi di segnalazione calunniosa o diffamatoria, di segnalazioni inviate con dolo o con colpa grave, segnalazioni opportunistiche e/o effettuate al solo scopo di danneggiare il

Segnalato, nonché ogni altra ipotesi di abuso o strumentalizzazione della presente Procedura sono passibili di sanzioni disciplinari;

- la lamentela personale, le rivendicazioni rientranti in rapporti di lavoro o che investono la sfera dei rapporti con i superiori gerarchici o colleghi non possono formare oggetto di segnalazione.

#### **4. Canali di segnalazione**

La Segnalazione, può essere effettuata attraverso i seguenti canali:

- **casella di posta elettronica ordinaria:** [odv@federscherma.it](mailto:odv@federscherma.it) riservata, in via esclusiva, all'Organismo di Vigilanza della F.I.S., a cui accedere anche attraverso il sito web della F.I.S.;

- **lettera riservata, inviata all'Organismo di Vigilanza** della Federazione Italiana Scherma c/ o la sede in Roma (RM), Viale Tiziano n. 74;

- **la PIATTAFORMA DI WHISTLEBLOWING (canale preferenziale)** idonea a garantire la riservatezza dell'identità del segnalante, costituita da un'applicazione Web-Based accessibile da qualsiasi PC e dispositivo Mobile (raggiungibile dal sito web della Federazione Italiana Scherma) che, oltre a consentire la segnalazione degli illeciti utilizzando modalità digitali, è certificata Agenzia per la Cybersicurezza Nazionale ed è conforme alla Delibera ANAC n. 469 del 9 giugno 2021 e alle norme di riferimento.

Tramite la La Piattaforma di Whistleblowing adottata dalla F.I.S., e fornita da DigitalPA, il Segnalante può:

- Accedere in maniera riservata e sicura al sistema in diverse modalità:
  - Modalità Riservata: registrandosi al sistema per l'invio di una segnalazione "nominativa e con gestione dell'identità riservata" (utente registrato): in questo caso, i dati del segnalante registrato sono separati dalla segnalazione, pertanto la segnalazione viene inviata al Responsabile in forma anonima;
  - Modalità Anonima: inviando una segnalazione senza registrazione e identificazione.

La Piattaforma di Whistleblowing adottata dalla F.I.S. è installata su una infrastruttura di Server Dedicati certificata TIER IV1.

Il processo di Registrazione è separato dalla segnalazione, il che consente la gestione delle segnalazioni riservate (nelle quali il segnalante è identificabile) in maniera anonima.

Sulla piattaforma di Whistleblowing adottata dalla F.I.S. tutte le informazioni che possono rivelare i contenuti di una segnalazione e l'identità del suo autore, o che possono dare indicazioni sull'attività di un segnalante, sono protette da un sistema di cifratura a più livelli.

## **5. Tutele**

### **5.1. Tutela della riservatezza del Segnalante**

L'Organismo di Vigilanza deve garantire la riservatezza dell'identità del Segnalante nelle attività di gestione della segnalazione, sin dal momento della sua presa in carico, ed anche nell'ipotesi in cui la stessa dovesse rivelarsi successivamente errata o infondata.

Nell'ottica di estendere quanto più possibile il sistema delle tutele, il D.lgs. 24/2023 ha riconosciuto che la riservatezza vada garantita anche alle persone segnalate o comunque coinvolte.

Come sancito dal D.lgs. 24/2023, l'obbligo di riservatezza è esteso non solo al nominativo del Segnalante e dei soggetti di cui sopra, ma anche a qualsiasi altra informazione o elemento, ivi inclusa la documentazione allegata, da cui si possa desumere direttamente o indirettamente tale identità.

La tutela della riservatezza va assicurata anche in ambito giurisdizionale e disciplinare. In particolare, nell'ambito del procedimento disciplinare attivato nei confronti del presunto autore della violazione, l'identità del Segnalante non può essere rivelata, ove la contestazione dell'addebito disciplinare sia fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla segnalazione, anche se conseguenti alla stessa. Nel caso in cui l'identità del Segnalante risulti indispensabile alla difesa del soggetto cui è stato contestato l'addebito disciplinare, questa può essere rivelata solo dietro consenso espresso del Segnalante.

Per contro, la riservatezza del Segnalante può non essere rispettata quando:

- vi è il consenso scritto del Segnalante alla rivelazione della sua identità;
- è stata accertata con sentenza di primo grado la responsabilità penale del Segnalante per reati di calunnia o diffamazione o comunque per reati commessi con la segnalazione, ovvero la sua responsabilità civile per lo stesso titolo nei casi di dolo o colpa grave;
- l'anonimato non è opponibile per legge e l'identità del Segnalante è richiesta dall'Autorità Giudiziaria in relazione alle indagini (indagini penali, tributarie o amministrative, ispezioni di organi di controllo).

## **5.2 Divieto di ritorsione o discriminazione nei confronti del Segnalante**

Sono vietati atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del Segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione.

Per misure discriminatorie si intendono le azioni disciplinari ingiustificate, le molestie sul luogo di lavoro ed ogni altra forma di ritorsione che determini condizioni di lavoro intollerabili.

Qualora un destinatario ritenga di essere stato vittima di un comportamento vietato dal presente Regolamento, potrà informare l'Organismo di Vigilanza e/o il Datore di Lavoro e/ o il Consiglio Federale, per le azioni di rispettiva competenza, anche in sede disciplinare.

Nel caso in cui venga accertato che un destinatario è stato vittima di una condotta vietata, verranno adottate le opportune misure correttive per ripristinare la situazione e/o rimediare agli effetti negativi della discriminazione o ritorsione e avviare il procedimento disciplinare nei confronti del dipendente autore della discriminazione. Le ritorsioni possono essere segnalate ad ANAC, titolare del potere sanzionatorio pubblico per la violazione dei divieti di cui al D.lgs. 24/2023.

Il licenziamento ritorsivo o discriminatorio del soggetto segnalante è nullo. Sono altresì nulli il mutamento di mansioni ai sensi dell'articolo 2103 c.c., nonché qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti del segnalante. È onere del datore di lavoro, in caso di controversie legate all'irrogazione di sanzioni disciplinari, o a demansionamenti, licenziamenti, trasferimenti, o sottoposizione del segnalante ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro, successivi alla presentazione della segnalazione, dimostrare che tali misure sono fondate su ragioni estranee alla segnalazione stessa.

## **5.3. Tutela del Segnalato**

La F.I.S. adotta 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 imponga l'obbligo di comunicare il nominativo del Segnalato (es. richieste dell'Autorità Giudiziaria, etc.).

## **5.3. Confidenzialità e riservatezza**

La F.I.S. garantisce la riservatezza della Segnalazione, dei contenuti della stessa, dell'identità del Segnalante e del Segnalato, nonché della documentazione allegata all'atto della stessa o successivamente raccolta od elaborata.

Pertanto, le suddette informazioni (ivi inclusa l'eventuale documentazione) non possono essere rivelate a persone non direttamente coinvolte nel processo di gestione delle segnalazioni, di seguito descritto.

## **6. Responsabilità del Segnalante**

Il presente regolamento lascia impregiudicata la responsabilità, anche disciplinare, del Segnalante nell'ipotesi di segnalazione calunniosa o diffamatoria, nonché di segnalazione, effettuata con dolo o colpa grave, di fatti non rispondenti al vero.

Ai sensi dell'art. 21, comma 1, lett. c) del D.lgs. 24/2023, l'ANAC può irrogare una sanzione pecuniaria da 500 a 2.500 euro nei confronti del Segnalante, ove sia accertata la sua responsabilità civile, a titolo di dolo o colpa grave, per gli illeciti di calunnia e diffamazione.

Sono altresì fonte di responsabilità, in sede disciplinare, eventuali forme di abuso del presente regolamento, quali segnalazioni infondate, effettuate con dolo o colpa grave, e ogni altra ipotesi di utilizzo improprio o di intenzionale strumentalizzazione dell'istituto oggetto del presente regolamento.

Il presente regolamento lascia impregiudicata la responsabilità, anche disciplinare, del Segnalante nell'ipotesi di segnalazione calunniosa o diffamatoria ai sensi degli artt. 368 e 595 c.p. e dell'art. 2043 c.c.

Sono altresì fonte di responsabilità, in sede disciplinare, eventuali forme di abuso del presente regolamento, quali le segnalazioni manifestamente opportunistiche e/o effettuate al solo scopo di danneggiare l'incolpato o altri soggetti, e ogni altra ipotesi di utilizzo improprio o di intenzionale strumentalizzazione dell'istituto oggetto del presente regolamento.

## **7. Gestione delle segnalazioni**

L'Organismo di Vigilanza, ricevute le segnalazioni, effettua le seguenti attività:

a) analizza il contenuto della segnalazione (e l'eventuale documentazione allegata) ricevuta dal Segnalante ed effettua una valutazione preliminare circa la sussistenza dei presupposti, necessaria per avviare ulteriori approfondimenti. In particolare, la valutazione iniziale tiene conto della presenza di un ragionevole presupposto di fondatezza/attendibilità, quanto meno rispetto alla possibilità di poter pervenire a concrete verifiche circa i fatti segnalati, con esclusione dei casi in cui la completa genericità delle segnalazioni non consente

nemmeno di avviare una verifica indirizzandola verso prospettive concrete. In quest'ultimo caso si determinano i presupposti per l'archiviazione;

b) re-indirizza eventuali segnalazioni pervenute ma il cui contenuto non rientra nel perimetro indicato dal presente regolamento, senza quindi compiere alcuna valutazione di merito preliminare; in caso di segnalazione precisa e circostanziata valuta le azioni da compiere, coerentemente con gli strumenti normativi e aziendali vigenti, al fine di stabilire la fondatezza o meno della segnalazione (es. richiede approfondimenti gestionali, avvia un intervento di audit, etc.). In tale fase identifica le funzioni competenti, definite caso per caso in relazione all'oggetto della segnalazione, da coinvolgere per lo svolgimento delle ulteriori verifiche e conseguenti relative decisioni. In tali circostanze i soggetti coinvolti nell'attività di istruttoria diventano anch'essi Destinatari della presente policy e sono di conseguenza chiamati al rispetto, tra gli altri, degli obblighi di riservatezza. In caso di violazioni da parte di tali soggetti delle tutele contenute nella presente policy, la F.I.S. potrà applicare le misure indicate nel sistema disciplinare/sanzionatorio del Modello 231.

c) informa il Segnalante non anonimo sugli sviluppi del procedimento, tenendo conto dell'obbligo della confidenzialità delle informazioni ricevute.

Nel caso in cui l'Organismo di Vigilanza decida di non dare seguito alla segnalazione, deve fornire al Segnalante per iscritto le motivazioni che conducono alla sua archiviazione.

Se accerta la commissione di violazioni, l'OdV proporrà l'applicazione delle sanzioni previste dal Modello.

## **8. Archiviazione, conservazione e tracciabilità**

Al fine di garantire la ricostruzione delle diverse fasi del processo, l'Organismo di Vigilanza deve assicurare:

- la tracciabilità delle segnalazioni e delle relative attività di ricezione, istruttoria e valutazione;

- la conservazione della documentazione inerente alle segnalazioni e le relative attività di verifica nonché gli eventuali provvedimenti decisionali adottati dalle funzioni competenti.

Le attività di cui sopra vengono gestite in conformità alla vigente normativa in materia di protezione dei dati personali e nel rispetto dell'art. 14 del D.lgs. 24/2023.

Le Segnalazioni e la relativa documentazione sono conservate per il tempo necessario al trattamento della segnalazione e comunque non oltre cinque anni a decorrere dalla data della comunicazione dell'esito finale della procedura di segnalazione, nel rispetto degli obblighi di riservatezza di cui all'art. 12 del D.lgs. 24/2023.

Nel caso di segnalazione effettuata, su richiesta del Segnalante, in forma orale, deve esserne garantita la conservazione ai sensi dell'art. 14 del D.lgs. 24/2023; in particolare, la stessa, previo consenso del Segnalante, è documentata mediante registrazione di un dispositivo idoneo alla conservazione e all'ascolto oppure mediante verbale (il Segnalante dovrà verificare e confermare il verbale mediante la propria sottoscrizione).

## **9. Trattamento dei dati personali**

I dati personali dei soggetti che a vario titolo rientrano nel processo di segnalazione "whistleblowing" saranno trattati in conformità delle disposizioni contenute nel Regolamento UE 2016/679 "GDPR", giusta informativa sul trattamento dei dati personali ex artt. 13 e 14 del GDPR, resa ai richiamati soggetti.

**Il presente regolamento, redatto in conformità ai requisiti indicati dalla normativa vigente ed ai valori del Codice Etico, costituisce parte integrante del Modello di organizzazione, gestione e controllo adottato dalla F.I.S.**