

**Procedura per la gestione delle Segnalazioni**  
**(Whistleblowing)**

REV.	CAUSALE DELL'EMISSIONE DEL DOCUMENTO
01	Adeguamento con linee guida WB di PSA
00	Prima stesura del documento descrittivo

REV.	DATA	REDATTA DA		VERIFICATA DA		APPROVATA DA	
		FUNZ.	FIRMA	FUNZ.	FIRMA	FUNZ.	FIRMA
00	12/12/2023	HSSS Manager	Luca Buoso	Direttore Generale	Daniele Marchiori	Amministratore Delegato	Roberto Ferrari
01	22/12/2025	HSSS Manager	Luca Buoso	Direttore Generale	Daniele Marchiori	Amministratore Delegato	Roberto Ferrari
		HR & FIN Manager	Chiara Bortolami				

	<b>WB001_2025</b> <i>Procedura per la gestione delle Segnalazioni (Whistleblowing)</i>	<i>Rev. 01 del 22/12/2025</i>
---	---	-----------------------------------

# Sommario

1. SCOPO E CAMPO DI APPLICAZIONE .....	4
2. AMBITO DI APPLICAZIONE .....	4
2.1. Ambito di applicazione oggettivo .....	5
2.2. Ambito di applicazione soggettivo .....	6
2.3. Fuori ambito e raccordo con altre procedure .....	6
2.3.1. Fuori ambito .....	6
2.3.2. Raccordo con altre procedure .....	6
3. ALTRA DOCUMENTAZIONE E LEGISLAZIONE DI RIFERIMENTO .....	7
4. DISTRIBUZIONE .....	7
5. DEFINIZIONI E RIFERIMENTI .....	7
5.1. Definizioni .....	7
5.2. Documenti di riferimento .....	10
5.2.1. Norme Europee e/o Internazionali .....	10
5.2.2. Norme e Legislazione Nazionale .....	10
6. RESPONSABILITÀ .....	11
7. MODALITÀ ESECUTIVE .....	11
7.1. I Canali per effettuare le Segnalazioni .....	11
7.1.1. Soggetti Gestori .....	11
7.1.2. CANALE INTERNO INFORMATICO .....	12
7.1.3. CANALE INTERNO CARTACEO .....	13
7.1.4. CANALE INTERNO ORALE / INCONTRO DIRETTO .....	13
7.1.5. GESTIONE SEGNALAZIONE ANONIMA .....	13
7.1.2. CANALE ESTERNO .....	14
7.1.3. CANALE PSA .....	14
7.1.4. CANALE ANTICORRUZIONE ISO37001 .....	14
7.1.5. LE TUTELE DEL SEGNALANTE .....	14
7.1.6. TUTELA DELLA RISERVATEZZA .....	15
7.1.7. DIVIETO DI RITORSIONI .....	15
7.1.7.1. COSTITUISCE RITORSIONE (ELENCO NON TASSATIVO): .....	16
7.1.8. LIMITAZIONE DI RESPONSABILITÀ DEL SEGNALANTE .....	16
7.1.9. TRATTAMENTO DEI DATI .....	17
8. PROCEDURA DI ESCALATION .....	17
9. FASE ISTRUTTORIA E INDAGINI INTERNE .....	18
10. PROTEZIONE DALLE SEGNALAZIONI DIFFAMATORIE E TUTELA DEL SEGNALATO .....	19
11. MISURE E PROVVEDIMENTI SANZIONATORI .....	19

12. CONSERVAZIONE DELLA DOCUMENTAZIONE .....	19
13. ALLEGATI .....	20

## 1. SCOPO E CAMPO DI APPLICAZIONE

Scopo del presente documento è fornire ai dipendenti, ai partner commerciali ed altri soggetti coinvolti, indicazioni circa le modalità procedurali e le tutele da attivare per la segnalazione di illeciti o sospetti illeciti rispetto a possibili divergenze dal Codice Etico e/o del Codice di Condotta del Gruppo PSA (THE CODE), o alle leggi e normative che regolano l'attività del Terminal, nonché segnalazioni che possono portare all'emersione di fenomeni interni di corruzione, nella più ampia accezione del termine.

Mira, inoltre, a chiarire i ruoli e le responsabilità delle parti coinvolte nel processo e a delineare le tempistiche e le attività da svolgere.

Il decreto legislativo 10 marzo 2023 n. 24 (di seguito, il "Decreto"), attuativo della Direttiva UE 2019/1937, persegue la finalità di rafforzare la protezione delle persone segnalanti ed estendere l'ambito di tutela della riservatezza a ulteriori soggetti, diversi dal Segnalante, che tuttavia potrebbero essere destinatari di ritorsioni, intraprese anche indirettamente, in ragione del ruolo assunto nell'ambito del processo di segnalazione e/o del particolare rapporto che li lega al Segnalante. Il Decreto prevede, altresì, che possano essere effettuate segnalazioni anonime.

La presente procedura disciplina le modalità con cui Vecon S.p.A. (di seguito "PSA Venice.", o "la Società") recepisce la normativa in tema di Whistleblowing e descrive il processo di gestione delle segnalazioni, pervenute al canale interno da parte di chiunque si trovi a conoscenza di atti e/o fatti, anche solo potenzialmente, contrari alla legge e alle normative interne aziendali.

La presente procedura intende anche allineare la gestione locale delle segnalazioni ai flussi e agli standard organizzativi del Gruppo, incluso il reporting alla Group Whistle Blowing Unit e alla Group Ethics Panel, ove previsto e nei limiti di quanto disposto dalle normative nazionali.

## 2. AMBITO DI APPLICAZIONE

La presente procedura si applica a tutte le attività e reparti aziendali; sono escluse dal campo di applicazione le lamentele personali.

Sono destinatari delle tutele e della protezione garantite dalla normativa:

- Lavoratori subordinati;
- Lavoratori autonomi che svolgono la propria attività lavorativa presso l'ente;
- Fornitori, subfornitori e dipendenti di questi;
- Liberi professionisti e consulenti;
- Volontari e tirocinanti, retribuiti e non retribuiti;
- Azionisti e persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza, anche qualora tali funzioni siano esercitate in via di mero fatto;
- Coloro che ancora non hanno un rapporto giuridico con l'ente (in fase di trattative precontrattuali), nonché coloro il cui rapporto sia cessato o che siano in periodo di prova.

In ragione dell'estensione dell'ambito di applicazione soggettiva della normativa di riferimento, sono altresì destinatari delle tutele e della protezione garantite dalla normativa:

- Facilitatore, persona fisica che assiste (fornisce consulenza o sostegno) il Segnalante nel processo di segnalazione, operante all'interno del medesimo contesto lavorativo;
- Persone del medesimo contesto lavorativo del Segnalante che sono legate ad esso da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado;
- Colleghi di lavoro che lavorano nel medesimo contesto lavorativo del Segnalante e che hanno con detta persona un rapporto abituale e corrente;

- Enti di proprietà del Segnalante, in via esclusiva o in compartecipazione maggioritaria di terzi, del Segnalante;
- Enti presso i quali il Segnalante lavora;
- Enti che operano nel medesimo contesto lavorativo del Segnalante.

## 2.1. Ambito di applicazione oggettivo

Le informazioni possono riguardare sia le violazioni commesse, sia quelle non ancora commesse che il Segnalante, ragionevolmente, ritiene potrebbero essere commesse sulla base di elementi concreti.

La Violazione deve riferirsi ad una o più delle seguenti materie e deve riguardare comportamenti, atti od omissioni di cui il Segnalante sia venuto a conoscenza nel contesto lavorativo:

 <b>UNIONE EUROPEA</b>  <b>REPUBBLICA ITALIANA</b>	<p><b>Violazioni che rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione europea o nazionali relativamente ai seguenti settori:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>i) appalti pubblici</li> <li>ii) servizi, prodotti e mercati finanziari e prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo</li> <li>iii) sicurezza e conformità dei prodotti</li> <li>iv) sicurezza dei trasporti</li> <li>v) tutela dell'ambiente</li> <li>vi) radioprotezione e sicurezza nucleare</li> <li>vii) sicurezza degli alimenti e dei mangimi e salute e benessere degli animali</li> <li>viii) salute pubblica</li> <li>ix) protezione dei consumatori</li> <li>x) tutela della vita privata e protezione dei dati personali e sicurezza delle reti e dei sistemi informativi</li> </ul> <p><b>Violazioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione di cui all'articolo 325 TFUE</b> e ulteriormente specificate nelle pertinenti misure dell'Unione</p> <p><b>Violazioni riguardanti il mercato interno, di cui all'articolo 26, paragrafo 2, TFUE</b>, comprese violazioni delle norme dell'Unione in materia di concorrenza e di aiuti di Stato, nonché violazioni riguardanti il mercato interno connesse ad atti che violano le norme in materia di imposta sulle società o i meccanismi il cui fine è ottenere un vantaggio fiscale che vanifica l'oggetto o la finalità della normativa applicabile in materia di imposta sulle società</p>
<b>MOG</b> <b>D.Lgs. 231</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• violazioni del Codice Etico</li> <li>• violazioni del Modello di Organizzazione e Gestione adottato</li> <li>• condotte illecite rilevanti ai sensi del decreto legislativo 8 giugno 2001 n. 231 e successive modifiche o integrazioni</li> </ul>

## 2.2. Ambito di applicazione soggettivo

Il Segnalante è:

- Lavoratore subordinato
- Lavoratore autonomo (compreso agente, rappresentante commerciale, prestatore d'opera)
- Lavoratore o collaboratore di soggetti del settore pubblico o privato che forniscono beni o servizi o che realizzano opere in favore di terzi
- Libero professionista e consulente
- Volontario e tirocinante anche se non retribuito
- Azionista e soggetto con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza, anche se esercitate di fatto.

## 2.3. Fuori ambito e raccordo con altre procedure

### 2.3.1. Fuori ambito

La presente procedura **non si applica**:

- alle segnalazioni che non hanno ad oggetto violazioni del Codice Etico, del Modello di Organizzazione e Gestione adottato o comunque che non costituiscono condotte illecite rilevanti ai sensi del decreto legislativo 8 giugno 2001 n. 231 e sue successive modificazioni e/o integrazioni e/o in base al D.Lgs. 24/2023 e s.m.i , nonché 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;
- alle segnalazioni di violazioni laddove già disciplinate in via obbligatoria dagli atti dell'Unione europea o dalle norme applicabili in Italia<sup>1</sup> per
  - servizi, prodotti e mercati finanziari e prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo
  - sicurezza dei trasporti;
- 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;
- alle notizie palesemente prive di fondamento, alle informazioni che sono già totalmente di dominio pubblico, nonché alle informazioni acquisite solo sulla base di indiscrezioni o vociferazioni scarsamente attendibili (cd. voci di corridoio).

### 2.3.2. Raccordo con altre procedure

<b>Sistema privacy</b>	<p>La presente procedura <b>non si applica</b> in caso di <u>esercizio dei diritti dell'interessato</u> ai sensi degli articoli 15-22 del Regolamento (UE) 679/2016.</p> <p>Relativamente ai dati personali, mediante richiesta scritta indirizzata al Titolare, anche tramite soggetto delegato, l'interessato potrà (i) ottenere l'accesso ai dati personali per conoscere origine dei dati, finalità del trattamento, logica applicata al trattamento con uso di strumenti elettronici, categorie di dati, destinatari (o categorie di destinatari) ai quali gli stessi saranno comunicati, periodo di conservazione, e la loro comunicazione in una forma intellegibile; (ii) ottenere la rettifica, l'integrazione, la cancellazione dei dati o la limitazione del trattamento; (iii) opporsi al trattamento dei dati personali; (iv) ottenere la portabilità</p>
------------------------	--

<sup>1</sup> Più precisamente si tratta di atti dell'Unione europea o nazionali indicati nella parte II dell'allegato al decreto legislativo 24/2023 ovvero di atti 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 legislativo 24/2023.

dei dati, ove pertinente; (v) revocare il consenso in qualsiasi momento; (vi) proporre reclamo ad un'autorità di controllo.

- **ATTENZIONE:** il Segnalante dovrà fare riferimento alla presente procedura in caso di Violazione relativa alla tutela della vita privata e protezione dei dati personali, sicurezza delle reti e dei sistemi informativi

### 3. ALTRA DOCUMENTAZIONE E LEGISLAZIONE DI RIFERIMENTO

- Norma UNI EN ISO 37001
- Codice Etico aziendale
- THE CODE – Codice Etico e di condotta aziendale PSA
- Direttiva UE 2019/1937
- Decreto legislativo 10 marzo 2023 n. 24 attuativo della Direttiva UE 2019/1937
- Whistle Blowing Case Management Procedure del Gruppo PSA

### 4. DISTRIBUZIONE

La procedura e le relative note informative sono disponibili:

- a) nel sito internet [www.vecon.it](http://www.vecon.it)
- b) nel sistema informatico aziendale intranet VECON
- c) presso la sede legale di VECON (area reception e/o bacheca aziendale)
- d) tramite istruzioni e richiami contenute nelle condizioni di contratto / nei contratti con i fornitori e consulenti.

### 5. DEFINIZIONI E RIFERIMENTI

#### 5.1. Definizioni

<b>PSA</b>	Il gruppo di imprese facenti riferimento alla controllante PSA International Pte Ltd
<b>ANAC</b>	Autorità Nazionale Anticorruzione
<b>Canale esterno</b>	il canale di segnalazione attivato da ANAC ai sensi dell'art. 7 del Decreto per le segnalazioni esterne
<b>WHISTLEBLOWING</b>	Rivelazione spontanea da parte di un soggetto segnalante, che prende il nome di "whistleblower" o "segnalante", di un illecito che leva l'interesse pubblico o l'integrità dell'Ente, commesso all'interno del contesto lavorativo e di cui lo stesso si trovi ad esserne testimone.
<b>RSGI</b>	Responsabile del Sistema di gestione Integrato SGI

<b>WHISTLEBLOWER (SEGNALANTE)</b>	qualsiasi dipendente o soggetto esterno che segnali comportamenti scorretti attraverso i canali o le autorità designati come previsto dal presente documento. Cioè la persona fisica che effettua la segnalazione o la divulgazione pubblica di informazioni sulle violazioni acquisite nell'ambito del proprio contesto lavorativo
<b>GROUP WHISTLE BLOWING UNIT</b>	Unità Whistleblowing di PSA
<b>Canali interni</b>	gli strumenti, le risorse e le procedure messi a disposizione del Segnalante dalla Società per effettuare una segnalazione
<b>Decreto</b>	il decreto legislativo n. 24 del 10 marzo 2023 che dà attuazione alla 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
<b>Facilitatore</b>	una persona fisica che assiste una persona segnalante nel processo di segnalazione, operante all'interno del medesimo contesto lavorativo e la cui assistenza deve essere mantenuta riservata
<b>MD - AD</b>	Amministratore Delegato – Managing Director
<b>GM</b>	Direttore generale - General Manager
<b>Soggetti Gestori</b>	I soggetti incaricati dalla Società ai fini della gestione dei Canali interni
<b>Persona coinvolta</b>	la persona fisica o giuridica menzionata nella segnalazione interna o esterna ovvero nella divulgazione pubblica come persona alla quale la violazione è attribuita o come persona comunque implicata nella violazione segnalata o divulgata pubblicamente

<b>Violazioni</b>	<p>Possono costituire oggetto di segnalazione informazioni sulle violazioni di specifiche normative nazionali e dell'Unione Europea. Non esiste un elenco tassativo di reati o di irregolarità che possono costituire l'oggetto del whistleblowing; vengono considerate rilevanti le segnalazioni che riguardano comportamenti, rischi o irregolarità, consumati o tentati, a danno dell'interesse pubblico o dell'integrità dell'ente e che consistono in:</p> <ol style="list-style-type: none"><li>1. Illeciti amministrativi;</li><li>2. Illeciti rilevanti ai sensi del d.lgs. 231/2001;</li><li>3. Illeciti che rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione Europea o nazionali (non già disciplinati in via obbligatoria);</li><li>4. Atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione Europea di cui all'art. 325 del TFUE (ad esempio, frodi e attività illegali);</li><li>5. Atti ed omissioni riguardanti il mercato interno, di cui all'art. 26, paragrafo 2 del TFUE (ad esempio, frodi del bilancio dell'Unione Europea e attività corruttive);</li><li>6. Atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o le finalità delle disposizioni di cui agli atti dell'Unione Europea nei settori indicati nei numeri 3), 4) e 5);</li><li>7. La segnalazione può riguardare azioni o omissioni che potrebbero configurare reati, come ad esempio:<ol style="list-style-type: none"><li>i. Frode o sospetta frode, furti o comportamenti disonesti</li><li>ii. Speculazione riconducibile a informazioni privilegiate</li><li>iii. Intimidazione, molestie o discriminazione di dipendenti o altri soggetti durante l'espletamento delle proprie mansioni lavorative</li><li>iv. Appropriazione indebita di fondi</li><li>v. Divulgazione di informazioni riservate a terzi</li><li>vi. Conflitto di interessi durante trattative commerciali con parti esterne o coinvolgimento in attività proibite</li><li>vii. Coinvolgimento in attività proibite o contrarie ai principi etici del gruppo PSA (vedere THE CODE).</li></ol></li></ol>
-------------------	---

	<p>Si precisa che, secondo quanto previsto dal Decreto, la protezione e le tutele previste dalla normativa non si applicano alle segnalazioni relative a:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a) Contestazioni, rivendicazioni o richieste legate ad un interesse di carattere personale della persona Segnalante o che attengono esclusivamente ai propri rapporti individuali di lavoro;</li> <li>b) Violazioni laddove già disciplinate in via obbligatoria dagli atti dell'Unione Europea o nazionali (a titolo esemplificativo: servizi finanziari, riciclaggio e terrorismo, sicurezza dei trasporti, tutela dell'ambiente, tutela dei consumatori);</li> <li>c) Violazioni in materia di sicurezza nazionale, nonché appalti relativi ad aspetti di difesa o di sicurezza nazionale, a meno che tali aspetti rientrino nel diritto derivato pertinente dell'Unione Europea.</li> </ul> <p>I soggetti segnalanti, anche se anonimi, dovranno assicurarsi che la segnalazione sia il più possibile circostanziata e che le informazioni relative al soggetto segnalato quale autore potenziale dell'illecito siano tali da consentirne l'identificazione e l'attribuzione dei fatti segnalati. È possibile allegare documenti alla segnalazione a dimostrazione della veridicità e della fondatezza dei fatti segnalati.</p> <p>Nel caso di segnalazione generica, non contenente informazioni sufficienti per l'avvio delle attività di indagine, il Gestore dovrà richiedere al Segnalante – mediante l'apposita Piattaforma – di fornire maggiori dettagli. Qualora non sia possibile contattare il Segnalante ovvero lo stesso non fornisca ulteriori dettagli entro quindici giorni lavorativi dalla richiesta, il Gestore procederà ad archiviare la segnalazione.</p>
--	--

## 5.2. Documenti di riferimento

### 5.2.1. Norme Europee e/o Internazionali

Convenzione civile sulla corruzione emanata dal Consiglio d'Europa il 4/11/1999 e ratificata in Italia con la legge n. 112/2012 che richiede agli Stati membri l'introduzione di meccanismi di protezione adeguata per i dipendenti che in buona fede denunciano fatti di corruzione

Convenzione delle Nazioni Unite contro la corruzione del 31/10/2003 ratificata in Italia con la legge n. 116/2009 che richiede agli Stati aderenti di prevedere meccanismi di tutela per le persone che segnalano fatti di corruzione

### 5.2.2. Norme e Legislaione Nazionale

D. Lgs. 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 29/09/2000 n° 300 e s.m.i.
Legge 179/2017	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.
Direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio del 23	Direttiva riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione

ottobre 2019

Decreto legislativo n. 24  
del 10 marzo 2023

Attuazione della direttiva UE 2019/1937 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

## 6. RESPONSABILITÀ

**La presente procedura è approvata dall'Amministrato Delegato e portata da questi all'attenzione del Consiglio di Amministrazione, previamente sentite le rappresentanze sindacali.**

## 7. MODALITÀ ESECUTIVE

### 7.1. I Canali per effettuare le Segnalazioni

La comunicazione sulle Violazioni può avvenire con diverse modalità a seconda dell'ambito di applicazione materiale.



Divulgazione pubblica

Denuncia all'autorità giudiziaria o contabile

MOG  
d.lgs 231

Canali interni

#### 7.1.1.1 Soggetti Gestori

I Soggetti Gestori adottano un regolamento interno ai fini della gestione delle segnalazioni.

I Soggetti Gestori dovranno relazionare l'Organismo di Vigilanza della Società per le segnalazioni che afferiscono al Modello di Organizzazione e Gestione al Codice Etico o alle condotte illecite rilevanti ai sensi del decreto legislativo 8 giugno 2001 n. 231 e successive modifiche o integrazioni.

I criteri preliminari di analisi della segnalazione a fronte dei quali i Soggetti Gestori comunicano al Segnalante che la segnalazione sarà archiviata sono i seguenti:

	<p style="text-align: center;"><b>WB001_2025</b>  <b>Procedura per la gestione delle Segnalazioni</b>  <b>(Whistleblowing)</b></p>	<p style="text-align: right;">Rev. 01 del 22/12/2025</p>
---	--	--

- a) segnalazione che non rientra nella presente procedura (cfr. § 2.3.1)
- b) infondatezza per assenza di elementi di fatto riconducibili alle Violazioni
- c) produzione di sola documentazione in assenza della segnalazione di specifiche Violazioni.

Il Personale interno deputato alla gestione delle segnalazioni (il "Gestore") è competente a ricevere e a gestire le segnalazioni in considerazione delle competenze professionali e delle funzioni ricoperte. Il Gestore delle Segnalazioni in PSA Venice è composto da almeno due persone, nominate formalmente dall'Amministratore Delegato, che operano congiuntamente o disgiuntamente a seconda del caso.

I membri del Gestore delle Segnalazioni devono:

- garantire indipendenza e autonomia rispetto alle funzioni operative soggette a controllo;
- trovarsi in assenza di conflitti di interesse rispetto alle segnalazioni gestite;
- mantenere elevati standard di riservatezza e integrità;
- possedere competenze idonee in ambito compliance, audit, risk management o normativa whistleblowing
- garantire riservatezza, integrità e sicurezza delle informazioni trattate tramite la piattaforma.

Il Gestore delle Segnalazioni deve:

- Accedere regolarmente alla piattaforma di whistleblowing per visualizzare le nuove segnalazioni inserite dai segnalanti.
- Prendere formalmente in carico le segnalazioni tramite la piattaforma, che assicura tracciabilità e registrazione automatica.
- Notificare la ricezione del caso alla Group Whistle Blowing Unit entro 2 giorni lavorativi.
- Inviare, tramite la piattaforma stessa, un avviso di ricezione al segnalante entro 7 giorni.
- Analizzare il contenuto della segnalazione per verificarne la rilevanza e l'ammissibilità.
- Determinare la necessità di avviare un'indagine interna o coinvolgere altre funzioni competenti.
- Informare la Group Whistle Blowing Unit in caso di modifiche nei membri dell'unità di Gestione delle Segnalazioni

Si precisa che lo scambio di informazioni tra il Gestore delle segnalazioni la Group Whistle Blowing Unit deve avvenire nel rispetto delle norme nazionali e UE in tema di trattamento di dati personali, e pertanto, in assenza delle formali designazioni previste dalle norme, con anonimizzazione dei dati personali e minimizzazione delle informazioni fornite sulla base del need to know.

#### **7.1.1.2 CANALE INTERNO INFORMATICO**

Nel sito della Società è presente un collegamento che permette l'accesso diretto al Canale interno informatico, ossia alla Piattaforma, nella quale sono presenti le istruzioni per l'invio della segnalazione e l'informativa sul trattamento dei dati personali.

I Soggetti Gestori, nel rispetto del ruolo agli stessi affidato, dovranno gestire la segnalazione e comunicare con il Segnalante, sulla base degli obblighi di riscontro e informazione previsti dal Decreto.

Il flusso di gestione della Segnalazione è gestito in modo da consentire le tutele del Segnalante previste da Decreto. I Soggetti Gestori dei Canali definiranno con separato regolamento le regole di gestione dei flussi rispetto alle segnalazioni.

La Società mette a disposizione dei dipendenti e degli stakeholder esterni un canale di segnalazione accessibile al link posto nella apposita sezione Whistleblowing all'interno del sito web [www.vecon.it](http://www.vecon.it) che condurrà direttamente alla Piattaforma informatica dedicata alla ricezione delle segnalazioni (di seguito, anche la "Piattaforma").

Il software consente l'inserimento dei dati anagrafici del Segnalante (nome; cognome; data di nascita; luogo di nascita; indirizzo di residenza; città; CAP; telefono; e-mail e azienda di appartenenza). La piattaforma permette la selezione dell'azienda destinataria (PSA SECH, PSA GP e Vecon) e la selezione della tipologia di illecito. Permette, inoltre, la visualizzazione e gestione della segnalazione solo ai soggetti autorizzati. All'invio della segnalazione, viene fornito al Segnalante un codice alfanumerico con il quale potrà visualizzare l'avanzamento della sua segnalazione e interagire con il responsabile attraverso uno strumento di messaggistica. Inserita la segnalazione, il Segnalante ha la possibilità di accedere ad una dashboard unica da cui monitorare lo stato di avanzamento della sua segnalazione. I dati del Segnalante vengono nascosti e saranno visualizzabili solo al personale deputato alla gestione delle segnalazioni tramite un'apposita procedura di sicurezza. Non dovranno essere aperte più segnalazioni per lo stesso fatto. Eventuali integrazioni dovranno essere inserite all'interno della medesima segnalazione.

#### **7.1.1.3 CANALE INTERNO CARTACEO**

Il Segnalante può effettuare una Segnalazione scritta a mezzo raccomandata a/r. A tal fine la Segnalazione va inserita in due buste chiuse, includendo, nella prima, i dati identificativi del Segnalante, e, nella seconda, l'oggetto della Segnalazione. Entrambe le buste dovranno poi essere inserite in una terza busta indirizzata a:

VECON SPA  
PORTO COMMERCIALE  
MOLO B-PALAZZINA UFFICI VECON STRADARIO 00073  
30175 VENEZIA (VE) - FRAZIONE: MARGHERA  
RISERVATO al Soggetto Gestore del canale di segnalazione whistleblowing

Gli addetti al ritiro della posta sono adeguatamente informati e formati sulla presente procedura e sul contenuto del Decreto. Tali addetti dovranno consegnare il plico ai Soggetti Gestori integro e senza ritardo.

Una volta ricevuto il plico, i Soggetti Gestori svolgeranno le indagini avendo cura di conservare e mantenere la riservatezza del plico cartaceo.

Il Canale interno cartaceo non può essere utilizzato in caso di segnalazione anonima.

#### **7.1.1.4 CANALE INTERNO ORALE / INCONTRO DIRETTO**

Il Segnalante può effettuare una segnalazione orale tramite la Piattaforma mediante caricamento di file audio.

Il Segnalante potrà richiedere un incontro diretto, tramite i canali sopra indicati. Il Soggetto Gestore darà riscontro, informando il Segnalante in relazione al luogo e alle modalità di svolgimento dell'incontro diretto richiesto. Nel caso in cui l'incontro avvenga per via telefonica, la registrazione è ammessa previo consenso del Segnalante.

Il Segnalante può richiedere un incontro diretto con i metodi sopra citati. Salvo che l'incontro venga stabilito in forma diretta, il Soggetto Gestore predisporrà un link informatico protetto che sarà comunicato al Segnalante per lo svolgimento dell'incontro.

#### **7.1.1.5 GESTIONE SEGNALAZIONE ANONIMA**

Le segnalazioni da cui non è possibile ricavare l'identità del Segnalante sono considerate anonime. I Soggetti Gestori danno seguito alle segnalazioni anonime, ove, tuttavia, queste siano adeguatamente circostanziate e rese con dovizia di particolari, siano cioè in grado di far emergere fatti e situazioni specifici, relazionandoli a contesti determinati.

La segnalazione anonima viene gestita attraverso il Canale interno informatico.

### 7.1.2 CANALE ESTERNO

Il canale di segnalazione esterno è attivato presso l'Autorità nazionale anticorruzione (ANAC) <https://www.anticorruzione.it/>.

Il Segnalante può effettuare una segnalazione esterna se, al momento della sua presentazione:

- a) il Canale di segnalazione interno non è attivo o non è conforme al Decreto;
- b) ha già effettuato una segnalazione interna in conformità al Decreto e la stessa non ha avuto seguito;
- c) ha fondati motivi di ritenere che, se effettuasse una segnalazione interna, alla stessa non sarebbe dato efficace seguito ovvero che la stessa segnalazione possa determinare il rischio di ritorsione;
- d) ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

### 7.1.3 CANALE PSA

Resta sempre attivo, come eventuale indirizzo di supporto ma non quale canale formale alternativo, il canale di segnalazione di Gruppo secondo il Code of Ethics – The Code di PSA, tramite l'indirizzo e-mail dedicato: Ethics@globalpsa.com e/o contattando Ethics Hotline del gruppo di PSA al numero +65 62795511.

### 7.1.4 CANALE ANTICORRUZIONE ISO37001

È altresì attivo, in materia corruzione, il seguente indirizzo di supporto (non quale canale formale alternativo):

- [silvia.previdi@globalpsa.com](mailto:silvia.previdi@globalpsa.com) (Funzione di Conformità per la Prevenzione della corruzione il in materia anticorruzione)

La normativa prevede che, in via prioritaria, i segnalanti utilizzino il canale interno e, solo al ricorrere di determinate condizioni, possano effettuare una segnalazione esterna o una divulgazione pubblica.

### 7.1.5 LE TUTELE DEL SEGNALANTE

Il Decreto istituisce un sistema di tutele a favore del Segnalante:

1. tutela della **riservatezza** del Segnalante, della Persona coinvolta e delle persone menzionate nella segnalazione;
2. tutela da **misure ritorsive**;
3. **limitazioni della responsabilità** rispetto alla rivelazione e alla diffusione di alcune categorie di informazioni che operano al ricorrere di determinate condizioni;
4. previsione di **misure di sostegno** da parte di enti del Terzo settore inseriti in un apposito elenco pubblicato da ANAC.

L'identità del Segnalante e degli altri soggetti ai quali la normativa in materia di whistleblowing estende l'ambito di tutela non potrà essere rivelata a persone diverse dal Gestore se non specificamente autorizzate e incaricate della gestione e trattamento del dato personale in base alla normativa vigente.

Le misure adottate a garanzia della riservatezza del soggetto segnalante non si limitano a proteggere i dati identificativi, ma anche tutti gli elementi della segnalazione dai quali si possa evincere, anche indirettamente, la sua identità. Un eventuale disvelamento dell'identità del

	<b>WB001_2025</b> <b>Procedura per la gestione delle Segnalazioni</b> <b>(Whistleblowing)</b>	<i>Rev. 01</i> <i>del 22/12/2025</i>
---	---	---

Segnalante a persone diverse da quelle competenti a ricevere o a dare seguito alle segnalazioni o comunque autorizzate deve avvenire con il consenso espresso del Segnalante.

La Società si impegna a garantire la protezione da qualsiasi atto di ritorsione, discriminazione o penalizzazione, diretto o indiretto, nei confronti del Segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione. Tutto il personale coinvolto, a qualsiasi titolo, nelle diverse fasi afferenti alla gestione delle segnalazioni è tenuto a garantire il massimo livello di riservatezza sui contenuti delle medesime e sulle persone coinvolte nella segnalazione.

La tutela del Segnalante non potrà essere garantita qualora sia accertata l'infondatezza e il carattere diffamatorio della segnalazione, configurando in tal modo un comportamento doloso del Segnalante.

#### **7.1.6 TUTELA DELLA RISERVATEZZA**

La riservatezza deve essere garantita nel rispetto dei principi in materia di protezione dei dati personali (licità, correttezza e trasparenza; limitazione della finalità; minimizzazione dei dati; esattezza; limitazione della conservazione; integrità e riservatezza) in relazione a:

- identità del Segnalante e qualsiasi informazione dalla quale può evincersi direttamente o indirettamente tale identità
- identità della Persona coinvolta
- contenuto della segnalazione e relativa documentazione.

La riservatezza deve essere tutelata anche nel caso in cui la segnalazione sia effettuata al di fuori dei Canali interni: in questo caso, la segnalazione deve essere trasmessa senza ritardo ai Soggetti Gestori dei Canali interni.

In mancanza di consenso espresso del Segnalante, i Soggetti Gestori non possono comunicare a terzi l'identità del Segnalante o qualsiasi informazione dalla quale può evincersi direttamente o indirettamente tale identità.

L'identità del Segnalante può essere rivelata solo a fronte di consenso espresso e di comunicazione scritta delle ragioni di tale rivelazione nel procedimento disciplinare fondato in tutto o in parte sulla segnalazione laddove il disvelamento dell'identità del Segnalante sia indispensabile per la difesa della Persona coinvolta a cui viene contestato l'addebito disciplinare.

#### **7.1.7 DIVIETO DI RITORSIONI**

Il Segnalante non può subire alcuna ritorsione intesa come qualsiasi comportamento, atto od omissione, anche solo tentati o minacciati, posti in essere in ragione della segnalazione, della denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o della divulgazione pubblica e che provoca o può provocare al Segnalante o alla persona che ha sporto la denuncia, in via diretta o indiretta, un danno ingiusto.

Le misure di protezione si applicano anche:

- a) ai Facilitatori <sup>2</sup>
- b) alle persone del medesimo contesto lavorativo del Segnalante, di colui che ha sporto una denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o di colui che ha effettuato una divulgazione

<sup>2</sup> Nel decreto il facilitatore è definito come una "persona fisica che assiste il segnalante nel processo di segnalazione, operante all'interno del medesimo contesto lavorativo e la cui assistenza deve essere mantenuta riservata". La norma, utilizzando il termine "assistenza", fa riferimento a un soggetto che fornisce consulenza e sostegno al segnalante. Inoltre, si tratta di un soggetto operante nel medesimo contesto lavorativo del segnalante. A titolo esemplificativo, il facilitatore potrebbe essere il collega di un Ufficio diverso da quello di appartenenza del segnalante che assiste quest'ultimo nel processo di segnalazione in via riservata, cioè senza divulgare le notizie apprese. Il facilitatore potrebbe essere un collega che riveste anche la qualifica di sindacalista se assiste il segnalante in suo nome e per suo conto, senza spendere la sigla sindacale. Si precisa che se, invece, assiste il segnalante utilizzando la sigla sindacale, lo stesso non riveste il ruolo di facilitatore. In tal caso resta ferma l'applicazione delle disposizioni in tema di consultazione dei rappresentanti sindacali e di repressione delle condotte antisindacali di cui alla l. n. 300/1970.

pubblica e che sono legate ad essi da uno stabile legame affettivo odi parentela entro il quarto grado

c) ai colleghi di lavoro del Segnalante o della persona che ha sporto una denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o ha effettuato una divulgazione pubblica, che lavorano nel medesimo contesto lavorativo della stessa e che hanno con detta persona un rapporto abituale e corrente

d) agli enti di proprietà della persona segnalante o della persona che ha sporto una denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o che ha effettuato una divulgazione pubblica o per i quali le stesse persone lavorano, nonché agli enti che operano nel medesimo contesto lavorativo delle predette persone

La tutela si applica in costanza del rapporto di lavoro / del rapporto giuridico, durante il periodo di prova e anteriormente o successivamente alla costituzione del rapporto di lavoro / del rapporto giuridico se le informazioni sulla Violazione sono state acquisite in tali contesti.

#### **7.1.7.1 COSTITUISCE RITORSIONE (ELENCO NON TASSATIVO):**

- a) il licenziamento, la sospensione o misure equivalenti;
- b) la retrocessione di grado o la mancata promozione;
- c) il mutamento di funzioni, il cambiamento del luogo di lavoro, la riduzione dello stipendio, la modifica dell'orario di lavoro;
- d) la sospensione della formazione o qualsiasi restrizione dell'accesso alla stessa;
- e) le note di merito negative o le referenze negative;
- f) l'adozione di misure disciplinari o di altra sanzione, anche pecuniaria; g) la coercizione, l'intimidazione, le molestie o l'ostracismo;
- h) la discriminazione o comunque il trattamento sfavorevole;
- i) la mancata conversione di un contratto di lavoro a termine in un contratto di lavoro a tempo indeterminato, laddove il lavoratore avesse una legittima aspettativa a detta conversione;
- l) il mancato rinnovo o la risoluzione anticipata di un contratto di lavoro a termine;
- m) i danni, anche alla reputazione della persona, in particolare sui social media, o i pregiudizi economici o finanziari, comprese la perdita di opportunità economiche e la perdita di redditi;
- n) l'inserimento in elenchi impropri sulla base di un accordo settoriale o industriale formale o informale, che può comportare l'impossibilità per la persona di trovare un'occupazione nel settore o nell'industria in futuro; o) la conclusione anticipata o l'annullamento del contratto di fornitura di beni o servizi;
- p) l'annullamento di una licenza o di un permesso; q) la richiesta di sottoposizione ad accertamenti psichiatrici o medici.

Affinché il Segnalante possa beneficiare di protezione è necessario uno stretto collegamento tra la segnalazione, la divulgazione e la denuncia e la ritorsione nei termini suindicati.

#### **7.1.8 LIMITAZIONE DI RESPONSABILITÀ DEL SEGNALANTE**

Esclusione di responsabilità a carico del Segnalante in caso di rivelazione o diffusione di informazioni o documenti relativi a Violazioni:

	<p style="text-align: center;"><b>WB001_2025</b>  <b>Procedura per la gestione delle Segnalazioni</b>  <b>(Whistleblowing)</b></p>	<p style="text-align: center;">Rev. 01 del 22/12/2025</p>
---	--	---

- coperte da segreto (salvo obblighi di segretezza relativi alle informazioni classificate, al segreto professionale forense e medico, alla segretezza delle deliberazioni degli organi giurisdizionali)
- relative alla tutela del diritto d'autore
- relative alla tutela dei dati personali
- che offendono la reputazione della Persona coinvolta.

L'esimente opera **solo se** al momento della rivelazione o diffusione vi sono fondati motivi per ritenere che la rivelazione o diffusione delle informazioni sia necessaria per svelare la Violazione e la segnalazione è stata effettuata nel rispetto delle condizioni previste dal Decreto.

Il Decreto prevede l'esclusione della responsabilità penale e ogni altra responsabilità, anche di natura civile o amministrativa, anche per i comportamenti, gli atti o le omissioni se collegati alla segnalazione, denuncia, divulgazione pubblica e strettamente necessari a rivelare la Violazione.

#### **7.1.9 TRATTAMENTO DEI DATI**

Tutti i dati relativi alle segnalazioni sono conservati nei server sui quali opera la Piattaforma e nei sistemi indicati dai Soggetti Gestori nel regolamento interno di cui al § 6.1.1.1.e sottoposti alle misure di protezione fisica e logica ed in accordo a quanto previsto dal Regolamento Europeo 2016/679 del 27 aprile 2016, entrato in vigore il 25 maggio 2016 e che si applica dal 25 maggio 2018.

I dati personali relativi al Segnalante e contenuti nella segnalazione sono trattati solamente dai Soggetti Gestori adeguatamente incaricati dalla Società.

I dati personali sono conservati per 5 anni a decorrere dalla data della comunicazione dell'esito finale della procedura di segnalazione.

### **8. PROCEDURA DI ESCALATION**

Qualora una segnalazione non possa essere gestita dal Gestore delle Segnalazioni per: ragioni di conflitto di interesse, coinvolgimento diretto, gravità dei fatti o necessità di supervisione da parte di un organismo indipendente, al fine di garantire imparzialità, trasparenza ed effettivo presidio dei casi più sensibili si procede all'Escalation della segnalazione.

L'escalation è obbligatoria nei seguenti casi:

- Coinvolgimento del Gestore delle Segnalazioni
- La segnalazione riguarda almeno uno dei due membri del Gestore delle Segnalazioni.
- Esiste un potenziale o effettivo conflitto di interesse.
- Coinvolgimento del Senior Management
- La segnalazione riguarda dirigenti apicali, amministratori o figure con potere decisionale rilevante.
- La segnalazione riguarda il Responsabile della Funzione che normalmente supporta le indagini.
- Elevato Rischio o Impatto
- La segnalazione riguarda presunti illeciti che potrebbero determinare impatti economici, reputazionali o legali significativi per la Società.
- La segnalazione rientra tra i reati presupposto del D.Lgs. 231/2001.

In tutti questi casi il Gestore delle segnalazioni procede allo instradamento della segnalazione a:

- Organismo di Vigilanza ex d.lgs. 231/2001 (OdV), se privo di conflitti; oppure
- soggetto terzo indipendente incaricato (es. consulente legale esterno/provider), specificamente autorizzato e vincolato alla riservatezza (previa verifica assenza conflitti e con trasmissione di informazione, in assenza di designazione ad hoc in base alle norme in materia, sulla base del need-to-know); oppure
- Collegio Sindacale, se privo di conflitti.

Il soggetto incaricato in escalation garantisce il rispetto dei termini di legge (presa in carico entro 7 giorni e riscontro entro 3 mesi) e adotta misure organizzative e tecniche idonee a preservare riservatezza e integrità delle informazioni.

Il soggetto incaricato in escalation deve godere dell'accesso autonomo e riservato alla Piattaforma di segnalazione e si coordina, sempre in coerenza con quanto disposto dalla normativa nazionale e UE in tema di trattamento dei dati personali, con Group Whistle Blowing Unit.

## 9. FASE ISTRUTTORIA E INDAGINI INTERNE

Il Gestore riceve le segnalazioni tramite la Piattaforma e rilascia un avviso di presa in carico al Segnalante entro sette giorni dalla data di ricezione. Contestualmente, si instaura un canale di comunicazione tra il Segnalante e il Gestore per eventuali richieste o integrazioni. In ragione di ciò, il Segnalante deve accedere regolarmente alla Piattaforma e monitorare lo stato dell'istruttoria inserendo il numero di ricevuta rilasciato al termine della compilazione del form di segnalazione.

Il Gestore, nel rispetto dei principi di imparzialità e riservatezza, potrà decidere, al fine di dare diligente seguito alle segnalazioni, di coinvolgere dei Collaboratori (es. altre strutture aziendali, soggetti terzi specializzati), anch'essi specificamente formati e autorizzati, per verificare:

- che il Segnalante rientri tra i soggetti qualificati ad effettuare una segnalazione;
- che la violazione rientri tra quelle segnalabili;
- la fondatezza della segnalazione, archiviandola se infondata, procedendo con le indagini interne se ritenuta fondata.

Il Gestore fornirà riscontro alla segnalazione entro tre mesi dalla data dell'avviso di ricevimento o, in mancanza di tale avviso, entro tre mesi dalla scadenza del termine di sette giorni dalla presentazione della segnalazione.

Nell'ambito delle indagini interne, al fine di verificare la fondatezza delle segnalazioni e la veridicità dei fatti segnalati, il Gestore può, a titolo di esempio e sempre nel rispetto delle normative applicabili: analizzare le banche dati per individuare possibili collegamenti tra Segnalato e terzi; raccogliere documenti aziendali rilevanti; analizzare i device aziendali assegnati al Segnalato per verificare la sussistenza di prove a conferma della segnalazione, secondo quanto previsto dal Regolamento aziendale per l'utilizzo dei dispositivi informatici; effettuare interviste a persone che possono riferire informazioni impattanti per provare le violazioni segnalate; rendersi disponibile a un incontro diretto con il Segnalante, informando il Segnalante in relazione al luogo e alle modalità di svolgimento dell'incontro diretto.

Ai fini dell'attività di verifica, il Gestore può conferire mandato di approfondimento a Uffici specialistici e/o a soggetti terzi, avendo cura di:

- conferire mandato formale, definendo il perimetro di azione e precisando le informazioni che intende ottenere dall'approfondimento richiesto;

- omettere qualsiasi informazione che possa, anche indirettamente, ricondurre all'identità del Segnalante;
- omettere qualsiasi informazione relativa al Segnalato, laddove non strettamente necessaria al corretto svolgimento dell'incarico affidato;
- ribadire al soggetto incaricato l'obbligo di riservatezza dei dati trattati (nel caso di soggetti esterni alla Società detto obbligo dovrà essere formalizzato nel contratto di prestazione di servizi con apposita nomina ai sensi della normativa vigente).

Per una completa trasparenza del processo, le segnalazioni archiviate come non rilevanti sono annotate riportando l'oggetto della segnalazione e le motivazioni per cui non si è proceduto con le successive indagini.

Tutti i soggetti interessati nella gestione della segnalazione, per quanto di competenza, assicurano la predisposizione di una informativa periodica di frequenza almeno semestrale sulle segnalazioni ricevute, anche se di carattere negativo (nessuna segnalazione).

L'informativa è trasmessa:

- a) al Presidente del Consiglio di Amministrazione/Amministratore Delegato/Direttore Generale/Rappresentante Legale della Società;
- b) alla Group Whistle Blowing Unit;
- c) al Collegio Sindacale e all'Organismo di Vigilanza.

## **10. PROTEZIONE DALLE SEGNALAZIONI DIFFAMATORIE E TUTELA DEL SEGNALATO**

Al fine di tutelare la dignità, l'onore e la reputazione di ognuno, la Società si impegna ad offrire massima protezione dalle segnalazioni diffamatorie.

In tale contesto, qualora al termine della fase di verifica della segnalazione, ne venga accertata l'infondatezza ed il contestuale dolo e/o colpa grave del Segnalante, la Società intraprenderà idonee iniziative a tutela propria e dei propri dipendenti.

La Società adotta analoghe forme di tutela a garanzia della privacy del Segnalante anche per il presunto responsabile della violazione, fatte salve le previsioni di legge applicabili.

## **11. MISURE E PROVVEDIMENTI SANZIONATORI**

Qualora dalle verifiche delle segnalazioni condotte ai sensi del presente documento si riscontri un comportamento illecito ascrivibile a personale dipendente, la Società agirà con tempestività ed immediatezza, attraverso misure e provvedimenti sanzionatori adeguati e proporzionati, tenuto conto della gravità nonché della rilevanza penale di tali comportamenti e dell'instaurazione di un procedimento penale nei casi in cui costituiscano reato ai fini della normativa nazionale vigente.

Qualora le indagini condotte evidenzino comportamenti dolosi/colposi in capo a soggetti terzi, che hanno avuto e/o hanno in essere rapporti con la Società, la stessa agirà tempestivamente disponendo tutte le misure individuate come necessarie per la propria tutela.

## **12. CONSERVAZIONE DELLA DOCUMENTAZIONE**

I dati e la documentazione eventualmente allegata alla segnalazione saranno conservati per il tempo necessario alla gestione e alla valutazione della segnalazione, comunque non oltre il termine di cinque anni a decorrere dalla data della comunicazione dell'esito finale della procedura di segnalazione.

È responsabilità di RSGI archiviare la presente procedura ed i suoi aggiornamenti, garantendone la reperibilità e leggibilità. È responsabilità dei soggetti indicati archiviare le registrazioni indicate nella presente procedura.

**13. ALLEGATI**

- Allegato 1-2 Incarico Soggetto Gestore (risorsa interna).
- Allegato 2 - Contratto fornitore Piattaforma.
- WB002\_2025 Regolamento dei Gestori dei Canali interni di segnalazione