

**SVAI S.r.l.**  
**REGOLAMENTO WHISTLEBLOWING**

## 1. DEFINIZIONI

- “**contesto lavorativo**”: le attività lavorative o professionali, presenti o passate, attraverso le quali, indipendentemente dalla specifica natura, una persona fisica acquisisce informazioni sulle violazioni e nel cui ambito potrebbe rischiare di subire ritorsioni in caso di segnalazione o di divulgazione pubblica o di denuncia all'autorità giudiziaria o contabile;
- “**Decreto**”: il decreto legislativo 10 marzo 2023, n. 24 recante «*attuazione della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2019, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali*»;
- “**Direttiva**”: direttiva (UE) n. 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio del 23 ottobre 2019, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione Europea;
- “**divulgazione pubblica**”: rendere di pubblico dominio le informazioni sulle violazioni tramite la stampa o mezzi elettronici o comunque tramite mezzi di diffusione in grado di raggiungere un numero elevato di persone;
- “**facilitatore**”: persona fisica che assiste un soggetto segnalante nel processo di segnalazione, operante all'interno dello stesso contesto lavorativo e la cui assistenza deve essere mantenuta riservata (ad esempio *un collega del dipendente segnalante di un diverso ufficio*);
- “**piattaforma**”: canale di segnalazione interna adottato dalla Società per trasmettere le informazioni in merito alle violazioni;
- “**responsabile del canale**”: il soggetto esterno alla Società, individuato dalla Società medesima, deputato alla ricezione, trattazione e gestione delle segnalazioni;
- “**riscontro**”: comunicazione alla persona segnalante di informazioni relative al seguito che viene dato o che si intende dare alla segnalazione;
- “**ritorsione**”: qualsiasi comportamento, atto od omissione, anche solo tentato o minacciato, posto in essere in ragione: (i) della segnalazione, (ii) della denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o (iii) della divulgazione pubblica, che provoca o può provocare alla persona segnalante o alla persona che ha sporto la denuncia, in via diretta o indiretta, un danno ingiusto;
- “**segnalante**” o “**whistleblower**”: persona fisica che effettua la segnalazione o la divulgazione pubblica di informazioni sulle violazioni acquisite nell'ambito del proprio contesto lavorativo;

- “**segnalazione interna**”: comunicazione scritta delle “segnalazioni” (vedi *infra*) attraverso il canale interno di segnalazione;
- “**segnalazione esterna**”: comunicazione scritta o orale delle informazioni sulle violazioni, presentata tramite il canale di segnalazione esterna;
- “**segnalazioni**”: qualsiasi comunicazione scritta contenete informazioni sulle violazioni;
- “**seguito**”: l'azione intrapresa dai soggetti a cui è affidata la gestione del canale di segnalazione per valutare la sussistenza dei fatti segnalati, l'esito delle indagini e le eventuali misure adottate;
- “**Società**”: la società Svai s.r.l.;
- “**soggetto coinvolto**”: la persona fisica o giuridica menzionata nella segnalazione come persona alla quale la violazione è attribuita o come persona comunque implicata nella violazione segnalata;
- “**violazioni**”: comportamenti, atti od omissioni che ledono l'interesse pubblico o l'integrità della Società, a norma dell'art. 2 del Decreto.

## 2. SCOPO

Il presente Regolamento è adottato dalla Società in ottemperanza a quanto stabilito dal Decreto relativamente alla protezione delle persone che segnalano violazioni di disposizioni normative nazionali o dell'Unione europea di cui hanno avuto conoscenza nel contesto lavorativo, lesive dell'interesse pubblico o dell'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato.

L'obiettivo del presente Regolamento è pertanto quello di disciplinare in modo efficiente e funzionale l'organizzazione e la gestione dei canali interni predisposti dalla Società allo scopo di ricevere e trattare le segnalazioni, favorendo l'utilizzo del whistleblowing quale fondamentale misura di etica e prevenzione dei rischi in ambito aziendale.

Il presente Regolamento, nel rispetto della cornice normativa di riferimento, disciplina l'iter processuale di segnalazione delle violazioni riscontrate in ambito lavorativo, fornendo al whistleblower delle chiare indicazioni in merito alle prassi operative da assolvere, chiarendo, al contempo, l'oggetto, i contenuti, il novero dei soggetti tutelati, nonché gli strumenti di tutela dispiegati Società per preservare la riservatezza del meccanismo di segnalazione.

Non da ultimo, la predisposizione di un'efficace procedura di segnalazione permette alla Società di ponderare con rigore la fondatezza e la gravità delle segnalazioni pervenute, potendo così intraprendere, all'evenienza, azioni correttive e disciplinari a garanzia del benessere aziendale.

### **3. REFERENTI NORMATIVI**

**3.1.** Ai fini del presente Regolamento si identificano come referenti normativi:

- i) il Decreto;
- ii) la Direttiva;
- iii) il Regolamento (UE) n. 2016/679;
- iv) il Codice Privacy (D.lgs. n. 196/2003, così come modificato dal D.lgs. n. 101/2018);
- v) le Linee guida ANAC.

### **4. AMBITO DI SEGNALAZIONE**

**4.1.** Il presente Regolamento trova applicazione a qualsiasi segnalazione, effettuata attraverso l'apposito canale messi a disposizione dalla Società, afferente a comportamenti, atti od omissioni di cui il whistleblower sia venuto a conoscenza nel contesto lavorativo, qualora concretizzanti una compressione dell'interesse pubblico o dell'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato.

**4.2.** Sono escluse dall'ambito di applicazione della presente procedura:

- i) le contestazioni, rivendicazioni o richieste correlate ad un interesse personale del segnalante, attinenti ai propri rapporti individuali di lavoro, ovvero inerenti ai rapporti di lavoro con le figure gerarchicamente sovraordinate (ad esempio: *vertenze di lavoro, discriminazioni fra colleghi, conflitti interpersonali*);
- ii) le violazioni in materia di sicurezza nazionale, nonché di appalti relativi ad aspetti di difesa o di sicurezza nazionale;
- iii) le violazioni disciplinate in via obbligatoria dagli atti dell'Unione europea o nazionali che garantiscono già apposite procedure di segnalazione.

## **5. I SOGGETTI TUTELATI**

**5.1.** I soggetti legittimati ad effettuare la segnalazione, ai sensi dell'art. 3 del Decreto, sono:

- i) i lavoratori subordinati;
- ii) i lavoratori autonomi e i titolari di un rapporto di collaborazione con la Società;
- iii) i liberi professionisti;
- iv) i volontari e i tirocinanti, retribuiti e non retribuiti;
- v) i consulenti;
- vi) gli azionisti;
- vii) i soggetti che esercitano funzioni di amministrazione, di direzione, di controllo, di vigilanza ovvero di rappresentanza, anche se le relative attività sono svolte a titolo di fatto e non di diritto.

**5.2.** Sono, inoltre, ricompresi nell'alveo dei possibili segnalanti quei soggetti che vengono a conoscenza della perpetrazione di illeciti nel contesto lavorativo della Società, e ciò:

- i) anteriormente alla costituzione del rapporto, se le informazioni attinenti alle violazioni sono state acquisite durante il processo selettivo o in altre fasi precontrattuali;
- ii) durante il periodo di prova;
- iii) successivamente allo scioglimento del rapporto, laddove le informazioni inerenti alle violazioni sono state acquisite durante lo sviluppo del rapporto stesso.

**5.3.** Il Decreto, e, per l'effetto, il presente Regolamento, garantiscono altresì la tutela:

- i) del facilitatore;
- ii) dei soggetti operanti all'interno del medesimo contesto lavorativo del segnalante, legati a quest'ultimo da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado;
- iii) dei colleghi di lavoro che rendono la prestazione del medesimo contesto lavorativo del whistleblower e che hanno instaurato con questi un rapporto abituale e costante;
- iv) degli enti di proprietà del segnalante o per i quali lo stesso lavora, nonché degli enti che operano nel medesimo contesto lavorativo del segnalante.

## **6. REQUISITI DELLA SEGNALAZIONE**

**6.1.** Al fine di acconsentire alla Società un'adeguata valutazione delle informazioni ricevute, il segnalante è chiamato a trasmettere una segnalazione il più possibile circostanziata.

Allo scopo, è importante che il whistleblower favorisca:

i) una chiara indicazione delle circostanze di tempo e di luogo in cui si è verificato il fatto oggetto di segnalazione;

ii) una chiara descrizione del fatto;

iii) un'univoca identificazione delle persone coinvolte nei fatti segnalati, mediante l'indicazione delle loro generalità o di ogni altro elemento idoneo ad acconsentirne il riconoscimento;

iv) le sue eventuali generalità, nonché i referenti identificativi dell'eventuale facilitatore;

v) una specificazione degli eventuali documenti a supporto della segnalazione;

vi) un'individuazione dei soggetti potenzialmente a conoscenza dei fatti oggetto di segnalazione.

**6.2.** In difetto di specificazione delle generalità del segnalante, la segnalazione verrà trattata come “anonima” e, in quanto tale, estranea al perimetro di applicazione del presente Regolamento.

**6.3.** Resta parimenti inteso che le segnalazioni “anonime” verranno valutate dalla Società solo laddove adeguatamente circostanziate e particolareggiate, nonché in grado di permettere l'accertamento di fatti specifici, in relazione a contesti determinati.

## **7. I CANALI DI SEGNALAZIONE**

**7.1.** La Società ha predisposto un canale di segnalazione interna, individuato nella piattaforma “Cedolino.net”, utilizzabile per la trasmissione delle informazioni afferenti alla violazione riscontrata.

**7.2.** La piattaforma garantisce idonei presidi a tutela della sicurezza e riservatezza dei dati personali del segnalante, del facilitatore (ove presente), dei soggetti coinvolti nella procedura di segnalazione, nonché delle informazioni oggetto di flusso comunicativo.

**7.3.** I soggetti tutelati sono tenuti ad effettuare la segnalazione per il tramite della piattaforma, potendo ricorrere al canale esterno gestito dall'Autorità Nazionale Anticorruzione (di seguito, per comodità, ANAC) solo al ricorrere dei presupposti di cui al successivo punto 9.

**7.4.** Del pari, il segnalante potrà procedere ad una divulgazione pubblica solo al verificarsi delle condizioni meglio esplicitate al successivo punto 10.

## **8. IL CANALE DI SEGNALAZIONE INTERNA**

### **8.1. Il responsabile del canale**

**8.1.1.** La gestione del canale di segnalazione interna è affidata dalla Società all'ente esterno SIDERA HR Srl, riconosciuto quale esclusivo responsabile del canale, in possesso dei requisiti di formazione, indipendenza e autonomia richiamati dall'art. 4, comma 2, del Decreto.

**8.1.2.** Il responsabile del canale è il soggetto deputato alla ricezione, trattazione e gestione delle segnalazioni pervenute alla Società.

**8.1.3.** In particolare, il responsabile del canale, anche per il tramite della piattaforma:

- i) rilascia al segnalante avviso di ricevimento della segnalazione entro e non oltre 7 giorni dalla data di ricezione di quest'ultima;
- ii) mantiene le interlocuzioni con il segnalante, richiedendo a quest'ultimo, ove necessario, integrazioni e/o precisazioni in merito alla segnalazione;
- iii) dà diligente seguito alle segnalazioni prevenute alla Società;
- iv) trasmette al segnalante la comunicazione di riscontro in merito alla conclusione del procedimento gestorio della segnalazione, entro e non oltre 3 mesi dalla data dell'avviso di ricevimento, oppure, in assenza del predetto avviso, entro 3 mesi dalla scadenza del termine di 7 giorni dalla presentazione della segnalazione; resta beninteso che in casi eccezionali, in dipendenza della complessità delle indagini da svolgere, il responsabile del canale, dandone previa informazione al segnalante, può continuare la procedura investigativa per il solo tempo strettamente necessario a completare gli accertamenti, trasmettendo al segnalante dei periodici aggiornamenti.
- v) mette a disposizione dei soggetti tutelati delle informazioni chiare in merito agli incumbenti da espletare per eseguire le segnalazioni interne, nonché, ove ne ricorrano i presupposti, per dar corso ad una segnalazione esterna.

### **8.2. La procedura di segnalazione interna**

**8.2.1. Nello specifico:** tramite portale web, già in uso ai dipendenti per la consultazione dei cedolini, CU, per le richieste di ferie e permessi, ed altre funzioni. L'inserimento è vincolato dall'accettazione

della normativa sulla privacy. Dalla sezione “whistleblowing” il segnalante potrà consultare le proprie segnalazioni inserite in precedenza, con le relative risposte dell’azienda. Tramite lo stesso portale, sarà possibile allegare un audio oppure inserire una richiesta di incontro.

## **9. IL CANALE DI SEGNALAZIONE ESTERNA**

**9.1.** Al verificarsi di almeno una delle seguenti condizioni, il segnalante può procedere con una segnalazione all’ANAC per il tramite del canale esterno:

i) il canale di segnalazione interna non è attivo, ovvero, anche se operativo, non è conforme alle previsioni di cui all’art. 4 del Decreto.

ii) il segnalante ha già trasmesso una segnalazione mediante il canale interno e la stessa non ha avuto seguito;

iii) il segnalante ha fondato motivo di ritenere che, se inoltrasse una segnalazione interna, alla stessa non sarebbe dato efficace seguito ovvero che la segnalazione, ove correttamente predisposta, potrebbe determinare l’insorgere di effetti ritorsivi;

iv) il segnalante ha un fondato motivo di ritenere che la violazione segnalata possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

**9.2.** Si precisa che l’organismo esterno legittimato alla ricezione delle segnalazioni esterne è l’ANAC, sulla scorta delle modalità e delle procedure dallo stesso opportunamente adottate (per maggiori approfondimenti, si rimanda al sito: [www.anticorruzione.it](http://www.anticorruzione.it)).

## **10. LA DIVULGAZIONE PUBBLICA**

**10.1.** Il segnalante potrà procedere ad una divulgazione pubblica al solo verificarsi delle seguenti ipotesi:

i) quando ha già previamente effettuato una segnalazione interna ed esterna ovvero ha effettuato direttamente una segnalazione esterna senza aver ricevuto riscontro nei termini previsti dal Decreto;

ii) nel caso in cui ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse;

iii) quando ha fondato motivo di ritenere che la segnalazione esterna possa comportare il rischio di ritorsioni ovvero possa non avere efficace seguito in ragione delle specifiche circostanze del caso



concreto, come nell'ipotesi di un possibile occultamento o distruzione di prove, oppure laddove vi sia fondato timore che chi ha ricevuto la segnalazione possa essere colluso con l'autore della violazione o coinvolto nella violazione stessa.

## **11. TUTELA DELLA RISERVATEZZA**

**11.1.** Le segnalazioni e i relativi documenti a corredo non possono essere utilizzati oltre il tempo funzionalmente necessario per consentirne un adeguato seguito.

**11.2.** In aderenza al disposto di cui all'art. 12 del Decreto, l'identità del segnalante, unitamente a qualsiasi altra informazione da cui possa evincersi - direttamente o indirettamente, detta identità, non possono essere rivelate, senza il consenso espresso del segnalante stesso, a persone diverse da quelle competenti a ricevere o a dare seguito alle segnalazioni, espressamente autorizzate al trattamento di tali dati ai sensi degli artt. 29 e 32, paragrafo 4 del Regolamento (UE) n. 679/2016 e dell'art. 2-*quaterdecies* del D.lgs. n. 196/2003.

**11.3.** La Società tutela allo stesso modo l'identità dei facilitatori e dei soggetti coinvolti nella segnalazione, fino alla conclusione dei procedimenti avviati, nel rispetto delle medesime garanzie previste in favore del whistleblower.

**11.4.** Si precisa inoltre che:

i) nell'ambito di un procedimento penale, l'identità del segnalante è coperta dal segreto istruttorio nei modi e nei limiti previsti dall'art. 329 c.p.p.;

ii) nell'ambito del procedimento stabilito presso la Corte dei Conti, l'identità del segnalante non può essere rivelata fino alla chiusura della fase istruttoria;

iii) nell'ambito del procedimento disciplinare, 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; cionondimeno, qualora la contestazione sia fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione e la conoscenza dell'identità della persona segnalante sia indispensabile per la difesa dell'incolpato, la segnalazione può essere utilizzabile ai fini del procedimento disciplinare solo in presenza del consenso espresso del segnalante a rivelare la propria identità;

iv) laddove sia avviato nei confronti del segnalato un procedimento avente rilevanza disciplinare, viene dato avviso in forma scritta al segnalante delle ragioni propedeutiche alla rivelazione dei dati

riservati, allorquando la comunicazione dell'identità debba ritenersi indispensabile anche ai fini della difesa della persona coinvolta.

**11.5.** Fermo quanto precisato in merito all'obbligo di riservatezza, nelle procedure di segnalazione interna o esterna il soggetto coinvolto, su sua istanza, è sentito anche attraverso un procedimento cartolare mediante l'acquisizione di osservazioni scritte e di documenti.

**11.6.** La segnalazione resa dal whistleblower è sottratta alla procedura di accesso agli atti amministrativi di cui agli artt. 22 e ss. della L. n. 241/1990, nonché all'accesso civico cd. "*generalizzato*" di cui agli artt. 5 e ss. del D.lgs. n. 33/2013.

**11.7.** La Società garantisce il massimo gradiente di riservatezza durante tutto l'arco del procedimento di segnalazione, anche laddove si rendesse necessario il trasferimento della segnalazione ad altre autorità competenti.

## **12. APPARATO SANZIONATORIO E DISCIPLINARE**

**12.1.** Devono ritenersi fonte di responsabilità, in ambito disciplinare e nelle altre sedi competenti, eventuali condotte abusive del presente Regolamento, quali segnalazioni manifestamente infondate, ovvero meramente strumentali a cagionare un nocumento al soggetto segnalato o ad altri soggetti coinvolti nell'iter procedurale, nonché ogni altro eventuale utilizzo intenzionalmente improprio del presente Regolamento.

**12.2.** La Società si riserva la facoltà di intraprendere le opportune azioni disciplinari e/o di natura civilistica per stigmatizzare utilizzi impropri e/o comunque contrastanti con gli scopi e le finalità del presente Regolamento.

**12.3.** La Società, all'esito della procedura di segnalazione, potrà comminare, se opportuno, sanzioni disciplinari proporzionate alla gravità del caso attenzionato, nonché conformi alle clausole collettive di riferimento.

**12.4.** Resta salvo il diritto riconosciuto alla Società di intraprendere le opportune iniziative in qualsivoglia sede volte a tutelare i propri interessi in conseguenza del nocumento arrecato dalle condotte oggetto di segnalazione.

### **13. MISURE DI TUTELA**

**13.1.** La Società dispiega delle adeguate misure a tutela dei soggetti di cui al punto 5 del presente Regolamento atte a scongiurare qualsivoglia tipologia di ritorsione diretta o indiretta in ragione o in conseguenza della segnalazione effettuata.

**13.2.** In conformità con il disposto di cui all'art. 16 del Decreto, gli strumenti di protezione trovano applicazione laddove, al momento della segnalazione, il whistleblower aveva fondato motivo di ritenere che le informazioni afferenti a quanto comunicato fossero veritiere, rientrando le stesse nell'area applicativa del Decreto, sempre che la procedura di segnalazione sia stata predisposta in conformità alle disposizioni del presente Regolamento.

**13.3.** I motivi che hanno determinato il soggetto ad effettuare una segnalazione (ovvero, in presenza dei necessari presupposti, ad eseguire una divulgazione pubblica) sono irrilevanti ai fini della sua protezione.

**13.4.** In caso di accertamento della responsabilità penale del segnalante, anche con sentenza di condanna in primo grado, per i reati di diffamazione o di calunnia o comunque per i medesimi reati commessi con la denuncia all'autorità giudiziaria o contabile, nonché laddove sia stata acclarata la responsabilità civile del segnalante, per i medesimi titoli, nei casi di dolo o colpa grave, i presidi protettivi non sono garantiti.

**13.4.a.** Resta inteso che in un'eventualità di tal fatta al segnalante potrà essere irrogata una sanzione disciplinare.

**13.5.** La Società tutela da qualsivoglia tipologia di ritorsioni il whistleblower anonimo che sia stato successivamente identificato.

### **14. DIVIETO DI RITORSIONI**

**14.1.** I soggetti di cui al punto 5 del presente Regolamento, in conformità con il disposto di cui all'art. 17 del Decreto, non possono essere soggetti ad alcuna misura ritorsiva avente fondamento nella segnalazione o nell'ausilio offerto per rendere possibile la stessa.

**14.2.** A titolo meramente esemplificativo e non esaustivo potranno a tal fine considerarsi misure ritorsive:

i) il licenziamento, la sospensione o misure equipollenti;

- ii) la retrocessione di grado o la mancata promozione;
- iii) il mutamento di funzioni;
- iv) il cambiamento del luogo di lavoro;
- v) la riduzione dello stipendio;
- vi) la modifica dell'orario di lavoro;
- vii) la sospensione della formazione o qualsiasi restrizione di accesso alla stessa;
- viii) le note di merito negative o le referenze negative non adeguatamente motivate;
- ix) l'adozione di misure disciplinari o di altre sanzioni., anche pecuniarie;
- x) la coercizione, l'intimidazione, le molestie, l'ostracismo;
- xi) la discriminazione o comunque il trattamento sfavorevole;
- xii) 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;
- xiii) il mancato rinnovo o la risoluzione anticipata di un contratto di lavoro a termine;
- xiv) 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.

**14.3.** Gli atti ritorsivi svolti in violazione del divieto di cui al presente punto del Regolamento sono considerati nulli.

**14.4.** Nell'ambito di procedimenti giudiziari o amministrativi o in caso di controversie stragiudiziali coinvolgenti i soggetti segnalanti individuati ai punti 5.1. e 5.2. del presente Regolamento e aventi ad oggetto l'accertamento di comportamenti, atti o omissioni considerati ritorsivi, si presume che la verifica di queste ultime circostanze sia stata conseguenza della violazione.

**14.5.** L'onere di provare che tali condotte o atti siano stati motivati da ragioni estranee al perimetro della segnalazione rimane in capo al soggetto che ne ha dato corso.

**14.6.** Resta beninteso che i facilitatori, le persone operanti all'interno del medesimo contesto lavorativo del segnalante, legati a quest'ultimo da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado, i colleghi di lavoro che rendono la prestazione del medesimo contesto lavorativo del whistleblower e che hanno instaurato con questi un rapporto abituale e costante, nonché gli enti di

proprietà del segnalante o per i quali lo stesso lavora, o, ancora, che operano nel medesimo contesto lavorativo del segnalante, non possono beneficiare della suindicata inversione dell'onere probatorio.

**14.6.a.** Tali soggetti, laddove lamentino di aver subito un danno o una ritorsione, dovranno assolvere all'onere probatorio di cui al vigente impianto ordinamentale civilistico.

**14.7.** I segnalanti possono comunicare all'ANAC le ritorsioni asseritamente subite o paventate.

**14.8.** L'ANAC informa l'Ispettorato Nazionale del Lavoro, il quale, all'evenienza, adotta i provvedimenti di propria competenza.

## **15. TUTELA DEI DATI PERSONALI**

**15.1.** Ogni trattamento dei dati personali in ragione della procedura di cui al presente Regolamento, ivi ricomprese le comunicazioni eventualmente rese alle autorità competenti, è effettuato a norma della vigente normativa privacy.

**15.2.** Il trattamento dei dati personali relativi alla ricezione e alla gestione delle segnalazioni è effettuato dal titolare del trattamento, nel rispetto dei principi di cui Regolamento (UE) n. 2016/679, fornendo le idonee informazioni ai soggetti segnalanti e alle persone coinvolte, nonché adottando misure funzionali a tutelare i diritti degli interessati.

**15.3.** L'informativa agli interessati, riepilogativa anche dei diritti e delle modalità per esercitarli, è reperibile all'indirizzo [[www.svai.it](http://www.svai.it)].

## **16. CONSERVAZIONE DEI DATI PERSONALI**

**16.1.** I dati personali relativi alla segnalazione verranno conservati dalla piattaforma di cui al precedente punto 7.1. per un periodo temporale non superiore a 5 anni, decorrente dalla data di comunicazione dell'esito finale della procedura di segnalazione.

**16.2.** Nell'eventualità di controversie stragiudiziali o giudiziali, i suddetti dati personali relativi alla segnalazione potranno essere conservati per un periodo maggiore, coincidente con la durata della controversia stessa oltre al termine di prescrizione e/o decadenza, solamente provvedendo all'estrazione manuale di tali dati prima del termine sopra indicato.

**16.3.** I dati personali relativi alla segnalazione potranno essere trasferiti unicamente all'interno della Unione Europea.