



THREE HINGED ARCH S.R.L.
(3HA S.r.l.)

PROCEDURA PER LA GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI INTERNE

FINALITÀ	La Procedura disciplina oggetto, contenuto, destinatari, modalità di inoltro e gestione delle segnalazioni interne di condotte illecite rilevanti ai sensi del d.lgs. 231/2001 o di violazioni del Modello di organizzazione, gestione e controllo (MOGC) e del Codice Etico di Three Hinged Arch S.r.l., nonché le misure di tutela delle persone segnalanti.
APPROVAZIONI	Elaborato da: Presidente del Consiglio di Amministrazione Verificato da: Organismo di Vigilanza Approvato da: Consiglio di Amministrazione Rev. 0 – prima emissione
RIFERIMENTI NORMATIVI	D.lgs. 231/2001, art. 6, comma 2-bis Direttiva (UE) 2019/1937 D.lgs. 24/2023 Reg. (UE) 2016/679 (GDPR) e d.lgs. 196/2003 s.m.i. Linee Guida ANAC (delibere n. 311/2023 e n. 478/2025) D.lgs. 211/2025

INDICE

1.	FONTE NORMATIVA E NATURA DELL'ISTITUTO.....	3
2.	OBIETTIVO.....	3
3.	OGGETTO DELLA SEGNALAZIONE.....	3
4.	AMBITO DI APPLICAZIONE SOGGETTIVA.....	4
5.	CONTENUTO DELLE SEGNALAZIONI.....	5
6.	CANALE DI SEGNALAZIONE INTERNA – MODALITÀ E GESTIONE DELLA SEGNALAZIONE.....	5
6.1.	Gestore delle segnalazioni	5
6.2.	Modalità di segnalazione	5
6.3.	Attività del Gestore	6
7.	ATTIVITÀ DI VERIFICA DELLA FONDATEZZA DELLA SEGNALAZIONE.....	6
8.	CONSERVAZIONE DELLA DOCUMENTAZIONE.....	7
9.	OBBLIGO DI RISERVATEZZA.....	7
10.	MISURE DI PROTEZIONE DEL SEGNALANTE E DI ALTRI SOGGETTI.....	7
10.1.	Condizioni per la protezione	7
10.2.	Divieto di ritorsione	8
10.3.	Misure di sostegno.....	8
10.4.	Limitazioni della responsabilità.....	9
10.5.	Estensione delle tutele	9
11.	SISTEMA SANZIONATORIO.....	9
12.	TRATTAMENTO DEI DATI PERSONALI.....	9
13.	FORMAZIONE, INFORMAZIONE E AGGIORNAMENTO.....	9

1. FONTE NORMATIVA E NATURA DELL'ISTITUTO

Il decreto legislativo 10 marzo 2023, n. 24 (di seguito, il “Decreto”) recepisce in Italia la 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 delle disposizioni normative nazionali, e raccoglie in un unico testo la disciplina dei canali di segnalazione e delle tutele riconosciute ai segnalanti, sia nel settore pubblico sia nel settore privato.

Three Hinged Arch S.r.l. (di seguito, “3HA” o la “Società”) ha adottato un Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del d.lgs. 231/2001 e ha impiegato, nell’ultimo anno, una media di lavoratori subordinati inferiore a cinquanta. Pertanto, ai sensi dell’art. 3, comma 2, lett. b), in relazione all’art. 2, comma 1, lett. a), n. 2) e lett. q), n. 3), del d.lgs. 24/2023, come chiarito dalle Linee Guida ANAC, la Società è tenuta ad attivare un canale di segnalazione interna per le condotte illecite rilevanti ai sensi del d.lgs. 231/2001 e per le violazioni del Modello, che garantisca la riservatezza dell’identità della persona segnalante, della persona coinvolta e delle persone comunque menzionate nella segnalazione, nonché del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione; per tali segnalazioni non sono utilizzabili il canale esterno gestito dall’ANAC e la divulgazione pubblica (salvo quanto previsto al paragrafo 6.1 in caso di conflitto di interessi), fermo restando il diritto di sporgere denuncia all’autorità giudiziaria.

Il Decreto prevede, inoltre, misure di protezione del segnalante, tra cui il divieto di ritorsioni e le misure di sostegno fornite dagli enti del Terzo settore iscritti nell’elenco tenuto dall’ANAC, nonché sanzioni amministrative pecuniarie a carico di chi commette ritorsioni, ostacola o tenta di ostacolare la segnalazione, viola l’obbligo di riservatezza o non istituisce canali conformi, e a carico del segnalante del quale sia accertata la responsabilità per diffamazione o calunnia.

2. OBIETTIVO

Scopo della presente Procedura, che costituisce parte integrante del Modello di organizzazione, gestione e controllo della Società, è quello di rimuovere i fattori che possono ostacolare o disincentivare il ricorso all’istituto, con particolare riferimento a eventuali dubbi e incertezze circa la procedura da seguire e ai timori di ritorsioni o discriminazioni.

In tale prospettiva, la Procedura fornisce al segnalante chiare indicazioni operative circa oggetto, contenuti, destinatari e modalità di trasmissione e di gestione delle segnalazioni, nonché circa le forme di tutela dell’identità del segnalante e della riservatezza delle informazioni, e indica le conseguenze delle segnalazioni infondate effettuate con dolo o colpa grave.

La Procedura è adottata ai sensi dell’art. 4, comma 1, del Decreto, dando atto che la Società non dispone di rappresentanze sindacali aziendali e previa informativa alle organizzazioni sindacali territoriali firmatarie del contratto collettivo applicato.

3. OGGETTO DELLA SEGNALAZIONE

Possono essere oggetto di segnalazione ai sensi della presente Procedura:

- a) condotte illecite rilevanti ai sensi del d.lgs. 231/2001, ossia comportamenti, anche solo tentati o potenziali, che possano integrare taluno dei reati presupposto previsti dal Decreto 231 (a titolo esemplificativo: corruzione di funzionari pubblici o di referenti di società private, turbative di procedure di gara, attestazioni non veritiere negli atti di direzione o di contabilità dei lavori, violazioni delle norme in materia di salute e sicurezza nei cantieri, reati tributari);
- b) violazioni del Modello di organizzazione, gestione e controllo, del Codice Etico e delle procedure aziendali che ne costituiscono attuazione;

- c) violazioni delle misure restrittive dell'Unione europea di cui al Capo I-bis del Titolo I del Libro II del codice penale, nei limiti in cui rilevano ai sensi del d.lgs. 231/2001 come modificato dal d.lgs. 211/2025.¹

Le segnalazioni possono riguardare anche informazioni, compresi i fondati sospetti, relative a violazioni commesse o che, sulla base di elementi concreti, potrebbero essere commesse, nonché condotte volte a occultarle. Esse devono essere fondate su elementi di fatto precisi e concordanti.

Non possono essere oggetto di segnalazione ai sensi della presente Procedura:

- a) le contestazioni, rivendicazioni o richieste legate a un interesse personale del segnalante che attengono esclusivamente al proprio rapporto individuale di lavoro o ai rapporti con le figure gerarchicamente sovraordinate;
- b) i reclami di terzi (committenti, fornitori, professionisti) relativi a inadempimenti contrattuali, ritardi o disservizi che non integrino le violazioni sopra indicate, i quali sono gestiti secondo le ordinarie procedure aziendali;
- c) le violazioni in materia di sicurezza nazionale e di appalti relativi alla difesa o alla sicurezza nazionale, salvo che rientrino nel diritto derivato pertinente dell'Unione europea.

Resta ferma l'applicazione delle disposizioni nazionali o dell'Unione europea in materia di informazioni classificate, segreto professionale forense e medico, segretezza delle deliberazioni degli organi giurisdizionali, delle norme di procedura penale e delle disposizioni in materia di esercizio del diritto dei lavoratori di consultare i propri rappresentanti o i sindacati.

4. AMBITO DI APPLICAZIONE SOGGETTIVA

Possono effettuare segnalazioni ai sensi della presente Procedura, beneficiando delle relative tutele, le persone che hanno acquisito informazioni sulle violazioni nell'ambito del proprio contesto lavorativo con la Società (per l'elenco completo si rinvia all'art. 3 del Decreto), tra le quali:

- a) i dipendenti della Società, con qualsiasi tipologia contrattuale;
- b) i lavoratori autonomi e i titolari di rapporti di collaborazione che svolgono la propria attività presso o per la Società;²
- c) i liberi professionisti, le società di ingegneria e i consulenti che prestano la propria attività per la Società, anche nell'ambito di subaffidamenti di prestazioni specialistiche;
- d) i lavoratori o i collaboratori dei fornitori di beni o servizi e delle imprese che realizzano opere in favore della Società;
- e) i volontari e i tirocinanti, retribuiti e non retribuiti;
- f) i soci e le persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza, anche qualora tali funzioni siano esercitate in via di mero fatto.

Le tutele si applicano anche quando la segnalazione avviene: (i) quando il rapporto giuridico non è ancora iniziato, se le informazioni sono state acquisite durante il processo di selezione o in altre fasi precontrattuali; (ii) durante il periodo di prova; (iii) successivamente allo scioglimento del rapporto, se le informazioni sono state acquisite nel corso dello stesso.

¹Previsione introdotta in considerazione delle modifiche apportate dal d.lgs. 211/2025, che ha inserito nel d.lgs. 231/2001 l'art. 25-octies.2 relativo alla violazione delle misure restrittive dell'Unione europea.

²Compresi i lavoratori autonomi di cui al capo I della l. 81/2017 e i titolari di rapporti di collaborazione di cui all'art. 409 c.p.c. e all'art. 2 del d.lgs. 81/2015.

5. CONTENUTO DELLE SEGNALAZIONI

Il segnalante deve fornire tutti gli elementi utili a consentire al Gestore di procedere alle verifiche e agli accertamenti. A tal fine, la segnalazione deve preferibilmente contenere:

- a) le generalità del segnalante, con indicazione della posizione o funzione svolta;
- b) una chiara e completa descrizione dei fatti oggetto di segnalazione;
- c) se conosciute, le circostanze di tempo e di luogo in cui i fatti sono stati commessi;
- d) se conosciute, le generalità o altri elementi che consentano di identificare il soggetto o i soggetti che hanno posto in essere i fatti segnalati;
- e) l'indicazione di eventuali altri soggetti che possono riferire sui fatti;
- f) l'indicazione o l'allegazione di eventuali documenti che possano confermare la fondatezza dei fatti;
- g) ogni altra informazione utile a riscontrare la sussistenza dei fatti segnalati.

Le segnalazioni dalle quali non è possibile ricavare l'identità del segnalante sono considerate anonime. Le segnalazioni anonime, ove adeguatamente circostanziate, sono prese in considerazione dal Gestore e trattate come segnalazioni ordinarie; in tal caso potrebbe non essere possibile rilasciare l'avviso di ricevimento né mantenere interlocuzioni con il segnalante. Il segnalante anonimo, successivamente identificato, che abbia subito ritorsioni beneficia delle tutele previste dal Decreto. Le segnalazioni anonime sono registrate e la relativa documentazione è conservata con le modalità di cui al paragrafo 8.

6. CANALE DI SEGNALAZIONE INTERNA – MODALITÀ E GESTIONE DELLA SEGNALAZIONE

6.1. Gestore delle segnalazioni

La gestione del canale di segnalazione interna è affidata all'Organismo di Vigilanza istituito ai sensi del d.lgs. 231/2001 (di seguito, "OdV" o "Gestore") che, in virtù dei requisiti di autonomia, indipendenza e professionalità e della specifica formazione, assume la qualifica di Gestore delle segnalazioni ai sensi dell'art. 4, comma 2, del Decreto.

Qualora la segnalazione riguardi l'OdV, ovvero l'OdV si trovi in una situazione di conflitto di interessi rispetto alla segnalazione o in caso di sua assenza o impedimento prolungati, la segnalazione può essere trasmessa all'ANAC mediante il canale esterno.

Per lo svolgimento delle attività istruttorie, il Gestore dispone del budget di funzionamento assegnato all'OdV dal Consiglio di Amministrazione e può avvalersi, nel rispetto dell'obbligo di riservatezza, del supporto delle funzioni aziendali competenti o di consulenti esterni.

La segnalazione interna presentata a un soggetto diverso dal Gestore deve essere trasmessa a quest'ultimo, senza trattenerne copia, entro sette giorni dal ricevimento, dando contestuale notizia della trasmissione alla persona segnalante. Chi riceve per errore una segnalazione è tenuto al rispetto degli obblighi di riservatezza previsti dalla presente Procedura.

6.2. Modalità di segnalazione

Le segnalazioni interne possono essere effettuate con le seguenti modalità:³

- a) **in forma scritta, mediante posta ordinaria** indirizzata a: Organismo di Vigilanza di Three Hinged Arch S.r.l., Via Giuseppe Giunchi n. 9 – 00166 Roma. Al fine di garantire la riservatezza, la segnalazione deve essere inserita in due buste chiuse: la prima con i dati identificativi del

³La Società si riserva di valutare l'attivazione di una piattaforma informatica per la trasmissione e la gestione delle segnalazioni, dotata di strumenti di crittografia, quale modalità preferenziale di segnalazione in forma scritta conformemente alle indicazioni delle Linee Guida ANAC. In caso di attivazione, la presente Procedura sarà aggiornata con l'indicazione delle relative modalità di accesso e ne sarà data comunicazione a tutti i destinatari.

segnalante, unitamente alla fotocopia di un documento di riconoscimento; la seconda con la segnalazione, in modo da separare i dati identificativi del segnalante dalla segnalazione. Entrambe devono essere inserite in una terza busta chiusa che rechi all'esterno la dicitura "Riservata all'Organismo di Vigilanza – non aprire". Il personale della Società che riceve la corrispondenza è tenuto a consegnare la busta chiusa all'OdV, senza aprirla né prenderne copia;

- b) **in forma scritta, mediante posta elettronica** all'indirizzo dedicato odv@3ha.it, accessibile esclusivamente all'OdV;
- c) **in forma orale, su richiesta della persona segnalante, mediante incontro diretto** con il Gestore, fissato entro un termine ragionevole, anche in luogo diverso dalla sede della Società. La richiesta di incontro può essere formulata con le modalità di cui ai punti precedenti. L'incontro, previo consenso del segnalante, è documentato mediante registrazione su un dispositivo idoneo alla conservazione e all'ascolto oppure mediante verbale, che il segnalante può verificare, rettificare e confermare mediante la propria sottoscrizione.

Le informazioni sui canali, sulle procedure e sui presupposti per effettuare le segnalazioni sono pubblicate in apposita sezione del sito internet della Società.

6.3. Attività del Gestore

Il Gestore:

- a) protocolla la segnalazione in un registro riservato, tenuto con modalità che ne garantiscano la riservatezza;
- b) rilascia alla persona segnalante avviso di ricevimento della segnalazione entro sette giorni dalla data di ricezione;
- c) effettua una valutazione preliminare circa la sussistenza dei requisiti di ammissibilità della segnalazione (pertinenza rispetto all'oggetto della Procedura, presenza di elementi di fatto sufficienti), archiviando con motivazione le segnalazioni manifestamente infondate, non pertinenti o prive di elementi sufficienti, e comunicandolo al segnalante;
- d) mantiene le interlocuzioni con la persona segnalante e può richiedere a quest'ultima, se necessario, chiarimenti e integrazioni;
- e) dà diligente seguito alle segnalazioni ricevute, verbalizzando le attività svolte e le risultanze delle verifiche effettuate;
- f) fornisce 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.

Fermo restando l'obbligo di informare tempestivamente il soggetto titolare del potere disciplinare in caso di violazioni accertate, l'OdV inserisce nella propria relazione annuale al Consiglio di Amministrazione una rendicontazione, in forma anonimizzata, delle segnalazioni pervenute e degli esiti delle relative attività istruttorie.

7. ATTIVITÀ DI VERIFICA DELLA FONDATEZZA DELLA SEGNALAZIONE

La verifica della fondatezza delle circostanze rappresentate nella segnalazione è affidata al Gestore, che vi provvede nel rispetto dei principi di imparzialità e riservatezza, effettuando ogni attività ritenuta opportuna, inclusa l'audizione personale del segnalante e di eventuali altri soggetti che possano riferire sui fatti, nonché l'acquisizione di documenti e informazioni presso le funzioni aziendali.

Qualora, all'esito della verifica, la segnalazione risulti fondata, il Gestore provvede:

- a) a verbalizzare, anche in forma sintetica, le attività svolte e le risultanze delle verifiche effettuate;

- b) a comunicare l'esito, qualora non ne derivi intralcio a eventuali indagini dell'autorità giudiziaria, al soggetto competente ad applicare le misure disciplinari, a seconda della posizione rivestita dall'autore dei fatti, esprimendo le proprie valutazioni;
- c) a proporre al Consiglio di Amministrazione, ove i fatti segnalati integrino ipotesi di reato, le iniziative da assumere, inclusa la presentazione di denuncia all'autorità giudiziaria competente, nonché gli eventuali interventi di aggiornamento del Modello.

Qualora, all'esito della verifica, la segnalazione risulti infondata e sia emerso che è stata effettuata con dolo o colpa grave, il Gestore provvede a verbalizzare le attività svolte e, ove risulti l'identità del segnalante, a darne comunicazione al soggetto competente ad applicare le misure disciplinari nei suoi confronti, esprimendo le proprie valutazioni.

8. CONSERVAZIONE DELLA DOCUMENTAZIONE

Le segnalazioni e la relativa documentazione sono conservate dal Gestore, in archivio cartaceo o in archivio informatico ad accesso riservato, 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 e del principio di limitazione della conservazione di cui all'art. 5, par. 1, lett. e), del Regolamento (UE) 2016/679.

9. OBBLIGO DI RISERVATEZZA

Le segnalazioni non possono essere utilizzate oltre quanto necessario per dare adeguato seguito alle stesse. L'identità del segnalante e qualsiasi altra informazione da cui essa possa evincersi, direttamente o indirettamente, non possono essere rivelate, senza il consenso espresso del segnalante, a persone diverse da quelle competenti a ricevere o a dare seguito alle segnalazioni, espressamente autorizzate a trattare tali dati. Tutti coloro che ricevono o sono coinvolti nella gestione delle segnalazioni sono tenuti a tutelarne la riservatezza.

Nell'ambito del procedimento penale, l'identità del segnalante è coperta dal segreto nei modi e nei limiti previsti dall'art. 329 c.p.p.

Nell'ambito del procedimento disciplinare, l'identità del segnalante non può essere rivelata ove la contestazione dell'addebito sia fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla segnalazione, anche se conseguenti alla stessa. Qualora la contestazione sia fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione e la conoscenza dell'identità del segnalante sia indispensabile per la difesa dell'incolpato, la segnalazione è utilizzabile ai fini del procedimento disciplinare solo in presenza del consenso espresso del segnalante alla rivelazione della propria identità; in tale ipotesi è dato avviso al segnalante, mediante comunicazione scritta, delle ragioni della rivelazione dei dati riservati.

Il Gestore tutela altresì l'identità delle persone coinvolte e delle persone menzionate nella segnalazione fino alla conclusione dei procedimenti avviati in ragione della segnalazione, con le medesime garanzie previste in favore del segnalante. La persona coinvolta può essere sentita, ovvero, su sua richiesta, è sentita, anche mediante l'acquisizione di osservazioni scritte e documenti.

10. MISURE DI PROTEZIONE DEL SEGNALANTE E DI ALTRI SOGGETTI

10.1. Condizioni per la protezione

Le misure di protezione si applicano quando: (a) al momento della segnalazione, il segnalante aveva fondato motivo di ritenere che le informazioni sulle violazioni segnalate fossero vere e rientrassero nell'ambito oggettivo della presente Procedura; (b) la segnalazione è stata effettuata secondo le modalità previste dalla presente Procedura. I motivi che hanno indotto il segnalante a effettuare la segnalazione sono irrilevanti ai fini della sua protezione.

Le tutele non sono garantite, e al segnalante è irrogata una sanzione disciplinare, quando è accertata, anche con sentenza di primo grado, la sua responsabilità penale per i reati di diffamazione o di calunnia, ovvero la sua responsabilità civile, per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave.

10.2. Divieto di ritorsione

Nei confronti di chi effettua una segnalazione ai sensi della presente Procedura non è consentita né tollerata alcuna forma di ritorsione. Per ritorsione si intende qualsiasi comportamento, atto od omissione, anche solo tentato o minacciato, posto in essere in ragione della segnalazione, che provoca o può provocare al segnalante, in via diretta o indiretta, un danno ingiusto. Costituiscono, a titolo esemplificativo, ritorsioni:

- 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 a tempo indeterminato, laddove il lavoratore avesse una legittima aspettativa a detta conversione;
- j) il mancato rinnovo o la risoluzione anticipata di un contratto di lavoro a termine;
- k) 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;
- l) l'inserimento in elenchi impropri che possa comportare l'impossibilità per la persona di trovare un'occupazione nel settore in futuro;
- m) la conclusione anticipata o l'annullamento del contratto di fornitura di beni o servizi o di incarico professionale;
- n) l'annullamento di una licenza o di un permesso;
- o) la richiesta di sottoposizione ad accertamenti psichiatrici o medici.

Nei procedimenti giudiziari o amministrativi e nelle controversie stragiudiziali aventi ad oggetto l'accertamento di comportamenti ritorsivi, si presume che gli stessi siano stati posti in essere a causa della segnalazione; l'onere di provare che tali condotte sono motivate da ragioni estranee alla segnalazione è a carico di chi le ha poste in essere. Gli atti assunti in violazione del divieto di ritorsione sono nulli e il segnalante licenziato a causa della segnalazione ha diritto alla reintegrazione nel posto di lavoro.

Il segnalante che ritenga di aver subito una ritorsione può darne notizia circostanziata all'OdV e può comunicarlo all'ANAC, che ne informa l'Ispettorato nazionale del lavoro per i provvedimenti di competenza.

10.3. Misure di sostegno

Presso l'ANAC è istituito l'elenco degli enti del Terzo settore che forniscono alle persone segnalanti, a titolo gratuito, informazioni, assistenza e consulenza sulle modalità di segnalazione, sulla protezione dalle ritorsioni, sui diritti della persona coinvolta e sulle modalità e condizioni di accesso al patrocinio a spese dello Stato.

10.4. Limitazioni della responsabilità

Non è punibile il segnalante che riveli o diffonda informazioni sulle violazioni coperte dall'obbligo di segreto (diverso da quello relativo a informazioni classificate, al segreto professionale forense e medico e alla segretezza delle deliberazioni degli organi giurisdizionali) o relative alla tutela del diritto d'autore o alla protezione dei dati personali, ovvero informazioni che offendono la reputazione della persona coinvolta, quando, al momento della rivelazione, vi fossero fondati motivi per ritenere che essa fosse necessaria per svelare la violazione e la segnalazione sia stata effettuata nel rispetto delle condizioni di cui al paragrafo 10.1; in tali casi è esclusa anche ogni ulteriore responsabilità civile o amministrativa. La responsabilità non è esclusa per i comportamenti, gli atti o le omissioni non collegati alla segnalazione o non strettamente necessari a rivelare la violazione.

10.5. Estensione delle tutele

Le misure di protezione si applicano anche: (a) ai facilitatori, ossia alle persone che assistono il segnalante nel processo di segnalazione, operanti nel medesimo contesto lavorativo; (b) alle persone del medesimo contesto lavorativo legate al segnalante da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado; (c) ai colleghi di lavoro del segnalante che hanno con lo stesso un rapporto abituale e corrente; (d) agli enti di proprietà del segnalante o per i quali lo stesso lavora, nonché agli enti che operano nel medesimo contesto lavorativo.

11. SISTEMA SANZIONATORIO

Costituiscono illecito disciplinare, sanzionabile ai sensi del paragrafo 5 della Parte Generale del Modello: (i) qualsiasi forma di ritorsione nei confronti del segnalante o degli altri soggetti tutelati; (ii) l'ostacolo o il tentativo di ostacolare la segnalazione; (iii) la violazione degli obblighi di riservatezza; (iv) l'omessa trasmissione al Gestore di una segnalazione ricevuta per errore; (v) l'effettuazione, con dolo o colpa grave, di segnalazioni che si rivelino infondate. Resta ferma l'applicazione, da parte dell'ANAC, delle sanzioni amministrative pecuniarie previste dall'art. 21 del Decreto.

12. TRATTAMENTO DEI DATI PERSONALI

Il trattamento dei dati personali raccolti nell'ambito del procedimento di segnalazione è svolto nel pieno rispetto della normativa *in materia di protezione dei dati personali* e di quanto previsto dall'art. 13 del d.lgs. 24/2023, tenuto conto dell'equo bilanciamento tra i diritti del segnalato e il diritto alla riservatezza dell'identità del segnalante, mediante le misure tecniche e organizzative previste dalla presente Procedura, adeguate a garantire la sicurezza dei dati personali. La Società è titolare del trattamento.

L'esercizio dei diritti da parte del segnalante o del segnalato (soggetti "interessati" ai sensi della normativa *in materia di protezione dei dati personali*), in relazione ai propri dati personali trattati nell'ambito del processo di *whistleblowing*, può essere limitato per garantire la tutela dei diritti e delle libertà altrui, ai sensi dell'art. 2-undecies del d.lgs. 196/2003, fermo restando che in nessun caso il segnalato può avvalersi dei propri diritti per ottenere informazioni sull'identità del segnalante.

13. FORMAZIONE, INFORMAZIONE E AGGIORNAMENTO

La Società promuove iniziative di sensibilizzazione e formazione del personale per divulgare le finalità dell'istituto del *whistleblowing* e la procedura per il suo utilizzo. Al riguardo, la Società assicura idonea comunicazione a tutti i destinatari del Decreto sul canale di segnalazione interna e sui presupposti e sulle modalità per il relativo accesso e corretto utilizzo.

La Procedura è aggiornata dal Consiglio di Amministrazione, anche su proposta dell'OdV, in caso di modifiche normative o organizzative e, in particolare, in caso di attivazione di ulteriori canali di segnalazione. Ogni violazione della Procedura deve essere segnalata all'OdV.