



PROCEDURA WHISTLEBLOWING PER LA SEGNALAZIONE DI ILLECITI E IRREGOLARITÀ EX D. LGS. N. 231/2001

REVISIONE MATRICE

REVISIONE	DATA	REVISIONE A CURA DI		APPROVATO DA
		SINTESI CAMBIAMENTI		
4	19/05/2025	Cambio direzione competente e variazione dei soggetti coinvolti (Da odv a Studio Previti)	DIREZIONE LEGAL E PRIVACY	PRESIDENTE C.D.A.

USO INTERNO. Riproduzione vietata. Tutti i diritti sono riservati. Nessuna parte del presente documento può essere riprodotta o diffusa con un mezzo qualsiasi, senza il consenso scritto di 3g S.p.A.

3G S.p.A.	AREA LEGAL E PRIVACY		PAGINA 2 DI 12
POLITICHE E PROCEDURE DEL PERSONALE (SISTEMA DI GESTIONE INTEGRATO 3G S.p.A.)			REFERENZE INTERNA ESTERNA

Contenuti

Procedura whistleblowing per la segnalazione di illeciti e irregolarità ex d. lgs. n. 231/2001	4
1. Introduzione e scopo	4
2. Riferimenti normativi	5
3. Diffusione e comunicazione	5
4. Definizioni	5
5. Oggetto della segnalazione	6
6. Contenuto della segnalazione	7
7. Destinatario e modalità di segnalazione	8
8. La segnalazione di condotte illecite	8
9. Tutela del segnalante, delle persone coinvolte e di altri soggetti	9
10. Trattamento dei dati personali	9
11. Divieto di ritorsione o discriminazione nei confronti del segnalante	10
12. Responsabilità del segnalante	10
13. Tracciabilità e archiviazione	10
14. Sistema sanzionatorio	10
15. Il canale di segnalazione esterno (quando è possibile rivolgersi direttamente all'ANAC)	10

Nome documento	Procedura whistleblowing per la segnalazione di illeciti e irregolarità ex d. lgs. n. 231/2001	Codifica	-
Ufficio responsabile	Legal e privacy	Data pubblicazione	12/03/2021
Indice revisione	Rev. 4	Data revisione	19/05/2025
Responsabile revisione	-	Responsabile approvazione	Presidente C.D.A.

La presente procedura è parte del Sistema di Gestione Integrato 3g S.p.A. e si ispira ai principi aziendali e alle norme certificate ISO 9001:2015, ISO 14001:2018, ISO 18295:2017, ISO 22301:2019, ISO/IEC 27001:2022, ISO 37001:2016, ISO 45001:2018, SA8000:2014, ISO 50001:2018, ISO 14064:2019, UNI PDR-125:2022.



Riservatezza/Avviso di sicurezza

Le informazioni contenute in questo documento sono di proprietà di **3g S.p.A.** (d'ora in avanti, anche "3g") e contrassegnate come "uso interno e riservatezza aziendale". Questo documento non può essere divulgato a nessuna parte al di fuori del pubblico a cui è destinato senza il permesso scritto di 3g.

REVISIONE MATRICE

REVISIONE	DATA	REVISIONE A CURA DI		APPROVATO DA
		SINTESI CAMBIAMENTI		
4	19/05/2025	Cambio direzione competente e variazione dei soggetti coinvolti (Da odv a Studio Previti)	DIREZIONE LEGAL E PRIVACY	PRESIDENTE C.D.A.

USO INTERNO. Riproduzione vietata. Tutti i diritti sono riservati. Nessuna parte del presente documento può essere riprodotta o diffusa con un mezzo qualsiasi, senza il consenso scritto di 3g S.p.A.

3G S.P.A.	AREA LEGAL E PRIVACY		PAGINA 3 DI 12
POLITICHE E PROCEDURE DEL PERSONALE (SISTEMA DI GESTIONE INTEGRATO 3G S.P.A.)			REFERENZE INTERNA ESTERNA

Questo documento non può essere riprodotto, né per fotocopia né per via elettronica senza il permesso scritto di 3g. Ogni destinatario di questo documento riconosce, mediante la conservazione e l'uso, la natura riservata del materiale contenuto nel presente documento e si impegna a impedire la distribuzione di questo documento, intenzionalmente o in altro modo, al di fuori del pubblico a cui è destinato.

REVISIONE MATRICE

REVISIONE	DATA	REVISIONE A CURA DI		APPROVATO DA
		SINTESI CAMBIAMENTI		
4	19/05/2025	Cambio direzione competente e variazione dei soggetti coinvolti (Da odv a Studio Previti)	DIREZIONE LEGAL E PRIVACY	PRESIDENTE C.D.A.

USO INTERNO. Riproduzione vietata. Tutti i diritti sono riservati. Nessuna parte del presente documento può essere riprodotta o diffusa con un mezzo qualsiasi, senza il consenso scritto di 3g S.p.A.

3G S.P.A.	AREA LEGAL E PRIVACY		PAGINA 4 DI 12
POLITICHE E PROCEDURE DEL PERSONALE (SISTEMA DI GESTIONE INTEGRATO 3G S.P.A.)			REFERENZE  INTERNA  ESTERNA

Procedura whistleblowing per la segnalazione di illeciti e irregolarità ex d. lgs. n. 231/2001

1. Introduzione e scopo

3g SpA lavora aderendo a canoni di onestà, integrità, etica e responsabilità, adottando una politica che ribadisce tolleranza zero verso qualsiasi tipo di corruzione o comportamento illecito. La Politica Whistleblowing di 3g SpA è una parte essenziale di questo impegno. Essa garantisce che chiunque lavori per o con 3g SpA può denunciare un illecito senza temere ritorsioni o altre forme persecutorie.

3g SpA ha istituito un canale interno di segnalazioni in conformità alla propria politica integrata e in rispondenza al D.lgs. 24/2023 recante “Attuazione della direttiva UE 2019/937 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”. In ottemperanza a ciò 3g Spa ha aggiornato il suo sistema di segnalazione Whistleblowing che può essere utilizzato per segnalare:

- le condotte illecite rilevanti ai sensi del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231 (reati presupposto a titolo esemplificativo: Indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato, di un ente pubblico o dell’Unione Europea per il conseguimento di erogazioni pubbliche, frode informatica in danno dello Stato o di un ente pubblico e frode nelle pubbliche forniture), o violazioni dei modelli di organizzazione e gestione ivi previsti.
- gli illeciti che rientrano nell’ambito di applicazione degli atti dell’Unione europea relativi ai seguenti settori: appalti pubblici; servizi, prodotti e mercati finanziari e prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo; sicurezza e conformità dei prodotti; sicurezza dei trasporti; tutela dell’ambiente; radioprotezione e sicurezza nucleare; sicurezza degli alimenti e dei mangimi e salute e benessere degli animali; salute pubblica; protezione dei consumatori; tutela della vita privata e protezione dei dati personali e sicurezza delle reti e dei sistemi informativi;
- gli atti o le omissioni che ledono gli interessi finanziari dell’Unione.

Le persone che possono utilizzare il canale per le segnalazioni (definite Whistleblower o Persone segnalanti) sono:

- lavoratori subordinati;
- lavoratori autonomi, titolari di rapporti di collaborazione, liberi professionisti e consulenti;
- tirocinanti, retribuiti e non retribuiti;
- azionisti e persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza.

Quanto sopra si considera valido anche se concomitante con situazioni precontrattuali, periodi di prova o situazioni successive allo scioglimento del rapporto giuridico sempre che le informazioni sulle violazioni siano state acquisite nel corso del rapporto stesso.

Tutte le violazioni dovranno essere segnalate utilizzando il seguente portale: <https://3g.parrotwb.app/> (di seguito, anche, il “**Portale**”), seguendo le istruzioni ivi indicate, predisposte da 3g in ossequio alla normativa vigente.

Le segnalazioni saranno acquisite da uno studio legale esterno al quale 3g ha attribuito il ruolo di “Gestore delle segnalazioni” (di seguito, per brevità, anche il “**Gestore**”).

3g SpA si impegna a tutelare la riservatezza del segnalante, di eventuali facilitatori di questo e delle persone segnalate. L’identità del segnalante non può essere rivelata o divulgata, senza il suo consenso espresso, a persone diverse rispetto a quelle competenti a ricevere o a dare seguito alla segnalazione.

DATA I EMISSIONE	12/03/2021	DATA REVISIONE	19/05/2025	INDICE REVISIONE	REV. 4
------------------	------------	----------------	------------	------------------	--------

3G S.P.A.	AREA LEGAL E PRIVACY		PAGINA 5 DI 12
POLITICHE E PROCEDURE DEL PERSONALE (SISTEMA DI GESTIONE INTEGRATO 3G S.P.A.)			REFERENZE 📖 INTERNA ▽ ESTERNA

Si ricorda che l'azienda non ammette né tollera alcuna forma di ritorsione o misura discriminatoria verso il Segnalante collegata, direttamente o indirettamente, alla Segnalazione.

È necessario che la Segnalazione sia il più possibile circostanziata al fine di consentire l'accertamento dei fatti da parte del Gestore.

In particolare, è necessario che risultino:

- il tempo e il luogo in cui si è verificato il fatto oggetto della segnalazione;
- la chiara descrizione del fatto;
- le generalità o altri elementi che consentano di identificare il soggetto/i soggetti cui attribuire i fatti segnalati.

Il Gestore, sempre nel contesto del Portale e per il tramite del medesimo, rilascerà al segnalante un avviso di ricevimento della segnalazione entro sette giorni dalla data di ricezione e fornirà un riscontro sull'esito della segnalazione entro il termine di tre mesi dalla data dell'avviso di ricevimento.

Le segnalazioni anonime saranno comunque acquisite qualora riportino fatti circostanziati.

Il D.lgs. 24/2023 prevede anche l'istituzione di un canale di segnalazione esterno presso l'Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC).

2. Riferimenti normativi

•Direttiva (UE) 1937/2019, riguardante “La protezione delle persone che segnalano violazione del diritto dell'Unione”;

•Regolamento (UE) 679/2016, relativo “Alla protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali, nonché alla libera circolazione di tali dati e che abroga la direttiva 95/46/CE (regolamento generale sulla protezione dei dati)”;

•D.Lgs 24/2023 recante “Attuazione della direttiva UE” 2019/937 del Parlamento europeo 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;

•Linee guida in materia di protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali – procedure per la presentazione e gestione delle segnalazioni esterne - ANAC -Delibera n°311 del 12 luglio 2023;

•La disciplina del whistleblowing: le novità introdotte dal D.lgs. n. 24/2023 attuativo della Direttiva Europea n. 1937/2019 - ANAC - maggio 2023;

•D. Lgs. 231/2001, recante “La disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive della personalità giuridica”;

•Linee Guida per la costruzione dei Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo, ai sensi del D.Lgs. 8 giugno 2001, n. 231, emanate da Confindustria ed aggiornate a giugno 2021;

•Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D. Lgs. 231/01;

•Codice di Condotta della Società.

3. Diffusione e comunicazione

La diffusione della Procedura avviene in conformità a quanto previsto dalla normativa, tramite pubblicazione sul sito internet della Società e sul Portal Center.

4. Definizioni

- **Whistleblower** o Persona segnalante: soggetto che effettua la segnalazione, la divulgazione pubblica o la denuncia di informazioni sulle violazioni di disposizioni normative nazionali (tra cui rientrano le condotte illecite rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/2001 o le violazioni del Modello di

DATA I EMISSIONE	12/03/2021	DATA REVISIONE	19/05/2025	INDICE REVISIONE	REV. 4
------------------	------------	----------------	------------	------------------	--------

3G S.P.A.	AREA LEGAL E PRIVACY		PAGINA 6 DI 12
POLITICHE E PROCEDURE DEL PERSONALE (SISTEMA DI GESTIONE INTEGRATO 3G S.P.A.)			REFERENZE  INTERNA  ESTERNA

organizzazione, gestione e controllo) o dell'Unione Europea che ledono l'integrità dell'ente acquisite nell'ambito del proprio contesto lavorativo.

- **Segnalazione:** comunicazione scritta od orale di informazioni sulle violazioni.
- **Facilitatore:** 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.
- **Contesto Lavorativo:** attività lavorative o professionali, presenti o passate, attraverso le quali, indipendentemente dalla natura di tali attività, un soggetto 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 contabile. Ciò anche quando si tratta di situazioni precontrattuali, periodi di prova, situazioni successive allo scioglimento del rapporto giuridico se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite nel corso del rapporto stesso.
- **Persona coinvolta o Segnalato:** 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.
- **Ritorsione:** qualsiasi comportamento, atto od omissione, anche solo tentato o minacciato, posto in essere in ragione della segnalazione, della denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o della divulgazione pubblica e che provoca o può provocare alla persona segnalante o alla persona che ha sporto la denuncia, in via diretta o indiretta, un danno ingiusto.
- **Gestore delle segnalazioni:** soggetto a cui è affidata la gestione del canale di segnalazione e che dà seguito alle segnalazioni ricevute. 3g SpA ha attribuito il ruolo di Gestore delle segnalazioni ad uno studio legale esterno cioè Studio Previti con sede legale in 00193-Roma, Via Cicerone n. 60. Tale soggetto, ai fini della gestione della Segnalazione, è dotato di specifica formazione e garantisce il requisito dell'autonomia (ex art. 4, D. Lgs. 24/2023).

5. Oggetto della segnalazione

Formano oggetto di Segnalazione:

- illeciti amministrativi, contabili, civili o penali;
- condotte illecite rilevanti ai sensi del decreto legislativo 231/2001, o violazioni dei modelli di organizzazione e gestione ivi previsti;
- illeciti che rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione europea o nazionali relativi ai seguenti settori: appalti pubblici; servizi, prodotti e mercati finanziari e prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo; sicurezza e conformità dei prodotti; sicurezza dei trasporti; tutela dell'ambiente; radioprotezione e sicurezza nucleare; sicurezza degli alimenti e dei mangimi e salute e benessere degli animali; salute pubblica; protezione dei consumatori; tutela della vita privata e protezione dei dati personali e sicurezza delle reti e dei sistemi informativi;
- atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione;
- atti od omissioni riguardanti il mercato interno;
- atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni di cui agli atti dell'Unione

Le informazioni sulle violazioni devono riguardare comportamenti, atti od omissioni di cui il Segnalante sia venuto a conoscenza nel contesto lavorativo, dove per contesto lavorativo deve considerarsi non solo chi ha un rapporto di lavoro "in senso stretto" con la Società, ma anche, a titolo esemplificativo, i consulenti, collaboratori, , tirocinanti, azionisti di 3g SpA e alle persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza. Ciò anche quando si tratta di situazioni precontrattuali, periodi di prova o situazioni successive allo scioglimento del rapporto giuridico se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite nel corso del rapporto stesso. Pertanto, a rilevare è l'esistenza di una relazione qualificata tra il Segnalante e la Società nel quale il primo opera, relazione che riguarda attività lavorative o professionali presenti o anche passate. Le Segnalazioni ricomprendono sia quanto si è

DATA I EMISSIONE	12/03/2021	DATA REVISIONE	19/05/2025	INDICE REVISIONE	REV. 4
------------------	------------	----------------	------------	------------------	--------

3G S.P.A.	AREA LEGAL E PRIVACY		PAGINA 7 DI 12
POLITICHE E PROCEDURE DEL PERSONALE (SISTEMA DI GESTIONE INTEGRATO 3G S.P.A.)			REFERENZE  INTERNA  ESTERNA

appreso in virtù dello specifico ruolo svolto sia quelle notizie acquisite in occasione e/o in conseguenza dello svolgimento delle mansioni lavorative, seppure in modo casuale. Il Gestore delle segnalazioni valuterà tutte le Segnalazioni ricevute, intraprendendo le conseguenti iniziative a sua ragionevole discrezione e responsabilità, conformemente alla normativa. Ogni conseguente decisione sarà motivata; gli eventuali provvedimenti disciplinari saranno applicati in conformità a quanto previsto dal Modello di Organizzazione Gestione e Controllo della Società.

Segnalazioni con contenuti esclusi dall'applicazione della disciplina del whistleblowing

Non possono costituire oggetto di Segnalazione:

- le notizie palesemente prive di fondamento;
- le informazioni che sono già totalmente di dominio pubblico;
- informazioni acquisite solo sulla base di indiscrezioni scarsamente attendibili (cd. voci di corridoio);
- le irregolarità nella gestione o organizzazione dell'attività;
- le contestazioni, rivendicazioni o richieste legate ad un interesse di carattere personale della persona segnalante o della persona che ha sporto una denuncia all'Autorità giudiziaria o contabile che attengono esclusivamente ai propri rapporti individuali di lavoro o di impiego pubblico, ovvero inerenti ai propri rapporti di lavoro o di impiego pubblico con le figure gerarchicamente sovraordinate;
- le segnalazioni di violazione disciplinate nelle direttive e nei regolamenti dell'Unione europea e nelle disposizioni attuative dell'ordinamento italiano che già garantiscono apposite procedure di segnalazione (discipline speciali in specifici settori come quello bancario o finanziario)
- le segnalazioni di violazioni in materia di sicurezza nazionale, nonché di appalti relativi ad aspetti di difesa o di sicurezza nazionale.

Azioni, fatti e condotte che non possono essere segnalate

Lo strumento di Whistleblowing non deve essere utilizzato per offendere o ledere l'onore e/o il decoro personale e/o professionale della persona o delle persone a cui i fatti segnalati sono riferiti o per diffondere consapevolmente accuse infondate. In particolare, è vietato quindi effettuare segnalazioni dannose o offensive e quelle che consapevolmente contengono informazioni errate, palesemente prive di fondamento o fuorvianti e/o acquisite solo sulla base di indiscrezioni o vociferazioni scarsamente attendibili (c.d. voci di corridoio). In questi casi, al Segnalante non sarà applicata la tutela di cui al par. 9 e sarà soggetto alle sanzioni disciplinari previste dal Modello di organizzazione, gestione e controllo ex DLgs 231/01. Non sono altresì segnalabili le informazioni sulle violazioni già totalmente di dominio pubblico.

Segnalazioni non rilevanti

Le Segnalazioni devono essere pertinenti al campo di applicazione della presente Policy. In particolare, sono ritenute non rilevanti Segnalazioni che:

- si riferiscono a Soggetti Segnalati o a società diverse da 3g SpA, che non fanno parte del campo di applicazione definito dalla Procedura;
- si riferiscono a fatti, azioni o comportamenti che non sono oggetto di Segnalazione ai sensi della Procedura;
- attengono esclusivamente ad aspetti della vita privata, senza alcun collegamento diretto o indiretto con l'attività aziendale/professionale del Soggetto Segnalato;
- risultano incomplete e/o non circostanziate e fondate secondo quanto previsto al successivo paragrafo.

6. Contenuto della segnalazione

È necessario che la Segnalazione sia il più possibile circostanziata al fine di consentire l'accertamento

DATA I EMISSIONE	12/03/2021	DATA REVISIONE	19/05/2025	INDICE REVISIONE	REV. 4
------------------	-------------------	----------------	-------------------	------------------	---------------

3G S.P.A.	AREA LEGAL E PRIVACY		PAGINA 8 DI 12
POLITICHE E PROCEDURE DEL PERSONALE (SISTEMA DI GESTIONE INTEGRATO 3G S.P.A.)			REFERENZE INTERNA ESTERNA

dei fatti da parte del Gestore delle segnalazioni. In particolare, è necessario risultino chiari:

- il tempo e il luogo in cui si è verificato il fatto oggetto della segnalazione;
- la descrizione del fatto;
- le generalità o altri elementi che consentano di identificare il soggetto/i soggetti cui attribuire i fatti segnalati.

È utile anche allegare documenti che possano fornire elementi di fondatezza dei fatti oggetto di segnalazione, nonché l'indicazione di altri soggetti potenzialmente a conoscenza dei fatti.

7. Destinatario e modalità di segnalazione

Destinatario delle segnalazioni è il Gestore delle segnalazioni che si occuperà della gestione delle stesse nell'ottica di dare attuazione agli scopi della disciplina vigente, e dunque di salvaguardare l'integrità della Società e tutelare il Segnalante.

Tutte le violazioni dovranno essere segnalate al Gestore mediante il Portale.

Qualunque soggetto, diverso dal Gestore delle segnalazioni, che dovesse ricevere per errore una segnalazione è tenuto a inviarla al Gestore entro il termine di 7 giorni dal ricevimento e deve contestualmente informare il segnalante dell'invio. Al fine di garantire la massima riservatezza dei Segnalanti i documenti pervenuti attraverso tali canali dedicati saranno visibili solo al gestore delle segnalazioni.

8. La segnalazione di condotte illecite

Tutte le Segnalazioni e le informazioni relative ad azioni, indagini e risoluzioni conseguenti devono essere registrate e conservate in conformità ai requisiti di legge. A tal fine, nel caso di Segnalazione di condotte illecite, l'iter prevede:

INVIO DELLA SEGNALAZIONE Chiunque, nell'ambito del proprio contesto lavorativo, abbia il ragionevole sospetto del verificarsi o della possibilità di verificarsi di un comportamento illecito ai sensi della presente Procedura può inviare una Segnalazione mediante i canali sopra indicati.

RICEVIMENTO DELLA SEGNALAZIONE

Il Gestore delle segnalazioni:

- rilascia al Segnalante un avviso di ricevimento entro 7 giorni dalla data di ricezione;
- ha l'incarico di fare, nel rispetto di tempistiche ragionevoli e della riservatezza dei dati, una valutazione sulla sussistenza dei requisiti essenziali della Segnalazione per valutarne l'ammissibilità e poter accordare al segnalante le tutele previste;
- ove ritenga che la Segnalazione riguardi fatti e condotte che non possono essere segnalati o segnalazioni non rilevanti o che il fatto riportato sia già stato oggetto di verifica, procede con l'archiviazione;
- nel caso in cui la Segnalazione sia eccessivamente generica, il Gestore della Segnalazione contatta il Segnalante al fine di raccogliere altri elementi utili. Nel caso in cui non siano forniti elementi ulteriori o quelli forniti non siano sufficienti, si procederà all'archiviazione.

VERIFICA DELLA SEGNALAZIONI

Acquisita la segnalazione il Gestore procede ad effettuare una prima attività di verifica e di analisi della segnalazione ricevuta volta a valutare l'ammissibilità e la fondatezza della stessa.

Se la segnalazione è fondata, il Gestore avvierà l'istruttoria dandone comunicazione al segnalante entro 7 giorni. Se la segnalazione non è fondata, il Gestore darà comunicazione al segnalante entro 7 giorni dalla segnalazione.

In caso di segnalazione fondata, l'onere di istruttoria del Gestore consiste nel compiere una prima imparziale deliberazione sulla sussistenza di quanto rappresentato nella segnalazione, in coerenza con il

DATA I EMISSIONE	12/03/2021	DATA REVISIONE	19/05/2025	INDICE REVISIONE	REV. 4
------------------	-------------------	----------------	-------------------	------------------	---------------

3G S.P.A.	AREA LEGAL E PRIVACY		PAGINA 9 DI 12
POLITICHE E PROCEDURE DEL PERSONALE (SISTEMA DI GESTIONE INTEGRATO 3G S.P.A.)			REFERENZE  INTERNA  ESTERNA

dato normativo che si riferisce a una attività “di verifica e di analisi” e non di accertamento sull’effettivo accadimento dei fatti. Per lo svolgimento dell’istruttoria il Gestore può, esemplificativamente:

- interloquire con il whistleblower richiedendo, se necessario, ulteriori integrazioni per dare diligente seguito alle segnalazioni ricevute. Le eventuali informazioni e/o documenti integrativi richiesti al whistleblower vanno trasmessi sempre tramite il Portale;
- verificare la fondatezza delle circostanze rappresentate nella segnalazione. Queste verifiche sono sempre svolte nel rispetto dei principi di imparzialità e riservatezza;
- coinvolge, ove necessario, altri soggetti dipendenti e/o collaboratori della Società o terzi che possono riferire sui fatti segnalati per aiutare a verificare la fondatezza della segnalazione, garantendo sempre la riservatezza del segnalante e della pratica, della segnalazione, di tutta l’istruttoria e della relativa documentazione acquisita e/o prodotta.

Se la segnalazione è fondata, il Gestore provvede a:

- presentare denuncia all’autorità giudiziaria competente;
- comunicare l’esito dell’accertamento al responsabile della struttura di appartenenza dell’autore della violazione accertata, affinché provveda all’adozione dei provvedimenti gestionali di competenza incluso, se vi sono i presupposti, l’esercizio dell’azione disciplinare secondo quanto previsto dalle regole vigenti presso la Società;
- adottare gli eventuali ulteriori provvedimenti e/o azioni che nel caso concreto si rendano necessari a tutela della Società;
- comunicare eventualmente l’esito dell’accertamento al Consiglio di Amministrazione della Società in caso di impatti sulla *governance* aziendale;
- inoltrare adeguata informativa puntuale all’Organismo di Vigilanza 231 (OdV).

In caso di segnalazione infondata, la stessa verrà chiusa senza ulteriori adempimenti.

Per garantire la gestione e la tracciabilità delle attività svolte il Portale adottato dalla Società assicura la conservazione delle segnalazioni e di tutta la correlata documentazione di supporto per un periodo di cinque anni dalla ricezione e, comunque, sino alla definizione dei procedimenti avviati dagli uffici o dagli Enti destinatari della segnalazione, avendo cura che i dati identificativi del segnalante siano conservati separatamente da ogni altro dato.

9. Tutela del segnalante, delle persone coinvolte e di altri soggetti

È compito del Gestore delle segnalazioni garantire la riservatezza del Segnalante sin dal momento della presa in carico della Segnalazione, anche nelle ipotesi in cui la stessa dovesse rivelarsi successivamente errata o infondata. Il D. Lgs. 24/2023, nell’ottica di estendere quanto più possibile il sistema delle tutele, ha riconosciuto che la riservatezza vada garantita anche alle persone segnalate o comunque coinvolte e di altri soggetti diversi dal Segnalante il facilitatore, la persona coinvolta e le persone menzionate nella segnalazione. La riservatezza del Segnalante può non essere garantita invece quando:

- vi è il consenso espresso del Segnalante alla rivelazione della sua identità;
- è stata accertata con sentenza di primo grado la responsabilità penale del Segnalante per reati di calunnia o diffamazione o comunque per reati commessi con la Segnalazione, ovvero la sua responsabilità civile per lo stesso titolo nei casi di dolo o colpa grave.

Le segnalazioni da cui non è possibile ricavare l’identità del Segnalante sono considerate anonime. Il Gestore delle segnalazioni è tenuto a registrare le segnalazioni anonime ricevute e conservare la relativa documentazione non oltre cinque anni decorrenti dalla data di ricezione di tali segnalazioni, rendendo così possibile rintracciarle, nel caso in cui il segnalante, o chi abbia sporto denuncia, comunichi ad ANAC di aver subito misure ritorsive a causa di quella segnalazione o denuncia anonima.

10. Trattamento dei dati personali

I dati personali dei Segnalanti, dei Segnalati e di tutti soggetti coinvolti nella Segnalazione sono trattati in

DATA I EMISSIONE	12/03/2021	DATA REVISIONE	19/05/2025	INDICE REVISIONE	REV. 4
------------------	------------	----------------	------------	------------------	--------

3G S.P.A.	AREA LEGAL E PRIVACY		PAGINA 10 DI 12
POLITICHE E PROCEDURE DEL PERSONALE (SISTEMA DI GESTIONE INTEGRATO 3G S.P.A.)			REFERENZE INTERNA ESTERNA

conformità con la normativa vigente sulla protezione dei dati personali (Regolamento (UE) 2016/679, in breve GDPR) e in ossequio all'informativa privacy messa a disposizione della Società con riferimento a tale specifico trattamento.

11. Divieto di ritorsione o discriminazione nei confronti del segnalante

Nei confronti del Segnalante non è consentita, né tollerata alcuna forma di ritorsione misura discriminatoria collegata, direttamente o indirettamente, alla Segnalazione. Per misure discriminatorie si intendono le azioni disciplinari ingiustificate, le molestie sul luogo di lavoro ed ogni altra forma di ritorsione che determini condizioni di lavoro intollerabili. Qualora un soggetto ritenga di essere stato vittima di una forma di ritorsione o misura discriminatoria, può informare l'ODV di 3g SpA che attuerà le necessarie verifiche, potrà in alternativa comunicarlo ad ANAC, alla quale è affidato il compito di accertare se esse siano conseguenti alla segnalazione, denuncia, divulgazione pubblica effettuata e che è titolare del potere sanzionatorio pubblico per la violazione dei divieti di cui al D.Lgs. 24/2023.

12. Responsabilità del segnalante

La Procedura accoglie pienamente il concetto per cui i segnalati godono dei diritti di difesa normativamente o contrattualmente previsti in ogni procedimento disciplinare o giudiziale che consegua alla segnalazione. particolare, possono far valere la responsabilità penale del segnalante per i reati di calunnia o diffamazione o comunque per reati commessi con la segnalazione e/o la sua responsabilità civile, per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave. Le tutele del segnalante di cui all'art. 54-bis non sono quindi garantite nei casi in cui sia accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale o civile di cui sopra.

13. Tracciabilità e archiviazione

Come anche indicato da ANAC al fine di garantire la gestione e la tracciabilità delle attività svolte il Gestore assicura la conservazione delle segnalazioni e di tutta la correlata documentazione di supporto per un periodo che non vada oltre i cinque anni dalla chiusura di un eventuale procedimento o in caso differente non oltre i cinque anni dalla ricezione, avendo cura che i dati identificativi del segnalante siano conservati separatamente da ogni altro dato. Tutti i documenti raccolti e/o elaborati nel contesto della Procedura saranno conservati in modo da consentire l'identificazione degli interessati per il tempo necessario al trattamento della specifica segnalazione e comunque non oltre cinque anni a decorrere dalla data della comunicazione dell'esito finale del processo di segnalazione.

14. Sistema sanzionatorio

Tutti i destinatari sono tenuti a rispettare pienamente la presente Policy e ad astenersi da comportamenti idonei a configurare qualsiasi ipotesi di reato. L'inosservanza da parte dei destinatari degli impegni di cui alla Procedura costituisce un inadempimento grave e potrà comportare l'applicazione delle sanzioni disciplinari previste dal CCNL.

15. Il canale di segnalazione esterno (quando è possibile rivolgersi direttamente all'ANAC)

L'ANAC è il soggetto deputato ad organizzare e gestire un canale esterno di segnalazione delle violazioni che può essere utilizzato solo al ricorrere di una serie di precise condizioni fissate dall'art. 6 del Decreto:

- il canale interno non è previsto quale obbligatorio o, anche se attivato, non è conforme a quanto previsto dal Decreto relativamente ai soggetti, alle modalità di presentazione delle

DATA I EMISSIONE	12/03/2021	DATA REVISIONE	19/05/2025	INDICE REVISIONE	REV. 4
------------------	-------------------	----------------	-------------------	------------------	---------------

3G S.P.A.	AREA LEGAL E PRIVACY		PAGINA 11 DI 12
POLITICHE E PROCEDURE DEL PERSONALE (SISTEMA DI GESTIONE INTEGRATO 3G S.P.A.)			REFERENZE INTERNA ESTERNA

segnalazioni interne o in particolare non offra idonee garanzie di tutela della riservatezza dell'identità del segnalante, degli altri soggetti tutelati e delle stesse informazioni rese;•la segnalazione interna non ha avuto seguito: il canale interno è stato utilizzato ma non ha funzionato correttamente, la segnalazione non è stata trattata entro un termine ragionevole, oppure non è stata intrapresa un'azione per affrontare la violazione;•il segnalante ha fondati e ragionevoli motivi di ritenere che alla segnalazione interna non sarebbe dato efficace seguito o la stessa possa determinare rischi di ritorsione;•il segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

In particolare, occorre sottolineare che il canale esterno consente ad ogni soggetto la possibilità di presentare segnalazioni anche se si trova ad operare in un contesto lavorativo non obbligato alla attivazione del canale interno ai sensi dell'art. 4 del Decreto. Tale lettura risulta anche nelle Linee Guida ANAC: è però accompagnata dall'indicazione che una tale fattispecie, per come è strutturato il Decreto, presenta difficoltà applicative, ostacoli e contraddizione anche terminologiche che ne impediscono l'attuazione ("se il canale non è istituito perché l'ente non è obbligato, il segnalante non è considerato un whistleblower e non può trasmettere segnalazioni ad ANAC").



DATA I EMISSIONE	12/03/2021	DATA REVISIONE	19/05/2025	INDICE REVISIONE	REV. 4
------------------	-------------------	----------------	-------------------	------------------	---------------

