



Procedura

Processo
Gestione delle Segnalazioni

Hisi S.r.l.

Versione	Approvata da	Data
V. 1.0	Amministratore delegato	13/03/2025



INDICE

1. Premessa	3
2. Obiettivo	3
3. Destinatari	3
4. Definizioni	4
5. Responsabilità	5
6. Modalità operative di gestione delle segnalazioni	5
7. Archiviazione documentale	15
8. Sistema disciplinare	15
9. Riferimenti Normativi e Documentali – Allegati	16



1. Premessa

In ottemperanza al Decreto Legislativo 231 dell'8 giugno 2001 (nel seguito anche il "Decreto"), e norme collegate in tema di responsabilità amministrativa degli enti, Hisi S.r.l. (nel seguito anche la "Società") ha predisposto il Modello di Organizzazione Gestione e Controllo (nel seguito anche il "Modello").

La Società ha affidato ad un apposito organo (Organismo di Vigilanza, nel seguito anche l'"OdV") il compito di vigilare sull'efficace funzionamento e sull'osservanza del Modello e di curarne l'aggiornamento. Affinché l'Organismo possa adempiere al proprio incarico, è necessario che sia definito ed attuato un costante scambio di informazioni tra i destinatari del Modello e l'Organismo stesso.

In tale contesto, alla luce del D.lgs. 24/2023 la Società si impegna ad incentivare e proteggere, chi, nell'ambito del contesto lavorativo, venendo a conoscenza di un illecito e/o di un'irregolarità, rilevante ai fini del D. Lgs. N. 231/2001, decide di farne segnalazione (c.d. Segnalante o "Whistleblower").

2. Obiettivo

Il presente processo regola il flusso di ricezione, analisi e trattamento delle Segnalazioni trasmesse dai dipendenti, dai collaboratori, dalla forza vendita o da altri soggetti terzi, così come definiti nel seguito (par "3. Destinatari") integrando il contenuto del Modello con riferimento sia alle modalità con cui i soggetti possono inoltrare le loro Segnalazioni sia alla gestione da parte della Società attraverso le figure preposte.

3. Destinatari

Sono legittimate a sottoporre segnalazioni negli ambiti definiti in seguito (par. "6. Modalità operative di gestione delle segnalazioni") tutte le persone che operano nel contesto lavorativo della Società, in qualità di:

- lavoratori subordinati;



- lavoratori autonomi, nonché i titolari di un rapporto di collaborazione che svolgono la propria attività lavorativa presso soggetti del settore privato
- lavoratori o i collaboratori, che svolgono la propria attività lavorativa presso soggetti del settore privato che forniscono beni o servizi o che realizzano opere in favore di terzi;
- liberi professionisti e i consulenti che prestano la propria attività presso soggetti del settore pubblico o del settore privato;
- volontari e i 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, presso la Società.

Tali soggetti, nel seguito "Segnalanti", non possono subire alcun atto di ritorsione¹.

In caso di dubbi sull'interpretazione e applicazione, dovrà essere contattato l'Organismo di Vigilanza della Società che fornirà il necessario supporto.

4. Definizioni

- **OdV:** Organismo di Vigilanza ex D. Lgs. 231/2001 di Hisi S.r.l
- **Segnalante:** la persona fisica che effettua la segnalazione o la divulgazione pubblica di informazioni sulle violazioni acquisite nell'ambito del proprio contesto lavorativo. Per il dettaglio dei Segnalanti, si faccia riferimento a quanto indicato nel par. "3. Destinatari".
- **Segnalazione di violazione 231:** Denuncia di condotte illecite rilevanti ai sensi del D.lgs. 231/2001 e/o violazioni del Modello, delle linee guida, procedure e regolamenti attuativi del Modello (es. Codice di Comportamento).
- **Divulgazione pubblica:** rendere di pubblico dominio informazioni sulle

¹ Di seguito sono indicate talune fattispecie che costituiscono 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 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.



violazioni tramite la stampa o mezzi elettronici o comunque tramite mezzi di diffusione in grado di raggiungere un numero elevato di persone.

- **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.

5. Responsabilità

Ruolo/Funzione/Settore	Principali Responsabilità
Segnalante	Ha l'obbligo di segnalare ogni notizia di cui venga in possesso relativa alla presunta violazione del D.lgs. 231/2001 del Modello e/o pratiche non in linea con linee guida, procedure e regolamenti attuativi del Modello (es. Codice di Comportamento).
Gestore della segnalazione (Organismo di Vigilanza)	• È responsabile della corretta applicazione del presente processo; • È responsabile della corretta gestione della Segnalazione, in accordo con il presente processo.
Amministratore Delegato (AD)	È coinvolto nelle attività di valutazione delle azioni disciplinari.

6. Modalità operative di gestione delle segnalazioni

6.1 Canali interni di segnalazione

Tutti i Segnalanti possono indirizzare le proprie segnalazioni mediante la piattaforma esterna MyWhistleblowing, disponibile sul sito web ([LINK](#)).

Attraverso tale canale, il Segnalante può anche richiedere un incontro diretto ai gestori della segnalazione.

Le segnalazioni sono gestite dall'OdV, così come nel seguito descritto (par. "6.1.3 Gestione delle segnalazioni").

Tale canale, anche tramite il ricorso a strumenti di crittografia, garantisce la

Commentato [VS1]: Inserire il link per accedere alla piattaforma



riservatezza dell'identità della persona segnalante, della persona coinvolta e della persona comunque menzionata nella segnalazione, nonché del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione.

Qualsiasi soggetto che riceva erroneamente una segnalazione transitata al di fuori dei canali previsti provvede a trasmetterla entro sette giorni dal ricevimento all'OdV, utilizzando criteri di massima riservatezza, dando contestuale notizia della trasmissione al segnalante.

Fatto salvo quanto previsto al par. "6.1.4 Segnalazioni che riguardano il vertice Aziendale", qualora oggetto delle segnalazioni sia una condotta di un membro dell'OdV e/o dell'AD il Segnalante dovrà rivolgere la propria segnalazione direttamente al Consiglio di Amministrazione della Società che a sua volta incaricherà un responsabile di funzione della gestione della segnalazione. In ogni caso, i membri dell'OdV e l'AD dovranno astenersi da qualsiasi azione/decisione relativa alla segnalazione.

6.1.1 Oggetto della segnalazione

I Segnalanti, così come definiti nell'apposito par. "3. Destinatari", devono segnalare tempestivamente:

- comportamenti e/o pratiche non in linea con le disposizioni del Modello adottato dalla Società, nonché con le linee guida, procedure e regolamenti attuativi del Modello;
- condotte illecite rilevanti ai sensi dei reati-presupposto contenuti all'interno del D. Lgs. 231/2001 fondate su elementi di fatto precisi e concordanti.

Possibili segnalazioni, a titolo esemplificativo e non esaustivo, sono rappresentate di seguito:

Violazione di norme e regolamenti aziendali	• Violazioni di Modello e delle politiche, linee guida, regolamenti aziendali attuativi del Modello.
--	--



Falsificazione di documenti	Falsificazione, alterazione di informazioni o dati nei libri societari, nei report, nei moduli o in altri documenti utilizzati internamente o verso l'esterno.
Occultamento o alterazione di informazioni	• Occultamento o alterazione di informazioni rilevanti verso il management, le Pubbliche Autorità e gli Organi di controllo interni o esterni all'azienda • Dichiarazione intenzionalmente non corretta di dati o informazioni significative a fornitori, clienti, verificatori o altre terze parti.

Le Segnalazioni non possono riguardare meri sospetti o notizie riferite da terzi o che non abbiano elementi di fatto circostanziati, o documenti univoci a supporto degli stessi né contestazioni, rivendicazioni o richieste legate ad un interesse di carattere personale del segnalante che attengono esclusivamente ai propri rapporti individuali di lavoro. Tuttavia, non è necessario che il Segnalante sia certo dell'effettivo avvenimento e/o dell'autore dello stesso, essendo sufficiente invece che, in base a una ragionevole convinzione e in buona fede, lo ritenga altamente probabile.

Segnalazioni vietate

Le Segnalazioni non devono assumere toni ingiuriosi o contenere offese personali o giudizi volti a offendere o ledere l'onore e/o il decoro personale e/o professionale della persona a cui i fatti segnalati sono riferiti.

È vietato in particolare:

- il ricorso a espressioni ingiuriose;
- l'invio di Segnalazioni con finalità puramente diffamatorie e calunniose;
- l'invio di Segnalazioni che attengano esclusivamente ad aspetti della vita privata, senza alcun collegamento diretto o indiretto con l'attività aziendale/professionale del Soggetto Segnalato;



- l'invio di Segnalazioni di natura discriminatoria, in quanto riferite a orientamenti sessuali, religiosi e politici o all'origine razziale o etnica del Soggetto Segnalato;
- l'invio di Segnalazioni effettuate con l'unico scopo di danneggiare il Soggetto Segnalato.

Verranno comminate azioni disciplinari a chiunque presenti segnalazioni di questo tipo. Inoltre, potrà essere sanzionato il Segnalante che ha effettuato la Segnalazione con dolo o colpa grave, qualora la Segnalazione si riveli infondata.

Si precisa inoltre che, in caso di segnalazioni, così come descritte al presente paragrafo, la riservatezza dell'identità del Segnalante potrebbe non essere garantita in forza di Legge, poiché tali segnalazioni potrebbero dar luogo a responsabilità civile e/o penale a carico del Segnalante.

Inoltre, la riservatezza del Segnalante non è garantita quando:

- vi è il consenso espresso del Segnalante alla rivelazione della sua identità;
- è stata accertata con sentenza di primo grado la responsabilità penale e/o civile del Segnalante per reati di calunnia o diffamazione o comunque per reati commessi con la Segnalazione;
- l'anonimato non è opponibile per legge e l'identità del Segnalante è richiesta dall'Autorità Giudiziaria in relazione a indagini (penali, tributarie o amministrative) o ispezioni di Organi di Controllo originatisi a seguito della Segnalazione stessa.

6.1.2 Forma e contenuto minimo della segnalazione

Al fine di consentire un proficuo utilizzo della Segnalazione questa dovrebbe contenere i seguenti elementi essenziali:

- **Segnalante:** la Segnalazione può contenere i riferimenti identificativi del soggetto autore della Segnalazione;
- **Oggetto:** una chiara descrizione dei fatti oggetto di Segnalazione, con indicazione (se conosciute) delle circostanze di tempo e luogo in cui sono stati commessi/omessi i fatti (a titolo puramente esemplificativo: contratto,



transazione, luogo, etc.).

- **Soggetto Segnalato e altri soggetti coinvolti:** qualsiasi elemento (come la funzione/ruolo aziendale) che consenta un'agevole identificazione del/i presunto/i autore/i del comportamento illecito.

Inoltre, il Segnalante potrà indicare i seguenti ulteriori elementi:

- l'indicazione di eventuali altri soggetti che possono riferire sui fatti narrati;
- l'indicazione di eventuali documenti che possono confermare la fondatezza di tali fatti;
- ogni altra informazione che possa agevolare la raccolta di evidenze su quanto segnalato.

Il Segnalante potrà inoltre fornire eventuale documentazione utile a meglio circostanziare la Segnalazione

6.1.3 Gestione delle segnalazioni

Il Segnalante, pur nel pieno rispetto degli obblighi di riservatezza, sarà informato in merito all'esito della Segnalazione effettuata ed eventualmente delle relative azioni intraprese. In particolare, è cura del Gestore delle Segnalazioni (OdV), in linea con quanto nel seguito descritto:

- rilasciare alla persona segnalante avviso di ricevimento della segnalazione entro sette giorni dalla data di ricezione;
- fornire 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.

È cura dell'OdV mantenere le interlocuzioni con il Segnalante e richiedere, se necessario, integrazioni e/o maggiori informazioni riguardo la segnalazione stessa.

Con cadenza semestrale, l'OdV richiede al gestore della piattaforma MyWhistleblowing un'apposita dichiarazione in cui si attesta di non aver attivato altre utenze.



In particolare, ciascuna segnalazione sarà oggetto di un'attività di istruttoria composta dalle seguenti fasi:

- 1 Classificazione delle segnalazioni
- 2 Accertamento
- 3 Azioni correttive
- 4 Reporting

Classificazione delle segnalazioni

Alla ricezione di una Segnalazione, l'OdV provvede ad esaminare le Segnalazioni, valutando innanzitutto la verificabilità della Segnalazione stessa.

Una Segnalazione è verificabile quando è effettuata con un grado di dettaglio sufficiente a consentire, almeno astrattamente, di identificare elementi utili o decisivi ai fini dell'accertamento della fondatezza della Segnalazione stessa.

Qualora la Segnalazione non fosse verificabile, si valuta se è manifestamente calunniosa, ovvero rientrante comunque tra le tipologie riportate al par. "Segnalazioni vietate", senza che il contenuto possa in nessun modo avere risvolti su tematiche riguardanti il Modello 231.

Se la Segnalazione viene considerata manifestamente calunniosa, l'OdV deciderà nel merito mantenendo la riservatezza sull'identità del Segnalante.

Qualora la Segnalazione non fosse verificabile, né manifestamente calunniosa, l'OdV procede all'archiviazione.

Nei casi di Segnalazione verificabile, l'OdV procede con la classificazione della stessa. Si distinguono i seguenti tipi di Segnalazione:

- **Segnalazione di violazione 231**, quando attiene a condotte illecite rilevanti ai sensi del D.lgs. 231/2001 e/o violazioni del Modello o di politiche, linee guida, regolamenti aziendali attuativi del Modello (es. Codice di Comportamento).



- **Segnalazione non procedibile**, qualora sia
 - palesemente infondate e/o
 - contenenti fatti e circostanze già oggetto in passato di specifiche attività di accertamento e già archiviate.

In caso di Segnalazione non procedibile, l'OdV archivia la Segnalazione.

Accertamento

La fase di accertamento si concretizza nell'effettuazione di verifiche mirate che consentano di individuare, analizzare e valutare gli elementi a conferma della fondatezza e significatività dei fatti segnalati.

Classificata la Segnalazione, il **Gestore della Segnalazione** provvede ad accertarne la fondatezza, avvalendosi, se necessario, dell'ausilio di figure di supporto interne alla Società, delle Funzioni aziendali individuate in base all'oggetto della Segnalazione e/o di consulenti esterni.

- Se la Segnalazione risulta non fondata ma calunniosa, ossia rientrante tra le "segnalazioni vietate", il Gestore della Segnalazione inoltra il contenuto della stessa, mantenendo la riservatezza sull'identità del Segnalante, all'AD, affinché questi possa valutare l'avvio di un provvedimento disciplinare.
- Se la Segnalazione risulta non fondata, il Gestore della Segnalazione procede all'archiviazione.

Qualora, invece, la Segnalazione dovesse risultare fondata, il Gestore della Segnalazione provvede a valutarne la significatività, avviando, se necessario, ulteriori attività di verifica. Le informazioni raccolte nel corso della verifica devono essere gestite con la dovuta discrezione e la circolazione delle stesse deve essere circoscritta ai soggetti facenti parte del gruppo di verifica.

- Se la Segnalazione, al termine delle verifiche, non dovesse risultare significativa, il



Gestore della Segnalazione procede all'archiviazione.

- Se la Segnalazione è significativa, il Gestore della Segnalazione effettua ulteriori attività di vigilanza, anche con il supporto delle funzioni aziendali competenti.

Azioni correttive

Qualora dalle fasi precedenti emerga la necessità di promuovere azioni correttive sull'efficacia dei controlli interni, è responsabilità del management delle Funzioni nella quale si è verificata la criticità implementare le azioni di miglioramento necessarie a prevenire il ripetersi della problematica.

Il Gestore della Segnalazione ne monitora, nell'ambito della propria attività, il relativo stato di attuazione, attraverso le attività di vigilanza/verifica che sono loro attribuite.

Reporting

L'OdV, nella relazione periodica all'Organo Amministrativo, dà atto del numero delle segnalazioni ricevute e del relativo stato di avanzamento.

6.1.4 Segnalazione che riguardano il vertice aziendale

Qualora la Segnalazione riguardi soggetti apicali, il **Gestore della Segnalazione** provvede a informare il Consiglio di Amministrazione.

In caso di Segnalazioni che riguardano almeno uno dei membri del Consiglio di Amministrazione di Hisi S.r.l., il Gestore della Segnalazione provvede a informare il **Collegio Sindacale**.

6.1.5 Salvaguardia di colui che effettua la segnalazione

In accordo con quanto stabilito dal D.Lgs. 24/2023, il Gestore della Segnalazione garantisce la massima riservatezza nei confronti del Segnalante, proteggendone l'identità.

L'identità del segnalante e qualsiasi altra informazione da cui può evincersi,



direttamente o indirettamente, tale identità non possono essere rivelate, senza il consenso espresso della stessa persona segnalante, a persone diverse da quelle competenti a ricevere o a dare seguito alle segnalazioni.

Nell'ambito del procedimento disciplinare, l'identità della persona 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. 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 sarà utilizzabile ai fini del procedimento disciplinare solo in presenza del consenso espresso della persona segnalante alla rivelazione della propria identità.

È, inoltre, tutelata l'identità delle persone coinvolte e delle persone menzionate nella segnalazione fino alla conclusione dei procedimenti avviati in ragione della segnalazione nel rispetto delle medesime garanzie previste in favore del segnalante.

6.1.6 Tutele del Segnalante

La Società agisce in modo da garantire i Segnalanti contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione.

La Società ha previsto specifiche misure a tutela del Segnalante², affinché non siano oggetto di ritorsioni, discriminazioni o, comunque, penalizzazioni connesse alla segnalazione.

Tali garanzie consistono da un lato, nel divieto di ritorsioni per le segnalazioni effettuate posto in capo al datore di lavoro, e dall'altro, nel regime di nullità degli atti ritorsivi eventualmente subiti in violazione di tale divieto.

In particolare, a tutela del segnalante, sono sanzionabili disciplinarmente:

- i comportamenti ritorsivi così come definiti al par. "4. Definizione";
- le condotte idonee ad ostacolare la segnalazione;

² In forza di quanto disciplinato dal D.Lgs. n. 24/2023, è previsto un sistema di tutele a garanzia del segnalante e di altri soggetti:

i) alle persone del medesimo contesto lavorativo della persona segnalante e che sono legate ad essi da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado; ii) ai colleghi di lavoro della persona segnalante e che lavorano nel medesimo contesto lavorativo della stessa e che hanno con detta persona un rapporto abituale e corrente; iii) agli enti di proprietà della persona segnalante o per i quali le stesse persone lavorano, nonché agli enti che operano nel medesimo contesto lavorativo delle predette persone.



- le violazioni delle misure di tutela del segnalante con riferimento all'obbligo di riservatezza;
- mancata istituzione o inefficiente gestione del canale di segnalazione interno.

Inoltre, il licenziamento ritorsivo o discriminatorio del segnalante, è nullo.

Sono altresì nulli il mutamento di mansioni ai sensi dell'art. 2103 del Codice civile, nonché qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti del segnalante che possa provocare allo stesso un "danno ingiusto".

In caso di controversie legate all'irrogazione di sanzioni disciplinari, o a demansionamenti, licenziamenti, trasferimenti, o sottoposizione del segnalante ad altra misura ritorsiva avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro, successivi alla presentazione della segnalazione, si presume che tali comportamenti siano stati posti in essere a causa della segnalazione.

6.1.7 Trattamento dei dati personali

I dati personali dei Segnalanti, dei Segnalati e di tutti soggetti coinvolti nella Segnalazione sono trattati in conformità con la normativa vigente sulla protezione dei dati personali di cui al Regolamento (UE) n. 2016/679 e alle normative nazionali in vigore.

In particolare,

- il Soggetto Segnalante riceverà, al momento dell'invio tramite mail della Segnalazione, un'informativa automatica che specifichi, tra l'altro, le finalità e le modalità del trattamento dei propri dati personali, le figure/uffici ai quali i dati segnalati possono essere trasmessi nell'ambito della gestione della Segnalazione e i diritti del Segnalante, con riferimento ai propri dati personali trattati;
- il sistema di Segnalazioni prevede il trattamento dei soli dati personali strettamente necessari e pertinenti alle finalità per le quali sono raccolti;
- sono messe in atto le misure tecniche e organizzative adeguate a garantire la sicurezza dei dati personali, in conformità con la normativa vigente;



- l'esercizio dei diritti da parte del Segnalante o del Segnalato (soggetti "interessati" ai sensi della normativa privacy), in relazione ai propri dati personali trattati nell'ambito del processo di Whistleblowing, possono essere limitati per garantire la tutela dei diritti e delle libertà altrui, con la precisazione che in nessuna circostanza può essere permesso al Segnalato di avvalersi dei propri diritti per ottenere informazioni sull'identità del Segnalante.

7. Archiviazione documentale

Le Segnalazioni e le relative informazioni sono conservate in un apposito database. L'accesso al database è consentito esclusivamente al Gestore della Segnalazione o ai soggetti da esso delegati.

8. Sistema disciplinare

L'inosservanza dei principi e delle regole contenuti nel presente Processo rappresenta una violazione del Modello organizzativo e comporta l'applicazione del sistema disciplinare adottato ai sensi del Modello stesso.

Nel caso di segnalazioni non veritiere effettuate in mala fede e al solo scopo di gettare discredito su una o più persone, o su Funzioni aziendali, o che risultassero vessatorie nei confronti di altri dipendenti, l'autore delle predette segnalazioni potrà subire un'azione disciplinare come previsto dalle norme vigenti del Contratto Nazionale di Lavoro, del Diritto del Lavoro e in generale della legge vigente.

Non è prevista alcuna azione o sanzione nei confronti di coloro che segnalassero in buona fede dei fatti che da successive verifiche risultassero infondati.



9. Riferimenti Normativi e Documentali – Allegati

Codice	Titolo
Codice di Comportamento	Codice di Comportamento di Hisi S.r.l.
Modello Organizzativo	Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D. Lgs. 231/01 di Hisi S.r.l.
D. Lgs. 231/01 e s.m.i.	Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica
D. Lgs. 196/2003 e s.m.i.	Codice in materia di protezione dei dati personali
Reg. UE 679/2016	Regolamento generale sulla protezione dei dati (GDPR)
D. Lgs. n. 24 del 10 marzo 2023	Disciplina 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