

## Procedura Whistleblowing

### 1. Premessa

Tre.so ha adottato la “Procedura Whistleblowing” al fine di adeguarsi alle novità introdotte dalla L. 30 novembre 2017, n. 179, pubblicata in G.U. 291 del 14 dicembre 2017 recante “Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell’ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato” (c.d. Whistleblowing), e dal recepimento da parte del Legislatore italiano della Direttiva UE 2019/1937 in materia di protezione di soggetti che segnalano violazioni del diritto dell’Unione Europea. Tale normativa risponde ad un’esigenza di tutela dell’integrità delle realtà aziendali.

### 2. Scopo e finalità della procedura

Scopo della Procedura Whistleblowing è quello di fornire ai dipendenti che intendono segnalare un illecito o un’anomalia chiare indicazioni operative circa oggetto, contenuti, destinatari e modalità di trasmissione delle segnalazioni, nonché con riferimento alle forme di tutela che vengono offerte ai medesimi da parte del nostro ordinamento.

### 3. Oggetto della segnalazione

Non esiste una lista tassativa di reati o irregolarità che possono costituire l’oggetto del whistleblowing. Vengono considerate rilevanti le segnalazioni che riguardano anomalie, irregolarità o reati posti in essere sia nell’interesse che a danno dell’ente.

Le segnalazioni possono riguardare anche violazioni di disposizioni normative nazionali o dell’Unione Europea che ledono l’interesse pubblico o l’integrità della Pubblica Amministrazione o dell’ente privato. Le condotte illecite segnalate devono riguardare situazioni di cui il soggetto sia venuto direttamente a conoscenza in ragione del rapporto di lavoro e ricomprendono le notizie acquisite in occasione e/o a causa dello svolgimento delle mansioni lavorative, anche in modo casuale.

Non sono invece meritevoli di tutela le segnalazioni fondate su meri sospetti o voci: ciò in quanto è necessario sia tenere conto dell’interesse dei terzi oggetto delle informazioni riportate nella segnalazione sia evitare che l’ente svolga attività ispettive interne poco utili e comunque dispendiose. In questa prospettiva è opportuno che le segnalazioni siano il più possibile circostanziate e offrano il maggior numero di elementi al fine di consentire all’organo deputato alla gestione delle stesse di effettuare le dovute verifiche.

Esulano dall'oggetto del whistleblowing le doglianze di carattere personale del/della segnalante o inerenti rivendicazioni/istanze che rientrano nella disciplina del rapporto di lavoro.

#### 4. Contenuto delle segnalazioni

Colui/colei che effettua la segnalazione deve fornire tutti gli elementi utili a consentire all'organo deputato alla gestione delle segnalazioni di procedere alle dovute ed appropriate verifiche ed accertamenti interni a riscontro della fondatezza dei fatti segnalati.

A tal fine, la segnalazione deve preferibilmente contenere i seguenti elementi:

- generalità del soggetto che effettua la segnalazione, con indicazione della posizione o funzione svolta nell'ambito dell'azienda;
- una chiara e completa descrizione dei fatti oggetto di segnalazione;
- se conosciute, le circostanze di tempo e di luogo in cui sono stati commessi;
- se conosciute, le generalità o altri elementi (come la qualifica e il servizio in cui svolge l'attività) che consentano di identificare il soggetto/i che ha/hanno posto/i in essere i fatti segnalati;
- l'indicazione di eventuali altri soggetti che possono riferire sui fatti oggetto di segnalazione;
- l'indicazione di eventuali documenti / altre evidenze che possono confermare la fondatezza di tali fatti;
- ogni altra informazione che possa fornire un utile riscontro circa la sussistenza dei fatti segnalati.

Anche in caso di segnalazioni anonime, vale a dire prive di elementi che consentano di identificare il loro autore, verranno applicate le misure volte a tutelare il soggetto segnalante dell'illecito, qualora lo stesso venga in seguito identificato.

#### 5. Modalità e destinatari della segnalazione

Al fine di gestire le segnalazioni Tre.so si è dotata del portale informatico "WallBreakers", al seguente link di accesso: <https://treso.wallbreakers.it/#/>

Le segnalazioni che confluiscono sul portale sono visibili solamente al consulente esterno preposto.

Tre.so ha infatti individuato nella Dott.sa Michaela Odderoli la figura destinataria delle segnalazioni, che si caratterizza per autonomia ed indipendenza rispetto alla realtà aziendale nel cui ambito vengono perpetrate le violazioni oggetto di segnalazione.

In capo alla [dott.sa](#) Michaela Odderoli sussiste l'obbligo di mantenere riservata l'identità dei segnalanti e di non utilizzare le informazioni ricevute al di fuori dei fini istruttori che gli competono.

Nell'eventualità in cui una segnalazione pervenga ad un soggetto differente rispetto a quello deputato alla ricezione delle segnalazioni, il/la ricevente deve inoltrare la segnalazione all'organo preposto alla

gestione, nel termine di sette giorni, dandone comunicazione anche al segnalante.

## 6. Attività di verifica della fondatezza della segnalazione

Una volta ricevuta una segnalazione, che sia anonima o non anonima, viene inviato al/alla segnalante un certificato di ricevimento della segnalazione nel termine massimo di 7 giorni.

La gestione e la verifica sulla fondatezza delle circostanze rappresentate nella segnalazione sono affidate All' ODV, 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 possono riferire sui fatti segnalati.

A tal fine, l' ODV si avvale del supporto e della collaborazione di un/una referente che individua di volta in volta a seconda dell'ambito in cui si è verificata l'irregolarità segnalata.

Qualora, all'esito della verifica, la segnalazione risulti fondata, l' ODV , in relazione alla natura ed alla gravità della violazione, provvederà:

- a presentare denuncia (ove non vi abbia già provveduto il segnalante) all'autorità giudiziaria competente;
- a comunicare l'esito dell'accertamento al superiore gerarchico dell'autore/autrice della violazione accertata (e al Board), affinché si provveda all'adozione dei provvedimenti gestionali di competenza, incluso, sussistendone i presupposti, l'esercizio dell'azione disciplinare;
- ad adottare gli eventuali ulteriori provvedimenti e/o azioni che nel caso concreto si rendano necessari a tutela della società.

In ogni caso è necessario fornire un riscontro al/alla segnalante in merito alla segnalazione nel termine di tre mesi dalla consegna del certificato di ricezione della segnalazione. Nel caso in cui non sia stato consegnato al/alla segnalante il certificato di ricezione, il termine di tre mesi decorre a partire dal settimo giorno successivo alla ricezione della segnalazione.

## 7. Gestione e archiviazione della segnalazione da parte dell'Organismo competente

FASE 1 - In caso di esito positivo della valutazione preliminare sulla fondatezza della segnalazione, l' ODV procede con l'avvio delle verifiche ed indagini interne al fine di raccogliere ulteriori informazioni di dettaglio e verificare la fondatezza dei fatti segnalati mediante verifiche dirette o attraverso l'ausilio di consulenti o di strutture interne adeguatamente qualificate.

FASE 2 - La fase di verifica si conclude con la stesura di un apposito Report, che formalizza il contesto di riferimento della segnalazione, il quadro normativo e procedurale di riferimento, le attività di verifica

svolte e i relativi risultati/osservazioni ottenute. Il Report propone inoltre le azioni da intraprendere in relazione a ciascuna osservazione/rilievo formulati.

In caso di Segnalazioni che riguardino i soggetti deputati a decidere eventuali misure disciplinari, denunce o altre azioni, l' ODV coinvolge immediatamente il/la Presidente del Consiglio di Amministrazione e/o Amministratore/Amministratrice Delegato/a, al fine di coordinare e definire il successivo processo di indagine.

In caso di Segnalazioni che riguardano il/la Presidente del Consiglio di Amministrazione e/o l'Amministratore/Amministratrice Delegato/a, l' ODV dà comunicazione immediata al Consiglio dei soci.

FASE 3 - Gli esiti delle valutazioni di tutte le Segnalazioni ricevute confluiscono in una reportistica ad hoc che sarà oggetto di informativa su base periodica al Consiglio di Amministrazione/Consiglio dei soci.

L' ODV ha la responsabilità di segnalare tempestivamente al CdA ed al Consiglio dei soci qualsiasi violazione del Modello oppure condotte illegittime e/o illecite, di cui sia venuto a conoscenza per segnalazione da parte dei dipendenti e/o collaboratori, che ritenga fondate o che abbia accertato esso stesso.

L' ODV ha inoltre l'obbligo di informare immediatamente il Consiglio dei soci, nonché il CdA, qualora la violazione riguardi i vertici dell'Azienda.

FASE 4 - Le segnalazioni e la relativa documentazione correlata devono essere opportunamente archiviate in formato elettronico e/o cartaceo, a seconda del supporto disponibile, a cura di Dell' ODV e conservate per 5 anni.

L' ODV compila, archivia e conserva inoltre, per pari tempo, un Registro delle Segnalazioni su base annuale, diviso in due sezioni distinte a seconda che la segnalazione risulti fondata o meno.

## 8. Canale di segnalazione esterna

Il/la segnalante può presentare una segnalazione tramite il canale di segnalazione esterna istituito dall'ANAC, nei seguenti casi:

- Il/la segnalante ha effettuato una segnalazione tramite il canale di segnalazione interna, ma la segnalazione non ha avuto seguito o si è conclusa con un provvedimento negativo;
- Il/la segnalante ha fondati motivi di ritenere che la segnalazione interna non avrebbe seguito, o che potrebbe comportare un elevato rischio di ritorsione;
- Il/la segnalante ritiene che la violazione potrebbe costituire un pericolo imminente o palese per

il pubblico interesse.

## 9. Divulgazioni pubbliche

Il/la segnalante può procedere con una divulgazione pubblica nei seguenti casi:

- Il/la segnalante ha già presentato una segnalazione interna ed esterna o direttamente una segnalazione esterna e non c'è stato riscontro;
- Il/la segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire pericolo imminente o palese per il pubblico interesse;
- Il/la segnalante ha fondato motivo di ritenere che la segnalazione esterna possa determinare rischio di ritorsioni o non avere seguito.

## 10. Soggetti tutelati

Sono tutelati dalla normativa in materia di whistleblowing:

- I lavoratori subordinati;
- I liberi professionisti e i consulenti;
- I volontari e i tirocinanti retribuiti e non retribuiti;
- Gli azionisti e le persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza;
- I soggetti il cui rapporto di lavoro non sia ancora iniziato, se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite durante il processo di selezione o in altre fasi precontrattuali;
- I soggetti in periodo di prova;
- I soggetti il cui rapporto di lavoro è concluso, se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite nel corso del rapporto di lavoro;
- I facilitatori;
- Le persone del medesimo contesto lavorativo della persona segnalante o di colui/colei che ha sporto una denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o di colui/colei che ha effettuato una divulgazione pubblica e che sono legate ad essi da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado;
- I colleghi di lavoro della persona segnalante o della persona che ha sporto una denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o effettuato una divulgazione pubblica, che lavorano nel medesimo contesto lavorativo della stessa e che hanno con detta persona un rapporto abituale e corrente;
- Gli enti di proprietà della persona segnalante o della persona che ha sporto una denuncia

all'autorità giudiziaria o contabile o che ha effettuato una divulgazione pubblica o per i quali le stesse persone lavorano, nonché gli enti che operano nel medesimo contesto lavorativo delle predette persone.

## 11. Forme di tutela del/della segnalante

### 11.1 Obblighi di riservatezza sull'identità del/della segnalante e sottrazione al diritto di accesso della segnalazione

Ad eccezione dei casi in cui sia configurabile una responsabilità penale a titolo di calunnia e di diffamazione ai sensi degli art. 368 e 595 c.p. o civile ai sensi dell'art. 2043 c.c. e delle ipotesi in cui l'anonimato non è opponibile per legge (es. in caso di esecuzione di indagini penali), l'identità del/della segnalante viene protetta in ogni contesto successivo alla segnalazione.

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

Nell'ambito dei procedimenti dinanzi alla Corte dei Conti l'identità del/della segnalante non può essere rivelata fino alla conclusione della fase istruttoria.

Per quanto concerne, in particolare, l'ambito del procedimento disciplinare, l'identità del/della segnalante non potrà essere rivelata ove la contestazione dell'addebito disciplinare sia fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla segnalazione, anche se conseguenti alla stessa. L'identità del/della segnalante potrà invece essere rivelata all'autorità disciplinare e all'incolpato solo nei casi in cui:

- vi sia il consenso espresso del/della segnalante;
  - la contestazione dell'addebito disciplinare risulti fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione e la conoscenza dell'identità del/della segnalante risulti assolutamente indispensabile alla difesa dell'incolpato/a, sempre che tale circostanza venga da quest'ultimo/a dedotta e comprovata in sede di audizione o mediante la presentazione di documentazione prodotta a scopo difensivo.<sup>9</sup>
- Pertanto, fatte salve le eccezioni di cui sopra, l'identità del/della segnalante non può essere rivelata senza il suo espresso consenso e tutti coloro che ricevono o sono coinvolti nella gestione della segnalazione sono tenuti a tutelare la riservatezza di tale informazione.

La violazione dell'obbligo di riservatezza è fonte di responsabilità disciplinare, fatte salve ulteriori forme di responsabilità previste dall'ordinamento.

### 11.2 Divieto di discriminazione e di misure ritorsive nei confronti del/della segnalante

Nei confronti del/della segnalante che effettua una segnalazione ai sensi della presente procedura non è consentita, né tollerata alcuna forma di ritorsione o misura discriminatoria, diretta o indiretta, avente

effetti sulle condizioni di lavoro per motivi collegati direttamente o indirettamente alla denuncia.

Per misure discriminatorie si intendono le azioni disciplinari ingiustificate (i.e. demansionamenti, licenziamenti, trasferimenti, ecc.), le molestie sul luogo di lavoro ed ogni altra forma di ritorsione che determini condizioni di lavoro intollerabili.

Il/la dipendente che ritiene di aver subito una discriminazione per il fatto di aver effettuato una segnalazione di illecito deve dare notizia circostanziata dell'avvenuta discriminazione all'OdV che, valutata la sussistenza degli elementi, segnala l'ipotesi di discriminazione al superiore gerarchico del/della dipendente autore della presunta discriminazione ed al Board affinché sia valutata tempestivamente l'opportunità/necessità di adottare atti o provvedimenti per ripristinare la situazione e/o per rimediare agli effetti negativi della discriminazione in via amministrativa e la sussistenza degli estremi per avviare il procedimento disciplinare nei confronti del/della dipendente autore/autrice della discriminazione.

L'adozione di misure discriminatorie nei confronti dei soggetti segnalanti può essere oggetto di denuncia all'ANAC, la quale procederà informando l'Ispettorato Nazionale del Lavoro.

### 13. Responsabilità del/della segnalante

La presente procedura lascia impregiudicata la responsabilità penale e disciplinare del/della segnalante nell'ipotesi di segnalazione in mala fede ai sensi del codice penale e dell'art. 2043 del codice civile.

Sono altresì fonte di responsabilità, in sede disciplinare e nelle altre competenti sedi, eventuali forme di abuso, quali le segnalazioni manifestamente opportunistiche e/o effettuate al solo scopo di danneggiare il/la denunciato/a o altri soggetti, e ogni altra ipotesi di utilizzo improprio o di intenzionale strumentalizzazione dell'istituto oggetto della presente procedura.