



WeAreProject

3P Technologies

**PROCEDURA WHISTLEBLOWING
GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI**

REVISIONI

ELENCO REVISIONI DOCUMENTO			Approvato
N° rev.	Data	Descrizione delle modifiche	
00	17/12/2023	1ª emissione	CdA
01	09/10/2024	2° emissione – Integrato con PDR 125	CEO
02	07/01/2025	3° emissione – aggiornamento, nuova piattaforma	CEO

Sommario

REVISIONI	2
1. SCOPO E CAMPO DI APPLICAZIONE	4
2. RIFERIMENTI.....	4
3. PRINCIPI GENERALI	4
4. MODALITA' OPERATIVE.....	5
4.1 Segnalazioni.....	5
4.1.1 Oggetto delle segnalazioni.....	5
Le segnalazioni non possono riguardare informazioni già di dominio pubblico.....	6
4.1.2 Soggetti segnalanti	6
4.1.3 Caratteristiche della segnalazione	7
4.1.4. Modalità della segnalazione.....	9
4.2 Gestione delle segnalazioni interne	14
4.2.1. Ricezione della segnalazione	14
4.2.2. Valutazione preliminare.....	15
4.2.3. Analisi della segnalazione.....	15
4.2.4. Esito analisi e rapporto finale	16
4.3 Provvedimenti decisionali	17
4.3.1. Provvedimenti disciplinari.....	17
4.3.2. Misure conseguenti e ulteriori.....	18
5. TUTELE E MISURE DI SOSTEGNO DEL SEGNALANTE	18
5.1 Tutela della riservatezza	18
5.2. La tutela da eventuali ritorsioni.....	19
5.3. Limitazioni di responsabilità per chi segnala, denuncia o effettua divulgazioni	21
6. ARCHIVIAZIONE DELLA DOCUMENTAZIONE E REPORTISTICA	22
7. LA DISCIPLINA SANZIONATORIA DI ANAC	22

1. SCOPO E CAMPO DI APPLICAZIONE

La presente Procedura (la "Procedura") ha lo scopo di descrivere e regolamentare gli aspetti di natura organizzativa ed i processi operativi relativi alle segnalazioni di illeciti e violazioni o suggerimenti per l'inclusività, come meglio descritti in seguito, di cui i dipendenti (anche futuri), i liberi professionisti autonomi, gli appaltatori, i tirocinanti, i volontari e gli amministratori non esecutivi (c.d. whistleblower) di 3P Technologies (di seguito anche solo "3P" o la "Società") vengono a conoscenza nell'ambito dei rapporti con la stessa.

2. RIFERIMENTI

Di seguito si riportano i principali riferimenti rilevanti ai fini della Procedura:

- Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D.lgs. n. 231/2001 di 3P Technologies;
- Codice Etico e di Comportamento;
- Decreto Legislativo 6 giugno 2001 n. 231;
- Legge 30 novembre 2017 n. 179;
- D.lgs. 81/2008;
- Decreto Legislativo 10 marzo 2023, n. 24;
- UNI/Pdr 125:2022;
- Politica e Piano strategico per la Parità di Genere.

3. PRINCIPI GENERALI

I destinatari della Procedura (soggetti segnalanti, soggetti riceventi le segnalazioni o suggerimenti, altri soggetti coinvolti nella gestione delle segnalazioni o suggerimenti), a seconda e nell'ambito delle specifiche competenze attribuite dalla Procedura, devono:

- favorire e promuovere la cultura della trasparenza e della legalità e di tolleranza zero verso qualsiasi atto e fenomeno di corruzione in tutti gli ambiti aziendali e nei rapporti con i terzi;
- favorire e promuovere la cultura dell'inclusività e della Parità di Genere e di tolleranza zero verso qualsiasi atto e fenomeno di discriminazione o molestia verbale e fisica;
- effettuare segnalazioni in buona fede, circostanziate e basate su elementi di fatto precisi e concordanti o suggerimenti che si ritiene possano ragionevolmente portare ad un reale miglioramento del processo di inclusività di genere o sostenere la crescita del ruolo femminile;
- astenersi da segnalazioni infondate o non circostanziate, basate su voci non confermate o dicerie, o da segnalazioni non rientranti nell'oggetto individuato nella presente Procedura;

- non utilizzare le segnalazioni come strumenti al solo scopo di danneggiare il segnalato o per motivi opportunistici;
- favorire e tutelare il comportamento positivo, l'integrità fisica e la personalità morale dei dipendenti o collaboratori che segnalino atti illeciti, comportamenti illegittimi, azioni discriminatorie per genere, di cui vengano a conoscenza;
- prendere seriamente in considerazione le segnalazioni ricevute e valutarle con scrupolo ed attenzione. Le segnalazioni o i suggerimenti riferiti alla parità di genere dovranno essere obbligatoriamente inviati al Comitato guida per la parità di genere;
- garantire la riservatezza dell'identità e dei dati personali del segnalante nelle attività di gestione della segnalazione;
- evitare atti di ritorsione o di discriminazione, diretti o indiretti, nei confronti di chi effettua la segnalazione ed aventi effetti sulle sue condizioni di lavoro, anche nell'ipotesi in cui la segnalazione risulti infondata;
- garantire la tracciabilità del processo relativo alla valutazione della segnalazione ed all'adozione degli eventuali conseguenti provvedimenti.

4. MODALITA' OPERATIVE

4.1 Segnalazioni

4.1.1 Oggetto delle segnalazioni

Le segnalazioni possono avere ad oggetto:

- illeciti amministrativi, contabili, civili e penali;
- condotte illecite rilevanti ai sensi del D.lgs. 231/2001;
- violazioni del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.lgs. 231/2001;
- violazioni del Codice Etico e di Comportamento;
- altre condotte illecite di cui il segnalante è venuto a conoscenza in ragione del proprio rapporto con 3P;
- altre azioni, circostanze o comportamenti corruttivi;
- violazioni norme dell'UE in materia di concorrenza e di aiuti di Stato;
- violazioni riguardanti il mercato interno connesse ad atti che violano le norme in materia di imposta sulle società o i meccanismi il cui fine è ottenere un vantaggio fiscale che vanifica l'oggetto o la finalità della normativa applicabile in materia di imposta sulle

società.

- violazioni di leggi o regolamenti avvenute nel contesto aziendale;
- violazioni di procedure aziendali;
- Illeciti che rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione europea o nazionali indicati nell'allegato del D.lgs. 24/23 ovvero degli atti nazionali che costituiscono attuazione degli atti dell'Unione europea indicati nell'allegato alla direttiva (UE) 2019/1937, seppur non indicati nell'allegato al presente decreto, 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; (...) salute pubblica; protezione dei consumatori; tutela della vita privata e protezione dei dati personali e sicurezza delle reti e dei sistemi informativi.
- *Denunce relative alla parità di genere: molestie sul luogo di lavoro; mobbing; disparità retributive; utilizzo di linguaggio non appropriato; mancato riconoscimento strumenti flessibili di tutela della genitorialità (maternità e paternità) e di care-giving.*
- *Suggerimenti che si ritiene possano ragionevolmente portare ad un reale miglioramento del processo di inclusività di genere o sostenere la crescita del ruolo femminile.*

Le segnalazioni non possono riguardare informazioni già di dominio pubblico.

Le segnalazioni possono essere relative a:

- soggetti legati alla Società da un rapporto di lavoro o di collaborazione;
- membri degli organi societari (Consiglio di Amministrazione, Collegio Sindacale, Società di Revisione);
- soggetti terzi legati alla Società da un rapporto contrattuale (partner commerciali, vendor, agenti, clienti, fornitori, sub-appaltatori, ecc...).

4.1.2 Soggetti segnalanti

I soggetti segnalanti (Segnalanti o Whistleblower) possono essere:

- i lavoratori subordinati, ivi comprese tutte le tipologie di contratto di lavoro regolamentate dal D. Lgs. 81/2015 (lavoro a orario ridotto e flessibile; lavoro a tempo determinato; somministrazione di lavoro; apprendistato; lavoro accessorio) o dall'art. 54-bis Decreto-

legge 24 aprile 2017, n. 50, convertito con modificazioni dalla Legge 21 giugno 2017, n. 96 (contratto di prestazioni occasionali);

- lavoratori autonomi e titolari di rapporti di collaborazione (rapporti di agenzie di rappresentanza commerciale ed altri tipi di collaborazione continuativa e coordinata);
- fornitori di beni e servizi;
- liberi professionisti e consulenti che prestano la propria attività presso la Società;
- i volontari e i tirocinanti, retribuiti e non, che prestano la propria attività presso la Società;
- gli azionisti e le persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza (anche di mero fatto).

I soggetti segnalanti sono tutelati anche nei casi in cui:

- il rapporto giuridico non è ancora iniziato, se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite durante il processo di selezione o in altre fasi precontrattuali;
- durante il periodo di prova;
- successivamente allo scioglimento del rapporto giuridico, se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite nel corso del rapporto stesso.

Le tutele previste per i soggetti segnalanti, di cui al Capitolo 5 del presente documento, si estendono anche:

- ai c.d. "facilitatori", ossia i soggetti che assistono il Segnalante nel processo di segnalazione, operanti all'interno del medesimo contesto lavorativo, la cui assistenza deve essere mantenuta riservata;
- ai soggetti terzi che operano nel medesimo contesto lavorativo del Segnalante e che sono legati allo stesso da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado;
- ai colleghi di lavoro del Segnalante che hanno con lo stesso un rapporto abituale e corrente;
- agli enti di proprietà del Segnalante o per cui lo stesso lavora, o gli enti che operano nel medesimo contesto lavorativo del Segnalante.

4.1.3 Caratteristiche della segnalazione

La segnalazione deve contenere elementi concreti, veritieri ed utili a consentire ai soggetti preposti alla loro disamina e valutazione, di effettuare gli accertamenti e le verifiche opportune in merito alla fondatezza dei fatti e delle circostanze oggetto di segnalazione.

La segnalazione deve circostanziare i fatti riportati, indicando il tempo ed il luogo di commissione/omissione, l'autore o, qualora più di uno, gli autori dei fatti stessi nonché gli eventuali documenti comprovanti i medesimi

Il segnalante può in qualsiasi momento integrare, rettificare o completare la segnalazione effettuata o aggiungere ulteriori elementi probatori, anche documentali, con le medesime modalità in cui ha effettuato la segnalazione.

La segnalazione può avere ad oggetto anche suggerimenti di miglioramento: spunti e riflessioni per sostenere la crescita del ruolo femminile all'interno dell'azienda. Tali segnalazioni devono contenere una compiuta descrizione delle azioni di miglioramento, utile a consentire ai soggetti preposti alla loro disamina e valutazione di comprenderne l'obiettivo.

Viene poi generato un token, per permettere al *Whistleblower* di seguire lo stato della segnalazione inviata. Quest'ultimo verrà quindi usato dal Segnalante per accedere e visualizzare messaggi ed eventuali richieste dell'azienda.

4.1.4. Modalità della segnalazione

Destinatari della segnalazione

La normativa vigente prevede che la gestione della Segnalazioni sia affidata, alternativamente:

- a una persona interna all'ente;
- al Comitato guida per le segnalazioni o i suggerimenti relativi alla parità di genere;
- ad un ufficio dell'ente con personale appositamente dedicato;
- ad un soggetto esterno.
- Le Società quindi nell'affidare tale incarico devono valutare se il soggetto abbia le caratteristiche
- indispensabili per svolgere l'attività richiesta.
- In particolare, i soggetti che gestiscono le segnalazioni o suggerimenti devono:
- laddove si tratti di soggetti interni, essere autorizzati al trattamento dei dati personali da parte della Società e quindi essere destinatari di una specifica formazione in materia di privacy;
- nel caso di soggetti esterni, questi sono responsabili del trattamento in base ad un accordo appositamente stipulato con la Società;
- assicurare indipendenza e imparzialità;
- ricevere un'adeguata formazione professionale sulla disciplina del whistleblowing,
- anche con riferimento a casi concreti;
- il Comitato guida per la parità di genere deve essere equamente rappresentato per poter analizzare segnalazioni o suggerimenti in modo equilibrato, prevenendo eventuali pregiudizi impliciti.

Le Linee Guida di ANAC¹ stabiliscono che i soggetti del settore privato, fermo restando la discrezionalità di ogni ente, possono valutare di affidare la gestione delle segnalazioni, ad esempio, agli organi di *internal audit* oppure all'Organismo di vigilanza previsto dalla disciplina del D.lgs. n. 231/2001, purché soddisfino i requisiti sopra citati richiesti dal legislatore.

3P Technologies, inoltre, in conformità con quanto già previsto dal D.lgs. 231/2001, ha istituito dei flussi informativi specifici verso l'Organismo di Vigilanza, individuando in tale ambito, un canale dedicato alle segnalazioni di violazioni. A tal proposito si rimanda a quanto descritto nella Parte Generale del Modello 231.

Per tale via, quindi, l'Organismo di Vigilanza, in linea con quanto previsto anche dalle nuove Linee Guida di ANAC in materia di Whistleblowing², può essere identificato come organo competente

a ricevere o a dare seguito alle Segnalazioni che abbiano ad oggetto gli illeciti di cui al precedente paragrafo.

La Società ha, pertanto, deciso che le Segnalazioni, indipendentemente dal canale utilizzato e fermo restando quelle eventualmente in conflitto, vengano tutte ricevute inizialmente dal Compliance Manager e dal Comitato guida per la parità di genere per quanto di competenza.

Canali di segnalazione interna

In linea con quanto previsto dalle nuove disposizioni normative in materia di tutela dei soggetti che segnalano illeciti o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito del contesto lavorativo,

3P, sentite le organizzazioni sindacali, ha istituito appositi canali interni di segnalazione e dedicati ai quali il Segnalante può ricorrere.

I canali di segnalazione interna sono dotati di misure di sicurezza tali da garantire, ove necessario

anche tramite strumenti di crittografia, la riservatezza dell'identità del Segnalante, delle Persone coinvolte e comunque menzionate nella Segnalazione, nonché del contenuto della stessa e della relativa documentazione.

Le modalità, le condizioni e le procedure per effettuare le segnalazioni interne vengono rese chiare, visibili e facilmente accessibili a tutti i destinatari, compreso chi non frequenta i luoghi di lavoro.

Pertanto, tutte le informazioni sono pubblicate in una sezione dedicata del sito internet della Società al fine di assicurarne la conoscenza a tutti i soggetti interessati.

¹ Le *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* di ANAC

² Le *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* di ANAC prevedono che *"I soggetti del settore privato, fermo restando la discrezionalità di ogni ente, possono valutare di affidare la gestione delle segnalazioni, ad esempio, agli organi di Internal audit oppure all'Organismo di vigilanza previsto dalla disciplina del d.lgs. n. 231/2001, purché soddisfino i requisiti richiesti dal legislatore"*

La segnalazione può essere effettuata in forma anonima o non anonima, attraverso i seguenti canali di segnalazione interna:

- Colloquio individuale con il Compliance Manager o *con uno dei membri del Comitato guida per la parità di genere*;
- Segnalazione scritta tramite posta fisica indirizzata presso la Sede della Società (c.a. Compliance Manager o Comitato guida – con indicazione “strettamente riservato”): via C. Cattaneo, n. 6 24040, Stezzano (BG);
- Segnalazione scritta ovvero orale online tramite piattaforma dedicata sita presso: <https://www.trepi.it/it/whistleblowing/>

In qualità di dipendente o soggetto tutelato dalla normativa "Whistleblowing" puoi segnalare illeciti o affermare di averne il ragionevole sospetto.

Segnalazione di illeciti

Attraverso questa pagina puoi segnalare le condotte illecite rilevanti ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001 e/o, se presente, le violazioni del modello di organizzazione e gestione adottato dalla società ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001, nonché le violazioni del diritto dell'Unione Europea e della normativa nazionale di recepimento. La piattaforma deve essere utilizzata per portare alla luce questioni che altrimenti non otterrebbero la dovuta attenzione.

La segnalazione può essere inviata in forma confidenziale indicando nome e recapiti o, se preferisci, in forma completamente anonima. Tutte le comunicazioni sono trattate in modo sicuro e confidenziale.

Inoltre, ti ricordiamo, che al segnalante e agli altri soggetti identificati dalla normativa è garantita la tutela della riservatezza, la tutela da eventuali ritorsioni e le limitazioni della responsabilità rispetto alla rivelazione e alla diffusione di alcune categorie di informazioni.

Per maggiori dettagli e approfondimenti consulta la procedura aziendale.

Attenzione: il Decreto prevede che debbano essere previste sanzioni disciplinari da irrogare qualora sia stata accertata la responsabilità del segnalante, anche con sentenza di primo grado, per i reati di diffamazione o di calunnia (o comunque per i medesimi reati commessi in connessione a denuncia) ovvero la sua responsabilità civile nei casi di dolo o colpa grave. – rif. paragrafo 5, Guida Operativa per gli Enti Privati - Confindustria

Ricorda!

Utilizzare il Canale di segnalazione tramite piattaforma è un'opportunità, non un obbligo. Spesso la soluzione migliore può essere la comunicazione diretta con il proprio Responsabile di Area, il Responsabile Risorse Umane o il proprio Datore di Lavoro.

Da questa pagina è possibile creare una nuova segnalazione o rimanere aggiornati su una segnalazione esistente.

Seguire le tue segnalazioni può essere rilevante per numerosi motivi:

1. Desideri conoscere lo stato della tua segnalazione per verificare che vengano presi provvedimenti.
2. Desideri fornire informazioni aggiuntive sulla tua segnalazione.
3. Il Responsabile della gestione della segnalazione ha richiesto informazioni aggiuntive per aiutare a risolvere il problema o a prendere i provvedimenti adeguati.

[Invia una segnalazione](#)

Hai già effettuato una segnalazione? Inserisci la tua ricevuta.

[Accedi](#)

La piattaforma informatica per la segnalazione di illeciti permette in generale a tutti gli stakeholder interni ed esterni (dipendenti, azionisti, partner, ecc.) di inviare segnalazioni a destinatari predeterminati, garantendo una comunicazione efficace e riservata.

Tale soluzione ha la caratteristica di tutelare al massimo la riservatezza del segnalante, svincolando le credenziali di accesso da ogni possibile identità.

In linea con quanto definito nel paragrafo precedente, il Compliance Manager è l'unico soggetto dotato dell'utenza necessaria alla visualizzazione di tutte le segnalazioni ricevute e alla loro gestione.

Canale di segnalazione esterna

Il soggetto segnalante ha la possibilità di effettuare le segnalazioni anche attraverso i seguenti canali di comunicazione esterni:

- Canale gestito e attivato dall'Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC);
- *Ente di Certificazione Certiquality per la parità di genere, scrivendo al seguente indirizzo mail qualita@certiquality.it alla CA di Direzione QHSE.*

Il soggetto segnalante può effettuare una segnalazione esterna se, al momento della presentazione della stessa, ricorre una delle seguenti condizioni:

- non è prevista, nell'ambito del suo contesto lavorativo, l'attivazione obbligatoria del canale di segnalazione interna ovvero questo, anche se obbligatorio, non è attivato o, anche attivato, non è conforme a quanto previsto dall'articolo 4 del D. Lgs. 24/2023;
- la persona segnalante ha già effettuato una segnalazione interna ai sensi dell'articolo 4 del D. Lgs. 24/2023 e la stessa non ha avuto seguito;
- la persona segnalante ha fondati motivi di ritenere che, se effettuasse una segnalazione interna, alla stessa non sarebbe dato efficace seguito ovvero che la stessa segnalazione possa determinare il rischio di ritorsione;
- la persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

Per le modalità operative di gestione delle segnalazioni attraverso il canale esterno dell'ANAC si rimanda alle linee guida emanate dall'Autorità disponibili sul sito: <https://www.anticorruzione.it/-/schema.linee.guida.whistleblowing>.

Nel caso in cui la segnalazione esterna venga presentata ad un soggetto diverso dall'ANAC, tale soggetto è tenuto a garantire la riservatezza dell'identità della persona che l'ha inviata e a trasmettere la stessa ad ANAC, entro 7 (sette) giorni dalla data del suo ricevimento, dando contestuale notizia della trasmissione alla persona segnalante.

Per le segnalazioni relative alla parità di genere, rivolte all'Ente terzo Certiquality, è possibile usufruire del canale esterno nel caso in cui il segnalante lo ritenesse maggiormente utile rispetto ai canali interni.

Divulgazione pubblica

Il soggetto segnalante ha, altresì, la possibilità di effettuare una divulgazione pubblica, tramite la stampa o mezzi elettronici o comunque tramite mezzi di diffusione, rispetto alle informazioni sulle violazioni acquisite nell'ambito del proprio contesto lavorativo. Anche in questo caso, sono garantite al segnalante le tutele di cui al D.lgs. 24/2023, se, al momento della divulgazione pubblica, sussistono le condizioni ex art. 15 del Decreto, ovvero:

- la persona segnalante ha previamente effettuato una segnalazione interna ed esterna ovvero ha effettuato direttamente una segnalazione esterna, alle condizioni e con le modalità previste dagli articoli 4 e 7 del Decreto e non è stato dato riscontro nei termini previsti per dare seguito alle segnalazioni;
- la persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse;
- la persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che la segnalazione esterna possa comportare il rischio di ritorsioni o possa non avere efficace seguito in ragione delle specifiche circostanze del caso concreto, come quelle in cui possano essere occultate o distrutte prove oppure in cui vi sia fondato timore che chi ha ricevuto la segnalazione possa essere colluso con l'autore della violazione o coinvolto nella violazione stessa.

Denuncia all'autorità giudiziaria o contabile

Le tutele di cui al Decreto Legislativo n. 24/2023 si estendono anche ai soggetti che effettuano segnalazioni delle informazioni sulle violazioni acquisite nell'ambito del proprio contesto lavorativo attraverso denunce all'autorità giudiziaria o contabile.

4.2 Gestione delle segnalazioni interne

4.2.1. Ricezione della segnalazione

La segnalazione viene ricevuta dal Compliance Manager che, a seconda dei casi (argomento selezionato dal segnalante), coinvolgerà i soggetti (c.d. Riceventi) formalmente nominati, di seguito elencati:

- **Organismo di Vigilanza (ODV)**

per segnalazioni aventi ad oggetto presunti illeciti rilevanti ai sensi del D.lgs. 231/2001 nonché presunte violazioni dei principi ex Codice Etico e di Comportamento;

- **Responsabile Ambiente**

per segnalazioni aventi ad oggetto presunti illeciti ambientali;

- **Referente interno Privacy**

per segnalazioni in merito alla protezione dei dati personali;

- **Responsabile del Sistema di Gestione sulla Sicurezza delle informazioni (RSGSI)**

per segnalazioni in ambito sicurezza delle reti e sistemi informativi;

- **HR Manager**

per presunti illeciti in merito alla tutela della vita privata, molestie sessuali;

- **Comitato guida per parità di genere**

per le segnalazioni di discriminazioni di genere e i suggerimenti riferiti alla parità di genere;

- **Responsabile della Sicurezza, Prevenzione e Protezione (RSPP)**

per presunti illeciti a tema Sicurezza sul Lavoro ex d.lgs. 81/2008.

Qualora la segnalazione interna dovesse essere presentata a soggetti diversi da quelli sopra citati, la stessa dovrà essere trasmessa, entro sette giorni dal suo ricevimento, al soggetto competente (Compliance Manager), dando contestuale notizia della trasmissione alla persona segnalante.

4.2.2. Valutazione preliminare

Una volta ricevuta la segnalazione, il Compliance Manager prende in carico la segnalazione svolgendo le seguenti attività:

- rilascia alla persona segnalante avviso di ricevimento della segnalazione, entro sette giorni dalla data di ricezione;
- effettua un esame preliminare della segnalazione stessa, verificandone:
 - la completezza;
 - il rispetto dei criteri e dei requisiti stabiliti nella Procedura;
 - la sussistenza dei presupposti giuridici e/o di fatto per l'avvio della successiva fase di analisi;
 - l'eventuale gravità dei fatti segnalati e l'urgenza.
- *Qualora riceva segnalazioni o suggerimenti riferiti alla parità di genere, avvisare il Comitato guida affinché provveda all'esame preliminare della segnalazione o del suggerimento.*

Una volta completata la predetta verifica preliminare:

- ➔ se la segnalazione risulta estranea all'oggetto della Procedura o priva dei requisiti ivi indicati, il Ricevente procede all'archiviazione della stessa informando il Segnalante, tramite i canali di riferimento;
- ➔ se la segnalazione o il suggerimento risultano eccessivamente generici o incompleti, il Compliance Manager o il Comitato guida (per quanto di competenza) contatta il segnalante tramite i canali di riferimento o lo convoca di persona – se la segnalazione non è pervenuta in forma anonima - per chiedere di integrare, rettificare o completare la segnalazione effettuata o aggiungere ulteriori elementi probatori, anche documentali, con le medesime modalità in cui ha effettuato la segnalazione o il suggerimento;
- ➔ qualora ravvisi una possibile violazione o comportamento illecito rilevante ai sensi della Procedura, il Compliance Manager o il Comitato guida (per quanto di competenza) procede con la successiva fase di analisi informando il Segnalante, tramite i canali di riferimento.

4.2.3. Analisi della segnalazione

Nel caso in cui, ad esito della verifica preliminare, il Compliance Manager o il Comitato guida (per quanto di competenza) ravvisi una possibile violazione o comportamento illecito rilevante ai sensi della Procedura, procederà all'invio verso i singoli Riceventi che provvederanno ad analizzare e valutare la segnalazione.

In questa fase, il soggetto Ricevente, avendo cura di non rivelare l'identità del Segnalante, quella dei soggetti coinvolti nella segnalazione e l'oggetto della segnalazione, può:

- interfacciarsi con le altre funzioni della Società, previo consenso espresso dell'Interessato, per richiederne la collaborazione, attraverso la messa a disposizione di dati, documenti o informazioni utili per l'analisi stessa;
- interfacciarsi con soggetti esterni alla Società (es. figure di supporto tecnico, consulenti esterni esperti in materia, etc.);
- richiedere ulteriori elementi o approfondimenti al Segnalante, lasciando evidenza del relativo colloquio;
- Pianificare un audit interno straordinario per la parità di genere e/o modificare l'agenda degli audit già eventualmente pianificati.

I Riceventi svolgono ogni attività ritenuta utile o necessaria, inclusa l'audizione del Segnalante e/o di eventuali altri soggetti *(per le segnalazioni relative alla parità di genere si porrà maggior attenzione alla scelta del luogo delle audizioni per tutelare i soggetti intervistati ed il gruppo di facilitatori dovrà essere composto da almeno un rappresentante femminile ed uno maschile)* che possano riferire in merito ai fatti segnalati, nel rispetto dei principi di riservatezza ed imparzialità di giudizio, della normativa in materia di protezione dei dati personali e del CCNL applicabile.

4.2.4. Esito analisi e rapporto finale

All'esito della fase di analisi, il Ricevente fornisce riscontro al Whistleblower in merito alla segnalazione, **entro 3 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. Il tutto consultabile a mezzo piattaforma accedendo con il *token* assegnato.

Per coloro che effettuano la segnalazione o suggerimento riferito alla parità di genere, al di fuori della piattaforma informatica, il Comitato guida fornirà riscontro tramite colloquio diretto con un membro del Comitato stesso o comunicazione scritta.

Il Ricevente predispone un rapporto sulla segnalazione (il c.d. "Rapporto Finale"), da cui risultino:

- i dati della segnalazione (nome del segnalante, ove vi sia consenso di quest'ultimo, e del/dei segnalato/i, luogo e data di svolgimento dei fatti, elementi di prova o documentali);
- le verifiche svolte, gli esiti delle stesse e soggetti aziendali o terzi coinvolti nella fase di analisi;
- una valutazione di sintesi del processo di analisi con indicazione delle fattispecie accertate e delle relative motivazioni;
- l'esito e la conclusione dell'analisi (archiviazione o fondatezza della segnalazione).

Il Rapporto Finale viene trasmesso al CEO oppure, qualora la segnalazione riguardi quest'ultimo, al Consiglio di Amministrazione. *Gli esiti corrispondenti alle segnalazioni della parità di genere saranno inclusi nel verbale di riesame della Direzione.*

4.3 Provvedimenti decisionali

4.3.1. Provvedimenti disciplinari

Ricevuto il Rapporto Finale, il CEO o il Consiglio di Amministrazione, decide se avviare i procedimenti disciplinari nei confronti del soggetto segnalato ritenuto responsabile della violazione o del comportamento illegittimo e reputato responsabile a seguito dell'analisi compiuta e della valutazione effettuata.

Qualora sia corresponsabile del fatto oggetto della segnalazione, il soggetto segnalante deve avere un trattamento di favore rispetto agli altri corresponsabili, purché nel rispetto della normativa e del CCNL applicabili e delle tutele previste dallo Statuto dei Lavoratori.

Il CEO o il Consiglio di Amministrazione valuta, inoltre, con l'assistenza dell'Area Risorse Umane se avviare un procedimento disciplinare:

- nei confronti del segnalante che abbia agito con dolo o colpa grave, accertati e comprovati;
- nei confronti di eventuali autori di comportamenti ritorsivi/discriminatori nei confronti del soggetto segnalante o coloro che hanno un legame qualificato con il segnalante (es. facilitatori, persone del medesimo contesto lavorativo, etc.);
- nei confronti dei soggetti coinvolti nel processo di valutazione ed analisi della segnalazione che abbiano violato gli obblighi di riservatezza o non abbiano preso in esame la segnalazione ricevuta o, ancora, non abbiano adottato le procedure per l'effettuazione e la gestione delle segnalazioni conformemente a quanto disposto dagli artt. 4 e 5 del D.lgs. 24/2023;
- nei confronti di chi abbia ostacolato la segnalazione o abbia tentato di ostacolarla;
- nei confronti di chi non abbia istituito i canali di segnalazione;
- nei confronti della persona segnalante qualora sia stata accertata, anche con sentenza di primo grado, la sua responsabilità per i reati di diffamazione o calunnia o comunque per i medesimi reati commessi con la denuncia all'autorità giudiziaria o contabile ovvero la sua responsabilità civile, per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave.

I procedimenti disciplinari adottati saranno quelli previsti dal CCNL, ove applicabile, irrogati sulla base dello Statuto dei Lavoratori e nel rispetto del sistema disciplinare aziendale, così come riportato al paragrafo n. 5 del Modello di organizzazione, gestione e controllo adottato dalla Società ai sensi del D.lgs. 231/01.

4.3.2. Misure conseguenti e ulteriori

Il Ricevente può informare dei fatti oggetto della segnalazione l'Autorità Giudiziaria e/o le Autorità di Vigilanza nel caso in cui rilevi che tali fatti presentino le caratteristiche di un reato oppure di un illecito civile o amministrativo.

Il Ricevente può indicare al CEO l'implementazione, di concerto con le Aree/Funzioni, di eventuali misure di prevenzione che si rendessero necessarie per favorire la promozione della cultura di legalità e trasparenza all'interno di 3P e promuovere l'adozione di eventuali modifiche ed integrazioni alla presente Procedura e dei sistemi di controllo alla luce di un costante monitoraggio della sua applicazione dei risultati ottenuti.

5. TUTELE E MISURE DI SOSTEGNO DEL SEGNALANTE

5.1 Tutela della riservatezza

La Società garantisce la riservatezza del soggetto segnalante, del facilitatore, della persona coinvolta e delle persone menzionate nella segnalazione, nonché del contenuto della segnalazione stessa e della relativa documentazione. Ciò anche al fine di evitare l'esposizione dello stesso a misure ritorsive che potrebbero essere adottate a seguito della segnalazione.

L'identità del segnalante e qualsiasi altra informazione da cui la stessa può evincersi, direttamente o indirettamente, non possono essere rivelate senza l'espresso consenso di quest'ultimo a persone diverse da quelle competenti a ricevere o a dare seguito alle segnalazioni, espressamente autorizzate a trattare tali dati (ad eccezione del caso in cui tali informazioni vengano richieste dall'Autorità Giudiziaria o Amministrativa).

Nell'ambito del procedimento disciplinare, l'identità del segnalante non può essere rivelata, ove la contestazione dell'addebito disciplinare sia fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla segnalazione, anche se conseguenti alla stessa. Qualora la contestazione sia fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione e la conoscenza dell'identità della persona segnalante sia indispensabile per la difesa dell'incolpato, la segnalazione sarà utilizzabile ai fini del procedimento disciplinare solo in presenza del consenso espresso della persona segnalante alla rivelazione della propria identità.

La piattaforma dedicata permette di inviare segnalazioni in totale anonimato per garantire la riservatezza del denunciante, con la possibilità di registrare un audio in alternativa alla scrittura e seguire la segnalazione tramite token, per una maggiore protezione.

Per quanto concerne il trattamento dei dati personali si rimanda all'informativa presente sul sito di 3P al seguente link <https://www.trepi.it/it/whistleblowing/>.

5.2. La tutela da eventuali ritorsioni

La Società non tollera alcuna conseguenza pregiudizievole nei confronti del segnalante in ambito disciplinare, vietando l'adozione di «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». La predetta tutela, tuttavia, trova un limite nei casi in cui sia accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale del segnalante per i reati di calunnia o diffamazione ovvero la sua responsabilità civile, per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave. La tutela non trova, quindi, applicazione nei casi in cui la segnalazione riporti informazioni false rese con dolo o colpa grave.

Si tratta quindi di una definizione ampia del concetto di ritorsione³ che può consistere sia in atti o provvedimenti che in comportamenti od omissioni che si verificano nel contesto lavorativo e che arrecano pregiudizio ai soggetti tutelati. La ritorsione può essere anche "solo tentata o minacciata".

In caso di abuso dello strumento di segnalazione, la Società può provvedere all'applicazione di sanzioni disciplinari.

L'adozione di misure discriminatorie e/o ritorsive nei confronti dei soggetti che effettuano le segnalazioni può essere denunciata all'ANAC oltre che dal segnalante, anche dall'organizzazione sindacale indicata dal medesimo. Tale Autorità potrà applicare le sanzioni di cui al paragrafo 4.3 del presente documento.

Le tutele previste per i soggetti segnalanti, si estendono anche:

- ai c.d. "facilitatori", ossia i soggetti che assistono il Segnalante nel processo di segnalazione, operanti all'interno del medesimo contesto lavorativo, la cui assistenza deve essere mantenuta riservata;
- ai soggetti terzi che operano nel medesimo contesto lavorativo del Segnalante e che sono legati allo stesso da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado;
- ai colleghi di lavoro del Segnalante che hanno con lo stesso un rapporto abituale e corrente;
- agli enti di proprietà del Segnalante o per cui lo stesso lavora, o gli enti che operano nel medesimo contesto lavorativo del Segnalante.

L'applicazione del regime di protezione contro le ritorsioni prevista dal decreto 24/2023 è subordinata ad alcune condizioni e requisiti. Nello specifico:

- Il soggetto ha segnalato, denunciato o ha effettuato la divulgazione pubblica in base ad una convinzione ragionevole che le informazioni sulle violazioni segnalate, divulgate o denunciate, siano veritiere e rientranti nell'ambito oggettivo di applicazione del decreto.
- La segnalazione o divulgazione pubblica è stata effettuata nel rispetto della disciplina prevista dal d.lgs. 24/2023.
- È necessario un rapporto di consequenzialità tra segnalazione, divulgazione e denuncia effettuata e le misure ritorsive subite.
- Non sono sufficienti invece i meri sospetti o le "voci di corridoio".

Non rilevano la certezza dei fatti né i motivi personali che hanno indotto il soggetto a segnalare, a denunciare o effettuare la divulgazione pubblica. In difetto di tali condizioni:

- le segnalazioni, divulgazioni pubbliche e denunce non rientrano nell'ambito della disciplina di whistleblowing e quindi la tutela prevista non si applica a chi segnala, denuncia o effettua la divulgazione pubblica;
- analogamente si esclude la protezione riconosciuta ai soggetti diversi, che in ragione del ruolo assunto nell'ambito del processo di segnalazione/denuncia e/o del particolare rapporto che li lega al segnalante o denunciante, subiscono indirettamente ritorsioni.

Ferme restando le specifiche ipotesi di limitazione di responsabilità, la tutela prevista in caso di ritorsioni non è garantita quando è accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale della persona segnalante per i reati di diffamazione o di calunnia o comunque per i medesimi reati commessi con la denuncia all'autorità giudiziaria o contabile ovvero la sua responsabilità civile, per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave.

³ *l'elencazione delle ritorsioni previste dal legislatore è molto più ampia rispetto alla precedente disciplina. Per maggiori dettagli rispetto alla fattispecie di ritorsione si rimanda all'art. 17 del D. Lgs. 24/2023.*

5.3. Limitazioni di responsabilità per chi segnala, denuncia o effettua divulgazioni

La Società oltre alle tutele di cui ai paragrafi precedenti, riconosce anche le limitazioni della responsabilità rispetto alla rivelazione e alla diffusione di alcune categorie di informazioni. Si tratta di limitazioni che operano al ricorrere di determinate condizioni in assenza delle quali vi sarebbero conseguenze in termini di responsabilità penale, civile, amministrativa.

Tali tutele sussistono nel momento in cui la rivelazione e la diffusione di talune informazioni comporti la configurazione di alcune fattispecie di reato, tra cui:

- rivelazione e utilizzazione del segreto d'ufficio;
- rivelazione del segreto professionale;
- rivelazione dei segreti scientifici e industriali;
- violazione del dovere di fedeltà e di lealtà;
- violazione delle disposizioni relative alla tutela del diritto d'autore;
- violazione delle disposizioni relative alla protezione dei dati personali;
- rivelazione o diffusione di informazioni sulle violazioni che offendono la reputazione della persona coinvolta.

Anche in questo caso, Le limitazioni di responsabilità operano solo nei casi in cui ricorrono due condizioni:

- la prima richiede che al momento della rivelazione o diffusione vi siano fondati motivi per ritenere che le informazioni siano necessarie per far scoprire la violazione. la persona, quindi, deve ragionevolmente ritenere, e non in base a semplici illazioni, che quelle informazioni debbano svelarsi perché indispensabili per far emergere la violazione, ad esclusione di quelle superflue, e non per ulteriori e diverse ragioni (ad esempio, gossip, fini vendicativi, opportunistici o scandalistici);
- la seconda condizione, invece, esige che la segnalazione, la divulgazione pubblica o la denuncia sia stata effettuata nel rispetto delle condizioni previste dal d.lgs. n. 24/2023 per beneficiare della tutela dalle ritorsioni.

Infine, si prevede l'esclusione di responsabilità anche nei casi di:

- accesso "lecito" alle informazioni segnalate o ai documenti contenenti dette informazioni;
- comportamenti, atti od omissioni compiuti da chi segnala, denuncia o divulga pubblicamente, purché collegati alla segnalazione, denuncia o divulgazione pubblica e necessari a rivelare la violazione.

6. ARCHIVIAZIONE DELLA DOCUMENTAZIONE E REPORTISTICA

Le segnalazioni non possono essere utilizzate oltre quanto necessario per dare adeguato seguito alle stesse.

Tutta la documentazione relativa alla presente Procedura è archiviata dal soggetto destinatario della segnalazione 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, con modalità idonee a garantire gli obblighi di riservatezza di cui all'art. 12 del Decreto e del principio di cui agli articoli 5, paragrafo 1, e), del Regolamento Generale sulla Protezione dei Dati (Regolamento UE 2016/679) e art. 3, comma 1, lettera e), del D. Lgs. n. 51 del 2018.

7. LA DISCIPLINA SANZIONATORIA DI ANAC

Fermi restando gli ulteriori profili di responsabilità, l'ANAC può applicare le seguenti sanzioni amministrative pecuniarie:

- da 10.000 a 50.000 euro quando sono state commesse ritorsioni o quando la segnalazione è stata ostacolata o si è tentato di ostacolarla o in caso di violazione dell'obbligo di riservatezza;
- da 10.000 a 50.000 euro quando non sono stati istituiti canali di segnalazione, non sono state adottate procedure per l'effettuazione e la gestione delle segnalazioni ovvero quando l'adozione di tali procedure non è conforme a quelle di cui agli articoli 4 e 5 del Decreto, nonché quando non è stata svolta l'attività di verifica e analisi delle segnalazioni ricevute;
- da 500 a 2.500 euro, nel caso in cui è accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità civile della persona segnalante per diffamazione o calunnia nei casi di dolo o colpa grave, salvo che la persona segnalante sia stata condannata, anche in primo grado, per i reati di diffamazione o di calunnia o comunque per i medesimi reati commessi con la denuncia all'autorità giudiziaria o contabile.