



Impresa Tre Colli S.p.A.	MODELLO DI PREVENZIONE REATI EX D.LGS. 231/2001	COPIA N°
	Codice: MPR.I.PS.02.1.1 Titolo: GESTIONE DEI PROCESSI DI SEGNALAZIONE	ED. N. 1 REV N. 1 DATA 14/07/23 Pag. 1 di 11

GESTIONE DEI PROCESSI DI SEGNALAZIONE

Adottato dal Consiglio di Amministrazione in Ed. 1 Rev. 0 in data 28/03/2022

1	1	14/07/23	Aggiornamento dei requisiti del D.Lgs. 24/2023	Future Works	OdV	CdA
1	0	31/12/21	Prima emissione Ed 1	Future Works	OdV	OdV
Ed.	Rev.	Data	Descrizione	Redatto da	Verificato da	Approvato da

Impresa Tre Colli S.p.A.	MODELLO DI PREVENZIONE REATI EX D.LGS. 231/2001	COPIA N°
	Codice: MPR.I.PS.02.1.1 Titolo: GESTIONE DEI PROCESSI DI SEGNALAZIONE	ED. N. 1 REV N. 1 DATA 14/07/23 Pag. 2 di 11

INDICE


<u>Paragrafo</u>	<u>Pagina</u>
1. SCOPO E CAMPO DI APPLICAZIONE	3
2. DEFINIZIONI	3
3. PROCESSI DI SEGNALAZIONE	5
3.1 PRINCIPI GENERALI	5
3.2 CANALI DI SEGNALAZIONE INTERNA	6
3.2.1 INFORMAZIONI RIPORTATE SUL PORTALE SOCIETARIO	7
3.3 GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI INTERNE	8
3.4 FORMAZIONE/INFORMAZIONE SUI CONTENUTI DELLA PROCEDURA	9
4. ALLEGATI	9
4.1 REGISTRO DELLE SEGNALAZIONI	10
4.2 MODULO PER LA SEGNALAZIONE DI CONDOTTE ILLECITE	11

ISTRUZIONI DI SUPPORTO

<u>Codice</u>	<u>Titolo</u>
---	---

RIFERIMENTI

- D.Lgs. n. 231 del 08/06/2001, come modificato dalla Legge 179/2017 del 30.11.2017
- D.Lgs. n. 24/2023 del 24.03.2023
- Confindustria - Linee guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231 – Ed. 2021
- Transparency International Italia - Linee guida per la predisposizione di procedure in materia di whistleblowing – Ed. 2016
- Norma UNI ISO 37002:2021 - Sistemi di gestione per il whistleblowing - Linee guida
- CNDCEC - La disciplina del whistleblowing: indicazioni e spunti operativi per i professionisti – Ed. 12.02.2021
- ANAC - Linee guida in materia di tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza in ragione di un rapporto di lavoro, ai sensi dell'art. 54-bis, del d.lgs. 165/2001 (c.d. whistleblowing) – Ed. 09.06.2021
- Confindustria - Schema di Decreto legislativo recante "Attuazione della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio del 23 ottobre 2019, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali"
- MPR.G.CE.01.1 – Codice Etico di Tre Colli S.p.A.
- MPR.G.GD.01.1 – Guida Operativa del Modello ex D.Lgs. 231/2001
- SGI QAS – Sistema di Gestione Integrato Qualità, Ambiente e Sicurezza di Tre Colli S.p.A.

Impresa Tre Colli S.p.A.	MODELLO DI PREVENZIONE REATI EX D.LGS. 231/2001	COPIA N°
	Codice: MPR.I.PS.02.1.1 Titolo: GESTIONE DEI PROCESSI DI SEGNALAZIONE	ED. N. 1 REV N. 1 DATA 14/07/23 Pag. 3 di 11

1. SCOPO E CAMPO DI APPLICAZIONE

La presente procedura definisce le modalità e le responsabilità di gestione delle segnalazioni di comportamenti illeciti o irregolarità all'interno dell'organizzazione (cd. "whistleblowing"), e disciplina la protezione dei soggetti che segnalano tali violazioni, di cui siano venute a conoscenza in un contesto lavorativo pubblico o privato.

Essa si applica a tutti i processi dell'Impresa Tre Colli nei quali possa manifestarsi una possibile frode, un reato, un illecito o qualunque condotta irregolare, commessa da soggetti appartenenti all'organizzazione o in rapporto di relazione con essa.

Le segnalazioni non si applicano alle 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.

2. DEFINIZIONI

Nel seguito si riportano le definizioni dei principali termini/espressioni utilizzati o correlati alla presente procedura, aggiuntive a quelle riportate nella Guida del Modello Organizzativo di Prevenzione Reati.

Whistleblowing

Strumento di derivazione anglosassone attraverso il quale i dipendenti di una organizzazione, pubblica o privata, segnalano a specifici individui o organismi, (compresi organi di polizia e autorità pubbliche) una possibile frode, un reato, un illecito o qualunque condotta irregolare, commessa da altri soggetti appartenenti all'organizzazione.

Violazioni

Comportamenti, atti od omissioni che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato e che possono essere oggetto di segnalazione.

Generalmente si sostanziano in illeciti amministrativi, contabili, civili o penali, o in condotte contrarie alle regole di prevenzione dei reati come configurate dal Codice Etico aziendale o dal Modello adottato da Tre Colli ai sensi del D.Lgs. 231/2001.

Segnalazione


Comunicazione scritta od orale di informazioni sulle violazioni. Nasce quando il segnalante matura il ragionevole e legittimo sospetto o la consapevolezza di comportamenti illeciti o irregolarità, commessi da dipendenti o rappresentanti dell'organizzazione, che possano recare un danno anche solo di immagine all'organizzazione stessa nonché a terzi.¹

¹ La segnalazione può essere di diversi tipi:

- **Aperta**, quando il segnalante solleva apertamente un problema senza limiti legati alla propria riservatezza;
- **Confidenziale**, quando l'identità del segnalante è conosciuta, ma il destinatario della segnalazione la tratta in maniera riservata senza rivelarla in assenza di un esplicito consenso del segnalante;
- **Anonima**, quando le generalità del segnalante non sono esplicitate né sono altrimenti individuabili.

La segnalazione inoltre può essere:

- **Interna**, quando la comunicazione, scritta od orale, delle informazioni sulle violazioni, viene presentata tramite il canale di segnalazione interna di cui all'art. 4 del D.Lgs. n. 24/2023;
- **Esterna**, quando la comunicazione, scritta od orale, delle informazioni sulle violazioni, viene presentata tramite il canale di segnalazione esterna di cui all'art. 7 del D.Lgs. n. 24/2023.

Impresa Tre Colli S.p.A.	MODELLO DI PREVENZIONE REATI EX D.LGS. 231/2001	COPIA N°
	Codice: MPR.I.PS.02.1.1 Titolo: GESTIONE DEI PROCESSI DI SEGNALAZIONE	ED. N. 1 REV N. 1 DATA 14/07/23 Pag. 4 di 11

Persona segnalante

La persona fisica che effettua la segnalazione o la divulgazione pubblica di informazioni sulle violazioni acquisite nell'ambito del proprio contesto lavorativo.²

Persona coinvolta

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.

Facilitatore

Una 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

Le attività lavorative o professionali, presenti o passate, svolte nell'ambito dei rapporti di cui all'articolo 3, commi 3 o 4, attraverso le quali, indipendentemente dalla natura di tali attività, una persona 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 o contabile.

Destinatario della segnalazione

Il destinatario della segnalazione è il soggetto/i o organo dell'organizzazione pubblica o privata avente/i il compito di ricevere, analizzare, verificare (anche con l'eventuale supporto di altre funzioni dell'organizzazione) le segnalazioni.

Informazioni sulle violazioni

Informazioni, compresi i fondati sospetti, riguardanti violazioni commesse o che, sulla base di elementi concreti, potrebbero essere commesse nell'organizzazione con cui la persona segnalante o colui che sporge denuncia all'autorità giudiziaria o contabile intrattiene un rapporto giuridico ai sensi dell'articolo 3, comma 1 o 2, del D.Lgs. n. 24/2023, nonchè gli elementi riguardanti condotte volte ad occultare tali violazioni.

Canali di comunicazione

Canali individuati dalle organizzazioni quali mezzi, interni o esterni all'organizzazione stessa, attraverso cui veicolare le segnalazioni.


Divulgazione pubblica

Rendere di pubblico dominio informazioni sulle violazioni tramite la stampa o mezzi elettronici o comunque tramite mezzi di diffusione in grado di raggiungere un numero elevato di persone.

² Può essere segnalante chiunque svolga un determinato compito o funzione nell'organizzazione o per conto dell'organizzazione, anche operando presso altri soggetti pubblici e privati, ed anche in periodi di prova, come, ad esempio:

- gli azionisti e le persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza;
- i lavoratori subordinati (dipendenti, dirigenti);
- i lavoratori autonomi (liberi professionisti, collaboratori, consulenti in genere);
- i volontari e i tirocinanti, retribuiti e non retribuiti;
- i terzi quali i fornitori e, in generale, gli stakeholder dell'impresa.

Le misure di protezione previste nella procedura si applicano anche ai facilitatori, alle persone del medesimo contesto lavorativo del segnalante, agli enti di proprietà di quest'ultimo.

Impresa Tre Colli S.p.A.	MODELLO DI PREVENZIONE REATI EX D.LGS. 231/2001	COPIA N°
	Codice: MPR.I.PS.02.1.1 Titolo: GESTIONE DEI PROCESSI DI SEGNALAZIONE	ED. N. 1 REV N. 1 DATA 14/07/23 Pag. 5 di 11

Seguito

L'azione intrapresa dal soggetto cui è affidata la gestione del canale di segnalazione per valutare la sussistenza dei fatti segnalati, l'esito delle indagini e le eventuali misure adottate.

Riscontro

Comunicazione alla persona segnalante di informazioni relative al seguito che viene dato o che si intende dare alla segnalazione.

Ritorsioni

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.³

Ricompensa

Qualsiasi forma di vantaggio per il segnalante - che sia un bonus o un altro tipo di benefit - nel caso in cui la segnalazione dovesse trovare riscontri concreti.

Soggetti del settore privato

Soggetti, quale l'impresa Tre Colli S.p.A., diversi da quelli rientranti nella definizione di soggetti del settore pubblico, i quali 1) hanno impiegato, nell'ultimo anno, la media di almeno cinquanta lavoratori subordinati con contratti di lavoro a tempo indeterminato o determinato.

3. PROCESSI DI SEGNALAZIONE

3.1 PRINCIPI GENERALI

Pur avendo improntato un insieme di procedure e regole ispirate al rispetto della legge ed alla instaurazione di corretti rapporti con rappresentanti di soggetti pubblici (Pubbliche Amministrazioni, Enti, Committenti pubblici, Società in Controllo Pubblico, etc.), non si può escludere che condotte improprie possano coinvolgere i processi Tre Colli.

Tali condotte possono riguardare:


- a) soggetti interni all'organizzazione;
- b) soggetti esterni, in particolare quelli che rivestono un ruolo di pubblico ufficiale o incaricato di pubblico servizio.

Verso i primi le regole aziendali introdotte:

- nel Codice Etico;
- nel Modello ex D.Lgs. 231/2001 ed in particolare nei Protocolli di prevenzione dei reati giudicati significativi per l'organizzazione;
- nelle specifiche misure di prevenzione adottate per mitigare i rischi di compimento di reati di corruzione,
- nelle procedure aziendali che identificano in dettaglio le regole di comportamento nello sviluppo dei processi,

rappresentano nel loro insieme lo standard di comportamento che l'organizzazione si aspetta dai propri dipendenti, ed anche da tutti i collaboratori esterni coinvolti nei processi aziendali.

³ Tra le forme di ritorsione rientrano le eventuali sanzioni disciplinari, il demansionamento, il licenziamento, il trasferimento o altre misure aventi effetti negativi sulle condizioni di lavoro determinate dalla segnalazione.

Impresa Tre Colli S.p.A.	MODELLO DI PREVENZIONE REATI EX D.LGS. 231/2001	COPIA N°
	Codice: MPR.I.PS.02.1.1 Titolo: GESTIONE DEI PROCESSI DI SEGNALAZIONE	ED. N. 1 REV N. 1 DATA 14/07/23 Pag. 6 di 11

Pur avendo generato regole ritenute idonee a contrastare i fenomeni di corruzione, la società tuttavia non può escludere:

- che propri dipendenti deviano dagli indirizzi ricevuti, adottando comportamenti che la Tre Colli ha inteso contrastare;
- che sollecitazioni improprie pervengano da soggetti che operano in qualità di Pubblici Ufficiali o Incaricati di Pubblico Servizio, o da soggetti intermediari, mirate a ricevere dalla Tre Colli dazioni in denaro o altra utilità per azioni od omissioni contrarie alla legge.

In questi casi chiunque nell'ambito dell'organizzazione divenga testimone di condotte contrarie al Codice Etico, ai Protocolli di Prevenzione Reati ed alle relative misure di prevenzione, alle procedure aziendali, quali:

- indebite richieste rivolte da soggetti operanti in nome e per conto di Tre Colli a pubblici ufficiali / incaricati di pubblico servizio per indurre tali soggetti a compiere atti contrari alla propria funzione che potrebbero comportare un interesse o un vantaggio per l'impresa;
- indebite pressioni/sollecitazioni/espresse richieste di dazione in denaro o altra utilità rivolte a soggetti dell'impresa Tre Colli da parte di soggetti esterni operanti in qualità di Pubblico Ufficiale / Incaricato di Pubblico Servizio in rapporto con l'impresa;
- ogni altra condotta da parte di pubblici ufficiali / incaricati di pubblico servizio o di soggetti dell'impresa Tre Colli funzionale al perseguimento delle finalità sopra indicate,

è tenuto a fornire apposita segnalazione all'organizzazione per l'avvio di istruttorie sugli eventi segnalati e, se necessario, di azioni disciplinari interne o di denuncia verso le competenti autorità che a tutelino l'impresa da possibili coinvolgimenti in responsabilità amministrativa da reato (rif. D.Lgs. 231/2001).

Attesa la delicatezza della segnalazione, questa deve rispondere ai seguenti requisiti:

- esprimere in forma chiara e completa la descrizione dei fatti oggetto di segnalazione, minimizzando i margini interpretabili; le lamentele non possono formare oggetto di segnalazione;
- indicare esclusivamente fatti, possibilmente documentati, e non semplici supposizioni;
- indicare chiaramente i soggetti coinvolti (cd. "segnalati") ed il ruolo da essi svolto nella vicenda oggetto di segnalazione;
- evidenziare i possibili effetti di tali condotte giudicate dal segnalante improprie, con particolare riguardo ai possibili pregiudizi patrimoniali o di immagine della società, ente o amministrazione coinvolta.

3.2 CANALI DI SEGNALAZIONE INTERNA


Per garantire la riservatezza della segnalazione, questa deve essere consegnata unicamente al Presidente dell'Organismo di Vigilanza, al quale è affidata la gestione del processo:

- al seguente indirizzo di posta elettronica: segnalazioni@3colli.com,
- tramite posta ordinaria, in busta indirizzata al Presidente dell'Organismo di Vigilanza.

L'indirizzo e-mail e quello per la posta ordinaria sono resi accessibili anche attraverso il portale societario.

Non sono ammesse segnalazioni anonime.

Inoltre, per la gestione delle segnalazioni l'organizzazione non utilizza linee telefoniche registrate o altri sistemi di messaggistica vocale registrati.

Impresa Tre Colli S.p.A.	MODELLO DI PREVENZIONE REATI EX D.LGS. 231/2001	COPIA N°
	Codice: MPR.I.PS.02.1.1 Titolo: GESTIONE DEI PROCESSI DI SEGNALAZIONE	ED. N. 1 REV N. 1 DATA 14/07/23 Pag. 7 di 11

Qualora la segnalazione interna venga presentata a un soggetto diverso da quello indicato dall'organizzazione per la gestione delle segnalazioni, questo sarà tenuto a richiamare le modalità previste per la segnalazione come sopra riportate.

Ove sussistano oggettivi impedimenti, l'organizzazione assicura per il tramite dei propri uffici di segreteria il recapito finale della segnalazione al soggetto competente entro sette giorni dal suo ricevimento, applicando per quanto di competenza le dovute cautele in termini di riservatezza della segnalazione, dando contestuale notizia della trasmissione alla persona segnalante.

Per favorire la conoscenza dei contenuti della presente procedura, le medesime informazioni riportate sul portale societario (vedasi paragrafo seguente) sono esposte e rese facilmente visibili nelle bacheche aziendali (sedi + cantieri).

3.2.1 Informazioni riportate sul portale societario

Sul portale internet societario è riportata una sezione dedicata al processo delle segnalazioni, recante il seguente testo:

“L’impresa Tre Colli si è dotata di un Modello di Prevenzione Reati ai sensi del D.Lgs. 231/2001, che comprende l’istituto del whistleblowing, finalizzato a raccogliere le segnalazioni di illeciti o irregolarità riconducibili ai propri processi.

I soggetti che siano venuti a conoscenza nel contesto lavorativo della Tre Colli di illeciti amministrativi, contabili, civili o penali, o di violazioni delle regole introdotte dal Modello adottato dall’impresa ai sensi del D.Lgs. 231/2001, sono tenuti a darne comunicazioni con le modalità di seguito indicate.

Si evidenzia che non possono essere oggetto di segnalazioni le contestazioni, rivendicazioni o richieste legate ad un interesse di carattere personale del segnalante, che attengono esclusivamente ai propri rapporti individuali di lavoro, e per i quali il soggetto deve rivolgersi direttamente alla direzione del personale o ai propri rappresentanti sindacali.

Le segnalazioni vanno inviate al Presidente dell’Organismo di Vigilanza, con il quale il segnalante può dialogare direttamente.

Il segnalante può fare affidamento su diverse forme di tutela, adottate nel rispetto delle disposizioni in vigore ed espressamente riportate nella procedura di “Gestione dei processi di segnalazione” (doc. MPR.I.PS.02.1 nella revisione applicabile).

Innanzitutto, viene mantenuto l’anonimato del segnalante. Le segnalazioni, infatti, sono gestite esclusivamente dal Presidente OdV, che protegge il nominativo del segnalante e garantisce l’assoluta riservatezza della segnalazione, nei termini previsti dalla procedura sopra richiamata.


Inoltre, viene svolta un’attenta vigilanza per impedire l’adozione di qualsiasi provvedimento di natura ritorsiva. In tal modo l’impresa Tre Colli intende favorire il ricorso allo strumento delle segnalazioni per consentire l’individuazione di comportamenti illeciti che penalizzano l’impresa, o ne accrescono i rischi di danni materiali o immateriali procurati da tali condotte.

Il lavoratore che intenda segnalare situazioni ritenute illecite o anomale deve fornire le informazioni contenute nel “Modello segnalazione di condotte illecite” e trasmetterlo:

- tramite posta elettronica, con e-mail indirizzata a: segnalazioni@3colli.com
- tramite posta ordinaria, in busta indirizzata:

Al Presidente dell’Organismo di Vigilanza dell’impresa Tre Colli S.p.A., Via Sandro Pertini, 17 – Fidenza (PR), specificando sulla busta “RISERVATA PERSONALE.

Si ricorda che la segnalazione va inviata obbligatoriamente tramite i canali di comunicazione

Impresa Tre Colli S.p.A.	MODELLO DI PREVENZIONE REATI EX D.LGS. 231/2001	COPIA N°
	Codice: MPR.I.PS.02.1.1 Titolo: GESTIONE DEI PROCESSI DI SEGNALAZIONE	ED. N. 1 REV N. 1 DATA 14/07/23 Pag. 8 di 11

interni sopra indicati; il ricorso a canali di comunicazione esterna è ammesso nei soli casi previsti dalla legge (D.Lgs. 24 marzo 2023, n. 24, art. 6)."

3.3 GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI INTERNE

Con riferimento a ciascuna segnalazione pervenuta, la funzione incaricata della gestione indicata al precedente par. 3.2 provvede a:

- a) registrare la segnalazione ed il relativo stato su un registro del tipo riportato in allegato 1;
- b) identificare la pertinenza della segnalazione⁴, classificando come "non pertinente" ogni segnalazione non ricadente nella definizione prevista nella presente procedura;
- c) rilasciare alla persona segnalante avviso di ricevimento della segnalazione entro sette giorni dalla data di ricezione, segnalando da subito quando questa è "non pertinente" e fornendo, ove possibile, indicazioni sui possibili destinatari alternativi della stessa;
- d) mantenere le interlocuzioni con la persona segnalante e richiedendo a quest'ultima, se necessario, integrazioni;
- e) dare diligente seguito alle segnalazioni ricevute; questo si traduce in una azione di accertamento, condotta dal Presidente dell'Organismo di Vigilanza, tesa a valutare l'effettiva irregolarità della condotta denunciata e la sua fondatezza, mediante l'acquisizione di nuovi elementi rilevanti e riscontri; nessun procedimento disciplinare può basarsi esclusivamente sulla segnalazione.


Le decisioni da intraprendere in merito all'esito dei successivi accertamenti sviluppati dal Presidente OdV spettano al Direttore Generale, o in caso di coinvolgimento di tale figura nella segnalazione, al Presidente; esse si sostanziano in un provvedimento finale, sui cui contenuti tale funzione può richiedere un parere all'Organismo di Vigilanza. Nel caso in cui il provvedimento preveda l'irrogazione di sanzioni per il personale dirigente e per i quadri aziendali è richiesta l'approvazione da parte del Presidente;

- f) 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;
- g) intervenire nel caso pervengano informazioni di ritorsioni⁵ o azioni discriminatorie attuate nei riguardi della persona segnalante da parte di altri soggetti/funzioni dell'organizzazione;

⁴ Si evidenzia che non vanno identificate come segnalazioni 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. Tali vertenze rientrano nel campo della gestione del personale aziendale; in tali casi il Presidente OdV riferirà al segnalante di rivolgersi direttamente alla direzione del personale, o di consultare i propri rappresentanti sindacali

⁵ 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;

Impresa Tre Colli S.p.A.	MODELLO DI PREVENZIONE REATI EX D.LGS. 231/2001	COPIA N°
	Codice: MPR.I.PS.02.1.1 Titolo: GESTIONE DEI PROCESSI DI SEGNALAZIONE	ED. N. 1 REV N. 1 DATA 14/07/23 Pag. 9 di 11

- h) mettere a disposizione informazioni chiare sul canale, sulle procedure e sui presupposti per effettuare le segnalazioni interne, nonché sul canale, sulle procedure e sui presupposti per effettuare le segnalazioni esterne;
- i) archiviare e conservare il fascicolo di ciascuna segnalazione sul piano informatico, per il tempo necessario al trattamento della segnalazione e comunque non oltre cinque anni a decorrere dalla data della comunicazione dell'esito finale della procedura di segnalazione, nel rispetto degli obblighi di riservatezza e di tutela della privacy.

Al fine di proteggere i soggetti segnalanti da possibili speculazioni o ritorsioni da parte di colleghi o superiori, il destinatario della segnalazione come sopra individuato assicura un trattamento confidenziale della stessa, evitando di rivelare l'identità del segnalante e del segnalato, nelle more dell'accertamento delle responsabilità di quest'ultimo, senza il loro consenso, a meno che non sia la legge a richiederlo espressamente.

Il destinatario della segnalazione si impegna a proteggere il segnalante da qualsiasi azione discriminante e ritorsiva, quale il demansionamento, il mobbing, il licenziamento, ed a tutelarne la reputazione.

All'inverso, il segnalante non può abusare della presente procedura di segnalazione per ottenere vantaggi personali.

3.4 FORMAZIONE/INFORMAZIONE SUI CONTENUTI DELLA PROCEDURA

Per assicurare che i potenziali segnalanti siano adeguatamente formati/informati sui contenuti della seguente procedura, l'organizzazione fa ricorso alle seguenti modalità operative, in via combinata o alternativa, in aggiunta alla pubblicazione sul portale societario indicata al paragrafo precedente:


- sviluppare attività formative o informative dirette al personale Tre Colli, con particolare riguardo alle figure apicali ed al personale delle segreterie attive in società;
- fornire informativa scritta sulla possibilità di utilizzare il processo delle segnalazioni, in allegato alla prima busta paga utile per gli assunti, al contratto per i neoassunti;
- fornire informativa scritta sulla possibilità di utilizzare il processo delle segnalazioni, in allegato ai principali contratti di subappalto, di fornitura in opera, di servizi, con obbligo di diffusione al personale coinvolto nei processi/progetti Tre Colli.

4. ALLEGATI

Allegato 1 – Registro delle segnalazioni

Allegato 2 - Segnalazione di condotte illecite

-
- 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.

Impresa Tre Colli S.p.A.	MODELLO DI PREVENZIONE REATI EX D.LGS. 231/2001	COPIA N°
	Codice: MPR.I.PS.02.1.1 Titolo: GESTIONE DEI PROCESSI DI SEGNALAZIONE	ED. N. 1 REV N. 1 DATA 14/07/23 Pag. 11 di 11

4.2 Modulo per la segnalazione di condotte illecite

SEGNALAZIONE DI CONDOTTE ILLECITE (WHISTLEBLOWING)

(ai sensi della legge 30 novembre 2017, n. 179 e del D.Lgs. 24 marzo 2023, n. 24)

Al Presidente dell'Organismo di Vigilanza dell'Impresa Tre Colli S.p.A.
segnalazioni@3colli.com

Il sottoscritto _____ operante per conto della società
_____ con la qualifica di _____

In servizio presso la sede _____ e-mail
_____ recapito telefonico _____

Data evento da segnalare:	
Luogo evento:	
Soggetto/i che ha/hanno commesso il fatto:	
Eventuali soggetti esterni (persone fisiche e/o giuridiche) coinvolti:	
Modalità con cui si è venuti a conoscenza del fatto:	
Eventuali soggetti che possono riferire sul fatto:	
Descrizione del fatto (Indicare anche la rilevanza illecita del fatto):	

(Allegare copia di un documento di identità in corso di validità)

Il segnalante è consapevole delle responsabilità e delle conseguenze civili e penali previste in caso di dichiarazioni mendaci e/o formazione o uso di atti falsi, anche ai sensi e per gli effetti dell'art. 76 del D.P.R. 445/2000.

Il segnalante dichiara di aver preso visione dell'Informativa sulla Protezione dei Dati Personali (ai sensi dell'art. 13 del Regolamento Europeo n. 679/2016) presente sul sito Istituzionale dell'Impresa Tre Colli S.p.A. all'indirizzo

Data della segnalazione _____ Firma _____