

**PARTE SPECIALE “P”**  
**REGOLAMENTO WHISTLEBLOWING**

Storico delle modifiche

Revisione corrente:

**3.0**

<b>Versione</b>	<b>Causale modifiche</b>	<b>Data</b>
1.0	Approvazione del Consiglio di Amm.ne	27 novembre 2019
2.0	Aggiornamento	11 ottobre 2021
3.0	Adeguamento alle disposizioni del D.lgs. 24/2023	15 luglio 2023

# TRIBOO

## INDICE

<b>1. PROCEDURE INTERNE DI SEGNALAZIONE (WHISTLEBLOWING)</b> .....	<b>3</b>
<b>1.1 DEFINIZIONI</b> .....	<b>3</b>
<b>2. SEGNALAZIONI NELL'AMBITO DEL D.LGS. 231/01</b> .....	<b>3</b>
<b>2.1 OGGETTO DELLA SEGNALAZIONE</b> .....	<b>3</b>
<b>2.2 PERIMETRO SOGGETTIVO DELLA SEGNALAZIONE</b> .....	<b>5</b>
<b>2.3 MODALITÀ E DESTINATARI DELLA SEGNALAZIONE</b> .....	<b>5</b>
<b>2.4 MODALITÀ DI SEGNALAZIONE</b> .....	<b>6</b>
<b>2.5 CONTENUTO DELLA SEGNALAZIONE</b> .....	<b>6</b>
<b>2.6 PROCEDURE DI SEGNALAZIONE</b> .....	<b>7</b>
<b>2.7 PROVVEDIMENTI DECISIONALI</b> .....	<b>8</b>
<b>2.8 OBBLIGHI DI RISERVATEZZA E TUTELA DEL SEGNALANTE</b> .....	<b>8</b>
2.8.1 <i>Tutela dell'anonimato</i> .....	8
2.8.2 <i>Divieto di discriminazione</i> .....	9
2.8.3 <i>Protezione dei dati ed archiviazione dei documenti</i> .....	10
<b>2.9 RESPONSABILITÀ DEL SEGNALANTE</b> .....	<b>10</b>
<b>2.10 SISTEMA SANZIONATORIO</b> .....	<b>10</b>

## 1. Procedure interne di segnalazione (*whistleblowing*)

Il processo di *whistleblowing* è definito in conformità alla L. 30 novembre 2017, n. 179 - *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*.

La presente procedura è aggiornata ai sensi del D.Lgs. 10 marzo 2023, n. 24 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.

### 1.1 Definizioni

Con l'espressione "*Sistema interno di segnalazione delle violazioni*" o "*whistleblowing*" si intende l'azione di un dipendente, di qualsiasi livello e responsabilità, o di altro Destinatario del Modello, mediante la quale viene segnalata, agli organi legittimati ad intervenire, una violazione o irregolarità commessa nell'interesse o a vantaggio della Società.

La segnalazione, in tale ottica, è un atto di manifestazione di senso di appartenenza all'azienda, attraverso cui il *whistleblower* (il soggetto che segnala), a tutela dell'integrità dell'ente, contribuisce all'emersione e alla prevenzione di rischi e situazioni pregiudizievoli per la Società e, di riflesso, per l'interesse di tutti i Destinatari stessi.

Il *whistleblowing* è la procedura volta a incentivare le segnalazioni e a tutelare, proprio in ragione della sua funzione sociale, il *whistleblower*.

## 2. Segnalazioni nell'ambito del D.Lgs. 231/01

### 2.1 Oggetto della segnalazione

La normativa pone a carico dei vertici degli enti o dei soggetti da loro vigilati o di coloro che, a qualsiasi titolo, collaborano con l'ente, l'obbligo di presentare, in buona fede, segnalazioni **circostanziate**:

- di condotte illecite che ritengano altamente probabile si siano verificati, sulla base di elementi di fatto precisi e concordanti, rilevanti ai sensi del D.lgs 231/01 (c.d. reati presupposto) (di seguito anche il Decreto);
- violazioni del modello di organizzazione e gestione dell'ente;
- illeciti commessi in violazione della normativa dell'UE indicata nell'Allegato 1<sup>1</sup> al Decreto e di tutte le disposizioni nazionali che ne danno attuazione (anche se queste ultime non sono espressamente elencate nel citato allegato);

---

<sup>1</sup> Si tratta di illeciti relativi ai seguenti settori: contratti pubblici; servizi, prodotti e mercati finanziari e prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo; sicurezza conformità dei prodotti; sicurezza dei trasporti; tutela

- atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione Europea (art. 325 del TFUE lotta contro la frode e le attività illegali che ledono gli interessi finanziari dell'UE) come individuati nei regolamenti, direttive, decisioni, raccomandazioni e pareri dell'UE;
- atti od omissioni riguardanti il mercato interno, che compromettono la libera circolazione delle merci, delle persone, dei servizi e dei capitali (art. 26, paragrafo 2, del TFUE). Sono ricomprese le violazioni delle norme dell'UE in materia di concorrenza e di aiuti di Stato, di imposta sulle imprese e 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 imprese;
- atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni dell'Unione Europea nei settori indicati ai punti precedenti. In tale ambito vanno ricondotte, ad esempio, le pratiche abusive quali definite dalla giurisprudenza della Corte di Giustizia dell'Ue

di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte.

Pertanto, in detto contesto, il campo di applicazione oggettivo del *whistleblowing* deve ritenersi limitato alle violazioni delle norme di interesse rientranti nel perimetro delle fattispecie delittuose previste dal D.lgs. 24/2023, nonché alle violazioni dei corrispondenti presidi di natura organizzativa posti in essere dalla Società, non estendendosi alla generalità delle norme cui la medesima è tenuta a conformarsi.

In merito alla concreta delimitazione del perimetro oggettivo della normativa sensibile per il *whistleblowing*, la Società non ritiene possibile effettuare a priori una ricognizione di tutti i comportamenti che possano essere oggetto di segnalazione; pertanto, si limita ad indicare alcuni tra gli atti o i fatti che possono essere oggetto di segnalazione, fermo restando, in ogni caso, la possibilità di segnalare qualunque violazione di norme disciplinanti l'attività esercitata.

A titolo meramente esemplificativo e certamente non esaustivo, quindi, possono rilevare atti o fatti che riguardano condotte o comportamenti quali:

- ✓ utilizzo inappropriato dei poteri e delle deleghe concesse;
- ✓ falsificazione/occultamento/distruzione di registrazioni a contenuto finanziario, contabile e altre violazioni in materia amministrativa o fiscale;
- ✓ falsa rappresentazione, soppressione e/o occultamento di informazioni amministrative o finanziarie;
- ✓ omesse comunicazioni del soggetto incaricato della revisione legale dei conti;
- ✓ frode, furto e appropriazione indebita;
- ✓ pagamenti e liquidazioni illegittime a soggetti non legittimati;
- ✓ attività poste in essere in conflitto di interesse, violazioni della regolamentazione sul governo societario;
- ✓ violazioni alle disposizioni in materia di trasparenza societaria e finanziaria;

---

dell'ambiente; radioprotezione e sicurezza nucleare; sicurezza degli alimenti e dei mangimi e salute e benessere degli animali; salute pubblica; protezione dei consumatori; tutela della vita privata e protezione dei dati personali e sicurezza delle reti e dei sistemi informativi.

- ✓ accesso illegittimo ai sistemi informativi e/o illegittimo trattamento dati, anche tramite utilizzo di credenziali di altri soggetti;
- ✓ falsa sottoscrizione di documentazione contrattuale o di modulistica dispositiva.

La segnalazione non può in ogni caso riguardare doglianze di carattere personale del segnalante o rivendicazioni ed istanze che attengono alla disciplina del rapporto di lavoro o ai rapporti con il superiore gerarchico o i colleghi per le quali valgono le modalità ordinarie previste dalla regolamentazione in materia di risorse umane.

## 2.2 Perimetro soggettivo della segnalazione

Conformemente a quanto previsto dalla normativa di riferimento, le segnalazioni possono essere effettuate dai Destinatari del modello, così come individuati nei soggetti di cui alle lettere a) e b) art. 5 comma 1 del D.Lgs. 231/01.

Di conseguenza, rientrano nella suddetta definizione:

- i componenti il Consiglio di Amministrazione;
- il Collegio Sindacale;
- i Dipendenti;
- i Soggetti terzi, tra i quali in particolare i collaboratori esterni a contratto e soggetti i cui servizi siano a disposizione e sotto il controllo della Società, nonché le persone fisiche o giuridiche coinvolte in accordi di esternalizzazione avente per oggetto la prestazione dei servizi e attività da parte di Triboo Media S.r.l.

Il Consiglio di Amministrazione dispone l'eventuale integrazione del perimetro dei soggetti che possono effettuare le segnalazioni.

Ogni qualvolta un nuovo soggetto rientri nel suddetto perimetro, l'Ufficio Legale provvede a trasmettere al soggetto stesso il presente Regolamento.

## 2.3 Modalità e destinatari della segnalazione

Triboo Media S.r.l. ha ritenuto opportuno e conforme, coerentemente con le previsioni normative e con i contenuti del proprio modello organizzativo e operativo, individuare nell'Organismo di Vigilanza ex D.Lgs. 231/01 il soggetto deputato alle **attività di ricezione, esame e valutazione delle segnalazioni**, (c.d. Gestore delle Segnalazioni) con il compito di:

- ✓ assicurare il corretto funzionamento delle procedure;
- ✓ riferire direttamente e senza indugio al Consiglio di Amministrazione e al Collegio Sindacale le informazioni oggetto di segnalazione ove rilevanti;

- ✓ prevedere nell'ambito della propria relazione annuale al Consiglio di Amministrazione, indicazioni sul corretto funzionamento del sistema interno di segnalazione in parola, per le risultanze dell'attività svolta a seguito delle segnalazioni ricevute.

## 2.4 Modalità di segnalazione

La segnalazione è inviata, con inderogabile osservanza e completezza dei contenuti di cui al successivo punto 2.5 del presente Regolamento, dal soggetto segnalante all'Organismo di Vigilanza, quale soggetto preposto alla ricezione attraverso una delle seguenti modalità:

- a) tramite messaggio di posta elettronica alla casella postale propria dell'Organismo di Vigilanza appositamente istituita. Il contenuto della segnalazione è accessibile esclusivamente dal soggetto preposto alla ricezione della stessa;
- b) tramite lettera all'indirizzo del Presidente dell'Organismo di Vigilanza, presso il domicilio del medesimo (attualmente: Presidente dell'Organismo di Vigilanza, dott. Fausto Salvador, presso il suo indirizzo di Studio in Trieste, Via Marco Tullio Cicerone n. 11);
- c) verbalmente, mediante dichiarazione rilasciata e riportata a verbale dall'Organismo di Vigilanza.

In ogni caso, l'identità del segnalante sarà conosciuta solo dal destinatario del sistema di segnalazione, che ne garantisce la riservatezza, fatti salvi i casi in cui le informazioni siano necessarie per le indagini o i procedimenti avviati dall'autorità giudiziaria in seguito alla segnalazione.

## 2.5 Contenuto della segnalazione

Il segnalante deve fornire gli elementi utili alla ricostruzione del fatto e ad accertare la fondatezza di quanto segnalato. A tal fine, la segnalazione deve contenere i seguenti elementi:

- ✓ generalità del soggetto segnalante, con indicazione della qualifica professionale, sede di lavoro e recapiti;
- ✓ circostanze di tempo e di luogo in cui si è verificato il fatto oggetto della segnalazione;
- ✓ chiara e completa descrizione dei fatti, precisi e concordanti, oggetto di segnalazione;
- ✓ generalità o altri elementi che consentano di identificare il soggetto o i soggetti che hanno posto in essere i fatti segnalati;
- ✓ eventuali altri soggetti che possono riferire sui fatti oggetto di segnalazione ed eventuali documenti che possono confermare la fondatezza di tali fatti;
- ✓ ogni altra informazione che possa fornire un utile riscontro circa la sussistenza dei fatti segnalati;
- ✓ dichiarazione del segnalante in merito all'assenza o alla sussistenza di un interesse privato collegato alla segnalazione.

È comunque indispensabile che i fatti siano di diretta conoscenza del segnalante e non siano stati riferiti da altri soggetti.

La Società esclude la possibilità che vengano ad essere ammesse ed esaminate segnalazioni di carattere anonimo. Le segnalazioni anonime saranno però trattate solo se riferite ad episodi di particolare gravità ed in presenza di elementi chiari, circostanziati, precisi e concordanti.

## 2.6 Procedure di segnalazione

Una volta ricevuta la segnalazione, l'Organismo di Vigilanza - verificata la completezza della stessa rispetto a quanto indicato nel par. 2.5 del presente Regolamento - rilascia al segnalante avviso di ricevimento della segnalazione **entro sette giorni** dalla data di ricezione e comunica (attraverso la stessa modalità di ricezione della segnalazione) l'avvio del procedimento di esame. Inoltre, mantiene le interlocuzioni con il segnalante e può richiedere a quest'ultimo, se necessario, integrazioni.

Nel caso di **infondatezza**, l'Organismo di Vigilanza comunica (attraverso la stessa modalità di ricezione della segnalazione) l'esito motivato e la conclusione del procedimento al segnalante.

Nel caso l'infondatezza sia derivante da dolo o colpa grave del segnalante, l'Organismo di Vigilanza comunica contestualmente l'avvio del relativo provvedimento disciplinare.

Nel corso del processo di analisi della segnalazione, l'Organismo di Vigilanza opera la **valutazione** della segnalazione in termini di rilevanza e gravità<sup>2</sup> della stessa e procede come di seguito indicato, anche nell'informare il segnalante (attraverso la stessa modalità di ricezione della segnalazione).

In tale fase di valutazione, l'Organismo di Vigilanza, nel rigoroso rispetto dei principi di imparzialità e riservatezza, può effettuare, anche per il tramite di altre funzioni od organi di controllo, ogni attività ritenuta opportuna all'approfondimento dei fatti che hanno portato alla violazione.

L'Organismo di Vigilanza informa tempestivamente il Consiglio di Amministrazione e il Collegio Sindacale nei casi in cui si siano verificate violazioni di particolari gravità, affinché valutino l'eventuale adozione di provvedimenti decisionali e disciplinari di rispettiva competenza.

In qualunque fase del procedimento – e senza attendere l'esito della valutazione – l'Organismo di Vigilanza riferisce direttamente e senza indugio le informazioni rilevanti oggetto della segnalazione agli Organi aziendali che provvedono ad adottare i relativi provvedimenti anche d'urgenza ove risulti necessario.

La procedura di segnalazione (dalla fase di ricezione alla fase di informativa agli Organi aziendali) deve essere conclusa nel più breve tempo possibile secondo criteri che tengano conto della gravità della violazione al fine di prevenire che il perdurare delle violazioni produca ulteriori aggravamenti per la Società. L'Organismo di Vigilanza deve comunque fornire riscontro alla segnalazione **entro tre**

---

<sup>2</sup> La gravità è presunta se il fatto segnalato non sia manifestamente infondato e risulti potenzialmente idoneo a produrre considerevoli effetti dannosi, tenuto conto della significatività della violazione e del suo grado di offensività o pericolosità. A titolo esemplificativo (ma non esaustivo), possono rilevare ai fini della connotazione della gravità della violazione le relative sanzioni di carattere penale o amministrativo.

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.

## 2.7 Provvedimenti decisionali

Nel caso in cui le segnalazioni comportino l'assunzione di provvedimenti decisionali, gli stessi sono rimessi al Consiglio di Amministrazione sentito il Collegio Sindacale.

Nel caso in cui il segnalante sia corresponsabile della violazione oggetto di segnalazione, il Consiglio di Amministrazione può prevedere la considerazione di attenuanti nei suoi confronti rispetto agli altri corresponsabili, salvi i casi in cui la condotta del segnalante risulti di particolare e critica gravità.

## 2.8 Obblighi di riservatezza e tutela del segnalante

### 2.8.1 Tutela dell'anonimato

Al fine di evitare che il timore di subire conseguenze pregiudizievoli possa indurre a non segnalare le violazioni di cui al punto 2, l'identità del segnalante (*whistleblower*) non può essere rivelata senza il suo espresso consenso e tutti coloro che ricevono o sono coinvolti nella gestione delle segnalazioni, sono tenuti a tutelare la riservatezza di tale informazione.

Fanno eccezione le ipotesi in cui sia configurabile in capo al segnalante una responsabilità a titolo di calunnia e di diffamazione ai sensi delle disposizioni del codice penale o ai sensi dell'art. 2043 c.c., nonché le ipotesi in cui l'anonimato non sia opponibile per legge (quando, ad esempio, le informazioni siano necessarie per lo svolgimento di indagini penali, tributarie o amministrative, oppure per le ispezioni degli organi di controllo).

L'anonimato del *whistleblower* è altresì garantito nell'ambito del procedimento disciplinare quando la contestazione al segnalato sia fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla segnalazione (ipotesi che può verificarsi nei casi in cui la segnalazione è solo uno degli elementi che hanno fatto emergere l'illecito, mentre la contestazione disciplinare viene mossa sulla base di altri fatti da soli sufficienti a giustificare l'apertura del procedimento disciplinare).

L'identità del segnalante può invece essere rivelata al Consiglio di Amministrazione, al Direttore Generale nonché allo stesso segnalato, quando vi sia il consenso del segnalante, ovvero quando la contestazione sia fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione e la conoscenza dell'identità sia assolutamente indispensabile per la difesa del segnalato.

La violazione dell'obbligo di riservatezza, inclusa la divulgazione di informazioni in base a cui l'identità del segnalante si possa dedurre, è considerata una violazione della normativa di riferimento nonché del presente Regolamento ed è fonte di responsabilità disciplinare, fatte salve ulteriori forme di responsabilità previste dall'ordinamento.



## 2.8.2 *Divieto di discriminazione*

I Destinatari che effettuano una segnalazione ai sensi del presente Regolamento non possono essere sanzionati, licenziati o sottoposti ad alcuna misura discriminatoria o ritorsiva, diretta o indiretta, avente effetti sulle condizioni di lavoro o esercizio delle proprie funzioni per motivi collegati, anche solo indirettamente, alla segnalazione.

Per misure discriminatorie o ritorsive si intendono, a titolo esemplificativo:

- 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;
- j) il mancato rinnovo o la risoluzione anticipata di un contratto di lavoro a termine;
- k) 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;
- l) 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;
- m) la conclusione anticipata o l'annullamento del contratto di fornitura di beni o servizi;
- n) l'annullamento di una licenza o di un permesso;
- o) la richiesta di sottoposizione ad accertamenti psichiatrici o medici.

Il Destinatario o dipendente che ritiene di aver subito una discriminazione ne dà notizia circostanziata all'Organismo di Vigilanza che, valutatane la fondatezza, segnala l'ipotesi di discriminazione o ritorsione al Consiglio di Amministrazione, ai fini della adozione dei provvedimenti necessari a ripristinare la situazione e/o rimediare agli effetti negativi della discriminazione.

È vietata, altresì, ogni forma di ritorsione o discriminazione avente effetti sulle condizioni di lavoro o sull'esercizio delle funzioni di chi collabora alle attività di riscontro della fondatezza della segnalazione.

### 2.8.3 *Protezione dei dati ed archiviazione dei documenti*

Al fine di assicurare la ricostruzione delle diverse fasi del processo di segnalazione, è cura dell'Organismo di Vigilanza garantire:

- ✓ la tracciabilità delle segnalazioni e delle relative attività istruttorie;
- ✓ la conservazione della documentazione inerente le segnalazioni e le relative attività di verifica, con gli opportuni livelli di sicurezza e riservatezza, per un periodo di tempo non superiore a quello necessario agli scopi per i quali i dati sono stati raccolti o successivamente trattati e comunque nel rispetto delle procedure *privacy* vigenti in Società.

È tutelato ai sensi della normativa vigente e delle procedure aziendali in materia di *privacy*, il trattamento dei dati personali delle persone coinvolte e/o citate nelle segnalazioni.

## 2.9 Responsabilità del segnalante

Il presente regolamento lascia impregiudicata la responsabilità penale e disciplinare del *whistleblower* nell'ipotesi di segnalazione calunniosa o diffamatoria ai sensi del codice penale (artt. 368 e 595 c.p.) e dell'art. 2043 c.c.

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

## 2.10 Sistema sanzionatorio

Essendo il presente Regolamento parte integrante del Modello di Organizzazione e Gestione, la violazione delle sue disposizioni sarà passibile dell'applicazione delle sanzioni previste dal relativo Sistema disciplinare.