

PROCEDURA PER LE SEGNALAZIONI DI ILLECITI E IRREGOLARITÀ

Indice

1. Generalità
2. Procedura
3. Documenti applicabili

| Rev. | Data | Motivo della revisione | Redatto | Approvato |
|-------------|-------------|-------------------------------|----------------|------------------|
| 00 | 31.10.2023 | Prima emissione | A.Del Pozzo | |
| | | | | |
| | | | | |
| | | | | |

1. Generalità

Scopo

Definire le modalità per la segnalazione di illeciti ed irregolarità in modo conforme:

- al D.lgs.24/2023 “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”;

- alle 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. Approvate con Delibera ANAC n°311 del 12 luglio 2023.

Dare attuazione in modo efficace al D.Lgs. 231/2001 “Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica.”

Definire le responsabilità.

Definire le attività conseguenti ad una segnalazione.

Definire le modalità di gestione di eventuali segnalazioni anonime.

Responsabilità

- Consiglio di Amministrazione per la predisposizione dei canali interni, per l’attuazione della presente procedura e la vigilanza sulla sua applicazione;
- Organismo di Vigilanza per la gestione del canale interno, delle segnalazioni e della loro analisi;
- Comandanti, ufficiali di bordo, Responsabili delle varie unità organizzative di terra per collaborare alla fase di indagine;
- Tutto il personale per la segnalazione di eventuali eventi
- Amministratore con delega alla gestione delle risorse umane, per intervenire in caso di illeciti in conformità al “Sistema disciplinare”.

Applicabilità

Oggetto di segnalazione, denuncia e divulgazione pubblica sono le informazioni sulle violazioni, compresi i fondati sospetti, di normative nazionali e dell’Unione europea che ledono l’interesse pubblico o l’integrità dell’amministrazione pubblica o dell’ente privato commesse nell’ambito dell’organizzazione dell’ente con cui il segnalante o denunciante intrattiene uno di rapporti giuridici qualificati considerati dal legislatore. Sono incluse le violazioni del Modello di Organizzazione e Gestione adottato dalla Società ai sensi del D.lgs.231/01 e le segnalazioni di illeciti di cui al D.lgs.231/01.

Le informazioni sulle violazioni possono riguardare anche le violazioni non ancora commesse che il whistleblower, ragionevolmente, ritiene potrebbero esserlo sulla base di elementi concreti. Tali elementi possono essere anche irregolarità e anomalie (indici sintomatici) che il segnalante ritiene possano dar luogo ad una delle violazioni previste dal decreto. Il legislatore ha tipizzato le fattispecie di violazioni.

L’organizzazione accoglie anche eventuali segnalazioni anonime.

2. Procedura

2.1 Fonte normativa e natura dell’istituto

Con la Direttiva 2019/1937 è stato introdotto, per tutti gli Stati membri, un vero e proprio diritto alla segnalazione correlato al diritto umano della libera espressione. Obiettivo della direttiva è disciplinare la protezione dei whistleblower (o “informatori” nella traduzione italiana del testo) all’interno dell’Unione, introducendo norme minime comuni di tutela al fine di dare uniformità a normative nazionali. La direttiva prevede una tutela per il whistleblower senza differenziazione tra settore pubblico e settore privato per favorire l’emersione di illeciti,

commessi non solo all'interno dei c.d. soggetti del settore pubblico ma anche delle imprese e aziende private operanti in svariati settori del mercato.

Questa procedura è parte integrante del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo 231.

Il provvedimento attuativo della Direttiva (UE) 2019/1937 è il d.lgs. n. 24 del 10 marzo 2023, pubblicato in Gazzetta Ufficiale n. 63 del 15 marzo 2023.

Il segnalante o "whistleblower" è la persona fisica che effettua la segnalazione o la divulgazione pubblica di informazioni sulle violazioni acquisite nell'ambito del proprio contesto lavorativo.

2.2 Definizioni

a) **«violazioni»**: comportamenti, atti od omissioni che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato e che consistono in:

- 1) illeciti amministrativi, contabili, civili o penali;
- 2) condotte illecite rilevanti ai sensi del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, o violazioni dei modelli di organizzazione e gestione ivi previsti;
- 3) illeciti che rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione europea o nazionali indicati nell'allegato al presente decreto 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; 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;
- 4) atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione di cui all'articolo 325 del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea specificati nel diritto derivato pertinente dell'Unione europea;
- 5) atti od omissioni riguardanti il mercato interno, di cui all'articolo 26, paragrafo 2, del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea, comprese le violazioni delle norme dell'Unione europea in materia di concorrenza e di aiuti di Stato, nonché le 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;
- 6) atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni di cui agli atti dell'Unione nei settori indicati nei numeri.

b) **«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, nonché gli elementi riguardanti condotte volte ad occultare tali violazioni;

c) **«segnalazione» o «segnalare»**: la comunicazione scritta od orale di informazioni sulle violazioni;

d) **«segnalazione interna»**: la comunicazione, scritta od orale, delle informazioni sulle violazioni, presentata tramite il canale di segnalazione interna di cui all'articolo 4 del D. Lgs.24/23;

e) **«segnalazione esterna»**: la comunicazione, scritta od orale, delle informazioni sulle violazioni, presentata tramite il canale di segnalazione esterna di cui all'articolo 7 D. Lgs.24/23;

f) **«divulgazione pubblica»** o «divulgare pubblicamente»: 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;

- g) **«persona segnalante»**: la persona fisica che effettua la segnalazione o la divulgazione pubblica di informazioni sulle violazioni acquisite nell'ambito del proprio contesto lavorativo;
- h) **«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;
- i) **«contesto lavorativo»**: le attività lavorative o professionali, presenti o passate, svolte nell'ambito dei rapporti di cui all'articolo 3 D. Lgs. 24/23, 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;
- l) **«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;
- m) **«ritorsione»**: qualsiasi comportamento, atto od omissione, anche solo tentato o minacciato, posto in essere in ragione della segnalazione, della denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o della divulgazione pubblica e che provoca o può provocare alla persona segnalante o alla persona che ha sporto la denuncia, in via diretta o indiretta, un danno ingiusto;
- n) **«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;
- o) **«riscontro»**: comunicazione alla persona segnalante di informazioni relative al seguito che viene dato o che si intende dare alla segnalazione;
- p) **«canali di segnalazione interni»**: s'intendono i canali messi a disposizione dalla Società per inoltrare in modo adeguato e tempestivo le segnalazioni;
- q) **«canali di segnalazione esterni»** Sono i canali messi a disposizione da ANAC;
- r) **«codice etico»**: documento interno adottato dall'azienda nel quale sono definiti i principi etici e di comportamento cui la Società ritiene indispensabile attenersi nello svolgimento delle attività richieste per il perseguimento dei fini istituzionali ad essa propri;
- s) **«d.Lgs. n. 231/2001»**: Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica;
- t) **«modello»**: il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo adottato dalla Società in base a quanto previsto dal Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231.
- u) **«OdV»**: s'intende l'organismo nominato dal Consiglio di Amministrazione ai sensi del D. Lgs. n. 231/2001.

2.3 Protezione del lavoratore che segnala un illecito

Ai sensi dell'art.12 del D. Lgs.24/2023 l'identità del segnalante non può essere rivelata e le segnalazioni non possono essere utilizzate oltre quanto necessario per dare adeguato seguito alle stesse.

Nell'ambito del procedimento penale, l'identità del segnalante è coperta dal segreto nei modi e nei limiti previsti dall'articolo 329 del codice di procedura penale.

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 del segnalante sia indispensabile per la difesa dell'incolpato, la segnalazione sarà utilizzabile ai fini del procedimento disciplinare solo in presenza di consenso del segnalante alla rivelazione della sua identità.

Le segnalazioni non possono essere utilizzate oltre quanto necessario per dare adeguato seguito alle stesse. In particolare, l'art.17 pone il divieto di ritorsione. Il licenziamento ritorsivo o discriminatorio del soggetto segnalante e ogni altro atto assunto in violazione dell'art.17 è nullo.

Sono altresì nulli il mutamento di mansioni ai sensi dell'articolo 2103 del Codice Civile, nonché qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti del segnalante. È onere del datore di lavoro, in caso di controversie legate all'irrogazione di sanzioni disciplinari, o a demansionamenti, licenziamenti, trasferimenti, o sottoposizione del segnalante ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro, successivi alla presentazione della segnalazione, dimostrare che tali misure sono fondate su ragioni estranee alla segnalazione stessa.

Il soggetto che ritenga di aver subito una ritorsione, anche tentata o minacciata¹⁸, come conseguenza di una segnalazione/divulgazione/denuncia lo comunica all'ANAC, che dovrà accertare il nesso di causalità tra la ritorsione e la segnalazione e, quindi, adottare i conseguenti provvedimenti

2.4 Modalità di segnalazione

2.4.1 Segnalante e segnalazione

| Sono legittimati a segnalare | Quando | Cosa si può segnalare |
|---|--|---|
| <ul style="list-style-type: none">✓ dipendenti pubblici (ossia i dipendenti delle amministrazioni pubbliche di cui all'art. 1, comma 2, del d.lgs 165/01, ivi compresi i dipendenti di cui all'art.3 del medesimo decreto, nonché i dipendenti delle autorità amministrative indipendenti di garanzia, vigilanza o regolazione; i dipendenti degli enti pubblici economici, degli enti di diritto privato sottoposti a controllo pubblico, delle società in house, degli organismi di diritto pubblico o dei concessionari di pubblico servizio);✓ lavoratori subordinati di soggetti del settore privato pubblico o privato;✓ lavoratori autonomi che svolgono la propria attività lavorativa presso soggetti del settore pubblico o del settore privato;✓ collaboratori, liberi professionisti e i consulenti che prestano la propria attività presso soggetti del | <ul style="list-style-type: none">✓ Quando il rapporto giuridico è in corso;✓ Quando il rapporto giuridico non è ancora iniziato purché le informazioni siano acquisite durante le fasi precontrattuali incluso la fase di selezione;✓ Durante il periodo di prova;✓ Prima dello scioglimento del rapporto giuridico (es. pensionati) | <p>Comportamenti, atti od omissioni che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato e che consistono in:</p> <ul style="list-style-type: none">✓ Violazioni di disposizioni normative nazionali (es. illeciti amministrativi e contabili, condotte illecite rilevanti ai fini del D.Lgs.231/2001; corruzione attiva e passiva; violazione delle regole del modello 231 e dei regolamenti aziendali incluso il Codice Etico; etc.)✓ Violazioni di disposizioni normative europee (appalti, sicurezza, ambiente, servizio, salute pubblica, privacy, etc.) e atti o omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione;✓ Atti o omissioni riguardanti il mercato interno (aiuti di stati violazioni in materia di concorrenza, etc.);✓ Atti o comportamenti che vanificano oggetto e finalità di cui agli atti dell'Unione. |

| Sono legittimati a segnalare | Quando | Cosa si può segnalare |
|--|---------------|------------------------------|
| settore pubblico o del settore privato; ✓ volontari e i tirocinanti, retribuiti e non retribuiti, ✓ azionisti e le persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza, anche qualora tali funzioni siano esercitate in via di mero fatto, presso soggetti del settore pubblico o del settore privato. | | |

La segnalazione deve essere fatta secondo i canali predisposti dall'Organizzazione. Si veda 2.4.2.

2.4.2 Canali

In fase di prima applicazione, l'azienda ha messo a disposizione due canali" di cui si ricorda ed incoraggia l'utilizzo, in particolare:

- ✓ Segnalazione in forma scritta analogica
- ✓ Segnalazione in forma orale

Le segnalazioni fatte nell'ambito di questa procedura devono essere indirizzate all'Organismo di Vigilanza di Adriaferries che è stato individuato come Gestore del canale interno. Il Gestore del Canale Interno è l'unico autorizzato a conoscere l'identità del segnalante qualora questa venga dal segnalante stesso comunicata nella segnalazione.

Esclusivamente in via eventuale, l'identità sarà comunicata/rivelata ad altri soggetti, solo dietro consenso scritto del segnalante.

Qualora la segnalazione interna sia erroneamente presentata ad un soggetto diverso da quello individuato e autorizzato da ADRIAFERRIES, laddove il segnalante dichiara espressamente di voler beneficiare delle tutele in materia whistleblowing o tale volontà sia desumibile dalla segnalazione, la segnalazione è considerata "segnalazione whistleblowing" e va trasmessa, entro sette giorni dal suo ricevimento, al Gestore, dando contestuale notizia della trasmissione alla persona segnalante. Diversamente, se il segnalante non dichiara espressamente di voler beneficiare delle tutele, o detta volontà non sia desumibile dalla segnalazione, detta segnalazione è considerata quale segnalazione ordinaria.

La segnalazione presentata o ricevuta da qualsiasi altro dipendente o ente dell'Azienda deve essere tempestivamente inoltrata, a cura del ricevente e nel rispetto delle garanzie di riservatezza, al Gestore al quale è affidata la sua protocollazione in via riservata e la tenuta del relativo registro.

Infine, ai sensi dell'art. 14 c. 4 del D. Lgs.24/23, nel caso di **segnalazione orale/telefonica**, se si ritiene di dover registrare la conversazione e/o produrre verbale, occorre richiedere preventivamente il consenso dell'interessato/segnalante. Egli può anche verificare, rettificare e confermare il verbale dell'incontro mediante la propria sottoscrizione. Le segnalazioni orali/telefoniche sono acquisite dal Gestore previo appuntamento.

Qualora queste segnalazioni non abbiano sortito effetto, o nel caso in cui si reputi necessario per la gravità del fatto, sono istituiti ulteriori canali (esterno o pubblica divulgazione), conformemente a quanto richiesto dal D.Lgs. 24/2023.

La scelta del canale di segnalazione non è arbitraria. In via prioritaria è favorito l'utilizzo del canale interno e, solo al ricorrere di una delle condizioni di cui all'art. 6, è possibile effettuare una segnalazione esterna. In modo sintetico, si riportano i canali ed i criteri di scelta che il segnalante è tenuto ad utilizzare:

| Canale Interno | ANAC | Divulgazione Pubblica | Autorità Giudiziaria |
|--|---|--|--|
| <p>Secondo le modalità seguenti:</p> <p>1) Compilazione del modulo cartaceo allegato All.01 alla presente procedura, inviato per posta raccomandata AR seguendo le indicazioni sul modulo stesso.</p> <p>2) Oralmente.</p> <p>Il Gestore del canale è stato identificato nell'Organismo di Vigilanza</p> <p>È possibile chiedere un appuntamento al gestore del canale per effettuare una segnalazione verbale al numero +39 3716237405 lasciando un messaggio sulla casella vocale ad accesso esclusivo e riservato dell'Organismo di Vigilanza.</p> <p>In questo caso il gestore del canale funge da facilitatore e provvederà a trascrivere nel modulo cartaceo quanto gli sarà riferito.</p> <p>Come facilitatore può anche aiutare il segnalante nella compilazione della segnalazione.</p> | <p>Qualora:</p> <p>a) Non sono stati attivati o non sono conformi i canali interni;</p> <p>b) La persona ha già fatto una segnalazione interna, senza esito;</p> <p>c) Vi è fondato motivo di ritenere che la segnalazione interna non avrebbe seguito o che sarebbe oggetto di ritorsione;</p> <p>d) La violazione potrebbe costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.</p> <p>è possibile fare la segnalazione tramite il canale esterno attivato dall'Autorità, che si può trovare all'indirizzo https://www.anticorruzione.it/-/whistleblowing.</p> | <p>Qualora:</p> <p>a) Sono state effettuate segnalazioni usando entrambi i canali precedenti, senza riscontro entro i termini temporali prestabiliti;</p> <p>b) La violazione potrebbe costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse;</p> <p>c) La persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che la segnalazione esterna (ad ANAC) possa comportare rischio di ritorsioni o possa avere non 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.</p> <p>La divulgazione pubblica implica, ad esempio la</p> | <p>Infine, si possono anche denunciare i fatti all'autorità giudiziaria ordinaria o contabile, senza previa segnalazione all'azienda o all'ANAC.</p> |

| Canale Interno | ANAC | Divulgazione Pubblica | Autorità Giudiziaria |
|---|---|--|----------------------|
| | | pubblicazione a mezzo stampa o altri mezzi in grado di raggiungere molteplici persone. | |
| Tempi di risposta | | | |
| Canale Interno | ANAC | Divulgazione Pubblica | Autorità Giudiziaria |
| <ul style="list-style-type: none"> ✓ Avviso di ricevimento entro sette giorni ✓ Riscontro entro tre mesi dall'arrivo della segnalazione. ✓ Mantenere l'interlocuzione ✓ Comunicare l'esito finale | <ul style="list-style-type: none"> ✓ Avviso di ricevimento entro sette giorni ✓ Riscontro entro tre mesi (prorogabile a sei mesi per giustificato motivo) a partire dalla data di avviso ✓ Mantenere l'interlocuzione ✓ Comunicare l'esito finale | - | - |

Per ulteriori informazioni sul canale esterno ANAC <https://www.anticorruzione.it/-/whistleblowing>

Si precisa che, se la segnalazione viene effettuata tramite canale interno con posta raccomandata, al fine di garantire una corretta protocollazione nel rispetto della riservatezza richiesta dalla normativa, è necessario procedere all'invio nel seguente modo:

- la segnalazione, fatta seguendo la traccia dell'Allegato 1 alla presente procedura, deve essere inserita in due buste chiuse:
- la parte A contiene i dati identificativi del segnalante unitamente alla fotocopia del documento di riconoscimento e all'esterno scrivere "Dati Segnalante";
- la parte B contiene la segnalazione, in modo da separare i dati identificativi del segnalante dalla segnalazione e all'esterno scrivere "Dati Segnalazione";
- Entrambe dovranno poi essere inserite in una terza busta chiusa che rechi all'esterno la seguente dicitura "Riservata a Organismo di Vigilanza" c/o ADRIAFERRIES S.p.A., Via Thaon de Revel n°4, Ancona (AN).

2.4.3 *Contenuto della segnalazione*

Il segnalante deve fornire tutti gli elementi utili a consentire agli uffici competenti di procedere alle dovute ed appropriate verifiche ed accertamenti a riscontro della fondatezza dei fatti oggetto di segnalazione.

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

- a) generalità del soggetto che effettua la segnalazione, con indicazione della posizione o funzione svolta nell'ambito dell'azienda a terra o a bordo della nave;
- b) una chiara e completa descrizione dei fatti oggetto di segnalazione;
- c) se conosciute, le circostanze di tempo e di luogo in cui sono stati commessi;
- d) se conosciute, le generalità o altri elementi (come la qualifica e il servizio in cui svolge l'attività) che consentano di identificare il/i soggetto/i che ha/hanno posto/i in essere i fatti segnalati;
- e) l'indicazione di eventuali altri soggetti che possono riferire sui fatti oggetto di segnalazione;

- f) l'indicazione di eventuali documenti che possono confermare la fondatezza di tali fatti;
g) ogni altra informazione che possa fornire un utile riscontro circa la sussistenza dei fatti segnalati.

Le segnalazioni dalle quali non è possibile ricavare l'identità del segnalante sono considerate anonime e vengono trattate da ADRIAFERRIES alla stregua di segnalazioni ordinarie.

Le segnalazioni anonime ricevute saranno registrate e la relativa documentazione conservata rendendo così possibile rintracciarle, nel caso in cui il segnalante, o chi abbia sporto denuncia, comunichi ad ANAC di aver subito misure ritorsive a causa di quella segnalazione o denuncia anonima.

In ogni caso, il segnalante o il denunciante anonimo, successivamente identificato, che ha comunicato ad ANAC di aver subito ritorsioni può beneficiare della tutela che il decreto garantisce a fronte di misure ritorsive.

2.5 Attività di verifica della fondatezza della segnalazione

La gestione e la verifica sulla fondatezza delle circostanze rappresentate nella segnalazione sono affidate al Gestore del canale interno che vi provvede nel rispetto dei principi di imparzialità e riservatezza effettuando ogni attività ritenuta opportuna, inclusa l'audizione personale del segnalante e di eventuali altri soggetti che possono riferire sui fatti segnalati. Il Gestore può avvalersi del supporto e della collaborazione delle competenti strutture aziendali, avendo cura di tutelare l'identità del segnalante.

Ai sensi dell'art. 5, co. 1 lett.a) del D.lgs 24/2023, il Gestore rilascia alla persona del segnalante avviso di ricevimento della segnalazione entro 7 giorni dalla data di ricezione.

Ai sensi dell'art. 5, co.1 lett. b) del D.lgs 24/2023, il Gestore fornisce 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.

Qualora, all'esito della verifica, la segnalazione risulti fondata, il Gestore, in relazione alla natura della violazione, provvederà a comunicare l'esito dell'accertamento all'Amministratore con delega alle Risorse Umane ed alle strutture competenti affinché provvedano ad adottare gli eventuali ulteriori provvedimenti e/o azioni che nel caso concreto si rendano necessari a tutela dell'Azienda. L'Amministratore Delegato con delega al personale assumerà decisioni in merito alle sanzioni mentre decisioni circa l'eventuale denuncia dell'illecito alle autorità competenti sono demandate al Consiglio di Amministrazione.

Sono vietati qualsivoglia azioni ritorsive o comportamenti discriminatori diretti o indiretti nei confronti del Segnalante in ragione della Segnalazione. Per misure discriminatorie si intendono, a titolo esemplificativo:

- il licenziamento, la sospensione o misure equivalenti;
- la retrocessione di grado o la mancata promozione;
- il mutamento di funzioni, il cambiamento del luogo di lavoro, la riduzione dello stipendio, la modifica dell'orario di lavoro;
- la sospensione della formazione o qualsiasi restrizione dell'accesso alla stessa;
- le note di merito negative o le referenze negative;
- l'adozione di misure disciplinari o di altra sanzione, anche pecuniaria;
- la coercizione, l'intimidazione, le molestie o l'ostracismo;
- la discriminazione o comunque il trattamento sfavorevole;
- 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;
- il mancato rinnovo o la risoluzione anticipata di un contratto di lavoro a termine;
- 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'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;

- la conclusione anticipata o l'annullamento del contratto di fornitura di beni o servizi;
- l'annullamento di una licenza o di un permesso;
- la richiesta di sottoposizione ad accertamenti psichiatrici o medici.

Le suddette tutele valgono esclusivamente per coloro che effettuano la Segnalazione in buona fede, ovvero per quelle Segnalazioni che abbiano riportato le problematiche ritenendo altamente probabile, sulla base delle proprie conoscenze, che si sia verificato un fatto illecito o una irregolarità.

La tutela si estende anche:

- ✓ al facilitatore (persona fisica che assiste il segnalante nel processo di segnalazione e operante all'interno del medesimo contesto lavorativo);
- ✓ alle persone del medesimo contesto lavorativo della persona segnalante, di colui che ha sporto una denuncia o di colui che ha effettuato una divulgazione pubblica e che sono legate ad essi da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado;
- ✓ ai colleghi di lavoro della persona segnalante o della persona che ha sporto una denuncia o effettuato una divulgazione pubblica, che lavorano nel medesimo contesto lavorativo della stessa e che hanno con detta persona un rapporto abituale e corrente;
- ✓ agli enti di proprietà della persona segnalante o per i quali le stesse persone lavorano nonché agli enti che operano nel medesimo contesto lavorativo delle predette persone.

2.6 Forme di tutela del segnalante

Ad eccezione dei casi in cui sia configurabile una responsabilità a titolo di calunnia e di diffamazione ai sensi delle disposizioni del codice penale o dell'art. 2043 del codice civile e delle ipotesi in cui l'anonimato non è opponibile per legge, (es. indagini penali, tributarie o amministrative, ispezioni di organi di controllo) l'identità del "whistleblower" viene protetta in ogni contesto successivo alla segnalazione.

Pertanto, fatte salve le eccezioni di cui sopra, l'identità del segnalante 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.

La tutela si estende a quegli elementi della segnalazione che possono consentire di identificare il segnalante.

È tutelata anche l'identità delle persone coinvolte e delle persone menzionate nella segnalazione. L'identità della persona segnalata è tutelata fino alla conclusione del procedimento avviato in ragione della segnalazione nel rispetto delle medesime garanzie.

La tutela nei confronti del segnalante è la più ampia. Sono vietate minacce e ritorsioni attraverso misure discriminatorie.

Per ritorsione si intende: "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".

In modo esemplificativo, sono vietati:

- il licenziamento, la sospensione o misure equivalenti;
- la retrocessione di grado o la mancata promozione;
- il mutamento di funzioni, il cambiamento del luogo di lavoro, la riduzione dello stipendio, la modifica dell'orario di lavoro;
- la sospensione della formazione o qualsiasi restrizione dell'accesso alla stessa;
- le note di merito negative o le referenze negative;
- l'adozione di misure disciplinari o di altra sanzione, anche pecuniaria;
- la coercizione, l'intimidazione, le molestie o l'ostracismo;
- la discriminazione o comunque il trattamento sfavorevole;

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

La tutela si estende ai colleghi, ai parenti, alle persone, agli enti di cui questi è socio (si pensi ad un fornitore che denunci un abuso di ufficio o un episodio di corruzione che veda poi la sua azienda esclusa dall'albo fornitori come ritorsione).

La violazione dell'obbligo di riservatezza o l'attuazione di minacce e/o ritorsioni, è fonte di responsabilità disciplinare, fatte salve ulteriori forme di responsabilità previste dall'ordinamento ovvero il potere istruttorio di ANAC, anche attraverso le strutture territoriali dell'INL e, in estrema ratio dell'Autorità Giudiziaria che potrà invalidare eventuali azioni indebite.

Il dipendente che ritiene di aver subito una discriminazione per il fatto di aver effettuato una segnalazione di illecito:

➤ deve dare notizia circostanziata dell'avvenuta discriminazione al Gestore del canale interno che, valutata la sussistenza degli elementi, segnala l'ipotesi di discriminazione al C.d.A. e agli organi di controllo. Il C.d.A. valuta tempestivamente l'opportunità/necessità di adottare atti o provvedimenti, conformemente al **Sistema Disciplinare** per ripristinare la situazione e/o per rimediare agli effetti negativi della discriminazione in via amministrativa e la sussistenza degli estremi per avviare il procedimento disciplinare nei confronti del dipendente autore della discriminazione.

Gli organismi di controllo interni vengono informati prontamente delle decisioni assunte.

Resta ferma la facoltà del dipendente di rivolgersi direttamente alle associazioni sindacali di riferimento che, qualora non lo abbia fatto l'azienda, provvedono a segnalare la discriminazione a:

- ✓ Ispettorato Nazionale del Lavoro

La presente procedura lascia impregiudicata la responsabilità penale e disciplinare del whistleblower nell'ipotesi di segnalazione calunniosa o diffamatoria ai sensi del codice penale e dell'art. 2043 del codice civile.

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

Quando sia 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, le tutele non sono garantite e alla persona segnalante o denunciante è irrogata una sanzione disciplinare.

2.7 Formazione e informazione

Nel rispetto dell'art.4 del D.lgs 24/2023, in qualsiasi caso, i soggetti strettamente legati alla procedura saranno adeguatamente formati, in coerenza con i contenuti del programma annuale di formazione.

Ai sensi dell'art. 5, co. 1 lett. e) del D.lgs 24/2023 il Gestore mette 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. Le suddette informazioni sono esposte e rese facilmente visibili nei luoghi di lavoro sia a terra che a bordo delle navi, nonché accessibili alle persone che pur non frequentando i luoghi di lavoro intrattengono un rapporto giuridico in una delle forme di cui all'articolo 3, commi 3 o 4 del D.lgs 24/2023. Se dotati di un proprio sito internet, i soggetti del settore pubblico e del settore privato pubblicano le informazioni di cui alla presente lettera anche in una sezione dedicata del suddetto sito.

2.8 *Trattamento e conservazione dei dati*

Il Gestore del canale interno si astiene dal raccogliere (con immediata cancellazione in caso di raccolta accidentale dei dati personali manifestamente non utili alla gestione di una specifica segnalazione.

La conservazione delle segnalazioni interne ed esterne e della relativa documentazione sarà attuata per il tempo necessario alla loro definizione e, comunque, per non più di cinque anni a decorrere dalla data della comunicazione dell'esito finale della procedura di segnalazione, nel rispetto degli obblighi di riservatezza e tutela dei dati personali.

3. Documenti

- ✓ D.lgs.24/2023 “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.”
- ✓ D.lgs. 231/2001 “Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica.”
- ✓ All.1 “Whistleblowing segnalazione illecito”