

WHISTLEBLOWING PROTOCOLLO DI GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI

1.	<i>PREMESSA.....</i>	<i>2</i>
2.	<i>L'OGGETTO DELLA SEGNALAZIONE: COSA SI SEGNALA?.....</i>	<i>4</i>
3.	<i>I SOGGETTI LEGITTIMATI A EFFETTUARE LE SEGNALAZIONI.....</i>	<i>6</i>
4.	<i>CANALI DI SEGNALAZIONE.....</i>	<i>7</i>
5.	<i>EFFETTUAZIONE DELLA SEGNALAZIONE E CONSEGUENTE PROCESSO DI RICEZIONE, ANALISI E TRATTAMENTO.....</i>	<i>8</i>
6.	<i>LE TUTELE NEI CONFRONTI DEL SEGNALANTE.....</i>	<i>17</i>
7.	<i>ESCLUSIONE DALLA RESPONSABILITÀ PER IL SEGNALANTE.....</i>	<i>23</i>
8.	<i>LE SANZIONI.....</i>	<i>24</i>
9.	<i>DISPOSIZIONI FINALI.....</i>	<i>25</i>

1. PREMESSA

La legge n. 179 del 30.11.2017, pubblicata in Gazzetta Ufficiale il 14.12.2017 ed è entrata in vigore il 29.12.2017, ha ampliato la tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti, introducendo altresì la necessità di modificare i Modelli di Organizzazione e Gestione previsti dal D. Lgs. 231/2001 con riferimento alla protezione e alla tutela anche dei lavoratori del settore privato.

Tale legge ha quindi inserito nei Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.lgs. 231/2001 l'obbligo di istituire un sistema di gestione delle segnalazioni degli illeciti "Whistleblowing", volto a tutelare i soggetti segnalanti gli illeciti all'interno dell'azienda garantendo loro la piena riservatezza.

La suddetta Legge è stata poi modificata dal D.lgs. 23/2024, emanato in attuazione della della Direttiva (UE) 2019/1937 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".

Il presente Decreto Legislativo, oltre ad aver apportato modifiche di natura oggettiva (come meglio si vedrà di seguito) ha imposto, pena la comminazione di sanzioni pecuniarie da parte di ANAC, l'obbligo di predisporre canali di segnalazioni degli illeciti in grado di tutelare la riservatezza del segnalante, a carico di tutti gli Enti privati nei termini che seguono:

- 1) entro il 15 Luglio 2023 per gli Enti Privati che hanno impiegato, nell'ultimo anno, più di duecentoquarantove lavoratori con contratti di lavoro a tempo indeterminato o determinato;
- 2) entro il 17 Dicembre 2023 per gli Enti Privati che:
 - hanno impiegato, nell'ultimo anno, la media di almeno cinquanta lavoratori subordinati, con contratti di lavoro a tempo indeterminato o determinato;
 - si occupano di alcuni specifici settori (servizi, prodotti e mercati finanziari e prevenzione del riciclaggio o del finanziamento del terrorismo, sicurezza dei

trasporti e tutela dell'ambiente), anche se nell'ultimo anno non hanno raggiunto la media di almeno cinquanta lavoratori subordinati con contratti di lavoro a tempo indeterminato o determinato;

- adottano i modelli di organizzazione e gestione di cui al decreto legislativo 231/2001, anche se nell'ultimo anno non hanno raggiunto la media di almeno cinquanta lavoratori subordinati con contratti di lavoro a tempo indeterminato o determinato.

Il D.lgs. 231/2001, a seguito delle suindicate modifiche legislative, all'art. 6 comma 2 bis, prevede pertanto che:

“2-bis. I modelli di cui al comma 1, lettera a), prevedono, ai sensi del decreto legislativo attuativo della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio del 23 ottobre 2019, i canali di segnalazione interna, il divieto di ritorsione e il sistema disciplinare, adottato ai sensi del comma 2, lettera e)”.

Tutto ciò premesso Transmare Srl intende disciplinare, con il presente protocollo, la gestione delle segnalazioni degli illeciti “whistleblowing” ai sensi della Legge n. 179/2017 e del D.lgs. 24/2023 in attuazione della Direttiva (UE) 2019/1937.

2. L'OGGETTO DELLA SEGNALAZIONE: COSA SI SEGNALA?

In base alle disposizioni di cui al D.lgs. 24/2023, oggetto di segnalazione sono i comportamenti, gli atti o le omissioni che ledono l'interesse di Transmare Srl.

Trattasi di:

- illeciti amministrativi, contabili, civili o penali;
- condotte illecite rilevanti ai sensi del decreto legislativo 231/2001, o violazioni del Codice Etico e del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.lgs. 231/2001 di Transmare Srl;
- illeciti che rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione europea o nazionali 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;
- atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione;
- atti od omissioni riguardanti il mercato interno;
- atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni di cui agli atti dell'Unione.

A titolo semplificativo costituiscono fatti oggetto di segnalazione:

- furto di beni di proprietà di Transmare Srl;

- falsificazione o alterazione di documenti;
- falsificazione o manipolazione dei conti e omissione intenzionale di registrazioni, eventi o dati;
- distruzione, occultamento o uso inappropriato di documenti, file, archivi, attrezzature e strumenti aziendali;
- appropriazione indebita di denaro, valori, forniture o altri beni appartenenti a Transmare Srl o a terzi;
- dazione di una somma di danaro o concessione di altra utilità ad un pubblico ufficiale come contropartita per la funzione svolta o per l'omissione di un atto di ufficio (es. mancata elevazione di un verbale di contestazione per irregolarità fiscali);
- accettazione di danaro, beni, servizi o altro beneficio come incentivi per favorire fornitori/aziende;
- falsificazione di note spese (es. rimborsi "gonfiati" o per false trasferte);
- falsificazione delle presenze a lavoro;
- rivelazione di informazioni confidenziali e di proprietà di Transmare Srl a parti esterne tra cui soggetti operanti nel settore;
- utilizzo delle risorse e dei beni di Transmare Srl per uso personale, senza autorizzazione.

3. I SOGGETTI LEGITTIMATI A EFFETTUARE LE SEGNALAZIONI

Il D.lgs. n. 24/2023 ha ampliato notevolmente il novero dei soggetti legittimati ad effettuare una segnalazione degli illeciti “whistleblowing”.

In oggi, pertanto, i soggetti legittimati in Transmare Srl ad effettuare una segnalazione per uno dei fatti di cui al precedente capitolo 2, sono i seguenti:

- Lavoratori subordinati
- Lavoratori autonomi che svolgono la propria attività lavorativa presso Transmare Srl
- Lavoratori o Collaboratori, che svolgono la propria attività lavorativa presso Transmare Srl che forniscono beni o servizi o che realizzano opere in favore di terzi;
- Liberi professionisti e consulenti che prestano la propria attività presso e per Transmare Srl
- Volontari e tirocinanti, retribuiti e non retribuiti, che prestano la propria attività presso Transmare Srl
- Soggetti con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza, anche qualora tali funzioni siano esercitate in via di mero fatto.

Per tutti i suddetti soggetti, le tutele previste dal sistema “whistleblowing” (che si approfondirà nei capitoli che seguono) si applicano anche durante il periodo di prova e anteriormente o successivamente alla costituzione del rapporto di lavoro o altro rapporto giuridico.

4. I CANALI DI SEGNALAZIONE

In forza del D. Lgs. 24/2023, il soggetto segnalante di cui al precedente capitolo 3, ha a sua disposizione quattro diverse modalità di segnalazione tra loro sussidiarie:

- a) Segnalazione Interna nell'ambito del contesto lavorativo di Transmare Srl. La segnalazione interna, una volta effettuata, verrà ricevuta e gestita dall'Organismo di Viigilanza ex D.lgs. 231/2001 di Transmare Srl, d'ora in poi anche "OdV", quale soggetto "Gestore delle segnalazioni", che avrà il dovere di tutelare il segnalante nei termini e con le modalità previste dal D.lgs. 23/2024 (come meglio verrà specificato nel capitolo 6 del presente protocollo). Le modalità con cui potrà essere effettuata la segnalazione verranno meglio esplicitate nei capitoli che seguono.
- b) Segnalazione esterna ad ANAC (Autorità Nazionale Anticorruzione), attraverso una piattaforma dedicata. Le modalità con cui potrà essere effettuata la segnalazione verranno meglio esplicitate nei capitoli che seguono.
- c) Divulgazione Pubblica (tramite la stampa, mezzi elettronici o mezzi di diffusione in grado di raggiungere un numero elevato di persone);
- d) Denuncia all'Autorità giudiziaria o contabile.

Il processo di effettuazione, analisi, ricezione e trattazione delle segnalazioni mediante i suddetti canali verranno esaminati nel capitolo che segue.

5. EFFETTUAZIONE DELLA SEGNALAZIONE E CONSEQUENTE PROCESSO DI RICEZIONE, ANALISI E TRATTAMENTO

5.A) SEGNALAZIONE INTERNA

5.A.1 MODALITÀ E STRUMENTI CON CUI EFFETTUARE LA SEGNALAZIONE

Transmare Srl mette a disposizione dei segnalanti le seguenti diverse modalità attraverso cui possono essere effettuate e trasmesse le segnalazioni:

1. forma scritta:
 - a) Piattaforma online: trattasi di uno strumento di segnalazione informatico a cui tutti i soggetti di cui al capitolo 3 potranno accedere, attraverso modalità meglio specificate da Transmare Srl mediante informativa.
Il link per accedere alla piattaforma è il seguente:
Le segnalazioni, una volta eseguite mediante la predetta piattaforma, verranno poi gestite dall'Organismo di Vigilanza.
 - b) Segnalazione cartacea: il segnalante, qualora decida di non optare per l'utilizzo della piattaforma informatica, potrà utilizzare il canale tradizionale della segnalazione cartacea. Dovrà pertanto inserire la segnalazione in due buste chiuse, la prima con suoi dati identificativi unitamente alla fotocopia del documento di riconoscimento, la seconda con la segnalazione, in modo da separare i dati identificativi dalla segnalazione. Entrambe dovranno poi essere inserite in una terza busta chiusa che rechi all'esterno la dicitura "riservata" al Gestore della segnalazione (l'Organismo di Vigilanza). La terza busta, contenente le altre due, dovrà essere inserita in una cassetta appositamente e installata in Transmare Srl e dedicata alle predette segnalazioni;
2. forma orale, attraverso linea telefonica (contattare direttamente l'Organismo di Vigilanza), con messaggistica vocale, ovvero, su richiesta della persona segnalante, mediante un incontro diretto fissato con l'Organismo di Vigilanza entro un termine ragionevole.

Qualora il segnalante decida di optare per la segnalazione scritta cartacea o per la segnalazione in forma orale (nella forma dell'incontro diretto), dovrà avvisare il Gestore delle segnalazioni (quindi l'Organismo di Vigilanza).

In caso di segnalazione scritta cartacea, l'OdV dovrà infatti essere avvisato dell'avvenuto deposito della busta nella cassetta dedicata.

In caso di segnalazione in forma orale, nella forma dell'incontro diretto, l'OdV dovrà invece essere avvisato circa la volontà di fissare un incontro.

L'OdV dovrà quindi essere avvisato attraverso una comunicazione mediante il seguente indirizzo di posta elettronica: odv231wb@transmaresrl.com

N.B.: IL SEGNALANTE NON DOVRÀ EFFETTUARE LA SEGNALAZIONE ATTRAVERSO IL SUDDETTO INDIRIZZO DI POSTA ELETTRONICA, CHE DOVRÀ QUINDI ESSERE SOLAMENTE UTILIZZATO PER AVVISARE L'ODV NEI TERMINI SUINDICATI

5.A.2 CONTENUTO DELLA SEGNALAZIONE

La segnalazione deve contenere tutti gli elementi utili ad accertare la fondatezza dei fatti oggetto della comunicazione, onde consentire all'OdV di procedere alle dovute verifiche.

In particolare, la segnalazione deve, se possibile, contenere i seguenti elementi:

- le generalità del soggetto che effettua la segnalazione, con indicazione della posizione o funzione svolta nell'ambito di Transmare Srl;
- una chiara e completa descrizione dei fatti oggetto di segnalazione;
- se conosciute, le circostanze di tempo e di luogo in cui sono stati commessi i fatti segnalati;
- se conosciute, le generalità o altri elementi che consentano di identificare il soggetto che ha posto in essere i fatti segnalati (es. qualifica o il settore in cui svolge l'attività);

- l'indicazione di eventuali altri soggetti che possano riferire sui fatti oggetto di segnalazione;
- eventuali documenti che possano confermare la fondatezza dei fatti riportati;
- ogni altra informazione che possa fornire un utile riscontro circa la sussistenza dei fatti segnalati.

Al momento della segnalazione, la persona segnalante deve avere un ragionevole e fondato motivo di ritenere che le informazioni sulle violazioni segnalate siano vere e rientrino nell'ambito della normativa.

È pertanto vietato:

- il ricorso ad espressioni ingiuriose;
- l'inoltro di segnalazioni con finalità puramente diffamatorie o calunniose;
- l'inoltro di segnalazioni che attengano esclusivamente ad aspetti della vita privata, senza alcun collegamento diretto o indiretto con l'attività aziendale. Tali segnalazioni saranno ritenute ancor più gravi quando riferite ad abitudini e orientamenti sessuali, religiosi, politici e filosofici.

Tutte le segnalazioni pervenute sono custodite agli atti dell'OdV, e per ognuna di esse l'OdV procede alla redazione di un verbale *ad hoc*, custodito agli atti dell'OdV e accessibile esclusivamente dall'OdV stesso, al fine di garantire la riservatezza della segnalazione stessa.

In ogni caso tutte le segnalazioni ricevute, anche non rispondenti a quanto sopra indicato, saranno valutate e verificate dall'OdV secondo le modalità previste dal presente protocollo.

5.A.3 GESTIONE DEL CANALE DI SEGNALAZIONE INTERNA

L'OdV deve svolgere le seguenti attività:

- rilasciare alla persona segnalante un avviso di ricevimento della segnalazione entro 7 giorni dalla data della ricezione;

- mantenere le interlocuzioni con la persona segnalante richiedendo a quest'ultima, se necessario, integrazioni;
- dare diligente seguito alle segnalazioni ricevute e 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 mediante gli opportuni accertamenti;

Una volta eseguito quanto sopra, l'OdV può:

A) Archiviare le segnalazioni laddove palesemente infondate o in malafede o di contenuto talmente generico da non permettere alcuna verifica in merito alla stessa, o relative a fatti già noti e oggetto di opportuna trattazione dagli organi apicali o ancora di azioni disciplinari.

Le motivazioni dell'archiviazione sono formalizzate e archiviate informaticamente mediante apposita Relazione, che deve essere poi trasmessa agli Amministratori.

In caso di Segnalazione dall'evidente contenuto calunnioso o diffamante, saranno gli Organi Apicali di Transmare Srl, previa analisi della suddetta Relazione dell'OdV, a valutare se procedere in via disciplinare nei confronti del segnalante.

B) Procedere con i dovuti accertamenti qualora al contrario ritenga che la segnalazione non sia ad archiviare, predisponendo l'apertura di apposito fascicolo (denominato "fascicolo whistleblowing") ed informando gli Amministratori.

5.A.4 ACCERTAMENTI

L'OdV procede ad accertare la fondatezza o meno dei fatti segnalati con le più opportune modalità di cui allo Statuto dell'OdV stesso.

Nello specifico, L'OdV ha il potere di richiedere ed assumere informazioni utili dagli Amministratori, da ciascuna funzione aziendale e da ciascun Destinatario, nonché dai Terzi stessi, in piena autonomia, insindacabilità ed indipendenza. I soggetti richiesti hanno il dovere di riferire quanto è a loro conoscenza circa quanto emerso dalla segnalazione.

L'OdV ha altresì la facoltà di richiedere informazioni e dati ai consulenti esterni al fine di acquisire specifiche competenze tecniche o scientifiche; i costi sostenuti a tal fine sono a carico di Transmare Srl.

L'OdV gode inoltre di poteri ispettivi attraverso l'accesso a tutte le informazioni e a tutti i dati documentali, contabili, informatici etc.

In particolare, ai fini della valutazione della fondatezza delle segnalazioni, può operare mediante:

- raccolta, elaborazione e conservazione delle informazioni rilevanti;
- conduzione di specifiche ricognizioni;
- effettuazione di verifiche mirate su determinate operazioni o specifici atti rilevanti ai fini sempre ai fini della valutazione della Segnalazione;
- coordinamento con le altre funzioni aziendali.

Per svolgere le attività ispettive che gli competono l'OdV ha accesso, nei limiti posti dalla normativa sulla Privacy (D.Lgs. 196/03 e Reg. UE 2016/679) e dallo Statuto dei Lavoratori, a tutta la documentazione di Transmare Srl che ritiene rilevante nonché agli strumenti informatici e informativi.

L'OdV può avvalersi non solo dell'ausilio di tutte le strutture di Transmare Srl, ma, sotto la sua diretta sorveglianza e responsabilità, di consulenti esterni con specifiche competenze professionali in materia, per l'esecuzione delle operazioni tecniche necessarie alla funzione di accertamento, i quali dovranno sempre riferire i risultati del proprio operato all'OdV.

Tutti gli accertamenti eseguiti devono risultare su appositi verbali che devono essere conservati presso dall'OdV per almeno dieci anni.

Al termine degli accertamenti:

- qualora dalle attività di verifica condotte secondo il presente protocollo, dovessero emergere, a carico del personale di Transmare Srl o di Terzi, comportamenti illeciti, illegittimi o scorretti, l'OdV provvederà dandone immediatamente avviso agli Amministratori.

Qualora dalle attività di verifica condotte secondo il presente protocollo, dovessero emergere, a carico di uno degli Amministratori, comportamenti illeciti, illegittimi o scorretti, l'OdV provvederà dandone immediatamente avviso ai Soci.

- qualora dalle attività di verifica condotte secondo il presente protocollo, non dovessero emergere comportamenti illeciti, illegittimi o scorretti, l'OdV procederà con l'archiviazione della segnalazione, dandone comunicazione con apposita relazione conclusiva agli Amministratori

5.A.5 VERBALI E REPORT PERIODICI

VERBALI

Ogni verbale inerente l'attività di accertamento dell'OdV contiene:

- data dell'attività svolta;
- luogo dell'attività svolta;
- operazioni compiute;
- sottoscrizione dell'OdV.

I verbali sono tenuti in conformità alle disposizioni di cui al D.lgs. 196/03, al Reg. UE 2016/679 e al D.lgs 101/18.

I verbali devono riportare data certa a mezzo di qualunque strumento che lo consenta.

Al verbale non sono apportabili modifiche, con la sola eccezione di correzioni di errori materiali che devono essere autorizzate e siglate dall'OdV.

Ogni verbale inerente l'attività di accertamento è trasmesso agli Amministratori che adotta le misure richieste nel verbale stesso.

Detta trasmissione viene comprovata dalla sottoscrizione "per ricevuta" del verbale da parte degli Amministratori ovvero dall'invio all'indirizzo di posta elettronica certificata aziendale.

L'OdV vigila sull'attuazione delle direttive fornite tramite verbale.

REPORT

L'OdV predispose con cadenza semestrale (solo in caso di segnalazioni) un report contenente l'indicazione del numero delle segnalazioni. Nel report è riportato solo lo status di ciascuna segnalazione (es. ricevuta, aperta, proposta per l'archiviazione, archiviata, in fase di accertamento, ecc.) e delle eventuali azioni intraprese (azioni correttive e provvedimenti disciplinari).

L'OdV procede a trasmettere il report delle segnalazioni agli Amministratori.

Ove ritenuto necessario, l'OdV informa tempestivamente gli Amministratori in relazione ad eventi o informazioni inerenti specifiche segnalazioni, al fine di condividere e implementare prontamente le azioni più opportune a tutela del patrimonio aziendale, pur sempre nel rispetto delle normative di riferimento esterne ed interne.

L'OdV monitora la corretta gestione informatica della gestione delle segnalazioni, al fine di verificare che:

- tutte le segnalazioni ricevute siano archiviate e non siano indebitamente cancellate o alterate;
- siano opportunamente eseguiti i back-up delle segnalazioni ricevute e dei documenti allegati a supporto delle attività di valutazione e verifica effettuate

5.B) SEGNALAZIONE ESTERNA

5.B.1 CONDIZIONI PER L'EFFETTUAZIONE DELLA SEGNALAZIONE ESTERNA

I segnalanti possono effettuare la segnalazione esterna all'ANAC quando:

- non è prevista, nell'ambito del contesto lavorativo, l'attivazione obbligatoria del canale di segnalazione interna ovvero questo, anche se obbligatorio, non è attivo o, anche se attivato, non è conforme a quanto richiesto dalla legge;
- la persona segnalante ha già effettuato una segnalazione interna 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 potrebbe determinare un 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;

5.B.2 CONTENUTO DELLA SEGNALAZIONE ESTERNA

Si richiama integralmente il paragrafo 5.A.2

5.B.3 GESTIONE DELLA SEGNALAZIONE ESTERNA

Ai sensi del D.lgs. n. 24/2023, l'Organo deputato alla gestione delle segnalazioni esterne è L'Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC).

L'ANAC attiva un canale di segnalazione esterna che garantisca, anche tramite il ricorso a strumenti di crittografia, la riservatezza dell'identità della persona segnalante, della

persona coinvolta e della persona menzionata nella segnalazione, nonché del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione.

La stessa riservatezza viene garantita anche quando la segnalazione viene effettuata attraverso canali diversi da quelli indicati nel suddetto periodo o perviene a personale diverso da quello addetto al trattamento delle segnalazioni, al quale viene in ogni caso trasmessa senza ritardo.

Le segnalazioni esterne sono effettuate in forma scritta tramite la piattaforma informatica oppure in forma orale attraverso linee telefoniche o sistemi di messaggistica vocale ovvero, su richiesta della persona segnalante, mediante un incontro diretto fissato entro un termine ragionevole.

L'ANAC, una volta ricevuta la segnalazione, deve:

- dare avviso alla persona segnalante del ricevimento della segnalazione entro 7 giorni dalla data del suo ricevimento, salvo esplicita richiesta contraria della persona segnalante ovvero salvo il caso in cui l'ANAC ritenga che l'avviso pregiudicherebbe la protezione della riservatezza dell'identità della persona segnalante;
- mantenere le interlocuzioni con la persona segnalante e richiedere a quest'ultima, se necessario, integrazioni;
- dare diligente seguito alle segnalazioni ricevute;
- svolgere l'istruttoria necessaria a dare seguito alla segnalazione, anche mediante audizioni e acquisizione di documenti;
- dare riscontro alla persona segnalante entro 3 mesi o, se ricorrono giustificate e motivate ragioni, 6 mesi dalla data di avviso di ricevimento della segnalazione esterna o, in mancanza di detto avviso, dalla scadenza dei 7 giorni dal ricevimento;
- comunicare alla persona segnalante l'esito finale della segnalazione.

5.C) DIVULGAZIONE PUBBLICA

Ai sensi dell'art. 15 D.lgs. 24/2023 i segnalanti (tramite la stampa, mezzi elettronici o mezzi di diffusione in grado di raggiungere un numero elevato di persone) possono effettuare direttamente una divulgazione pubblica nei seguenti casi:

- la persona segnalante ha previamente effettuato una segnalazione interna ed esterna ovvero ha effettuato direttamente una segnalazione esterna e non è stato dato riscontro entro i termini stabiliti in merito alle misure previste o adottate 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 efficacia 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.

Quanto al contenuto della divulgazione si richiama integralmente il suddetto paragrafo 5.A.2.

5.D) DENUNCIA ALL'AUTORITÀ GIUDIZIARIA O CONTABILE.

I soggetti indicati al capitolo 3 possono anche segnalare i fatti di cui al capitolo 2 mediante denuncia all'Autorità Giudiziaria (Polizia Giudiziaria o Procura della Repubblica) o contabile (Corte dei Conti).

Quanto al contenuto della denuncia si richiama integralmente il suddetto paragrafo A.2.

6. LE TUTELE NEI CONFRONTI DEL SOGGETTO SEGNALANTE

6.A) TUTELA DELLA RISERVATEZZA

L'Organismo di Vigilanza di Transmare Srl, quale Gestore delle segnalazioni, deve obbligatoriamente garantire la piena riservatezza del soggetto segnalante (oltre che del segnalato e del cd., "facilitatore", cioè di colui che assiste il segnalante nel processo di segnalazione e operante all'interno del medesimo contesto lavorativo) in ossequio alle disposizioni di cui al D.lgs. 24/2023. Pertanto:

- l'identità del segnalante non può essere rivelata a persone diverse da quelle competenti a ricevere o a dare seguito alle segnalazioni;
- la protezione deve riguardare non solo il nominativo del segnalante ma anche tutti gli elementi della segnalazione dai quali si possa ricavare, anche indirettamente, l'identificazione del segnalante;
- la segnalazione deve essere sottratta all'accesso agli atti amministrativi e al diritto di accesso civico generalizzato;
- la protezione della riservatezza deve essere estesa all'identità delle persone coinvolte e delle persone menzionate nella segnalazione fino alla conclusione dei procedimenti avviati in ragione della segnalazione, nel rispetto delle medesime garanzie previste in favore della persona segnalante.

6.B) PROTEZIONE DEI DATI PERSONALI

Il trattamento di dati personali relativi al ricevimento e alla gestione delle segnalazioni è effettuato dall'OdV, nonché da ANAC, in qualità di titolari del trattamento, nel rispetto dei principi europei e nazionali in materia di protezione di dati personali, fornendo idonee informazioni alle persone segnalanti e alle persone coinvolte nelle segnalazioni, nonché adottando misure appropriate a tutela dei diritti e delle libertà degli interessati in ossequio alle disposizioni di cui regolamento (UE) 2016/679 e al decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196.

Le segnalazioni interne ed esterne e la relativa documentazione sono conservate per il tempo necessario al trattamento della segnalazione e comunque non oltre 5 anni a decorrere dalla data della comunicazione dell'esito finale della procedura di segnalazione, nel rispetto degli obblighi di riservatezza di cui alla normativa europea e nazionale in materia di protezione di dati personali.

6.C) DIVIETO DI RITORSIONE NEI CONFRONTI DEL SEGNALANTE

6.C.1 COSA SI INTENDE PER RITORSIONE

Transmare Srl garantisce la protezione e la tutela del segnalante da eventuali comportamenti ritorsivi posti in essere nei suoi confronti a seguito della segnalazione.

A tal proposito, infatti, il D.lgs. 24/2023 Il decreto prevede, a tutela del segnalante, il divieto di ritorsione, definita come *“qualsiasi comportamento, atto od omissione, anche solo tentato o minacciato, posto in essere in ragione della segnalazione, della denuncia all'autorità giudiziaria 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”*.

Possono essere annoverati tra i comportamenti ritorsivi:

- 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.

6.C.2 A CHI COMUNICARE LE RITORSIONI. QUALI TUTELE?

Le presunte ritorsioni, anche solo tentate o minacciate, devono essere comunicate esclusivamente ad ANAC, alla quale è affidato il compito di accertare se esse siano conseguenti alla segnalazione, denuncia, divulgazione pubblica effettuata.

Il legislatore ha previsto due tutele a favore del segnalante che ha subito un comportamento ritorsivo:

- 1) La prima è l'inversione dell'onere probatorio, stabilendo che laddove il segnalante dimostri di avere effettuato una segnalazione, denuncia, o una divulgazione pubblica e di aver subito, a seguito della stessa, una ritorsione, l'onere della prova si sposta sulla persona che ha posto in essere la presunta ritorsione. È quest'ultima, quindi, che è tenuta a dimostrare che la presunta ritorsione non è in alcun modo connessa alla segnalazione, denuncia, divulgazione pubblica. Ciò vale nell'ambito dei procedimenti giudiziari, amministrativi e nelle controversie stragiudiziali. Anche in caso di domanda risarcitoria all'Autorità giudiziaria, la persona deve solo dimostrare di aver effettuato una segnalazione, denuncia o divulgazione pubblica e di aver subito un danno. Salvo prova contraria, il danno si presume derivato dalla segnalazione, denuncia, divulgazione pubblica.

2) La seconda è “l'intervento” dell'ANAC. Nel caso in cui, infatti, l'ANAC accerti la natura ritorsiva di atti, provvedimenti, comportamenti, omissioni adottati, o anche solo tentati o minacciati, ne consegue la loro nullità e l'applicazione della sanzione amministrativa pecuniaria da 10.000 a 50.000 euro.

L'ANAC considera responsabile della misura ritorsiva il soggetto che ha adottato il provvedimento/atto ritorsivo o comunque il soggetto a cui è imputabile il comportamento e/o l'omissione. La responsabilità si configura anche in capo a colui che ha suggerito o proposto l'adozione di una qualsiasi forma di ritorsione nei confronti del segnalante, così producendo un effetto negativo indiretto sulla sua posizione (ad es. proposta di sanzione disciplinare).

Competerà poi all'Autorità giudiziaria (giudice ordinario) adottare tutte le misure, anche provvisorie, necessarie ad assicurare la tutela alla situazione giuridica soggettiva azionata, ivi compresi il risarcimento del danno, la reintegrazione nel posto di lavoro, l'ordine di cessazione della condotta posta in essere in violazione del divieto di ritorsioni e la dichiarazione di nullità degli atti adottati.

6.C.3 CONDIZIONI PER L'APPLICAZIONE DELLE TUTELE

Ai fine dell'applicazione delle suddette tutele, è necessario che:

- 1) il soggetto abbia segnalato, denunciato o 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 materia whistleblowing;
 - 2) la segnalazione o divulgazione pubblica sia stata effettuata nel rispetto della disciplina prevista dal d.lgs. 24/2023 in tema di whistleblowing;
 - 3) vi sia un rapporto di consequenzialità tra segnalazione, divulgazione e denuncia effettuata e le misure ritorsive subite;
 - 4) il segnalante non abbia agito solo sulla base di meri sospetti o di “voci di corridoio”.
- Non rilevano inoltre 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 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.

6.C.4. PERDITA DELLE TUTELE

La protezione prevista in caso di ritorsioni non trova applicazione in caso di accertamento con sentenza, anche non definitiva di primo grado nei confronti del segnalante, della responsabilità penale per i reati di calunnia o diffamazione o comunque per i medesimi reati commessi con la denuncia, ovvero della responsabilità civile, per aver riferito informazioni false riportate intenzionalmente con dolo o colpa.

Nei casi di accertamento delle dette responsabilità, al soggetto segnalante e denunciante è inoltre applicata una sanzione disciplinare.

Laddove tuttavia la sentenza di condanna in primo grado dovesse essere riformata in senso favorevole al segnalante nei successivi gradi di giudizio, quest'ultimo potrà ottenere nuovamente la tutela prevista dalla normativa solo a seguito del passaggio in giudicato della pronuncia che accerta l'assenza della sua responsabilità penale per i reati di calunnia e/o diffamazione commessi con la segnalazione/denuncia/divulgazione, ovvero della sua responsabilità civile per lo stesso titolo.

Analogamente, l'instaurazione di un processo penale per i reati di diffamazione o di calunnia, in seguito alla segnalazione, divulgazione pubblica, o denuncia, concluso poi con archiviazione non esclude l'applicazione di tale tutela in favore del segnalante o denunciante.

6.C.5 ESTENSIONE DELLE TUTELE

Le suddette tutele, ad eccezione dell'inversione dell'onere della prova, si applicano anche ai seguenti soggetti che non hanno effettuato la segnalazione:

- 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.

7. ESCLUSIONE DALLA RESPONSABILITÀ PER IL SEGNALANTE

All'insieme delle suddette tutele riconosciute al segnalante, denunciante o a chi effettua una divulgazione pubblica, si devono ascrivere anche le esclusioni dalla responsabilità rispetto alla rivelazione e alla diffusione di alcune categorie di informazioni coperte da segreto che possono dar luogo a tutta una serie di reati. Esse operano al ricorrere di determinate condizioni in assenza delle quali vi sarebbero conseguenze in termini di responsabilità penale, civile, amministrativa, vale a dire:

1) vi siano fondati motivi per ritenere che le informazioni siano necessarie per far scoprire la violazione. Il segnalante, 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);

2) 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.

Entrambe le suddette condizioni devono sussistere. In tal caso, non vengono ritenuti configurabili a carico del segnalanti i seguenti reati:

- Rivelazione e utilizzazione del segreto d'ufficio (art. 326 c.p.);
- Rivelazione del segreto professionale (art. 622 c.p.);
- Rivelazione dei segreti scientifici e industriali (art. 623 c.p.);
- Violazione del dovere di fedeltà e di lealtà (art. 2105 c.c.).

E ancora:

- 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

8. LE SANZIONI

Ai sensi dell'art. 21 del d.lgs. n. 24/2023, l'ANAC applica al responsabile le seguenti sanzioni amministrative pecuniarie:

a) da 10.000 a 50.000 euro quando accerta che la persona fisica individuata come responsabile abbia commesso ritorsioni;

b) da 10.000 a 50.000 euro quando accerta che la persona fisica individuata come responsabile abbia ostacolato la segnalazione o abbia tentato di ostacolarla;

c) da 10.000 a 50.000 euro quando accerta che la persona fisica individuata come responsabile abbia violato l'obbligo di riservatezza di cui all'art. 12 del d.lgs. n. 24/2023;

d) da 10.000 a 50.000 euro quando accerta che non sono stati istituiti canali di segnalazione; in tal caso responsabile è considerato l'organo di indirizzo;

e) da 10.000 a 50.000 euro quando accerta che non sono state adottate procedure per l'effettuazione e la gestione delle segnalazioni ovvero che l'adozione di tali procedure non è conforme a quanto previsto dal d.lgs. 24/2023; in tal caso responsabile è considerato l'organo di indirizzo;

f) da 10.000 a 50.000 euro quando accerta che non è stata svolta l'attività di verifica e analisi delle segnalazioni ricevute; in tal caso responsabile è considerato il gestore delle segnalazioni;

g) da 500 a 2.500 euro, quando 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 medesima sia stata già condannata, anche in primo grado, per i reati di diffamazione.

9. DISPOSIZIONI FINALI

9.A) PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI

Qualora, dalle attività di verifica condotte secondo il presente protocollo dovessero emergere, a carico dei Soggetti Apicali o del Personale di Transmare Srl o di Terzi comportamenti illeciti, illegittimi o scorretti, Transmare Srl agirà tempestivamente per l'applicazione del Sistema Disciplinare in base a quanto disposto nel Modello 231/2001

Fermo restando le prerogative proprie dell'OdV di Transmare Srl per le violazioni del Modello 231 e del Codice Etico, l'OdV, nel corso di tutto l'iter di gestione della Segnalazione propone l'applicazione dei provvedimenti ritenuti più opportuni, nel rispetto della normativa vigente, dei singoli Contratti Collettivi Nazionali del Lavoro e delle norme interne qualora emergano segnalazioni in malafede (caluniose o diffamanti) o comportamenti illeciti o irregolari.

Nel caso di comportamenti penalmente rilevanti per i quali Transmare Srl sia obbligata a presentare denuncia o rispetto ai quali sarebbe proponibile querela, nel rispetto di quanto previsto dalle leggi di riferimento, l'OdV informerà tempestivamente gli Amministratori per l'adozione delle opportune azioni.

9.B) ARCHIVIAZIONE E CONSERVAZIONE DELLA DOCUMENTAZIONE

Tutto il Personale coinvolto nelle attività disciplinate dal presente protocollo assicura, ciascuna per quanto di propria competenza, la tracciabilità dei dati e delle informazioni e provvedono alla conservazione e archiviazione della documentazione prodotta, cartacea e/o elettronica, in modo da consentire la ricostruzione delle diverse fasi del processo stesso, la riservatezza e la protezione dei dati personali del Segnalante e del Segnalato.

I “*fascicoli whistleblowing*” sono archiviati e conservati dall’OdV con modalità e strumenti tali da garantirne sicurezza e riservatezza.

La documentazione in originale, cartacea e/o elettronica, deve essere conservata per almeno 10 anni.

9.C) DIFFUSIONE, RECEPIMENTO E PUBBLICAZIONE DEL PROTOCOLLO

Il presente protocollo è pubblicato sul sito di Transmare Srl.

Transmare Srl assicura la divulgazione del protocollo a tutti i Soggetti di cui al capitolo 3.

<i>Descrizione</i>
Approvato con delibera 22 agosto 2024

