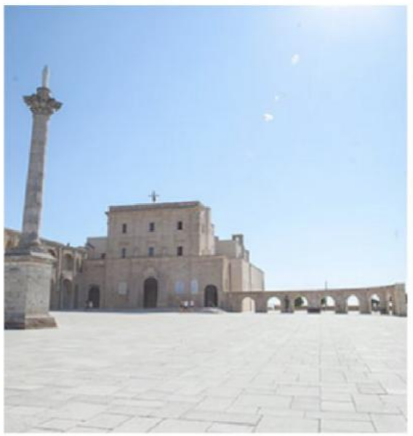
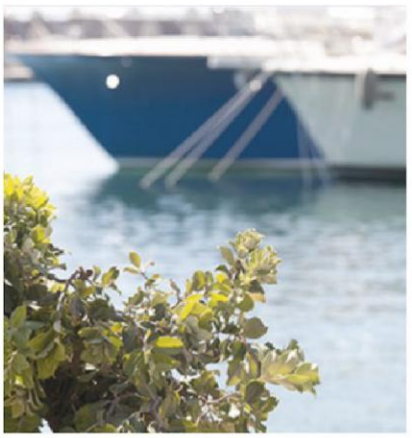

MODELLO ORGANIZZATIVO GESTIONALE

ADOTTATO AI SENSI DEL D. LGS. 231/2001

PROCEDURA 2.5

WHISTLEBLOWING

PORTO TURISTICO MARINA di LEUCA

REVISIONE
TIMBRO E FIRMA

La presente procedura è adottata dalla Società in ottemperanza a quanto stabilito dal Decreto Legislativo 10 marzo 2023, n. 24 in vigore dal 30 marzo 2023 che recepisce la direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio d'Europa del 23 ottobre 2019, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni di disposizioni normative nazionali o dell'Unione europea (c.d. Direttiva whistleblowing); violazioni di cui si è venuti a conoscenza nel contesto lavorativo, lesive dell'interesse pubblico o dell'integrità della Società.

Lo scopo della seguente procedura è rimuovere ogni fattore di incertezza che possa disincentivare la segnalazione – quali i dubbi relativi alla procedura da seguire, al canale da utilizzare, al timore di ritorsioni e alle regole poste a presidio dei segreti di ufficio, professionali o industriali – garantendo, al contempo, una sufficiente opera di minimizzazione del rischio di utilizzi distorti dello strumento della segnalazione che potrebbero condurre a danni reputazionali per il singolo e per l'impresa.

Inoltre, il presente protocollo garantisce un elevato livello di protezione delle persone che segnalano violazioni, realizzate o potenziali, delle norme nazionali ed europee poste a tutela dell'interesse pubblico, dell'integrità dell'amministrazione pubblica e dell'ente privato nell'ambito di una più ampia opera di prevenzione e deterrenza di tali fattispecie.

L'obiettivo perseguito è, dunque, fornire al segnalante chiare indicazioni operative relative ai soggetti attivi e passivi della segnalazione, ai canali – interni ed esterni – che possono essere impiegati, alle concrete modalità con cui la segnalazione può essere realizzata, nonché ai criteri di valutazione degli esposti.

La presente procedura, si applica a tutto il personale della società in possesso di informazioni riguardanti episodi di violazioni, effettive o presunte, delle norme citate, posti in essere dal personale interno societario per nome e/o per conto della stessa Organizzazione/o da soci in affari.

Tutte le segnalazioni pervenute, nella forma e nei modi di seguito descritti, saranno trattate dal gestore delle segnalazioni, nominato dalla società. Nel caso in cui la segnalazione sia

ricevuta da un altro dipendente, lo stesso, nella massima riservatezza, sarà tenuto a trasmettere l'informazione al gestore delle segnalazioni.

Sono incluse nel campo di applicazione della presente procedura, anche, le segnalazioni anonime, vale a dire prive di elementi che consentano di identificare il loro autore, recapitate secondo le modalità previste dal presente documento.

2. RIFERIMENTI NORMATIVI

La normativa sul *Whistleblowing* è stata di recente aggiornata con l'approvazione del decreto legislativo n. 24 del 2023, che ha dato attuazione alla Direttiva (UE) 2019/1937. La nuova normativa abroga, automaticamente, la disciplina nazionale previgente e racchiude in un unico testo normativo il regime di protezione dei soggetti che segnalano condotte illecite di cui siano venuti a conoscenza in un contesto lavorativo (cd. *whistleblower*).
Coerentemente con il dettato del secondo comma dell'art. 1 del D. Lgs. 24/2023, le disposizioni del Decreto – e dunque le regole dettate dalla presente procedura – non si applicano alle contestazioni, rivendicazioni o richieste legate ad un interesse di carattere personale della persona segnalante o della persona che ha sporto una denuncia all'autorità giudiziaria o contabile che attengono esclusivamente ai rapporti individuali di lavoro.
Il decreto è entrato in vigore il 30 marzo 2023 e le disposizioni in esso contenute **avranno effetto a partire dal 15 luglio 2023**, con una deroga per i soggetti del settore privato che hanno impiegato, nell'ultimo anno, una media di lavoratori subordinati non superiore a 249: per questi, infatti, l'obbligo di istituzione del canale di segnalazione interna avrà effetto a decorrere dal **17 dicembre 2023**.
Il decreto estende, in misura rilevante, l'ambito di applicazione della tutela e, di conseguenza, i destinatari degli obblighi che possono essere così classificati:

- settore pubblico: tutti indistintamente;
- settore privato:
- le aziende che hanno impiegato in media nell'ultimo anno almeno 50 lavoratori subordinati con contratti di lavoro a tempo indeterminato o determinato;

- le aziende che operano nei settori regolamentati a livello europeo (es. settore dei mercati finanziari e del credito, sicurezza trasporti, tutela ambiente) anche se nell'ultimo anno non hanno raggiunto la media di almeno 50 lavoratori subordinati;
- le aziende che adottano modelli di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D.Lgs. 231/01 anche se nell'ultimo anno non hanno raggiunto la media di almeno cinquanta lavoratori subordinati.

A mero titolo esemplificativo, si rimanda alla tabella che segue, al fine di individuare le incombenze che gravano sulla società.

In particolare, il d.lgs 24/2023, all'art. 4, prevede, prima dell'attivazione del canale di segnalazione interna, i soggetti del settore privato si confrontino con le rappresentanze o le organizzazioni sindacali di cui all'art. 51 del d. lgs. n. 81/2015, ai fini di una opportuna condivisione delle regole poste a tutela della riservatezza dell'identità del segnalante, della persona coinvolta e di ogni altro soggetto comunque menzionato nella segnalazione, nonché del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione.

Tale fase, tuttavia, prevede una semplice condivisione del canale previsto, senza che sia necessario il raggiungimento di un accordo sindacale in merito.

Circa le modalità di attuazione delle nuove disposizioni in materia di *Whistleblowing* rilevano, anche, le Linee Guida emanate da Confindustria, Assonime e dall'Autorità Nazionale Anti Corruzione, cui la presente procedura rimanda.

Va da subito precisato che, secondo la riforma nelle società che hanno meno di 50 dipendenti, ma hanno un Modello ex 231/2001, il segnalante può effettuare soltanto segnalazioni di condotte che integrano i reati presupposto della disciplina 231/2001 o violazioni del Modello organizzativo e lo può fare solo attraverso il canale interno.
A prescindere poi dalle dimensioni della Società (quindi anche nelle società con più di 50 dipendenti), al solo canale interno deve rivolgersi anche il segnalante che intenda denunciare violazioni del Decreto 231. Ne consegue che in nessun caso le violazioni della disciplina 231 o le inadeguatezze del Modello potranno essere segnalate all'ANAC né tanto meno essere oggetto di divulgazione

3. LA GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI: SOGGETTI ATTIVI

Nel regolamentare il sistema interno di gestione delle segnalazioni, in ottemperanza alla nuova normativa, la società garantisce la tutela dei soggetti "segnalanti", vale a dire delle persone fisiche che effettuano la segnalazione.
La società, dunque, fornisce opportune tutele ai soggetti autori delle segnalazioni, indipendentemente dal fatto che essi siano:

a) lavoratore dipendente;
b) un lavoratore autonomo che svolge la propria attività presso la società;
c) un professionista che ha un rapporto di collaborazione con la società;
d) un libero professionista o un consulente della società;
e) un volontario o un tirocinante, anche non retribuito;
f) [un azionista, **se rilevante**];
g) uno dei soggetti dotati di funzioni di amministrazione, controllo, vigilanza o rappresentanza, anche solo di fatto;

h) un soggetto il cui rapporto di lavoro è terminato al momento della segnalazione ma che era ancora in essere al tempo dei fatti segnalati ovvero un soggetto il cui rapporto di lavoro non è ancora iniziato ma che ha comunque acquisito le informazioni relative ai fini della segnalazione durante il processo di segnalazione o comunque in fase precontrattuale ovvero durante il periodo di prova;

In più, in ossequio alle nuove disposizioni normative, la società tutela anche i soggetti che, pur non avendo effettuato direttamente la segnalazione, sono comunque ritenuti meritevoli di protezione in quanto:

a) hanno assistito e facilitato il segnalante nel processo di segnalazione;
b) sono comunque legati al segnalante e potrebbero subire ritorsioni;
c) appartengono al medesimo contesto lavorativo e sono legate al segnalante da un legame affettivo stabile o di parentela entro il quarto grado;
d) sono enti di proprietà del segnalante o per i quali il segnalante ha lavorato.

4. L'OGGETTO DELLE SEGNALAZIONI

Come già detto, sono considerate violazioni tutti quei comportamenti, atti od omissioni che siano idonei a ledere l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato e la cui conoscenza sia stata acquisita dai segnalanti esercitando il proprio lavoro per la società.

Secondo il testo della riforma, in particolare ex art. 2 lett p) D.Lgs. 24/2023, la società Porto Turistico S.p.a. pare annoverabili fra i soggetti pubblici poiché, nonostante la partecipazione pubblica non sia di controllo, gestisce in concessione un servizio pubblico.

Potranno, pertanto, essere oggetto di segnalazione tutte quelle condotte che integrano:

a) illeciti amministrativi, contabili, civili o penali;
b) condotte illecite previste quali reati presupposto della responsabilità ex decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231;
c) violazioni di normative europee relativamente ai seguenti settori: appalti pubblici; servizi, prodotti e mercati finanziari e prevenzione del riciclaggio e 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; sicurezza delle reti e dei sistemi informativi;

d) lesioni degli interessi finanziari dell'Unione Europea;
e) lesioni delle norme europee poste a tutela del mercato interno (es. violazioni in materia di concorrenza);
f) lesioni del diritto europeo che vanificano l'oggetto o la finalità dei medesimi atti normativi.

5. I CANALI DI SEGNALAZIONE

Sebbene la normativa preveda diversi canali di segnalazioni possibili, la scelta del canale da utilizzare non è rimessa alla discrezione del *Whistleblower*: dev'essere favorito, in via prioritaria, l'utilizzo del **canale di segnalazione interno.**

Le modalità, le condizioni e le procedure per effettuare le segnalazioni devono essere chiare, visibili e facilmente accessibili a tutti i possibili destinatari, anche a chi non frequenta i luoghi di lavoro.
Ove possibile, tutte le informazioni devono essere pubblicate in una sezione dedicata sul sito internet dell'organizzazione al fine di assicurarne la conoscenza a tutti i soggetti interessati.

La trasmissione della segnalazione deve avvenire nel rispetto dei criteri di massima riservatezza e con modalità idonee a tutelare il segnalante e l'identità e l'onorabilità dei soggetti segnalati, senza pregiudizio per l'efficacia delle successive attività di accertamento.
La società, dunque, predispone canali di invio di segnalazioni di condotte corruttive o altre violazioni rilevanti, ai sensi del D.lgs 24/2023, che garantiscono la riservatezza dell'identità del segnalante anche nelle successive attività di gestione e trattamento della segnalazione stessa.

Segnatamente, la segnalazione può essere presentata:

a) Mediante invio, all'indirizzo di posta elettronica dedicato: in tal caso, l'identità del segnalante potrà essere conosciuta esclusivamente dal Gestore delle Segnalazioni ove questi non decida di rimanere anonimo, che ne garantirà la riservatezza, fatti salvi i casi di esclusione previsti.
b) Tramite una piattaforma online dedicata esclusivamente all'invio di segnalazioni, con possibilità di accesso esclusivamente da parte del personale dell'organizzazione.
c) Raccomandata all'attenzione dell'Organo di Vigilanza, per poter usufruire della garanzia della riservatezza, è necessario che la segnalazione venga inserita in una busta chiusa che rechi all'esterno la dicitura "riservata/personale".
d) Verbalmente, mediante dichiarazione rilasciata e riportata a verbale da uno dei soggetti legittimati alla ricezione.

Nel caso in cui il segnalante preferisca rimanere anonimo, può segnalare, oltre che con la modalità di cui alla lettera b), anche mediante la modalità prevista dalla lettera c) espressa in precedenza:

- Non compilando la sezione "anagrafica segnalante" della piattaforma online di segnalazione;
- Non indicando il mittente o utilizzando uno pseudonimo o un nome di fantasia.

Se la segnalazione è pervenuta con l'ausilio di strumenti informatici, il gestore delle segnalazioni informerà il segnalante, entro 7 giorni dalla ricezione:

- Dell'avvenuta presa in carico della segnalazione,
- Della eventualità di essere ricontattato per acquisire ulteriori elementi utili alle indagini,
- Della possibilità di integrare o aggiornare i fatti oggetto della segnalazione iniziale, se venuto a conoscenza di ulteriori informazioni.

Entro 3 mesi dalla presa in carico della segnalazione, il Gestore delle segnalazioni, è tenuto a dare riscontro al whistleblower sull'esito delle verifiche interne effettuate.

Il monitoraggio sulla funzionalità dei suddetti canali di comunicazione è garantito, con l'ausilio:

- Del Responsabile IT, per le mail dedicate e gli strumenti di comunicazione internet
- Dell'Ufficio amministrativo, per la posta ordinaria.

Il *Whistleblower* ha, comunque, con le precisazioni di cui sopra, la possibilità di ricorrere al **canale di segnalazione esterno** – l'Autorità Nazionale Anticorruzione – anche in via prioritaria, in una delle seguenti condizioni:

a) se il canale di segnalazione interno non sia attivo o, anche se non attivato, non è conforme a quanto previsto dall'art. 4 del Decreto legislativo 24/2023;
b) se la persona segnalante ha già effettuato una segnalazione interna ai sensi dell'articolo 4 e la stessa non ha avuto seguito;
c) se la persona segnalante ha fondati motivi di ritenere che, se effettuasse una segnalazione interna, alla stessa non sarebbe dato efficace seguito ovvero che la stessa segnalazione possa determinare il rischio di ritorsione;
d) il soggetto segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

6. IL CONTENUTO DELLE SEGNALAZIONI

In merito **al contenuto delle segnalazioni**, il segnalante deve fornire tutti gli elementi utili a consentire al Gestore delle segnalazioni di procedere alle dovute e appropriate verifiche e accertamenti a riscontro della fondatezza dei fatti oggetto di segnalazione. Il contenuto delle segnalazioni deve essere, dunque, preciso e concordante.

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

- generalità del soggetto che effettua la segnalazione, con indicazione della posizione o funzione svolta nell'ambito dell'organizzazione (se non in forma anonima);
- una chiara e completa descrizione dei fatti oggetto di segnalazione;
- circostanze di tempo e di luogo in cui sono stati commessi;
- altri elementi che consentano di identificare il soggetto/i che ha/hanno posto/i in essere i fatti segnalati;

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

In mancanza delle informazioni sopra indicate - e, in particolare di quelle necessarie a circostanziare i fatti oggetto di segnalazione - la segnalazione potrà essere archiviata, conservando, però, evidenza della stessa (si veda paragrafo 8).

7. LE TUTELE DEL SEGNALANTE

La procedura presenta un articolato sistema di tutele, per escludere eventuali misure ritorsive conseguenti alla segnalazione.

Il gestore delle segnalazioni, così come tutti i dipendenti societari che sono venuti a conoscenza della segnalazione, sono tenuti al divieto di rivelare l'identità del *whistleblower*, con riferimento sia alle generalità del segnalante ma, anche, a tutti gli altri elementi della segnalazione dai quali si possa ricavare, anche indirettamente, l'identità del soggetto.

Tutte le informazioni raccolte, relative alla segnalazione, rimangono riservate fatta eccezione per i casi in cui:

- Il segnalante esprima il proprio consenso alla divulgazione (trattamento) dei propri dati personali;
- Sia richiesta dalla normativa (ad esempio, se sia necessario coinvolgere le Autorità);
- Sia finalizzata alla salvaguardia della salute o della sicurezza delle persone;
- Risulti indispensabile alla difesa, in sede di audizione del segnalato, ai fini della presentazione di memorie difensive. L'indispensabilità deve essere motivata e dimostrata;
- Sia configurabile una responsabilità a titolo di calunnia o di diffamazione.

Nei confronti del soggetto segnalante è vietata ogni forma – concreta ovvero solo potenziale – di ritorsione, per tale intendendosi 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 particolare, la società non consente e non tollera alcuna condotta avente effetti sulle condizioni di lavoro del dipendente che effettua una segnalazione, per motivi collegati alla denuncia, quali ad esempio:

- azione disciplinare ingiustificata (degradazione, mancata promozione, trasferimento, licenziamento, etc.);
- molestie sul luogo di lavoro (mobbing, persecuzione, etc.);
- ogni altra forma di ritorsione che determini condizioni di lavoro intollerabili (isolamento, minacce, etc.).

Il segnalante, inoltre, ha diritto a richiedere il trasferimento in altro ufficio e, laddove ragionevolmente possibile, la società provvederà al soddisfacimento di dette richieste.

Ancora, il *whistleblower* che ritiene di aver subito una discriminazione dovuta alla segnalazione, riferisce al Gestore delle segnalzioni che, valutata la sussistenza degli elementi, segnala l'ipotesi di discriminazione.

Inoltre, è bene precisare che anche in sede giudiziaria o amministrativa opererà una limitazione di responsabilità di chi abbia rivelato o diffuso informazioni coperte dall'obbligo di segreto, relative alla tutela del diritto d'autore o alla protezione dei dati personali ovvero ancora informazioni sulle violazioni che offendono la reputazione della persona coinvolta e denunciata, limitatamente ai casi in cui «*al momento della rivelazione o diffusione, vi fossero fondati motivi per ritenere che la rivelazione o diffusione delle stesse informazioni fosse necessaria per svelare la violazione e la segnalazione, la divulgazione pubblica o la denuncia all'autorità giudiziaria o contabile è stata effettuata nelle modalità richieste*».

8. LE MODALITÀ DI VALUTAZIONE DEGLI ESPOSTI

A fronte delle suddette garanzie poste a tutela del segnalante, tuttavia, occorre precisare opportune modalità e criteri di valutazione degli esposti, con la finalità precipua di scongiurare segnalazioni che possano, senza giustificato motivo, danneggiare l'immagine della società ovvero la reputazione del soggetto, dipendente della società, che è oggetto della segnalazione.

Ebbene, in quest'ottica, le segnalazioni dovranno necessariamente essere valutate alla luce dei seguenti criteri:

a) la concretezza delle circostanze rappresentate;
b) la doverosità della condotta segnalata;
c) continenza delle modalità di rivelazione in relazione alla finalità di eliminazione o prevenzione della condotta criminosa;
d) aderenza della comunicazione alle modalità e ai canali previsti dalla presente procedura;
e) ogni altra circostanza.

In ogni caso, come previsto dallo stesso Decreto Legislativo 24/2023, le predette tutele per il segnalante o denunciante non sono garantite e può anzi essere irrogata la sanzione disciplinare laddove venga 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 ancora la sua responsabilità civile, per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave.

Come sopra riferito, in mancanza delle informazioni sopra indicate - e, in particolare di quelle necessarie per fornire, da un lato, concretezza alla segnalazione stessa e, dall'altro, strumenti per consentire alla società di intervenire con misure di rimedio - la segnalazione potrà essere archiviata, conservando, però, evidenza della stessa.
Infatti, proprio alla luce delle linee guida ANAC, la segnalazione è considerata inammissibile per:
a) manifesta mancanza di interesse all'integrità della pubblica amministrazione;
b) manifesta incompetenza dell'Autorità sulle questioni segnalate;

c) manifesta infondatezza per l'assenza di elementi di fatto idonei a giustificare accertamenti;
d) manifesta insussistenza dei presupposti di legge per l'esercizio dei poteri di vigilanza dell'Autorità;
e) intervento dell'Autorità non più attuale;
f) finalità palesemente emulativa;
g) accertato contenuto generico della segnalazione o tale da non consentire la comprensione dei fatti, ovvero segnalazione corredata da documentazione non appropriata o inconferente;
h) produzione di sola documentazione in assenza della segnalazione di condotte illecite o irregolarità;
i) mancanza dei dati che costituiscono elementi essenziali della segnalazione.

9. ARCHIVIAZIONE E CONSERVAZIONE DEGLI ESPOSTI

Al fine di garantire la gestione e la tracciabilità delle segnalazioni, il Gestore delle Segnalazioni aggiorna il **Registro delle segnalazioni** assicurando l'archiviazione di tutta la relativa documentazione di supporto.

L'Organo di Vigilanza garantisce la conservazione della documentazione originale inerente alle segnalazioni in appositi archivi cartacei/informatici, con i più elevati standard di sicurezza/riservatezza.

I dati personali raccolti nell'ambito di una segnalazione sono conservati per il tempo strettamente necessario al loro trattamento, e comunque compatibilmente con la finalità stessa del trattamento, in osservanza a quanto disciplinato dalle normative in materia di privacy, da ultimo il GDPR 2016/679.
A tal proposito, è necessario:

- formare ed autorizzare al trattamento dei dati i dipendenti chiamati a gestire il canale di segnalazione;
- informare tutti i soggetti interessati;
- designare e dare istruzioni, in forma scritta, ai "responsabili del trattamento" ovvero coloro che sono chiamati ad effettuare il trattamento per conto del titolare, siano

essi meri fornitori o gestori del canale. Tali soggetti devono presentare garanzie di compliance alla normativa come prevede l'art. 28 del GDPR.

In particolare, sarà opportuno prevedere l'autorizzazione al trattamento dei dati del responsabile 231 interno che potrà coadiuvare l'Organo di Vigilanza nell'effettuazione dell'indagine che eventualmente seguirà alla segnalazione.

10. DIFFUSIONE E RECEPIMENTO DELLA PROCEDURA

Alla presente procedura deve essere fornita la massima diffusione verso apicali, sottoposti e soggetti terzi che interagiscono con la società. Quest'ultima ha il dovere di assicurare la disponibilità, la tenuta e l'aggiornamento di tale documentazione.

Nel caso di nuove assunzioni, il Responsabile interno 231 e il responsabile del personale assicura la consegna ed il recepimento della presente procedura da parte del candidato all'atto dell'assunzione.