

 COMPAGNIA IMPRESA LAVORATORI PORTUALI	Procedura SGI		PO 15	
	WHISTLEBLOWING		Rev.	1.0
			Data	23/05/2024
			Pagina	1 di 12



Procedura Operativa PO 15

WHISTLEBLOWING

 COMPAGNIA IMPRESA LAVORATORI PORTUALI	Procedura SGI		PO 15	
	WHISTLEBLOWING		Rev.	1.0
			Data	23/05/2024
			Pagina	2 di 12

SOMMARIO

1.	SCOPO E CAMPO DI APPLICAZIONE	3
2.	DEFINIZIONI E ACRONIMI	3
3.	RESPONSABILITÀ	4
4.	MISURE DI GARANZIA.....	4
5.	SEGNALAZIONI	5
5.1	CANALE DI SEGNALAZIONE INTERNA.....	5
5.2	MODALITÀ E CONTENUTO	5
5.3	OGGETTO DELLE SEGNALAZIONI	6
5.4	RICEZIONE SEGNALAZIONE E ADEMPIMENTI PRELIMINARI	7
5.5	SEGUITO DELLE SEGNALAZIONI	7
5.6	INDAGINI INTERNE	8
5.7	CHIUSURA DELL'INDAGINE	8
5.8	RISCONTRO AL SEGNALANTE.....	9
5.9	ARCHIVIAZIONE	9
5.10	SEGNALAZIONE ESTERNA	9
6.	TUTELA DEL SEGNALANTE	10
6.1	RISERVATEZZA	10
6.2	DIVIETO DI RITORSIONE	10
7.	TUTELA DEL SEGNALATO	11
8.	RAPPORTI CON L'ORGANISMO DI VIGILANZA.....	12
9.	COMUNICAZIONE	12

 COMPAGNIA IMPRESA LAVORATORI PORTUALI	Procedura SGI		PO 15	
	WHISTLEBLOWING		Rev.	1.0
			Data	23/05/2024
			Pagina	3 di 12

1. SCOPO E CAMPO DI APPLICAZIONE

Il Decreto Legislativo 10 marzo 2023, n. 24 Attuazione della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio, 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 (di seguito Decreto whistleblowing) ha integrato la disciplina delle segnalazioni e modificato il Decreto Legislativo n.231/2001 abrogando i commi 2ter e 2quater dell'art.6.

Rimane dunque salva la previsione (art. 6, comma 2 bis D.lgs. 231/01 così come modificato dall'art. 24, comma 4 del D.lgs. 24/23) secondo la quale i modelli 231 devono prevedere canali di segnalazione interna (adottati ai sensi del nuovo Decreto whistleblowing), il divieto di ritorsione nonché un sistema disciplinare adottato ai sensi dell'art. 6 c. 2 lett. e) del D.lgs. 231/01.

Compagnia Impresa Lavoratori Portuali S.r.l. (d'ora in avanti anche C.I.L.P.), in linea con quanto espresso nel proprio Codice Etico, intende promuovere una cultura aziendale caratterizzata da comportamenti corretti e da un buon sistema di Corporate Governance garantendo un ambiente di lavoro in cui i dipendenti, i collaboratori, gli amministratori, gli organi di vigilanza e controllo, i professionisti e fornitori possano serenamente segnalare eventuali comportamenti illeciti.

Per questo motivo C.I.L.P. da sempre impegnata a condurre il proprio business con onestà e integrità, riconosce l'importanza dello strumento delle segnalazioni e adotta, ai sensi dell'art. 5 del Decreto whistleblowing, la presente procedura che mira a fornire informazioni chiare sul canale, sulle procedure e sui presupposti per effettuare le segnalazioni interne ed esterne.

In caso di dubbi da parte di un destinatario della presente procedura sull'interpretazione e applicazione della stessa, potrà essere contattato l'Organismo di Vigilanza che fornirà il necessario supporto interpretativo.

2. DEFINIZIONI E ACRONIMI

Contesto lavorativo: attività lavorative o professionali, presenti o passate, svolte nell'ambito dei rapporti giuridici con la Società, 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.

Destinatari: dipendenti e componenti degli organi sociali di Compagnia Impresa Lavoratori Portuali, collaboratori che a qualsiasi titolo/forma hanno rapporti con la Società, fornitori e loro dipendenti e qualsiasi altro soggetto che intrattiene rapporti con essa.

Gestore dei canali interni di segnalazione o, più brevemente, Gestore: si tratta del soggetto interno o esterno alla Società, a cui è affidata la gestione dei canali interni di segnalazione. La Società ha nominato Probitas S.r.l., quale organo indipendente e autonomo incaricato della funzione di Gestore.

Soggetto Segnalato o più brevemente Segnalato: 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.

 COMPAGNIA IMPRESA LAVORATORI PORTUALI	Procedura SGI		PO 15	
	WHISTLEBLOWING		Rev.	1.0
			Data	23/05/2024
			Pagina	4 di 12

Soggetto Segnalante o più brevemente Segnalante: persona fisica che effettua la segnalazione o la divulgazione pubblica di informazioni sulle violazioni acquisite nell'ambito del proprio contesto lavorativo.

Riscontro: comunicazione alla persona Segnalante di informazioni relative al seguito che viene dato o che si intende dare alla segnalazione.

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.

Segnalazione: comunicazione scritta od orale di informazioni sulle violazioni.

Segnalazione interna: comunicazione, scritta od orale, delle informazioni sulle violazioni, presentata tramite il canale di segnalazione interna.

Segnalazione esterna: comunicazione, scritta od orale, delle informazioni sulle violazioni, presentata tramite il canale di segnalazione esterna.

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.

3. RESPONSABILITÀ

La Società Probitas S.r.l. viene individuata da Compagnia Impresa Lavoratori Portuali S.r.l. (C.I.L.P. S.r.l.) quale gestore del canale di segnalazione interno e l'incarico è gestito in piena autonomia.

Probitas, quale gestore del canale di segnalazione, attraverso i suoi incaricati, ha la responsabilità di raccogliere le segnalazioni, effettuare l'esame preliminare e approfondito delle stesse, dare riscontro alla persona segnalante, dare seguito alla segnalazione con le azioni ritenute opportune, garantendo la riservatezza del Segnalante, del Segnalato e dei documenti relativi alla segnalazione.

4. MISURE DI GARANZIA

Compagnia Impresa Lavoratori Portuali S.r.l. garantisce, attraverso la presente procedura, nonché attraverso gli strumenti adottati e il sistema dei controlli interni, i seguenti elementi di garanzia:

- affidamento ad un soggetto terzo, caratterizzato da autonomia e specifica formazione (come richiesto dall'art. 4 del D.lgs 24/2023), per la gestione del canale di segnalazione;
- riservatezza dell'identità della persona Segnalante, della persona coinvolta e della persona comunque menzionata nella segnalazione, nonché del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione;
- riservatezza delle informazioni da cui può evincersi, direttamente o indirettamente, tale identità;
- possibilità di anonimato;
- canali di segnalazione interna, scritto e orale;
- divieto di atti ritorsivi verso la persona Segnalante;
- rilascio alla persona Segnalante dell'avviso di ricevimento della segnalazione entro sette giorni dalla data di ricezione;

	Procedura SGI		PO 15	
	WHISTLEBLOWING		Rev.	1.0
			Data	23/05/2024
			Pagina	5 di 12

- 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;
- comunicazione e informazione sulle procedure e sui presupposti per effettuare le segnalazioni interne;
- vigilanza sul rispetto delle misure adottate con la presente Procedura, oltreché sul rischio di violazione del divieto di atti ritorsivi di qualsiasi natura.

5. SEGNALAZIONI

5.1 Canale di segnalazione interna

Le Segnalazioni possono essere effettuate:

- in forma scritta, oppure in forma orale, attraverso l'add-on My Whistleblowing al software My Governance, quale canale di segnalazione idoneo a garantire, con modalità informatiche, la riservatezza dell'identità del segnalante, in ossequio alla normativa (di seguito, il "Software" o la "Piattaforma"). Chiunque potrà accedervi attraverso apposita sezione dedicata al Whistleblowing nel sito web della Società che rimanda direttamente alla Piattaforma scelta. Le Segnalazioni in forma orale possono essere effettuate sempre tramite accesso alla Piattaforma, attraverso apposita area "segnalazione vocale";
- attraverso un incontro diretto con il Gestore del canale di segnalazione, richiesto tramite la Piattaforma o via e-mail all'indirizzo cilpwb@probitas.it.

In caso di richiesta di incontro presentata dal Segnalante, la società Probitas, in quanto Gestore del canale di Segnalazione, dispone le attività necessarie per permettere che l'incontro avvenga in un tempo congruo (possibilmente entro 10 gg dalla richiesta) ed in un ambiente protetto che non metta in pericolo la riservatezza del Segnalante e ne faciliti le interlocuzioni.

Le dichiarazioni del Segnalante effettuate oralmente nel corso di un incontro, vengono documentate, previo consenso del Segnalante, mediante redazione di un verbale, da sottoscrivere da parte del Segnalante.

Nel caso in cui la segnalazione abbia come soggetto Segnalato o come coinvolto nei fatti il Gestore del canale di segnalazione e dunque il Segnalante abbia fondati motivi di ritenere che, se effettuerà una segnalazione interna nei modi sopra descritti, alla stessa non sarebbe dato efficace seguito, il Segnalante potrà ricorrere alla segnalazione esterna verso ANAC.

5.2 Modalità e contenuto

La Società al fine di agevolare la ricezione delle Segnalazioni predispone le modalità di segnalazione descritte al paragrafo 4.1 che precede, tra cui la Piattaforma, considerata preferenziale e idonea a garantire, con modalità informatiche, la riservatezza dell'identità del Segnalante.

La Segnalazione, comunque resa dovrà essere obbligatoriamente sufficientemente circostanziata, effettuata fornendo, il più compiutamente possibile, le informazioni sotto riportate, unitamente all'eventuale documentazione rilevante:

- descrizione della violazione (fatto, modalità con cui si è venuti a conoscenza, data, luogo);
- strutture aziendali/unità organizzative coinvolte;
- soggetti coinvolti (Segnalato o altri soggetti presenti al fatto);

 COMPAGNIA IMPRESA LAVORATORI PORTUALI	Procedura SGI		PO 15	
	WHISTLEBLOWING		Rev.	1.0
			Data	23/05/2024
			Pagina	6 di 12

- eventuali soggetti terzi coinvolti o potenzialmente danneggiati.

Per facilitare la Segnalazione, la Piattaforma guida il Segnalante in ogni fase della Segnalazione e, al fine di circostanziare al meglio la stessa, richiede la compilazione di una serie di campi, obbligatori e facoltativi, maggiormente rilevanti nell'ambito delle Segnalazioni, ciò anche al fine di evitare, per quanto possibile, il trattamento di dati personali e di informazioni non necessari.

La Piattaforma consente anche l'invio di Segnalazioni anonime che verranno prese in considerazione purché adeguatamente circostanziate e dettagliate.

Si precisa comunque, che le Segnalazioni anonime potrebbero limitare la possibilità di approfondire e valutare efficacemente quanto descritto. Inoltre, la garanzia di anonimato, trova il suo limite nei casi previsti dalla legge e quando questa contrasti con il diritto alla difesa dei soggetti coinvolti.

N.B. È vietato l'invio di segnalazioni effettuate a mero scopo di ritorsione verso la Società o suoi dipendenti, collaboratori, consulenti, clienti, fornitori etc., o a mero scopo di intimidazione, nonché l'abuso dello strumento della segnalazione, realizzato attraverso comportamenti di diffamazione o calunnia nei confronti del soggetto Segnalato e/o della Società o di segnalazioni infondate effettuate con dolo e/o colpa grave.

5.3 Oggetto delle segnalazioni

Possono essere segnalate:

- condotte illecite che integrano una o più fattispecie di reato da cui può derivare una responsabilità per l'ente ai sensi del D.lgs. 231/01;
- condotte che, pur non integrando alcuna fattispecie di reato, sono state poste in essere contravvenendo a regole di etica e condotta, procedure, protocolli o disposizioni contenute all'interno del Modello o del Codice Etico.
- illeciti amministrativi, contabili o penali che non rientrino nei punti successivi;
- illeciti che rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione Europea o nazionali;
- indicati nell'allegato al D.lgs. 24/2023 ovvero degli atti nazionali che costituiscono attuazione degli atti dell'UE indicati nell'allegato alla Direttiva 2019/1937 relativi ai settori di cui all'art. 2, comma 1, n. 3) D.lgs. 24/2023, relativi in ogni caso a : 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 o omissioni che ledano gli interessi finanziari dell'Unione di cui all'articolo 325 del TFUE specificato nel diritto derivato pertinente dell'UE;
- atti o omissioni riguardanti il mercato interno, di cui all'articolo 26, paragrafo 2, TFUE;
- atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni di cui agli atti dell'Unione nei settori indicati nei tre punti precedenti dell'elenco.

Al fine di agevolare l'identificazione dei fatti che possono essere oggetto di segnalazione, si riporta di seguito un elenco a titolo meramente esemplificativo e non esaustivo di condotte/comportamenti rilevanti:

- violazione dei codici di comportamento;

	Procedura SGI		PO 15	
	WHISTLEBLOWING		Rev.	1.0
			Data	23/05/2024
			Pagina	7 di 12

- irregolarità contabili, amministrative e negli adempimenti contabili e fiscali o nella formazione del bilancio d'esercizio;
- false dichiarazioni e false certificazioni;
- violazione di norme in materie ambientali, di sicurezza sul lavoro e di controlli;
- assunzioni non trasparenti;
- comportamenti volti ad ostacolare le attività di controllo delle Autorità di Vigilanza (ad es. omessa consegna di documentazione, presentazione di informazioni false o fuorvianti);
- promessa o dazione di denaro, beni o servizi o altro beneficio volti a corrompere fornitori, clienti, ovvero pubblici ufficiali;
- azioni suscettibili di creare un danno all'immagine della Società.

5.4 Ricezione segnalazione e adempimenti preliminari

Una volta ricevuta la segnalazione, scritta o orale, il Gestore del canale di Segnalazione, avvia l'analisi preliminare:

- valuta l'eventuale presenza di situazioni che possano minare l'indipendenza e l'imparzialità nella gestione della Segnalazione e, in presenza di tali situazioni, si astiene dalla gestione della Segnalazione anche tramite l'adozione di idonee misure sulla Piattaforma;
- ne verifica la rilevanza, la fondatezza e completezza;
- provvede poi alla registrazione e archiviazione della segnalazione garantendo la tracciabilità e la corretta archiviazione della documentazione anche nelle fasi successive.

Nel caso la Segnalazione avvenga tramite il Software, sarà il Software stesso a prevedere una protocollazione completa e riservata in conformità con la normativa di riferimento. Nel caso la Segnalazione avvenga attraverso incontro diretto, il Gestore procederà a documentare la Segnalazione, previo consenso del Segnalante, mediante registrazione su un dispositivo idoneo alla conservazione e all'ascolto oppure mediante verbale. In ogni caso, la registrazione della Segnalazione o il verbale verranno inseriti e gestiti tramite la Piattaforma.

5.5 Seguito delle segnalazioni

La fase di accertamento e analisi approfondita si concretizza nell'effettuazione di analisi, valutazioni e verifiche mirate sulle segnalazioni, che consentano di individuare, analizzare e valutare gli elementi a conferma della fondatezza dei fatti segnalati.

A seguito dell'analisi preliminare, si dà avvio alle seguenti possibili azioni se:

- la segnalazione è rilevante e completa: si prende in carico mettendo in atto le attività ritenute necessarie, quali ad esempio: approfondimento di analisi, richieste interlocutorie, indagini interne;
- la segnalazione è rilevante, ma incompleta: si prende in carico mettendo in atto le attività ritenute necessarie, quali ad esempio: acquisizione documentazione integrativa, richieste interlocutorie, indagini interne;
- la segnalazione non è rilevante, si provvederà ad informare il Segnalante e ad archiviare la segnalazione;

 COMPAGNIA IMPRESA LAVORATORI PORTUALI	Procedura SGI		PO 15	
	WHISTLEBLOWING		Rev.	1.0
			Data	23/05/2024
			Pagina	8 di 12

- la segnalazione è stata fatta in malafede, d'intesa con la funzione HR, si valuta l'avvio di un eventuale procedimento disciplinare a carico del Segnalante.

5.6 Indagini interne

L'attività di indagine/accertamento deve garantire i seguenti elementi:

- accurata ricostruzione dei fatti supportati da evidenze documentali;
- applicazione di ogni regola e cautele a garanzia della riservatezza e/o anonimato del soggetto Segnalante (conservazione della documentazione, gestione del processo verbale, acquisizione testimonianze);
- ogni persona coinvolta nell'indagine deve essere informata in merito alle dichiarazioni rese ed alle prove acquisite a suo carico e deve essere messa in condizione di poter replicare alle stesse;
- relazione dettagliata sugli esiti dell'indagine;
- assicurare che l'indagine sia accurata e che abbia una durata ragionevole.

In tale fase, il Gestore del canale di segnalazione può decidere, in ragione della complessità dell'oggetto della segnalazione, di avvalersi, se necessario, dell'ausilio di professionisti esterni o dell'Organismo di Vigilanza della Società. In tale fase, il Gestore del canale di segnalazione potrà richiedere ulteriori informazioni al Segnalante, ovvero ai soggetti eventualmente dallo stesso indicati come testimoni dei fatti, ovvero potrà acquisire documenti utili da altri uffici della Società, avvalendosi altresì del supporto di altre funzioni aziendali, avendo sempre cura di non compromettere in alcun modo la tutela della riservatezza del Segnalante e del Segnalato e delle persone comunque coinvolte nella Segnalazione.

Ove fosse opportuno il coinvolgimento di ulteriori soggetti, interni o esterni alla Società, in quanto informati dei fatti segnalati, non dovrà in alcun modo trasmettere la Segnalazione ai medesimi, limitandosi unicamente all'eventuale comunicazione degli esiti delle verifiche effettuate, e se del caso, estratti accuratamente anonimizzati della Segnalazione, prestando la massima attenzione per evitare che dalle informazioni fornite sia possibile risalire all'identità del Segnalante e del Segnalato.

Nel rispetto di quanto previsto al punto 6.1 della Procedura, il Gestore, in ragione della complessità dell'oggetto della segnalazione, potrà inoltre ricorrere a professionisti esterni per la gestione della Segnalazione.

5.7 Chiusura dell'indagine

La fase di accertamento può concludersi con:

- esito negativo:** in tal caso si procede all'archiviazione della segnalazione;
- esito positivo:** in tal caso si procede all'invio dell'esito delle verifiche condotte alla Direzione al fine di permettere alla Società di adottare le necessarie contromisure e le eventuali sanzioni disciplinari.

Al termine dell'indagine viene redatta una relazione conclusiva che deve:

- riassumere l'iter dell'indagine e le prove raccolte;
- esporre le conclusioni alle quali si è giunti;
- fornire raccomandazioni e suggerire le azioni da porre in essere per sopperire alle violazioni riscontrate ed assicurare che queste non si verifichino in futuro.

 COMPAGNIA IMPRESA LAVORATORI PORTUALI	Procedura SGI		PO 15	
	WHISTLEBLOWING		Rev.	1.0
			Data	23/05/2024
			Pagina	9 di 12

Tutte le relazioni saranno classificate come “restricted” ovvero con livello massimo di riservatezza.

5.8 Riscontro al segnalante

Il Gestore del canale di segnalazione 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.

5.9 Archiviazione

Le Segnalazioni, interne ed esterne, e la relativa documentazione sono conservate per il tempo necessario al trattamento della Segnalazione e comunque non oltre cinque anni a decorrere dalla data della comunicazione dell'esito finale della procedura di segnalazione, nel rispetto degli obblighi di riservatezza di cui all'articolo 12 Decreto whistleblowing e del principio di cui agli articoli 5, paragrafo 1, lettera e), del Regolamento (UE) 2016/679, salvo l'instaurazione di procedimento giudiziario o disciplinare conseguente alla Segnalazione stessa. In tal caso, la documentazione sarà conservata per tutta la durata del procedimento, fino alla sua conclusione e allo spirare dei termini di esperibilità delle azioni di impugnazione, in conformità alla normativa applicabile.

5.10 Segnalazione esterna

Le segnalazioni esterne possono essere effettuate verso l'ANAC in forma scritta, tramite la piattaforma informatica, oppure in forma orale attraverso linee telefoniche o sistemi di messaggistica vocale dedicati, messi a disposizione e pubblicati sul sito dell'autorità ([www. https://www.anticorruzione.it/](https://www.anticorruzione.it/)).

La persona Segnalante può effettuare una segnalazione esterna se, al momento della sua presentazione, ricorre una delle seguenti condizioni:

- non è prevista, nell'ambito del suo 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 previsto dal Decreto whistleblowing;
- la persona Segnalante ha già effettuato una segnalazione interna ma 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 possa determinare il 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.

 COMPAGNIA IMPRESA LAVORATORI PORTUALI	Procedura SGI		PO 15	
	WHISTLEBLOWING		Rev.	1.0
			Data	23/05/2024
			Pagina	10 di 12

6. TUTELA DEL SEGNALANTE

La Società intende garantire massima tutela e protezione al Segnalante, avendo riguardo alla sua riservatezza oltre che al diritto di non subire alcuna forma di discriminazione o ritorsione a seguito della segnalazione di un illecito.

Le misure di protezione al Segnalante, sia inerenti alla riservatezza che al divieto di ritorsioni, sono estese anche:

- ai c.d. facilitatori (ossia, i soggetti che assistono il segnalante nel processo di segnalazione, operando nel medesimo contesto lavorativo);
- alle persone del medesimo contesto lavorativo del Segnalante, che sono legate al medesimo da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado;
- ai colleghi di lavoro del Segnalante che lavorano nel medesimo contesto lavorativo della stessa e che hanno con detta persona un rapporto abituale e corrente;
- agli enti di proprietà del Segnalante o per i quali la medesima lavora, nonché agli enti che operano nel medesimo contesto lavorativo della stessa.

6.1 Riservatezza

Le Segnalazioni non potranno essere utilizzate oltre quanto necessario a dare adeguato seguito alle stesse. L'identità del Segnalante e qualsiasi altra informazione da cui può evincersi, direttamente o indirettamente, tale identità vengono protette in ogni fase del processo di Segnalazione, inclusi eventuali contesti successivi alla Segnalazione stessa e non possono essere rivelate, senza il consenso espresso del Segnalante, a persone diverse da quelle competenti a ricevere o a dare seguito alle Segnalazioni, espressamente autorizzate al trattamento di tali dati. È fatta eccezione dei casi in cui (i) sia configurabile una responsabilità del Segnalante a titolo di calunnia e di diffamazione ai sensi delle disposizioni del Codice Penale, (ii) il Segnalante incorra in responsabilità civile extracontrattuale ai sensi dell'art. 2043 del Codice Civile e (iii) delle ipotesi in cui l'anonimato non è opponibile per legge (a fini esemplificativi e non esaustivi: indagini penali, tributarie o amministrative, ispezioni di organi di controllo). 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 del Segnalato, la Segnalazione sarà utilizzabile ai fini del procedimento disciplinare solo in presenza del consenso espresso del Segnalante alla rivelazione della propria identità. Al Segnalante è dato avviso mediante comunicazione scritta delle ragioni della rivelazione dei dati riservati, nei casi in cui la conoscenza della sua identità sia indispensabile per la difesa del Segnalato, nonché quando la rivelazione della identità del Segnalante e delle informazioni da cui può evincersi la medesima sono indispensabili anche ai fini della difesa degli altri soggetti coinvolti.

6.2 Divieto di ritorsione

A fronte della segnalazione effettuata in buona fede, nel rispetto dei principi del Decreto whistleblowing, del Codice Etico, del Modello Organizzativo e della presente procedura, indipendentemente dal canale comunicativo utilizzato, è sempre garantita la tutela del Segnalante, verso atti di «ritorsione» anche solo tentati o minacciati, posti in essere in ragione della segnalazione, della denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o della divulgazione pubblica.

 COMPAGNIA IMPRESA LAVORATORI PORTUALI	Procedura SGI		PO 15	
	WHISTLEBLOWING		Rev.	1.0
			Data	23/05/2024
			Pagina	11 di 12

Di seguito sono indicate talune fattispecie che, qualora siano poste in essere in ragione della segnalazione costituiscono ritorsioni:

- 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 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.

7. TUTELA DEL SEGNALATO

Il Segnalato dovrà essere informato dal Gestore dei canali di segnalazione, non appena possibile dopo l'analisi della segnalazione, compatibilmente con le indagini, sui seguenti aspetti:

- l'individuo designato a condurre le analisi successive alla segnalazione;
- i dettagli specifici relativi agli eventi riportati nella segnalazione;
- gli uffici o le divisioni che potrebbero essere coinvolti nel ricevere la segnalazione all'interno dell'organizzazione o in altre entità o aziende affiliate al gruppo di appartenenza dell'organizzazione;
- i propri diritti di accesso e rettifica dei dati personali.

Nel caso in cui la divulgazione immediata di queste informazioni possa seriamente compromettere la capacità dell'organizzazione di indagare efficacemente sulla segnalazione o di raccogliere le prove necessarie, la notifica alla persona segnalata può essere posticipata a quando tali rischi cesseranno di esistere, sempre nel rispetto delle vigenti disposizioni normative.

Le comunicazioni non saranno fatte in caso di segnalazioni irrilevanti o pretestuose.

Una volta informata della segnalazione, la persona segnalata avrà l'opportunità di presentare la propria versione dei fatti oggetto della segnalazione. È importante sottolineare che l'organizzazione si impegna a proteggere la privacy dell'identità della persona segnalata. Ciò viene assicurato attraverso l'adozione di misure tecniche e organizzative finalizzate a prevenire la diffusione non autorizzata di informazioni personali all'interno dell'organizzazione ad individui non autorizzati al trattamento di tali dati.

 COMPAGNIA IMPRESA LAVORATORI PORTUALI	Procedura SGI		PO 15	
	WHISTLEBLOWING		Rev.	1.0
			Data	23/05/2024
			Pagina	12 di 12

8. RAPPORTI CON L'ORGANISMO DI VIGILANZA

L'Organismo di Vigilanza viene periodicamente informato dal Gestore del Canale, nel rispetto dei principi di minimizzazione del dato e di tutela delle parti, sul numero di segnalazioni ricevute che rientrano nel perimetro del D.lgs. 231/2001. Questo flusso informativo è fondamentale per identificare eventuali aree di rischio che richiedono interventi specifici. La comunicazione avviene ogni qual volta vi siano segnalazioni di condotte rilevanti ai fini del D.lgs. 231/2001, e comunque in ogni caso su base semestrale, attraverso un report che sintetizzi il numero e la natura delle segnalazioni.

L'Organismo di Vigilanza viene, inoltre, informato, tramite report dettagliato, in merito all'esito delle indagini riguardo a segnalazioni riferibili al campo di applicazione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo. Questo report, stilato rispettando il principio di minimizzazione dei dati, può includere le fasi dell'indagine, i risultati ottenuti e le eventuali misure correttive adottate. L'obiettivo è quello di fornire all'OdV gli elementi necessari per valutare l'adeguatezza delle risposte date alle segnalazioni e per suggerire miglioramenti alle politiche e procedure interne.

È prevista, inoltre, la possibilità che il Gestore del canale di segnalazione possa coinvolgere l'Organismo di Vigilanza, se lo ritiene necessario e se funzionale alle attività di indagine, in specifiche situazioni, specialmente quando le segnalazioni sollevano questioni di particolare complessità che richiedono competenze legali specializzate.

9. COMUNICAZIONE

La Procedura Whistleblowing è portata a conoscenza dei Destinatari mediante pubblicazione nella rete intranet aziendale della Società, nonché mediante pubblicazione sul sito web della Società.