



PROCEDURA E REGOLAMENTO INTERNO IN MATERIA DI “WHISTLEBLOWING”

(SISTEMA DI SEGNALAZIONE DEGLI ILLECITI AI SENSI DEL
D.LGS. N. 24/2023)



Soc. Marino S.r.l.

Largo F.S. Nitti, 67 | 70022 - Altamura (BA)

Tel +39 080.3112335 | Fax +39 080.3117537

Capitale Sociale € 500.000 i.v. - REA BA-266012

C.F./P.IVA/Iscrizione Registro Imprese di Bari: 03613570724 - Id Intra IT03613570724

Email info@marinobus.it | PEC marino@legalmail.it | www.marinobus.it



SOMMARIO

1. PREMESSA
2. DEFINIZIONI
3. VIOLAZIONI OGGETTO DI SEGNALAZIONE WHISTLEBLOWING
4. SOGGETTI LEGITTIMATI A PRESENTARE SEGNALAZIONI
5. GESTORE DEL CANALE DI SEGNALAZIONE
6. CANALI DI SEGNALAZIONE INTERNA
7. DESCRIZIONE DEL PROCESSO DI SEGNALAZIONE
 - 7.1 Trasmissione della segnalazione
 - 7.2 Ricezione della Segnalazione
 - 7.3 Analisi preliminare: procedibilità e ammissibilità
 - 7.4 Istruttoria
 - 7.5 Esito dell'istruttoria
 - 7.6 Trattamento dei dati personali e conservazione della documentazione
8. SISTEMA DI PROTEZIONE
 - 8.1 Tutela del Segnalante e diritto di riservatezza
 - 8.2 Misure di protezione e divieto di ritorsione
 - 8.3 Perdita delle tutele
 - 8.4 Limitazioni di responsabilità del segnalante ed eccezioni
9. CANALE DI SEGNALAZIONE ESTERNA E DIVULGAZIONE PUBBLICA
10. DENUNCIA ALLE AUTORITA'
11. SISTEMA SANZIONATORIO
12. RINUNCE E TRANSAZIONI
13. INFORMAZIONI SUL WHISTLEBLOWING
14. DIFFUSIONE E AGGIORNAMENTO

ALLEGATI:

- INFORMATIVA PRIVACY



1. PREMESSA

La presente Procedura "Whistleblowing" si applica alla Soc. Marino S.r.l. (di seguito Società) ed ha lo scopo di disciplinare il processo di trasmissione e gestione delle segnalazioni di violazioni, nell'ambito dell'attività svolta dalla Società, rilevanti ai sensi del Decreto Legislativo 10 marzo 2023, n. 24 (di seguito decreto), di *"attuazione della Direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2019, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali"*. Tale disciplina prevede in particolare:

- un regime di tutela a favore dei lavoratori dipendenti e di altre specifiche categorie di soggetti che segnalano informazioni, di cui siano venuti a conoscenza nel contesto lavorativo, relative a violazioni di disposizioni normative nazionali o dell'Unione Europea specificamente individuate dal decreto, che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'ente;
- misure di protezione, tra cui il divieto di ritorsioni, a favore del segnalante nonché dei facilitatori, dei colleghi e dei soggetti del medesimo contesto lavorativo legati al segnalante da vincolo affettivo o di parentela e dei soggetti giuridici allo stesso collegati;
- l'istituzione di canali di segnalazione interni all'ente per la trasmissione di segnalazioni che garantiscano, anche tramite il ricorso a strumenti di crittografia, la tutela della riservatezza dell'identità del segnalante, della persona coinvolta e/o comunque menzionata nella segnalazione, del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione;
- la possibilità di effettuare segnalazioni esterne tramite il canale gestito dall'Autorità Nazionale Anticorruzione (di seguito ANAC) nei casi espressamente previsti dall'art. 6 comma 1 del decreto e divulgazioni pubbliche nei casi di cui al successivo art. 15 comma 1 tramite la stampa o mezzi elettronici o di diffusione in grado di raggiungere un numero elevato di persone, ferma restando la possibilità di denuncia all'autorità giudiziaria o contabile;
- sanzioni amministrative pecuniarie irrogate dall'ANAC nei casi previsti dagli artt. 16 e 21 del decreto.

La procedura qui regolata è conforme alla normativa in materia di protezione dei dati personali e, in particolare, alle disposizioni di cui al Reg. (UE) 2016/679 (o GDPR) e al D.Lgs. 30 giugno 2003, n. 196 (o Codice Privacy), relativi alla protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali e tiene conto delle linee guida approvate in materia da ANAC con Delibera n. 311 del 12 luglio 2023. Per quanto non espressamente indicato dalla presente Procedura resta integralmente applicabile



quanto previsto dal decreto.

Ai sensi dell'art. 4 del decreto, la presente procedura è stata adottata decorso il termine assegnato alla rappresentanza sindacale aziendale per formulare proprie osservazioni in merito.

2. DEFINIZIONI

Ai fini della presente procedura si intende per:

- **ANAC:** Autorità Nazionale Anticorruzione
- **contesto lavorativo:** le attività lavorative o professionali, presenti o passate, svolte dai dipendenti della Società o dai terzi nell'ambito dei rapporti giuridici instaurati con la Società medesima;
- **Decreto Whistleblowing o Decreto:** il Decreto Legislativo n. 24 del 10 marzo 2023;
- **divulgazione pubblica:** l'azione di rendere di pubblico dominio informazioni sulle violazioni tramite la stampa, mezzi elettronici o comunque tramite mezzi di diffusione in grado di raggiungere un numero elevato di persone;
- **facilitatore:** la persona fisica che assiste il segnalante nel processo di segnalazione e che opera nel medesimo contesto lavorativo e la cui assistenza deve essere mantenuta riservata;
- **gestore della segnalazione:** l'ufficio interno a ciò preposto, individuato dalla Società quale destinatario e gestore delle segnalazioni ai sensi degli artt. 4 e 5 del decreto e autorizzato al trattamento dei dati personali ai sensi del Reg. (UE) 2016/679 (GDPR);
- **informazioni sulle violazioni:** informazioni adeguatamente circostanziate, compresi i fondati sospetti, riguardanti violazioni commesse o che, sulla base di elementi concreti, potrebbero essere commesse, nonché elementi riguardanti condotte, anche omissive, volte ad occultare tali violazioni;
- **persona coinvolta o segnalato:** la persona fisica o giuridica menzionata nella segnalazione come soggetto a cui la violazione è attribuita o comunque implicata nella violazione segnalata o divulgata pubblicamente;
- **personale aziendale:** coloro che sono legati alla Società da un rapporto di lavoro subordinato o che esercitano, anche in via di mero fatto, funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza della Società;
- **piattaforma:** sistema informativo che rappresenta lo strumento per la ricezione e gestione delle Segnalazioni, con caratteristiche tecniche idonee a tutelare la riservatezza dell'identità del segnalante.
- **ritorsione:** qualsiasi comportamento, atto o omissione, anche solo tentato o minacciato, posto in essere in ragione della segnalazione, denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o della divulgazione pubblica e che



provoca o può provocare alla persona segnalante o che ha sporto denuncia, in via diretta o indiretta, un danno ingiusto;

- **segnalante o whistleblower:** il soggetto legittimato a presentare una segnalazione come individuato ai sensi dell'art. 3 del decreto;
- **segnalazione:** la comunicazione, scritta o orale, di informazioni, riferibili al personale aziendale e/o a terzi, su violazioni alle discipline previste dal decreto e rilevanti per la Società, effettuata in conformità alla presente Procedura e alla disciplina applicabile in materia di Whistleblowing;
- **segnalazione anonima:** segnalazione in cui le generalità del segnalante non sono esplicitate né risultano identificabili in maniera univoca;
- **segnalazione esterna:** la comunicazione, scritta od orale, di informazioni sulle violazioni effettuata dal segnalante tramite il canale di segnalazione esterno attivato dall'Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC).
- **segnalazione interna:** la comunicazione, scritta od orale, di informazioni sulle violazioni effettuata dal segnalante tramite il canale interno;
- **terzi:** le persone fisiche o giuridiche, diverse dal personale aziendale che intrattengono, a vario titolo, rapporti di lavoro, di collaborazione o d'affari con la Società, ivi compresi - a titolo non esaustivo - i fornitori (anche in regime di appalto/subappalto), i lavoratori autonomi o titolari di rapporti di collaborazione, i liberi professionisti, i consulenti, gli agenti e intermediari, i volontari e tirocinanti.

Ad ogni modo, per una esaustiva e completa elencazione si rimanda all'art. 2 - **Definizioni** del Decreto.

3. VIOLAZIONI OGGETTO DI SEGNALEZIONE WHISTLEBLOWING

Possono essere segnalate le informazioni su violazioni (come definite al precedente art. 2) di seguito indicate, di cui il segnalante sia venuto a conoscenza nell'ambito del proprio contesto lavorativo. Nello specifico, le violazioni attengono a comportamenti atti od omissioni che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato e che consistono in:

1. illeciti 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 (da intendersi con riferimento alla normativa privacy) e sicurezza delle reti e dei sistemi informativi;
2. atti o omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione Europea;



3. atti o omissioni riguardanti il mercato interno, comprese le violazioni delle norme dell'Unione Europea in materia di concorrenza e di aiuti di Stato nonché le violazioni riguardanti il mercato interno connesse ad atti che violano le norme in materia di imposta sulle società o i meccanismi il cui fine è ottenere un vantaggio fiscale che vanifica l'oggetto o la finalità della normativa applicabile in materia di imposte sulle società;
4. atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni di cui agli atti dell'Unione nei settori indicati nei numeri 1, 2 e 3 che precedono.

Non verranno prese in considerazione le *segnalazioni* aventi ad oggetto esclusivamente doglianze o lamentele di carattere personale, né quelle fondate su meri sospetti o voci.

Sono escluse dall'ambito di applicazione della presente procedura le segnalazioni inerenti a contestazioni, rivendicazioni o richieste legate ad un interesse di carattere personale del segnalante, che attengono esclusivamente alla disciplina del rapporto di lavoro o ai rapporti con figure gerarchicamente sovraordinate. Sono quindi escluse, ad esempio, le segnalazioni riguardanti vertenze di lavoro e fasi precontenziose, discriminazioni tra colleghi, conflitti interpersonali tra la persona segnalante e un altro lavoratore o con superiori gerarchici. Restano ferme le disposizioni in materia di esercizio e tutela del diritto dei lavoratori di consultare i propri rappresentanti o i sindacati, di protezioni contro le condotte o gli atti illeciti posti in essere in ragione di tali consultazioni, di autonomia delle parti sociali e del loro diritto di stipulare accordi collettivi, nonché di repressione delle condotte antisindacali.

4. SOGGETTI LEGITTIMATI A PRESENTARE SEGNALAZIONI

Sono legittimati a segnalare informazioni sulle violazioni indicate al precedente art. 3 e possono beneficiare delle misure di tutela e protezione previste dal decreto i seguenti soggetti:

- lavoratori subordinati, a tempo determinato e indeterminato, ivi inclusi quelli che svolgono l'attività a tempo parziale, intermittente, in virtù di un contratto di somministrazione, apprendistato, lavoro accessorio ai sensi del D.lgs. n. 81/2015 o prestazioni occasionali ai sensi dell'art. 54-bis del D.L. n. 50/2017, convertito dalla L. n. 96/2017;
- lavoratori autonomi con contratto d'opera (art. 2222 c.c.), di collaborazione di cui all'art. 409 c.p.c. (agenzia, rappresentanza commerciale ed altri rapporti di collaborazione che si concretizzano in una prestazione di opera continuativa e coordinata, prevalentemente personale, anche se non a carattere subordinato), di collaborazione con prestazioni di lavoro esclusivamente personali, continuative e le cui modalità di esecuzione sono organizzate dal committente;



- collaboratori che svolgono la propria attività lavorativa presso soggetti che forniscono beni o servizi o che realizzano opere in favore della Società;
- liberi professionisti e consulenti che prestano la propria attività presso la Società;
- volontari e tirocinanti, retribuiti e non retribuiti, che prestano la propria attività presso la Società;
- azionisti e soggetti con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza, esercitate anche in via di mero fatto presso la Società.

Le misure di protezione e il regime di tutela previsti dal decreto operano anche nel caso in cui la segnalazione sia effettuata:

- a. prima dell'inizio del sopraindicato rapporto giuridico, se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite durante il processo di selezione o in altre fasi precontrattuali;
- b. durante il periodo di prova;
- c. dopo la cessazione del rapporto giuridico sopraindicato, se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite nel corso del rapporto stesso.

Il medesimo regime di protezione e tutela si applica anche ai seguenti soggetti diversi dal *segnalante*:

- *facilitatori*, che eventualmente assistono il segnalante nel processo di segnalazione;
- *persone del medesimo contesto lavorativo* legate al segnalante da stabili rapporti affettivi o di parentela entro il quarto grado;
- *colleghi* del medesimo contesto lavorativo che hanno con il segnalante un rapporto abituale;
- *enti* di proprietà o per i quali lavora il segnalante o che operano nel medesimo contesto lavorativo.

5. GESTORE DEL CANALE DI SEGNALEZIONE INTERNA

Soggetto incaricato della gestione del canale di segnalazione interna è l'**Ufficio Interno Gestione Segnalazioni**, anche detto "**Gestore**".

Detto Ufficio e ciascuno dei suoi membri, anche definiti gestori, sono adeguatamente formati sulla disciplina dettata dal decreto, con particolare riguardo agli adempimenti da porre in essere nella gestione del canale di segnalazione e ai fini della protezione dei dati personali, sulla presente procedura e sui principi generali di comportamento da tenere, anche in termini di riservatezza, trasparenza, ascolto attivo, responsabilità e collaborazione con le altre funzioni aziendali eventualmente coinvolte nella gestione della segnalazione.

Il Gestore e il personale aziendale eventualmente coinvolto nella gestione delle



segnalazioni sono tenuti alla riservatezza dell'identità del segnalante, delle persone coinvolte e/o comunque menzionate nella segnalazione, del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione e, pertanto, sono tenuti a evitare ogni indebita circolazione di informazioni personali all'interno e all'esterno della Società.

6. CANALI DI SEGNALAZIONE INTERNA

Prima di procedere con la descrizione dell'assetto organizzativo e procedurale riguardante il processo di gestione delle segnalazioni, si ritiene opportuno precisare un aspetto fondamentale per la riservatezza e la sicurezza dell'intero ciclo di vita di una segnalazione e delle persone a qualsivoglia titolo coinvolte (segnalanti, segnalati, facilitatori, verificatori, etc.). La scelta operata dalle Società di dotarsi di una piattaforma WB dedicata a tale gestione è stata effettuata al fine di poter assicurare e custodire al suo interno ogni singola attività, operazione e valutazione attinente alla segnalazione evitando, in tal modo, la fuoriuscita di informazioni potenzialmente sensibili e delicate e sostituendo strumenti tradizionali di comunicazione tra verificatori e segnalanti e tra verificatori stessi – quali ad esempio la posta elettronica ordinaria e/o certificata, tramite sistema di linea telefonica e/o mediante incontro diretto con il Gestore – ritenuti inadeguati ad assicurare gli standard di sicurezza necessari per eseguire un trattamento conforme alle previsioni normative e al rispetto dei diritti e delle libertà fondamentali degli interessati. Pertanto, la presente politica dispone che tutte le attività svolte con riferimento alla specifica segnalazione siano eseguite all'interno della piattaforma WB, sfruttando le funzionalità dalla stessa messe a disposizione anche in termini di coinvolgimento di terze parti (ove necessario) e di comunicazione ai diversi soggetti interessati.

La piattaforma Whistleblowing è residente su dominio esterno alla società presso fornitore indipendente e qualificato a garanzia dei requisiti di sicurezza e riservatezza.

I soggetti legittimati, qualora vengano a conoscenza di informazioni su violazioni, possono effettuare una segnalazione attraverso uno dei seguenti canali interni che garantiscono tramite crittografia la riservatezza del segnalante, della persona coinvolta e/o comunque menzionata nella segnalazione, del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione.

La segnalazione deve essere il più possibile circostanziata ed indicare:

- a. chiara e completa descrizione dei fatti oggetto di segnalazione;
- b. le circostanze di tempo e di luogo in cui sono state commesse le violazioni specificando, ove possibile, anche le modalità con cui si è venuti a conoscenza dei fatti oggetto della segnalazione;
- c. le generalità o altri elementi (es. qualifica, posizione/ruolo rivestito) che consentano di identificare la persona coinvolta.

È utile che la segnalazione riporti altresì:



- indicazione di eventuali altri soggetti che possano riferire sui fatti oggetto di segnalazione;
- indicazione/allegazione di eventuali documenti che possano confermare la fondatezza di tali fatti e di ogni altra informazione che possa fornire un utile riscontro circa la sussistenza dei fatti segnalati;

Nel caso in cui il fatto segnalato non sia adeguatamente circostanziato potrà essere richiesto al segnalante di fornire elementi integrativi attraverso il canale dedicato.

Le *segnalazioni* anonime, ossia prive di elementi che consentano di identificare il loro autore, verranno prese in considerazione e trattate come segnalazioni ordinarie per ulteriori verifiche qualora risultino puntuali, circostanziate e supportate da idonea documentazione. Le stesse devono essere, in ogni caso registrate dal gestore della segnalazione e la documentazione ricevuta deve essere conservata.

a. Segnalazioni in forma scritta

Le segnalazioni possono essere trasmesse in forma scritta tramite la **piattaforma informatica** accessibile dalla sezione dedicata al "*Whistleblowing*" del sito internet aziendale raggiungibile attraverso il seguente link www.marinobus.it/whistleblowing.

Attraverso la piattaforma informatica è possibile trasmettere una segnalazione, anche anonima, previa presa visione dell' "*Informativa Privacy*", pubblicata nella stessa sezione del sito internet aziendale dedicata al "*Whistleblowing*".

Le segnalazioni sono registrate sulla piattaforma informatica che assicura, altresì, l'archiviazione di tutta la documentazione allegata, nonché di quella prodotta o acquisita nel corso delle attività di analisi. La piattaforma è accessibile da parte del solo ufficio gestore.

b. Segnalazioni in forma orale

Le Segnalazioni possono essere trasmesse anche in forma orale tramite:

- la medesima piattaforma informatica accessibile dalla sezione dedicata al *Whistleblowing* del sito internet aziendale raggiungibile attraverso il seguente link www.marinobus.it/whistleblowing. Il sistema consente la registrazione di messaggistica vocale della segnalazione mediante dispositivo idoneo alla conservazione e all'ascolto accessibile solo dal Gestore;
- mediante un **incontro diretto** con il Gestore da richiedere al numero di telefono indicato nella sezione del sito internet aziendale dedicata al *Whistleblowing*. Il gestore deve garantire lo svolgimento dell'incontro entro un termine ragionevole. Il colloquio, previo consenso scritto del segnalante, è documentato mediante registrazione su un dispositivo idoneo alla conservazione e all'ascolto.

Qualora il segnalante non acconsenta alla registrazione, il colloquio è documentato mediante verbale, che il segnalante può verificare, rettificare e



confermare mediante sottoscrizione. Il verbale sottoscritto è conservato in ambiente protetto accessibile solo dal gestore del canale di segnalazione e ne è fornita copia al segnalante.

In caso di segnalazione orale, anche mediante incontro diretto, il segnalante è tenuto a dichiarare di aver preso visione dell'Informativa Privacy (cfr. allegato) affinché tale dichiarazione venga, a seconda dei casi, registrata ovvero verbalizzata e il verbale sottoscritto dal segnalante.

Le segnalazioni unitamente alla documentazione allegata, nonché a quella prodotta o acquisita nel corso delle attività di analisi sono accessibili esclusivamente al gestore.

7. DESCRIZIONE DEL PROCESSO

7.1. Trasmissione delle segnalazioni

Le segnalazioni devono essere inviate all'Ufficio Interno Gestione Segnalazioni, conformemente al canale di segnalazione adottato.

Qualora si verifichi una situazione di conflitto di interessi per un solo componente dell'Ufficio Interno Gestione Segnalazioni, questi dovrà astenersi dal trattare la segnalazione e la stessa dovrà essere gestita da altro componente.

Il gestore invia al segnalante, al recapito da questi indicato nella segnalazione, un avviso di ricevimento entro 7 giorni dalla data di ricezione della segnalazione stessa. Se nella segnalazione non è stato indicato alcun recapito la stessa sarà archiviata.

Qualora il segnalante utilizzi un canale diverso da quelli adottati dalla società e la segnalazione sia ricevuta da un soggetto diverso dal gestore, questi è tenuto ad inoltrarla all'ufficio Interno Gestione Segnalazioni, unitamente alla documentazione a supporto, entro 7 giorni dal ricevimento informando contestualmente il segnalante. Il soggetto che ha ricevuto la segnalazione non può trattenere e deve eliminare eventuali copie della segnalazione, astenendosi dall'intraprendere qualsiasi iniziativa autonoma di analisi e/o approfondimento. Lo stesso è tenuto alla riservatezza dell'identità del segnalante, delle persone coinvolte e/o comunque menzionate nella segnalazione, del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione.

La mancata comunicazione di una segnalazione ricevuta, nonché la violazione dell'obbligo di riservatezza costituiscono una violazione della Procedura e potranno comportare l'adozione di provvedimenti disciplinari.

7.2 Analisi preliminare: procedibilità e ammissibilità

Al fine di dare diligente seguito alle segnalazioni ricevute, il gestore procede alla relativa analisi e classificazione per definire quelle potenzialmente rientranti nel campo di applicazione della presente procedura. In particolare:

- svolge un'analisi preliminare dei contenuti della segnalazione al fine di verificarne



la procedibilità, in rapporto alla sussistenza dei presupposti soggettivi e oggettivi previsti dal decreto per effettuare una segnalazione;

- una volta verificato che il segnalante è un soggetto legittimato ad effettuare la segnalazione e che questa rientri nell'ambito applicativo del decreto, classifica la segnalazione come:
 - i. "*ammissibile*" quando risultano chiare:
 - a. le circostanze di tempo e di luogo in cui si è verificato il fatto oggetto della segnalazione e i fatti sono descritti con il dettaglio delle circostanze e, ove presenti, delle modalità con cui si è venuto a conoscenza dei fatti oggetto di segnalazione;
 - b. le generalità o altri elementi che consentano di identificare il soggetto cui attribuire i fatti segnalati.
 - ii. "*non ammissibile*" quando:
 - a. la segnalazione è manifestamente infondata, per l'assenza o manifesta infondatezza degli elementi di fatto riconducibili alle violazioni tipizzate dal decreto riportate al par. 3 della presente procedura;
 - b. la segnalazione ha un contenuto generico tale da non consentire la comprensione dei fatti ovvero la segnalazione è corredata da documentazione non appropriata o inconferente tale da non fare contenuto stesso della segnalazione, in assenza di necessarie integrazioni da parte del segnalante;
 - c. viene prodotta solo documentazione, in assenza di una segnalazione di condotte illecite;
 - d. la segnalazione è riferita a fatti e/o circostanze oggetto in passato di specifiche attività istruttorie già concluse, ove dalle preliminari verifiche svolte non emergano nuove informazioni tali da rendere necessari ulteriori approfondimenti.
- una volta valutata la procedibilità e ammissibilità della segnalazione, dispone a seconda dei casi:
 - i. l'archiviazione, garantendo comunque la tracciabilità delle motivazioni a supporto e dandone comunicazione al segnalante;
 - ii. l'avvio dell'istruttoria interna sui fatti e sulle condotte al fine di valutarne la sussistenza.

In ogni caso entro 3 mesi dall'avviso di ricevimento della segnalazione o, in mancanza di tale avviso, entro 3 mesi dalla scadenza del termine di 7 giorni dalla presentazione della stessa, il gestore del canale di segnalazione deve fornire un riscontro al segnalante con informazioni sul seguito che viene dato o si intende dare alla segnalazione, specificando se la stessa rientra o meno nell'ambito di applicazione del decreto.



7.3 Istruttoria

L'istruttoria della segnalazione spetta esclusivamente al Gestore ed è diretta a verificare la ragionevole fondatezza delle circostanze fattuali segnalate, anche al fine di formulare eventuali raccomandazioni in merito all'adozione delle necessarie azioni di rimedio a possibili carenze di controllo, anomalie o irregolarità rilevate sulle aree e sui processi aziendali esaminati.

In particolare, durante questa fase il Gestore svolge le seguenti attività:

- a. mantiene l'interlocuzione con il segnalante e – se necessario – può richiedere a quest'ultimo integrazioni (anche documentali) o chiarimenti, anche mediante formale convocazione e audizione;
- b. ove ritenuto utile per gli approfondimenti, può acquisire informazioni, dalle *persone coinvolte* nella segnalazione o comunque informate sui fatti, anche mediante formale convocazione e audizione. In tali casi, fermo restando l'obbligo di garantire la riservatezza sull'identità del segnalante e delle altre persone coinvolte e/o menzionate nella segnalazione, viene dato avviso alla persona coinvolta dell'esistenza della segnalazione, anche al fine di garantire il diritto di difesa. Le persone coinvolte, se non convocate dal gestore, hanno comunque facoltà di chiedere di essere sentite o di produrre osservazioni scritte o documenti;
- c. ove ritenuto utile o opportuno, acquisisce elementi informativi necessari coinvolgendo le competenti funzioni aziendali e/o avvalendosi di soggetti esterni alla Società (es. esperti o periti). In tal caso, al fine di garantire la riservatezza del segnalante il Gestore provvederà a oscurare ogni tipologia di dato che possa consentire l'identificazione dello stesso o della persona coinvolta. Inoltre, fermo restando l'obbligo di procedere alle designazioni necessarie ai sensi del reg. (UE) 2016/679 e del d. lgs. n. 196/2003:
 - in caso di coinvolgimento di altre funzioni aziendali o comunque di altri soggetti interni alla Società, ad essi si applicano gli obblighi di riservatezza previsti dalla presente Procedura "Whistleblowing" ed espressamente sanzionati dal sistema disciplinare interno;
 - qualora il gestore si avvalga di soggetti esterni, ad essi dovranno essere espressamente estesi i doveri di riservatezza e confidenzialità previsti dal decreto per il gestore mediante specifiche clausole contrattuali da inserire negli accordi gli stessi stipulati.

Tutti i soggetti coinvolti nell'esame devono astenersi dall'occuparsi della segnalazione, qualora sia ravvisabile anche solo un potenziale conflitto di interesse.

7.4 Esito istruttoria

Completata l'istruttoria, il Gestore del canale di segnalazione può:



- **archiviare** la segnalazione perché infondata (motivandone le ragioni) ovvero generica al punto da non consentire la valutazione dei fatti. Le segnalazioni chiuse, in quanto palesemente infondate, se non anonime, sono valutate, eventualmente con altre strutture aziendali competenti, al fine di verificare se la segnalazione sia stata effettuata al solo scopo di ledere la reputazione o di danneggiare o comunque di recare pregiudizio alla persona e/o società segnalata, ai fini dell'attivazione di ogni opportuna iniziativa nei confronti del segnalante;
- **dichiarare fondata** la segnalazione e rivolgersi alle funzioni/strutture interne competenti per i relativi seguiti, evidenziando l'inosservanza di norme/procedure e fornendo eventuali indicazioni in merito alle necessarie azioni correttive sulle aree e sui processi aziendali esaminati.

Il segnalante è comunque informato dell'avvio dei possibili procedimenti (ispettivo o disciplinare o denuncia penale o denuncia ad altri organi giurisdizionali) oppure dell'archiviazione della segnalazione.

Le attività istruttorie svolte devono essere sempre tracciate e archiviate correttamente in relazione allo specifico canale di segnalazione utilizzato e devono svolgersi tutelando in ogni momento la riservatezza dell'identità del segnalante, del segnalato e di tutte le persone coinvolte o menzionate nella segnalazione e di tutta la documentazione relativa alla segnalazione.

7.5 Trattamento dei dati personali e conservazione della documentazione

Il trattamento dei dati personali nella gestione del canale interno di segnalazione e delle segnalazioni ricevute deve essere effettuato nel rispetto degli obblighi di riservatezza di cui all'art. 12 del decreto e in conformità alla normativa sulla protezione dei dati personali di cui al Reg. (UE) 2016/679 e al d. lgs. n. 196/2003.

Titolare del trattamento dei dati personali è la Società.

Il gestore ovvero le persone coinvolte nella gestione delle segnalazioni ai sensi della presente procedura devono essere autorizzate a trattare i dati personali relativi alle segnalazioni stesse ai sensi del Reg. (UE) 2016/679 e al d. lgs. 30 giugno 2003 n. 196 e s.m.i.

Il rapporto con il fornitore esterno che tratta dati personali per conto della Società deve essere disciplinato ai sensi dell'art. 28 ("Responsabile del trattamento") del Reg. (UE) 2016/679.

Le informazioni acquisite con le segnalazioni sono conservate per il tempo necessario alla trattazione della segnalazione e, comunque, non oltre 5 anni dalla data della comunicazione dell'esito finale del processo di gestione della segnalazione ed ha quale base giuridica l'adempimento di un obbligo di legge. I dati personali che manifestamente non sono utili al trattamento di una specifica segnalazione non sono



raccolti o, se raccolti accidentalmente, sono cancellati tempestivamente.

La tutela dei dati personali è assicurata, oltre che al segnalante (per le segnalazioni non anonime), al facilitatore nonché alla persona coinvolta o menzionata nella segnalazione. Ai possibili interessati è resa l'allegata informativa sul trattamento dei dati personali pubblicata nella sezione del sito internet aziendale dedicata al "Whistleblowing".

Ai sensi dell'art. 35 ("Valutazione d'impatto sul trattamento dei dati") del Reg. (UE) 2016/679 la Società ha effettuato un Privacy Impact Assessment (PIA), al fine di definire le misure tecniche ed organizzative necessarie a ridurre il rischio per i diritti degli interessati, comprese le misure di sicurezza necessarie a prevenire trattamenti non autorizzati o illeciti.

8. SISTEMA DI PROTEZIONE

8.1 Tutela dell'identità del Segnalante e diritto di riservatezza

Le segnalazioni non possono essere utilizzate oltre quanto necessario per dare adeguato seguito alle stesse.

L'identità del segnalante e qualsiasi altra informazione da cui può evincersi - direttamente o indirettamente - tale identità non possono essere rivelate, senza il consenso espresso dello stesso, a persone diverse da quelle competenti a ricevere o a dare seguito alle segnalazioni, espressamente autorizzate a trattare tali dati ai sensi degli artt. 29 e 32, par. 4, del Reg. (UE) 2016/679 e dell'art. 2 - *quaterdecies* del d. lgs. n. 196/2003.

In particolare, l'identità del segnalante e qualsiasi altra informazione da cui può evincersi (direttamente o indirettamente) tale identità possono essere rivelate solo previo consenso espresso dello stesso:

- nell'ambito del procedimento disciplinare, se la contestazione è fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione ed è indispensabile per la difesa dell'incolpato la conoscenza dell'identità del segnalante o di qualsiasi altra informazione da cui possa evincersi (direttamente o indirettamente) tale identità;
- nell'ambito del procedimento instaurato in seguito a segnalazioni interne o esterne, se la rivelazione dell'identità del segnalante o di qualsiasi altra informazione da cui può evincersi (direttamente o indirettamente) tale identità è indispensabile anche ai fini della difesa della persona coinvolta.

Nei casi sopraindicati è data al segnalante preventiva comunicazione scritta delle ragioni della rivelazione dei dati riservati. Qualora il segnalante neghi il proprio consenso, la segnalazione non potrà essere utilizzata nel procedimento che, quindi, non potrà essere avviato o proseguito in assenza di ulteriori elementi su cui fondare la contestazione.



8.2 Misure di protezione e divieto di ritorsioni

Nei confronti del Segnalante è vietato il compimento di atti ritorsivi, intesi come qualsiasi comportamento, atto od omissione, anche solo tentato o minacciato, posto in essere in ragione della segnalazione interna o esterna / divulgazione pubblica / denuncia, che provoca o può provocare al segnalante, in via diretta o indiretta, un danno ingiusto. La protezione è garantita anche al segnalante anonimo, che ritiene di aver subito ritorsioni ed è stato successivamente identificato.

Costituiscono atti di ritorsione, a titolo esemplificativo e non esaustivo:

- 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.

Nell'ambito di procedimenti giudiziari, amministrativi o anche stragiudiziali aventi ad oggetto l'accertamento di comportamenti vietati nei confronti dei segnalanti, si presume che tali comportamenti siano stati posti in essere a causa della segnalazione, divulgazione pubblica o denuncia all'autorità giudiziaria o contabile. L'onere di provare che tali condotte verso i segnalanti siano motivate da ragioni estranee alla segnalazione, alla divulgazione pubblica o alla denuncia resta in capo a colui che le ha poste in essere.

Le misure di protezione si applicano nei limiti e alle condizioni previste dal capo III del Decreto e sono estese anche:

- ai facilitatori, alle persone del medesimo contesto lavorativo del Segnalante che sono legate ad esso da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado, i colleghi di lavoro del Segnalante che lavorano nel medesimo contesto lavorativo e che hanno con esso un rapporto abituale e corrente;
- gli enti di proprietà del Segnalante o per i quali lo stesso lavora nonché gli enti che



operano nel medesimo contesto lavorativo del Segnalante.

Chi ritiene di aver subito una ritorsione in ragione della Segnalazione può segnalarlo ad ANAC tramite il canale esterno dalla stessa istituito, raggiungibile al link <https://www.anticorruzione.it/-/whistleblowing>.

Gli atti ritorsivi eventualmente adottati in ragione della segnalazione sono nulli e le persone che sono state licenziate a causa della segnalazione hanno diritto a essere reintegrate nel posto di lavoro in attuazione della disciplina applicabile al lavoratore.

8.3 Perdita delle tutele

Le tutele non sono garantite quando è accertata con sentenza, anche non definitiva di primo grado, la responsabilità penale della persona segnalante per i reati di diffamazione o di calunnia o comunque per i medesimi reati commessi con la denuncia all'autorità giudiziaria o contabile ovvero la sua responsabilità civile per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave; in tali casi alla persona segnalante o denunciante è irrogata una sanzione disciplinare.

8.4 Limitazioni di responsabilità del Segnalante ed eccezioni

Vigono le limitazioni di responsabilità del segnalante nei casi previsti dall'art. 20 del decreto. In particolare, non è punibile ed è esclusa altresì ogni ulteriore responsabilità, anche di natura civile e amministrativa, del segnalante che riveli o diffonda informazioni su violazioni coperte da obbligo di segreto o relative alla tutela del diritto d'autore o alla protezione dei dati personali oppure informazioni sulle violazioni che offendono la reputazione della persona coinvolta o denunciata, se

- al momento della rivelazione (o diffusione) vi fossero fondati motivi per ritenere che la stessa fosse necessaria per svelare la violazione;
- al momento della segnalazione, il segnalante avesse fondato motivo di ritenere che le informazioni sulle violazioni segnalate o denunciate fossero vere e rientrassero nell'ambito delle violazioni oggetto di segnalazione;
- la segnalazione è stata effettuata in conformità a quanto previsto dalla presente procedura e dal decreto.

Inoltre, salvo che il fatto non costituisca reato, il segnalante non incorre in alcuna responsabilità per acquisizioni delle informazioni sulle violazioni o per l'accesso alle stesse.

La presente Procedura lascia impregiudicata la responsabilità penale e disciplinare del segnalante che effettui con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelino infondate.

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



9. CANALE DI SEGNALAZIONE ESTERNA E DIVULGAZIONE PUBBLICA

• *Canale di segnalazione esterna*

I soggetti legittimati possono effettuare una segnalazione esterna tramite il canale esterno istituito e gestito da ANAC, raggiungibile al link <https://www.anticorruzione.it/-/whistleblowing> se, al momento della sua presentazione, ricorre una delle seguenti condizioni:

- il canale di segnalazione interno indicato nella procedura non risulta attivo o non è conforme a quanto previsto dal Decreto;
- il segnalante ha già effettuato una segnalazione al canale indicato nella procedura e la stessa non ha avuto seguito;
- il segnalante ha fondati motivi di ritenere che, se effettuasse una segnalazione interna tramite il canale previsto dalla presente procedura, alla stessa non verrebbe dato seguito ovvero la segnalazione possa determinare il rischio di ritorsione;
- il segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione da segnalare possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

• *Divulgazione pubblica*

Per divulgazione pubblica si intende rendere di pubblico dominio informazioni sulle violazioni tramite la stampa o mezzi elettronici o mezzi di diffusione in grado di raggiungere un numero elevato di persone.

È consentito il ricorso alla divulgazione pubblica della violazione nei casi in cui, al momento della divulgazione pubblica, il segnalante:

- ha previamente effettuato una segnalazione interna ed esterna ovvero ha effettuato direttamente una segnalazione esterna e non ha avuto riscontro;
- ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire pericolo imminente o palese per il pubblico interesse;
- ha fondato motivo di ritenere che la segnalazione esterna possa comportare il rischio di ritorsioni o possa non avere efficace seguito in ragione delle specifiche circostanze del caso concreto, come quelle in cui possano essere occultate o distrutte prove oppure in cui vi sia fondato timore che chi riceve la segnalazione possa essere colluso con l'autore della violazione o coinvolto nella violazione stessa.

10. DENUNCIA ALLE AUTORITA'

La condotta illecita può sempre essere segnalata alla autorità giudiziaria contabile o ordinaria

11. SISTEMA SANZIONATORIO



Fermi restando gli altri profili di responsabilità, l'ANAC applica al responsabile le seguenti sanzioni amministrative pecuniarie:

- a) da 10.000 a 50.000 euro quando accerta che sono state commesse ritorsioni o quando accerta che la segnalazione è stata ostacolata o che si è tentato di ostacolarla o che è stato violato l'obbligo di riservatezza;
- b) da 10.000 a 50.000 euro quando accerta che non sono stati istituiti canali di segnalazione, che non sono state adottate procedure per l'effettuazione e la gestione delle segnalazioni ovvero che l'adozione di tali procedure non è conforme alla normativa, nonché quando accerta che non è stata svolta l'attività di verifica e analisi delle segnalazioni ricevute;
- c) da 500 a 2.500 euro, quando è accertata la responsabilità civile della persona segnalante nei casi di dolo o colpa grave, salvo che la medesima sia stata condannata, anche in primo grado, per i reati di diffamazione o di calunnia o comunque per i medesimi reati commessi con la denuncia all'autorità giudiziaria o contabile.

12. RINUNCIE E TRANSAZIONI

Le rinunce e le transazioni, integrali o parziali, che hanno per oggetto i diritti e le tutele previsti dal presente decreto non sono valide, salvo che siano effettuate nelle forme e nei modi di cui all'articolo 2113, quarto comma, del Codice civile.

13. INFORMAZIONI SUL WHISTLEBLOWING

La Società garantisce la costante e corretta applicazione della presente procedura, nonché la massima diffusione interna ed esterna.

14. DIFFUSIONE E AGGIORNAMENTO

Le informazioni su canali, procedure e presupposti per effettuare segnalazioni interne ed esterne previste dalla disciplina "*Whistleblowing*" saranno diffuse mediante pubblicazione nella sezione del sito internet aziendale dedicata al "*Whistleblowing*" (<https://www.marinobus.it/whistleblowing>), dove è pubblicato anche il presente regolamento interno, nonché il link per la segnalazione mediante piattaforma informatica. Per il personale dipendente il presente regolamento è pubblicato anche sulla bacheca aziendale virtuale www.marinobus.net, nonché mediante affissione presso la sede della direzione aziendale, in punti visibili accessibili al personale aziendale e ai terzi che intrattengono un rapporto giuridico con la Società ai sensi dell'art. 3, co. 3 e 4, del Decreto.

La presente Procedura "*Whistleblowing*" resta comunque soggetta a revisione periodica e aggiornamento in relazione alle modifiche che eventualmente interesseranno la materia, al fine di garantirne l'adeguatezza e l'effettiva attuazione.