

THE ITALIAN SEA GROUP S.P.A.

**MODELLO DI ORGANIZZAZIONE,
GESTIONE E CONTROLLO
AI SENSI DEL D. LGS. N. 231/2001**

PROCEDURA DI WHISTLEBLOWING

Data approvazione: 22/12/2015

Revisione n° 1 del 28/05/2020

Revisione n° 2 del 27/10/2022

INDICE

PREMESSA	3
1. DESTINATARI DELLA PROCEDURA.....	3
2. OGGETTO DELLA PROCEDURA.....	3
3. DESTINATARI DELLA SEGNALAZIONE.....	4
4. MODALITÀ E CANALE DI SEGNALAZIONE.....	4
5. GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI DA PARTE DELL’OdV.....	4
6. PROTEZIONE DEI DATI E ARCHIVIAZIONE/CONSERVAZIONE DEI DOCUMENTI.....	5
7. LE TUTELE PER IL SEGNALANTE	6
8. LE TUTELE PER IL SEGNALATO.....	6
9. LE SANZIONI PER I DIPENDENTI, I DIRIGENTI E I TERZI	7
MODULO SEGNALAZIONE ALL’ODV	8
INFORMATIVA AI SENSI DELL’ART. 13 GDPR (REGOLAMENTO EUROPEO 679/2016).....	9

PREMESSA

La Legge 30 novembre 2017, n. 179 ha introdotto una nuova disciplina in materia di *whistleblowing*.

Il provvedimento ha esteso al settore privato la tutela del dipendente o collaboratore che segnali violazioni relative al Modello 231 o altre condotte illecite ai sensi del d.lgs. 231/2001, di cui sia venuto a conoscenza per ragioni del suo ufficio.

La segnalazione (cd. *whistleblowing*), in tale ottica, è un atto di manifestazione di senso civico, attraverso cui il *whistleblower* contribuisce all'emersione e alla prevenzione di rischi e situazioni pregiudizievoli per la società di appartenenza e, di riflesso, per gli interessi di cui la stessa è portatrice.

Dalla segnalazione non deriva alcuna conseguenza negativa in capo a chi l'abbia in buona fede effettuata. È garantita la riservatezza dell'identità del segnalante.

Ai fini della presente procedura rileva qualsiasi notizia riguardante condotte non conformi a quanto stabilito dal Codice Etico della THE ITALIAN SEA GROUP S.P.A. (di seguito anche "TISG" o la "Società") e dal Modello Organizzativo 231, dalle procedure interne e dalla disciplina esterna comunque applicabile.

Si evidenzia che la presente procedura potrebbe richiedere ulteriori adeguamenti in ragione dell'imminente attuazione della direttiva (UE) 2019/1937, il cui recepimento è previsto entro il 10 dicembre 2022 (art. 13 Legge 4 agosto 2022, n. 127); in tal caso, sarà compito dell'Organismo di Vigilanza evidenziare all'Organo amministrativo le eventuali modifiche normative che dovessero renderne necessario l'aggiornamento.

1. DESTINATARI DELLA PROCEDURA

Destinatari della presente procedura sono:

- i componenti degli organi sociali di TISG;
- i dipendenti di TISG;
- i partner, i clienti, i fornitori, i consulenti, i collaboratori, i soci e, più in generale, chiunque sia in relazione d'interessi con TISG.

2. OGGETTO DELLA PROCEDURA

La presente procedura disciplina il processo di ricezione, analisi e trattamento delle segnalazioni, da chiunque inviate o trasmesse, anche in forma anonima.

La segnalazione riguarda la commissione di un reato rilevante ai fini del d.lgs. 231/2001 oppure una violazione del Modello organizzativo e del Codice Etico. Costituiscono oggetto di segnalazione anche le violazioni delle *policies* aziendali.

La segnalazione deve avere un contenuto preciso, circostanziato e sufficientemente motivato, e deve basarsi su elementi precisi e concordanti. Non esiste un elenco tassativo di fattispecie che possono costituire l'oggetto del *whistleblowing*: vengono considerate tutte le segnalazioni, penalmente rilevanti o meno, che riguardano comportamenti, rischi, reati o irregolarità, consumati o tentati, a danno della Società.

Il *whistleblowing*, dunque, non riguarda doglianze di carattere personale del segnalante o rivendicazioni/istanze che rientrano nella disciplina del rapporto di lavoro. Nella descrizione di dettaglio del comportamento che origina la segnalazione, inoltre, non devono essere fornite informazioni non strettamente attinenti all'oggetto della medesima.

3. DESTINATARI DELLA SEGNALAZIONE

Destinatario, e conseguentemente responsabile della ricezione e della gestione delle segnalazioni di cui alla presente procedura, è l'Organismo di Vigilanza *ex* d.lgs. 231/2001 in carica. Qualora la segnalazione riguardi uno dei componenti dell'OdV, la stessa dovrà essere trasmessa all'organo amministrativo.

4. MODALITÀ E CANALE DI SEGNALAZIONE

Le segnalazioni devono essere trasmesse all'Organismo di Vigilanza, attraverso il canale dedicato a tal fine predisposto, compilando il **Modulo di segnalazione** riprodotto in calce alla presente.

La Società ha attivato i seguenti canali di comunicazione al fine di permettere l'inoltro delle segnalazioni con garanzia di riservatezza dell'identità del segnalante:

- casella di posta elettronica dedicata: odv231nca@admiraltecnomar.com;
- servizio postale/posta interna. In tal caso, al fine di garantire la riservatezza, è necessario che la segnalazione sia inserita in busta chiusa recante la dicitura "riservata/personale" e indirizzata a:

«Organismo di vigilanza 231/2001
c/o THE ITALIAN SEA GROUP S.P.A.
Viale C. Colombo, n. 4 bis - Marina di Carrara (MS)»

5. GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI DA PARTE DELL'OV

Le attività in cui si articola il processo gestionale delle segnalazioni sono:

- a) ricezione e istruttoria;
- b) approfondimento tecnico;
- c) decisione.

a) Ricezione e istruttoria

L'Organismo di Vigilanza riceve le segnalazioni secondo le modalità sopra riportate e, dopo averne formalizzato la ricezione, provvede a predisporre l'attività istruttoria.

All'OdV è vietato trasmettere, ai vertici della Società, la notizia dell'apertura della procedura whistleblowing.

All'esito dell'attività istruttoria, ove ritenga palesemente infondata la segnalazione, l'OdV ne dispone l'archiviazione motivata, dandone notizia al segnalante. Ove, al contrario, la segnalazione risulti fondata e rilevante, l'OdV ne dispone uno specifico approfondimento.

b) Approfondimento tecnico

Per lo svolgimento degli approfondimenti sui fatti oggetto di segnalazione, a seconda della loro natura, l'OdV si avvale delle strutture interne della Società, ovvero di esperti esterni.

L'OdV può ascoltare direttamente l'autore della segnalazione (se la stessa non è stata effettuata in forma anonima), il segnalato e gli altri soggetti eventualmente menzionati nella medesima, nonché chiunque altro possa riferire sui fatti oggetto di segnalazione.

c) Decisione

All'esito dell'approfondimento, in relazione alla natura della violazione, l'OdV provvederà:

- a presentare, ove ne ricorrano i presupposti, denuncia all'autorità giudiziaria competente;
- a trasmettere una segnalazione ai seguenti organi di vigilanza specifici (se presenti): responsabile audit, direttore amministrativo, responsabile della struttura di appartenenza dell'autore della violazione;
- a comunicare l'esito della verifica all'organo amministrativo al fine di adottare gli eventuali ulteriori provvedimenti e/o azioni che nel caso concreto si rendano necessari a tutela della Società, incluso, sussistendone i presupposti, l'esercizio dell'azione disciplinare *ex art. 7 della l. 300/1970*.

In tutti i casi dovrà essere garantita la riservatezza del segnalante.

6. PROTEZIONE DEI DATI E ARCHIVIAZIONE/CONSERVAZIONE DEI DOCUMENTI

Al fine di garantire la gestione e la tracciabilità delle segnalazioni, l'Organismo di Vigilanza predispone e aggiorna tutte le informazioni relative alle stesse, disponendone l'archiviazione.

L'archivio per la conservazione dei documenti – informatici e/o cartacei – inerenti alla segnalazione è custodito esclusivamente dall'OdV, nel rispetto della normativa in materia di protezione dei dati personali.

7. LE TUTELE PER IL SEGNALANTE

La procedura prevede le seguenti tutele per i diversi soggetti coinvolti nella segnalazione, a partire dal segnalante.

In primo luogo, viene garantita la riservatezza del segnalante, ad eccezione dei casi in cui sia la normativa in vigore a richiedere che venga esclusa. Ciò avviene garantendo l'impossibilità di accesso alla segnalazione e all'identità stessa del segnalante da parte del segnalato e di terzi che non siano stati identificati dalla Società quali destinatari delle segnalazioni o quali soggetti deputati alla successiva verifica in merito ai fatti segnalati.

Il segnalante, in ogni caso, è opportunamente tutelato da condotte ritorsive, discriminatorie o comunque sleali (licenziamento, demansionamento, trasferimento ingiustificato, mobbing, molestie sul luogo di lavoro, ecc.) conseguenti alla segnalazione, purché tali condotte abbiano luogo esclusivamente nell'ambito del rapporto di lavoro.

Le descritte misure di tutela valgono esclusivamente per coloro che segnalino in buona fede, ossia per quei segnalanti che abbiano riportato la problematica ritenendo altamente probabile, sulla base alle proprie conoscenze, che si sia verificato un fatto illecito o un'irregolarità.

Il dipendente che ritiene di aver subito una discriminazione a causa della segnalazione effettuata deve darne notizia all'Organismo di Vigilanza che, valutata la sussistenza degli elementi, segnala l'ipotesi di discriminazione all'autorità giudiziaria e ai sindacati, dandone notizia ai vertici aziendali.

8. LE TUTELE PER IL SEGNALATO

Sono previsti i seguenti strumenti di tutela del soggetto segnalato nelle more dell'accertamento della sua eventuale responsabilità, al fine di evitare che la presente procedura venga utilizzata abusivamente da segnalanti in malafede o che riportino falsamente un fatto solamente al fine di danneggiare il segnalato, ovvero che abbiano partecipato al comportamento irregolare unitamente ad altri soggetti e attraverso la segnalazione cerchino di esonerarsi da eventuali future azioni disciplinari da parte della Società.

Per tali motivi le segnalazioni:

- non devono contenere accuse che il segnalante sa essere false;
- non devono essere utilizzate come strumento per risolvere mere questioni personali;
- non garantiscono alcuna protezione al segnalante nel caso in cui abbia concorso alla realizzazione della condotta illecita.

Non è possibile sanzionare disciplinarmente il soggetto segnalato sulla base di quanto affermato dal segnalante, in assenza di riscontri oggettivi e senza che si sia proceduto ad indagare i fatti oggetto di segnalazione.

Se la segnalazione conduce ad una denuncia presso l'autorità giudiziaria, il segnalato dovrà essere avvisato.

9. LE SANZIONI PER I DIPENDENTI, I DIRIGENTI E I TERZI

Nei seguenti casi:

- accertamento della responsabilità del segnalato;
- comportamenti abusivi del segnalante;
- comportamenti ritorsivi o discriminatori da parte dei lavoratori - dirigenti e subordinati – nei confronti del segnalante;
- omessa verifica di quanto riportato dal segnalante da parte dell'organismo preposto a ricevere la segnalazione;
- violazione degli obblighi di riservatezza associati alla gestione delle segnalazioni;

la Società, a seconda della gravità della condotta, applica le sanzioni sulla base dello Statuto dei Lavoratori (legge n. 300/1970) e del CCNL, differenziando, quindi, tra soggetti dirigenti e dipendenti.

Resta fermo il diritto della Società di adire le autorità competenti - civili e penali - nel caso in cui rilevi che il fatto illecito segnalato presenti le caratteristiche di un reato ovvero di un illecito civile.

Per quanto concerne il mancato rispetto della presente procedura da parte di tutti quei soggetti che operano all'interno, o per conto della Società, come ad esempio collaboratori, consulenti, partner e fornitori, nei contratti e nelle lettere di incarico devono essere inserite specifiche clausole con cui vengono regolati i relativi rapporti.

In particolare, dette clausole devono prevedere il rispetto della procedura e indicare le seguenti sanzioni applicabili in caso di violazione:

- la diffida al puntuale rispetto della procedura;
- l'applicazione di una penale, anche in caso di mancato rispetto della diffida, prevista in misura percentuale rispetto al compenso pattuito;
- la risoluzione immediata del contratto.

Allegati della procedura

- modulo di segnalazione;
- informativa ai sensi dell'art. 13 GDPR (Regolamento Europeo 679/2016).

MODULO SEGNALAZIONE ALL'ODV

Segnalazione ai sensi dell'art. 6, co. 2-bis, d.lgs. 8 giugno 2001, n. 231, avente ad oggetto condotte illecite, rilevanti ai sensi del citato decreto e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, ovvero violazioni del Modello di organizzazione, gestione e controllo o del Codice Etico di THE ITALIAN SEA GROUP S.p.A.

DATI DEL SEGNALANTE:

NOME e COGNOME: _____

FUNZIONE SVOLTA: _____

DESCRIZIONE DI DETTAGLIO DEL COMPORTAMENTO CHE ORIGINA LA SEGNALAZIONE:

DATA/PERIODO _____

LUOGO _____

DESCRIZIONE DEL FATTO _____

AUTORE DEL FATTO:

ALTRE INFORMAZIONI:

ALTRI EVENTUALI SOGGETTI A CONOSCENZA DEL FATTO E/O IN GRADO DI RIFERIRE SUL MEDESIMO _____

EVENTUALI ALLEGATI A SOSTEGNO DELLA SEGNALAZIONE

DATA: _____

FIRMA: _____

INFORMATIVA AI SENSI DELL'ART. 13 GDPR (REGOLAMENTO EUROPEO 679/2016)

The Italian Sea Group S.p.A. titolare del trattamento dei dati personali, ai sensi dell'art. 13 del GDPR rende noto che i Suoi dati personali acquisiti mediante la presente segnalazione saranno trattati esclusivamente per finalità connesse al rispetto degli obblighi derivanti regolamento europeo 679/2016, nonché utilizzati, ed in seguito conservati, sia in forma telematica che cartacea.

Riconosciuta la legittimità anche di segnalazioni anonime, il conferimento dei Suoi dati appare facoltativo e un Suo rifiuto in tal senso non comporterà alcuna conseguenza circa la validità dell'operato dell'Organismo di Vigilanza di TISG S.p.A. (di qui in avanti semplicemente OdV). Il segnalante resta, in ogni caso, personalmente responsabile dell'eventuale contenuto diffamatorio delle proprie comunicazioni e TISG S.p.A., mediante il proprio OdV, si riserva il diritto di non prendere in considerazione le segnalazioni prodotte in evidente mala fede.

TISG S.p.A. ricorda, inoltre, che i dati da Lei forniti devono essere pertinenti rispetto alle finalità della segnalazione, cosicché l'OdV sarà libero di non dare seguito alle segnalazioni riguardanti condotte o soggetti estranei agli obblighi derivanti dal d.lgs. 231/2001. Salvo l'espletamento di obblighi derivanti dalla legge, i dati personali da Lei forniti non avranno alcun ambito di comunicazione e diffusione.

Ai sensi dell'art. 15 del GDPR UE/2016/679 il segnalante potrà esercitare i seguenti diritti:

- ottenere la conferma che sia o meno in corso un trattamento di dati personali che lo riguardano e in tal caso, di ottenere l'accesso ai dati personali e alle seguenti informazioni:
 - a) le finalità del trattamento
 - b) le categorie di dati personali in questione
 - c) i destinatari o le categorie di destinatari a cui i dati personali sono stati o saranno comunicati
 - d) quando possibile, il periodo di conservazione dei dati personali previsto oppure, se non è possibile, i criteri utilizzati per determinare tale periodo
 - e) l'esistenza del diritto di chiedere al titolare del trattamento la rettifica o la cancellazione dei dati personali o la limitazione del trattamento dei dati personali che lo riguardano o di opporsi al loro trattamento
 - f) proporre reclamo a un'autorità di controllo
 - g) conoscere l'origine qualora i dati sia raccolti altrove
 - h) conoscere l'esistenza di un processo decisionale automatizzato, compresa la profilazione di cui all'articolo 22 paragrafi 1 e 4, GDPR UE/2016/679

- essere informato qualora i dati personali siano trasferiti a un paese terzo o a un'organizzazione internazionale, dell'esistenza di garanzie adeguate ai sensi dell'articolo 46 relative al trasferimento;

- ottenere una copia dei dati oggetto del trattamento, purché tale diritto non leda i diritti e le libertà altrui.

Per l'esercizio dei succitati diritti, Lei potrà rivolgersi direttamente al Titolare del trattamento ai sensi dell'art. 37 del GDPR.