



Procedura operativa
**Whistleblowing - tutela del
segnalante D.Lgs 24/2023**

Doc. N°: PO_HSE_504
Data: 01/12/2023
Rev: 00

La Marinadorica S.p.A.

Ancona

N° rev.	Data	Motivo della revisione:	Redatto	Verificato	Approvato
			DIR	PRES	CDA
00	01/12/2023	Prima Edizione			



Procedura operativa
**Whistleblowing - tutela del
segnalante D.Lgs 24/2023**

Doc. N°: PO_HSE_504
Data: 01/12/2023
Rev: 00

SOMMARIO

1. SCOPO E CAMPO DI APPLICAZIONE.....	3
2. RIFERIMENTI e ACRONIMI.....	3
3. DEFINIZIONE DI “SEGNALAZIONE WHISTLEBLOWING” E DI SEGNALANTE/WHISTLEBLOWER.....	3
4. CONTENUTI DELLA SEGNALAZIONE WHISTLEBLOWING	4
5. DESTINATARI E CANALI INTERNI DELLA SEGNALAZIONE WHISTLEBLOWING.....	4
6. RICEZIONE, VERIFICA, ACCERTAMENTO ED ESITI DELLE SEGNALAZIONI WHISTLEBLOWING	5
7. TUTELA DEL SEGNALANTE E DELLA PERSONA SEGNALATA.....	6
8. SEGNALAZIONE DI COMPORTAMENTI DISCRIMINATORI	7
9. SISTEMA DISCIPLINARE e sanzioni.....	7
10. MODIFICA DEL MODELLO 231 A SEGUITO DI SEGNALAZIONI WHISTLEBLOWING.....	8
11. DISPOSIZIONI INTEGRATIVE	8



Procedura operativa **Whistleblowing - tutela del segnalante D.Lgs 24/2023**

Doc. N°: PO_HSE_504
Data: 01/12/2023
Rev: 00

1. SCOPO E CAMPO DI APPLICAZIONE

La Marina Dorica ha redatto la presente procedura in ottemperanza al D.Lgs 10 marzo 2023, n.24 (attuativo della Direttiva UE 2019/1937) e alle disposizioni contenute nel Modello Organizzativo e gestionale adottato dalla Società ai sensi del D. Lgs. n. 231/2001 e in coerenza con le disposizioni del Codice Etico Aziendale.

La presente procedura è finalizzata a disciplinare la protezione delle persone che segnalano violazioni di disposizioni normative nazionali o dell'Unione Europea che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato, di cui siano venute a conoscenza in un contesto lavorativo pubblico o privato (il "Decreto Segnalazioni Whistleblowing")

Inoltre, si intende fornire al segnalante indicazioni chiare circa: la tipologia, i contenuti, i destinatari e le modalità di trasmissione delle segnalazioni effettuabili.

Poiché l'intento della Società è la prevenzione di illeciti, irregolarità o violazioni del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs n.231/2001m tutte le funzioni aziendali, compresi gli amministratori, sono tenute al rispetto della presente procedura.

Ai sensi dell'art. 5, comma 1, la presente procedura è:

- consegnata a tutti i dipendenti dell'azienda;
- disponibile nella rete aziendale (Condivisa\COMUNE\MOG_231) essendo i dipendenti di La Marina Dorica i principali destinatari del sistema di protezione Whistleblowing;
- pubblicata sul sito internet aziendale (<https://www.marinadorica.it/it/modello-organizzativo-231/>).

2. RIFERIMENTI E ACRONIMI

Codice Etico

UNI ISO 45001

UNI EN ISO 14001

LMD - La Marina Dorica

CDA – Consiglio di Amministrazione

PRES – Presidente del Consiglio di Amministrazione

DIR – Direttore

RA – Responsabile Amministrativo

RT – Responsabile Tecnico

MOG 231 – Modello Organizzativo Gestionale adottato ai sensi del D. Lgs. n. 231/2001

OdV – Organismo di Vigilanza

PA – Pubblica Amministrazione.

3. DEFINIZIONE DI “SEGNALAZIONE WHISTLEBLOWING” E DI SEGNALANTE/WHISTLEBLOWER

La "Segnalazione Whistleblowing" è una comunicazione scritta o orale effettuata da:

- a. dipendenti della Società;
- b. lavoratori autonomi nonché i titolari di un rapporto di collaborazione di cui all'art. 409 c.p.c. e all'art. 2 del d.lgs. 81/2015 che svolgono la propria attività lavorativa presso la Società;
- c. lavoratori o collaboratori di soggetti giuridici che forniscono beni o servizi o che realizzano opere in favore della Società;
- d. liberi professionisti e consulenti che prestano la propria attività presso la Società;
- e. volontari e tirocinanti, retribuiti e non retribuiti che prestano la propria attività presso la Società;
- f. azionisti e persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza, anche qualora tali funzioni siano esercitate in via di mero fatto, presso la Società.

Ciascuna persona fisica di cui alle lettere da a) a f), di seguito sarà indicata come il “Segnalante” o “Whistleblower”.



Procedura operativa **Whistleblowing - tutela del segnalante D.Lgs 24/2023**

Doc. N°: PO_HSE_504
Data: 01/12/2023
Rev: 00

La "Segnalazione Whistleblowing" contiene informazioni di cui il Segnalante è venuto a conoscenza nell'ambito del proprio contesto lavorativo (con ciò intendendosi le attività lavorative presenti o passate prestate nei rapporti con la Società indipendentemente dalla natura di tali attività e indipendentemente dal fatto che quanto appreso sia stato acquisito in virtù dell'ufficio rivestito o in modo casuale) riguardanti quali comportamenti, atti od omissioni che consistono in, in via esclusiva, in condotte illecite rilevanti ai sensi del d. lgs. 231/2001 o violazioni dei modelli di organizzazione e gestione ivi previsti.

4. CONTENUTI DELLA SEGNALAZIONE WHISTLEBLOWING

Con riferimento ai contenuti della Segnalazione Whistleblowing è necessario che:

- la Segnalazione Whistleblowing sia circostanziata e si fondi su elementi concreti tali da far ritenere ai destinatari che sussista la possibilità che si sia verificato o che si possa verificare un fatto rilevante ai fini della Segnalazione Whistleblowing;
- il Segnalante abbia ragionevoli motivi, alla luce delle circostanze e delle informazioni di cui dispone al momento della Segnalazione Whistleblowing, per ritenere che i fatti segnalati siano veri oppure abbia una conoscenza diretta o comunque sufficiente di tali fatti, in ragione delle funzioni svolte.

La Segnalazione Whistleblowing non potrà riguardare situazioni di carattere personale aventi ad oggetto contestazioni, rivendicazioni, rimostranze o richieste relative ai rapporti con i superiori gerarchici o con i colleghi, nonché relative all'esecuzione della propria prestazione lavorativa.

La Segnalazione Whistleblowing deve essere effettuata secondo buona fede ed è vietato effettuare Segnalazioni in "mala fede", in violazione della legge e del codice Etico della Società. In particolare è vietato effettuare "Segnalazioni Whistleblowing" se:

- la finalità è diffamatoria, calunniosa o offensiva;
- attinenti esclusivamente ad aspetti di vita privata, senza un collegamento diretto o indiretto con l'attività aziendale del Segnalato;
- discriminatorie, in quanto riferite ad orientamenti sessuali, religiosi e politici o all'origine razziale o etnica del soggetto segnalato;
- in violazione della legge.

Segnalazioni in "mala fede", ingiuriose, offensive, diffamatorie, caluniose e discriminatorie possono dare luogo a responsabilità civile e/o penale a carico del Segnalante e all'applicazione di sanzioni secondo quanto indicato previsto dal "Sistema Disciplinare".

Laddove, sulla base delle valutazioni e indagini eseguite, i fatti segnalati dovessero risultare infondati e/o inconsistenti il Segnalante che abbia effettuato la Segnalazione Whistleblowing in buona fede non sarà perseguibile.

Allo scopo di consentire le dovute ed opportune verifiche per riscontrare la fondatezza dei fatti contenuti nelle Segnalazioni, queste devono contenere i seguenti elementi essenziali:

- l'oggetto, con una chiara e completa descrizione dei fatti commessi/omessi, il luogo e la data;
- il soggetto segnalato e altri soggetti coinvolti, con indicazione di nome, cognome funzione e ruolo aziendale.

Inoltre, il Segnalante può indicare i seguenti ulteriori elementi:

- le proprie generalità, nel caso in cui non intenda avvalersi della facoltà dell'anonimato;
- le modalità con le quali il Segnalante è venuto a conoscenza del fatto;
- l'indicazione di eventuali documenti che possono confermare la fondatezza dei fatti segnalati;
- l'indicazione di eventuali altri soggetti che possono riferire sui fatti oggetto di segnalazione;
- ogni altra informazione che possa agevolare la raccolta di evidenze su quanto segnalato.

5. DESTINATARI E CANALI INTERNI DELLA SEGNALAZIONE WHISTLEBLOWING

La gestione del canale di segnalazione interna è affidata all'ODV che è, pertanto il soggetto destinatario delle Segnalazioni Whistleblowing.

	<p><i>Procedura operativa</i> Whistleblowing - tutela del segnalante D.Lgs 24/2023</p>	<p>Doc. N°: Data: Rev:</p>	<p>PO_HSE_504 01/12/2023 00</p>
---	--	------------------------------------	---

Conforme alle indicazioni ed alle caratteristiche contenute nelle Linee Guida ANAC, per effettuare una Segnalazione Whistleblowing, La Marina Dorica mette a disposizione di tutti i soggetti legittimati i seguenti canali/modalità di effettuazione:

- a) **modalità scritta** mediante l'invio di un plico raccomandato (raccomandata a/r) contenente al suo interno due buste chiuse e distinte. Nella prima busta (facoltativa) il segnalante potrà riportare i suoi dati identificativi, unitamente a un documento di identità; nella seconda, l'oggetto della segnalazione, le circostanze dei fatti (quando e dove sono accaduti), le generalità o altri elementi per l'identificazione del segnalato. Si ricorda che entrambe le buste dovranno poi essere inserite in una terza busta (plico raccomandato) riportando, all'esterno, la dicitura seguente:

Att.ne dell'Organismo di Vigilanza
"RISERVATA PERSONALE AL GESTORE DELLA SEGNALAZIONE - NON APRIRE"
 C/O LA MARINA DORICA SPA
 Via Mascino, 5/L- 60125 Ancona (AN)

- b) **modalità orale** tramite linea telefonica dedicata per contattare direttamente l'Organismo di Vigilanza o registrare la segnalazione su apposita casella vocale ad accesso riservato all'Organismo di Vigilanza, numero: **+39.347.3192205**
- c) **incontro diretto** con l'Organismo di vigilanza richiesto attraverso uno dei canali di cui ai precedenti punti a) e b).

I soggetti o organi sociali diversi dall'OdV che ricevessero, attraverso canali propri di contatto, delle segnalazioni assimilabili ad una Segnalazione Whistleblowing, sono tenuti a trasmettere senza indugio all'OdV tali segnalazioni e comunque entro 7 (sette) giorni dalla loro ricezione. Inoltre, dovrà essere garantita la tempestiva della gestione delle Segnalazioni Whistleblowing, la riservatezza dell'identità del Segnalante e delle informazioni rilevanti.

Di tale trasmissione all'OdV è contestualmente trasmessa comunicazione al Segnalante.

6. RICEZIONE, VERIFICA, ACCERTAMENTO ED ESITI DELLE SEGNALAZIONI WHISTLEBLOWING

Al ricevimento della Segnalazione Whistleblowing attraverso il canale di segnalazione interna, l'ODV prende in carico la Segnalazione Whistleblowing e:

- annota su apposito registro la segnalazione indicando i riferimenti essenziali per la sua identificazione;
- invia al Segnalante una conferma della ricezione della Segnalazione Whistleblowing entro 7 (sette) giorni dalla data di ricezione della stessa, qualora il Segnalante abbia indicato i propri recapiti di contatto;
- procede ad una prima verifica preliminare dei contenuti della segnalazione, in riferimento ai principi di imparzialità, riservatezza, sussistenza dei presupposti necessari per la valutazione e priorità della Segnalazione Whistleblowing;
- valuta l'esistenza e gravità di rischio per la Società e/o i terzi;
- valuta la rilevanza e fondatezza della Segnalazione

Nel caso in cui le informazioni contenute nella Segnalazione Whistleblowing non siano esaustive, l'ODV è tenuto a richiedere approfondimenti ulteriori al Segnalante.

Inoltre, ai fini dell'istruttoria e garantendo la massima riservatezza, anonimato e tutela del Segnalante, l'ODV potrà, :

- interloquire, anche direttamente, con il Segnalante;
- trasmettere la Segnalazione Whistleblowing, dopo averla resa completamente anonima e/o riprodotta per renderla non riconoscibile, ad altri soggetti della Società per acquisire ulteriori informazioni e osservazioni;



Procedura operativa **Whistleblowing - tutela del segnalante D.Lgs 24/2023**

Doc. N°: PO_HSE_504
Data: 01/12/2023
Rev: 00

- avvalersi del supporto di professionisti esterni, anche al fine di garantire l'apporto di competenze specialistiche e assicurare l'imparzialità e l'indipendenza nelle relative valutazioni.

L'OdV, all'esito dell'istruttoria e informato l'Organo Amministrativo della Società, archivia le Segnalazioni Whistleblowing ritenute in "mala fede", infondate o già analizzate in passato e senza nuovi elementi che richiedano ulteriori attività di verifica.

In relazione alle Segnalazioni Whistleblowing non palesemente infondate, l'OdV presenta all'Organo Amministrativo le raccomandazioni ritenute opportune, ivi compresa la proposta di adozione di provvedimenti disciplinari o la proposta di denuncia all'Autorità Giudiziaria, l'identificazione di eventuali misure di protezione ritenute necessarie e la proposta di azioni volte a colmare eventuali gap organizzativi o di controllo. L'Organo Amministrativo valuta e delibera in merito a quanto proposto dall'OdV e le competenti funzioni aziendali attuano le raccomandazioni e azioni correttive approvate dall'Organo Amministrativo, il cui monitoraggio è svolto dallo stesso Organismo di Vigilanza della Società.

In ogni caso l'ODV formalizza per iscritto all'Organo Amministrativo, mediante apposita relazione, gli esiti delle proprie verifiche, osservazioni, valutazioni e le (eventuali) raccomandazioni e proposte di provvedimenti disciplinari.

A conclusione degli accertamenti e delle suddette attività, l'OdV informa il Segnalante dell'esito o dello stato degli stessi.

Il termine massimo per la conclusione del procedimento è fissato in 3 mesi, dalla data del ricevimento della Segnalazione (oppure, se non è stato inviato alcun avviso al Segnalante, 3 mesi dalla scadenza del termine di 7 giorni dall'effettuazione della Segnalazione).

Qualora all'esito delle verifiche effettuate a seguito della Segnalazione Whistleblowing, siano stati rilevati elementi fondanti circa la commissione di un fatto illecito da parte di un dipendente, la Società può presentare denuncia all'Autorità Giudiziaria. In egual maniera, qualora le risultanze delle verifiche effettuate abbiano evidenziato un comportamento illecito da parte di un soggetto terzo (ad esempio un fornitore), la Società può procedere, fermo restando ogni ulteriore facoltà prevista per legge e per contratto, alla sospensione/cancellazione dagli albi aziendali.

Le Segnalazioni Whistleblowing ricevute e la documentazione relativa (ovvero tutte le informazioni e i documenti di supporto) devono essere conservate, nel rispetto dei requisiti di riservatezza, per il tempo necessario per lo svolgimento delle attività di verifica e comunque non oltre cinque anni a decorrere dalla data della comunicazione dell'esito finale della procedura.

I dati personali dei Segnalanti e di tutti soggetti coinvolti nella Segnalazione sono trattati nel rispetto della vigente normativa sulla protezione dei dati personali.

7. TUTELA DEL SEGNALANTE E DELLA PERSONA SEGNALATA

L'identità del Segnalante, e degli altri soggetti, a diverso titolo, legati alla Segnalazione Whistleblowing, è tutelata in tutte le fasi della procedura di Whistleblowing. Pertanto, le suddette informazioni non possono essere rivelate a persone non direttamente coinvolte nel processo di valutazione o indagine.

L'obbligo di mantenere la massima riservatezza sull'identità del Segnalante e sull'oggetto della Segnalazione Whistleblowing riguarda tutte le persone che, a qualunque titolo, vengano a conoscenza della stessa o siano coinvolte nel procedimento di accertamento della Segnalazione Whistleblowing.

Tale tutela vale anche nei confronti degli organi di vertice della Società, che non possono disporre indagini o chiedere informazioni al fine di risalire all'identità del Segnalante. Pertanto, nel caso di trasmissione della Segnalazione ad altre direzioni, organi o terzi per lo svolgimento delle attività istruttorie, l'OdV inoltra solo il contenuto della Segnalazione Whistleblowing, espungendo tutti i riferimenti dai quali sia possibile risalire, anche indirettamente, all'identità del Segnalante.

Inoltre, al fine di prevenire qualsiasi abuso del Whistleblowing e di impedire delazioni, diffamazioni, discriminazioni, ritorsioni o altri svantaggi e/o la divulgazione di dati personali sensibili della persona segnalata, che potrebbero implicare un danno alla sua reputazione, nelle more dell'accertamento della



Procedura operativa Whistleblowing - tutela del segnalante D.Lgs 24/2023

Doc. N°: PO_HSE_504
Data: 01/12/2023
Rev: 00

sua responsabilità tale soggetto non può essere in alcuno modo sanzionato disciplinarmente sulla base di quanto affermato nella Segnalazione Whistleblowing, senza che vi siano riscontri oggettivi e senza che si sia proceduto ad indagare sui fatti oggetto di Segnalazione Whistleblowing.

In caso di attivazione di procedimento disciplinare nei confronti della persona segnalata a seguito dei fatti oggetto della Segnalazione Whistleblowing, l'identità del Segnalante non potrà essere rivelata qualora la contestazione dell'addebito disciplinare risulti fondata, in tutto o in parte, 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 Whistleblowing e la conoscenza dell'identità del Segnalante sia indispensabile per la difesa dell'incolpato, la Segnalazione Whistleblowing sarà utilizzabile ai fini del procedimento disciplinare solo in presenza del consenso espresso del Segnalante alla rivelazione della propria identità.

La riservatezza del Segnalante può non essere rispettata quando:

- vi è il consenso espresso del Segnalante alla rivelazione della sua identità;
- è configurabile nei confronti del Segnalante, anche con sentenza di primo grado, una responsabilità penale per i reati di calunnia o diffamazione o comunque per reati commessi con la denuncia all'autorità giudiziaria ovvero una responsabilità civile, per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave; in tale caso la Società si riserva di effettuare i necessari accertamenti nei confronti del Segnalante e di adottare i provvedimenti ritenuti opportuni;
- l'anonimato non è opponibile per legge e l'identità del Segnalante è necessaria ai fini dello svolgimento dell'attività istruttoria o è richiesta dall'Autorità Giudiziaria in relazione alle indagini (indagini penali, tributarie o amministrative, ispezioni di organi di controllo).

La violazione della tutela della riservatezza del Segnalante, fatti salvi i casi in cui sia ammessa la rivelazione della sua identità come sopra evidenziati, è fonte di responsabilità disciplinare, per inosservanza di disposizioni di servizio.

8. SEGNALAZIONE DI COMPORTAMENTI DISCRIMINATORI

Il Segnalante non può essere sanzionato, licenziato o sottoposto a misure discriminatorie, dirette o indirette, aventi effetti sulle condizioni di lavoro per motivi collegati direttamente o indirettamente alla Segnalazione Whistleblowing.

La Marina Dorica tutela il Segnalante e le altre persone interessate identificate dall'art. 3, comma 5, del Decreto Segnalazioni Whistleblowing da qualsiasi forma di ritorsione o discriminazione, diretta o indiretta, quali, ad esempio, trasferimenti, sanzioni disciplinari, mobbing, licenziamento, ecc., applicando, nei confronti del /i soggetto/i autore/i della stessa, le sanzioni disciplinari previste nel CCNL di riferimento e fatte salve le ulteriori forme di responsabilità previste dall'ordinamento vigente a carico di questo/i (responsabilità disciplinare, civile, penale, amministrativa-contabile).

Sono, pertanto, da considerarsi nulli il licenziamento ritorsivo o discriminatorio, il trasferimento, il mutamento di mansioni del soggetto segnalante, nonché qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti del Segnalante stesso tra cui a titolo esemplificativo le seguenti:

Il Segnalante che ritiene di aver subito una discriminazione per il fatto di aver effettuato una Segnalazione Whistleblowing deve dare notizia circostanziata della discriminazione all'ODV che valuta la sussistenza degli elementi per informare di quanto accaduto l'Organo Amministrativo affinché adotti tutte le iniziative necessarie ed opportune.

L'adozione di misure discriminatorie nei confronti dei Segnalanti può essere comunicata ad ANAC per l'attivazione dei provvedimenti di sua competenza.

9. SISTEMA DISCIPLINARE E SANZIONI

L'inosservanza dei principi contenuti nella presente procedura comporta l'applicazione delle misure sanzionatorie contenute nel sistema disciplinare aziendale adottato ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001.



Procedura operativa
**Whistleblowing - tutela del
segnalante D.Lgs 24/2023**

Doc. N°: PO_HSE_504
Data: 01/12/2023
Rev: 00

10. MODIFICA DEL MODELLO 231 A SEGUITO DI SEGNALAZIONI WHISTLEBLOWING

Qualora, a seguito delle Segnalazioni Whistleblowing, emergano eventuali criticità sull'idoneità e sull'efficacia del Modello 231, l'Organismo di Vigilanza proporrà all'Organo Amministrativo l'introduzione di idonee modifiche al Modello 231, il quale ultimo sarà l'unico Organo competente a poter approvare dette modifiche.

11. DISPOSIZIONI INTEGRATIVE

LMD adotta un approccio rigorosamente professionale ed etico in linea con i principi contenuti nel Codice Etico, nel pieno rispetto delle leggi locali in vigore e delle politiche aziendali.

Il personale incaricato della gestione delle attività operative, nonché delle eventuali relazioni con Pubblici Ufficiali o altri soggetti esterni deve attenersi al rispetto dei principi contenuti nel Codice Etico nel pieno rispetto delle leggi locali in vigore e delle politiche aziendali.