



PROCEDURA WHISTLEBLOWING

Data: 16/11/2023

Rev. 0

Pag. 1 di 5

Revisione	Data	Natura della modifica
0	16/11/2023	Prima emissione

APPROVATO

Delibera del C.d.A. del 20/12/2023

1. PREMESSA

L'istituto del Whistleblowing è disciplinato nel nostro ordinamento dal D.Lgs. n. 24/2023 (Decreto Whistleblowing) con cui il legislatore italiano ha recepito i principi comunitari espressi nella direttiva (UE) 2019/1937 rafforzando le regole esistenti disciplinate dal D.Lgs. n. 165/2001 (settore pubblico), e dal D.Lgs. n. 231/2001 (settore privato) in materia di prevenzione dei crimini d'impresa e dalla L. 179/2017.

Il link al testo integrale del Decreto Whistleblowing è disponibile, tra gli altri, sul sito dell'ANAC, Autorità Nazionale Anticorruzione, visitando la pagina: <https://www.anticorruzione.it/-/whistleblowing>

Di seguito vengono descritti i principi e le regole su cui LOGTAINER ha improntato il proprio sistema interno di segnalazione delle violazioni, in applicazione di quanto richiesto dalla normativa esistente.

2. SCOPO DELLA PROCEDURA

La ratio della previsione normativa sta nella consapevolezza che spesso, indipendentemente dalla gravità o meno del fenomeno riscontrato, i soggetti interessati, per paura di ritorsioni o di discriminazioni non denuncino le irregolarità.

Scopo della procedura è quindi quello di rimuovere i fattori che possano ostacolare o disincentivare la segnalazione, come ad esempio i dubbi sulla procedura da seguire e i timori di ritorsioni o discriminazioni.

A tale fine la procedura ha l'obiettivo di fornire al whistleblower le indicazioni operative su come effettuare la segnalazione.

3. DESTINATARI DELLA PROCEDURA

Destinatari della procedura sono:

- i vertici aziendali e i componenti degli organi sociali;
- i dipendenti di Logtainer (anche eventuali tirocinanti non retribuiti);
- le persone in posizione ad essi comparabile quali collaboratori, liberi professionisti, consulenti e, in generale, i fornitori della Società, ovvero soggetti che forniscono i servizi, consulenziali e non, e che nell'ambito od in relazione allo svolgimento dell'attività, potrebbero trovarsi a segnalare comportamenti illeciti;
- gli azionisti e le persone con funzione di amministrazione, controllo, vigilanza o rappresentanza più in generale, chiunque sia in relazione d'interessi con LOGTAINER.

4. OGGETTO DELLA SEGNALAZIONE

Può costituire oggetto della segnalazione qualsiasi presunta violazione o tentativo di violazione dell'interesse pubblico dell'integrità dell'azienda, cui i soggetti elencati al punto precedente siano venuti a conoscenza nel contesto lavorativo o comunque in ragione del rapporto esistente con LOGTAINER.

In generale le segnalazioni possono riguardare:

- violazioni di disposizioni nazionali ed europee che consistono in illeciti in specifici settori (appalti pubblici; servizi, prodotti e mercati finanziari e prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo; sicurezza e conformità dei prodotti; tutela dell'ambiente; protezione dei consumatori; tutela della vita privata e protezione dei dati personali e sicurezza delle reti e dei sistemi informativi)
- violazioni di disposizioni europee (atti o omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione, riguardanti il mercato interno atti e comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni degli atti dell'Unione nei settori sopra richiamati;
- violazioni di disposizioni nazionali che consistono in: illeciti amministrativi, contabili, civili o penali; condotte illecite rilevanti ai sensi del d.lgs. 231/2001 o violazioni dei modelli organizzativi e gestione dell'azienda.

Nello specifico potrà essere segnalato qualsiasi evento o comportamento qualora si ritenga che possa causare un danno di qualunque tipo all'azienda o ad altre società del gruppo (ad esempio, danno economico, reputazionale, d'immagine, ambientale, alla sicurezza dei lavoratori o di terzi).

Non risultano meritevoli di tutela ai sensi della presente disciplina le segnalazioni fondate ad esempio su:

- sospetti o voci senza evidenze;
- rimostranze personali del segnalante;
- rivendicazioni attinenti al rapporto di lavoro o di collaborazione;
- rivendicazioni attinenti ai rapporti con i superiori gerarchici o i colleghi.

5. CONTENUTO DELLA SEGNALAZIONE

La segnalazione deve essere il più possibile circostanziata e fornire il maggior numero di elementi che possano essere utili all'azienda per procedere alle dovute verifiche e controlli, anche ai fini dell'individuazione degli autori della presunta condotta illecita.

La segnalazione pertanto dovrà contenere i seguenti elementi essenziali:

- a) le generalità del soggetto che effettua la segnalazione (whistleblower);
- b) una descrizione il più possibile accurata dei fatti oggetto di segnalazione;
- c) se conosciute, le generalità o altri elementi (come la qualifica e il servizio in cui svolge l'attività) che consentano di identificare il soggetto che ha posto in essere il fatto oggetto di segnalazione;
- d) l'indicazione di eventuali altri soggetti che possano riferire sui fatti oggetto di segnalazione;
- e) l'indicazione di eventuali documenti che possano confermare la fondatezza di tali fatti;
- f) ogni altra informazione che possa fornire un utile riscontro circa la sussistenza dei fatti segnalati.

6. DESTINATARI E MODALITÀ DI SEGNALAZIONE

Per la trasmissione delle segnalazioni, Logtainer ha previsto **un canale di segnalazione interna**, affidando il ruolo di gestore delle segnalazioni ad un **Comitato** creato ad hoc, di cui fanno parte, nominati con apposito atto formale:

- il Direttore Amministrativo
- la Responsabile delle Risorse Umane

Le segnalazioni possono essere indirizzate al gestore delle segnalazioni con le seguenti modalità:

- A. In forma scritta**, mediante posta raccomandata: la segnalazione dovrà essere preferibilmente inserita in due buste chiuse, includendo, nella prima, i dati identificativi del segnalante, unitamente a un documento di identità; nella seconda l'oggetto della segnalazione. Entrambe le buste dovranno poi essere inserite in una terza busta riportando, all'esterno, la dicitura "Riservata al gestore della segnalazione" e spedita all'indirizzo:

Comitato per le segnalazioni Whistleblowing

Logtainer S.r.l.

Via XII Ottobre 2/82

16121 Genova

Come richiesto dalla normativa, verrà rilasciato alla persona segnalante un avviso di ricevimento della segnalazione nei termini previsti dalla legge (7 giorni lavorativi), via posta raccomandato o via email qualora il segnalante l'avesse indicata tra i dati di contatto.

- B. in forma orale**, contattando il gestore delle segnalazioni al numero dedicato 338 5363332 (attivo dal lunedì al venerdì escluse le festività in orario di lavoro,) per fissare un appuntamento telefonico o un incontro diretto con il gestore della segnalazione (entro 15 gg dalla richiesta). Gli esiti della segnalazione telefonica o dell'incontro saranno verbalizzati e trasmessi al segnalante per la verifica e la eventuale rettifica prima della controfirma.

È bene evidenziare che le **segnalazioni anonime**, ricevute in forma scritta o in forma orale (telefonica), qualora risultino puntuali, circostanziate e supportate da idonea documentazione, possono essere equiparate dall'azienda alle segnalazioni ordinarie e verranno registrate e gestite nei termini della presente procedura.

Per le modalità **di segnalazione esterna** e la verifica dei casi in cui possono essere utilizzate alternativamente

al canale di segnalazione interna si rimanda al testo del decreto Whistleblowing e al sito istituzionale dell'ANAC <https://www.anticorruzione.it/>

In particolare si evidenzia che la modalità di segnalazione esterna potrà essere usata nelle eventuali ipotesi di conflitto di interessi, ovvero quelle fattispecie in cui il gestore della segnalazione coincida con il segnalante, con il segnalato o sia comunque una persona coinvolta o interessata dalla segnalazione.

7. GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI

Il gestore della segnalazione valuta in primo luogo la sussistenza dei presupposti soggettivi e oggettivi per effettuare una segnalazione interna ovvero, nello specifico, che il segnalante sia un soggetto legittimato a effettuare la segnalazione e che l'oggetto della segnalazione rientri tra gli ambiti di applicazione della disciplina.

Una volta valutata l'ammissibilità della segnalazione, viene avviata l'indagine interna sui fatti o sulle condotte segnalate, chiedendo eventuali ulteriori chiarimenti al segnalante e ad eventuali altri soggetti coinvolti nella segnalazione con l'adozione delle necessarie cautele, a garanzia della riservatezza del segnalante e del segnalato.

Ove necessario, può anche acquisire atti e documenti da altri uffici, avvalersi del loro supporto, coinvolgere terze persone, anche professionisti esterni, avendo sempre cura che non sia compromessa la tutela della riservatezza del segnalante e del segnalato.

Una volta completata l'attività di accertamento, il gestore della segnalazione potrà:

- archiviare la segnalazione perché infondata, motivandone le ragioni;
- dichiarare fondata la segnalazione e rivolgersi agli organi/funzioni interne competenti per i relativi seguiti (es. i vertici aziendali, il management aziendale, l'ufficio legale ecc.). Infatti, al gestore della segnalazione non compete alcuna valutazione in ordine alle responsabilità individuali e agli eventuali successivi provvedimenti o procedimenti conseguenti.
- a dare riscontro al segnalante degli esiti della segnalazione nei termini di legge (3 mesi). Tale riscontro può essere definitivo se l'istruttoria è terminata oppure di natura interlocutoria sull'avanzamento dell'istruttoria se non ancora ultimata. In questo caso verrà dato un riscontro successivo, alla chiusura dell'istruttoria.

8. CONSERVAZIONE DELLA DOCUMENTAZIONE

Per garantire la gestione e la tracciabilità delle segnalazioni e delle relative attività, il gestore del canale di segnalazione assicura l'archiviazione di tutta la correlata documentazione di supporto 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

9. TUTELA DEL WHISTLEBLOWER

A) Obblighi di riservatezza sull'identità del whistleblower e sottrazione al diritto di accesso della segnalazione

Ad eccezione dei casi in cui sia configurabile una responsabilità a titolo di calunnia e di diffamazione e delle ipotesi in cui l'anonimato non è opponibile per legge (ad es. indagini penali, tributarie o amministrative, ispezioni di organi di controllo) l'identità del whistleblower viene protetta in ogni contesto successivo alla segnalazione.

La protezione riguarda non solo il nominativo del segnalante ma anche tutti gli elementi della segnalazione dai quali si possa ricavare, anche indirettamente, l'identificazione del segnalante.

La protezione della riservatezza è estesa all'identità delle persone coinvolte e delle persone menzionate nella segnalazione fino alla conclusione dei procedimenti avviati in ragione della segnalazione, nel rispetto delle medesime garanzie previste in favore della persona segnalante.

La violazione dell'obbligo di riservatezza è fonte di responsabilità disciplinare, fatte salve ulteriori forme di responsabilità previste dall'ordinamento.

Per quanto concerne il procedimento disciplinare, l'identità del segnalante può essere rivelata solo nei casi

in cui:

- 1 vi sia il consenso espresso del segnalante;
- 2 la contestazione dell'addebito disciplinare risulti fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione e la conoscenza dell'identità del segnalante e risulti assolutamente indispensabile alla difesa dell'incolpato, sempre che tale circostanza venga da quest'ultimo dedotta e comprovata in sede di audizione o mediante la presentazione di memorie difensive.

La segnalazione è sottratta all'accesso agli atti amministrativi e al diritto di accesso civico generalizzato.

B) Divieto di ritorsione nei confronti del whistleblower

Nei confronti del dipendente che effettua una segnalazione ai sensi della presente procedura non è consentita, né tollerata alcuna forma di ritorsione o misura discriminatoria, diretta o indiretta, avente effetti sulle condizioni di lavoro per motivi collegati direttamente o indirettamente alla denuncia.

Si rimanda al testo del Decreto Whistleblowing per l'elenco di tutte le fattispecie che possono essere considerate ritorsione e per le modalità di denuncia all'ANAC (<https://whistleblowing.anticorruzione.it/#/>).

10. LA PERDITA DELLE TUTELE DEL WHISTLEBLOWER

Resta valida la responsabilità penale e disciplinare del whistleblower nell'ipotesi di segnalazione calunniosa o diffamatoria ai sensi del codice penale e dell'art. 2043 del codice civile.

Sono altresì 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.

ANAC può applicare una pena pecuniaria da 500 a 2.500 euro, nel caso di perdita delle tutele, salvo che la persona segnalante 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.

LOGTAINER potrà comminare una sanzione pecuniaria e/o disciplinare secondo il proprio sistema disciplinare e i requisiti riportati nel CCNL e/o dalla normativa applicabile.

Genova, 16/11/2023

LOGTAINER S.r.l.

L'amministratore Delegato

Guido Nicolini

