

## Procedura per le segnalazioni di violazioni del Modello di organizzazione, gestione e controllo e disposizioni per la tutela degli autori delle segnalazioni

La presente procedura, realizzata nell'ambito delle misure volte al contrasto di atti in violazione della Legge, con particolare riferimento alle fattispecie specificate nel Modello di organizzazione, Gestione e Controllo (di seguito Modello), nel Codice Etico, nel Protocollo Anticorruzione o in altro allegato al Modello stesso, approvati dalla Società ai sensi del D.Lgs. 231/2001, e tende, inoltre a rafforzare, ai sensi della legge 179/2017, la disciplina sulla protezione da discriminazioni o ritorsioni dei dipendenti di **mare<sup>TC</sup> FVG**, che segnalino violazioni o condotte illecite di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte.

### 1. Soggetti coinvolti

La presente è rivolta al più ampio numero possibile di soggetti al fine di garantire la massima diffusione della cultura dell'etica, della legalità e della trasparenza.

Si identificano quali potenziali segnalanti:

- il personale di **mare<sup>TC</sup> FVG**, ovvero tutti i dirigenti, i dipendenti a tempo indeterminato o determinato o in distacco, e in stage o altro rapporto a tempo;
- gli amministratori e i membri degli organi sociali;
- terze parti non dipendenti, categoria nella quale vanno ricompresi collaboratori, consulenti, con qualsiasi tipologia di contratto o incarico, soggetti che agiscono per conto di **mare<sup>TC</sup> FVG** quali intermediari ed agenti, terzi fornitori di prodotti o servizi.

### 2. Segnalazioni

#### 2.1 Oggetto delle segnalazioni

Rilevanti, ai fini della segnalazione, possono essere:

- i fatti che possono ingenerare reati, illeciti, irregolarità;
- i comportamenti a danno dell'interesse pubblico e dell'azienda;
- le azioni suscettibili di arrecare un pregiudizio patrimoniale o di immagine alla Società, o ad Soci, Enti o Amministrazioni di riferimento;
- le azioni suscettibili di arrecare un danno alla salute o sicurezza di dipendenti, clienti, utenti o cittadini, o di arrecare un danno all'ambiente;
- qualsiasi altra azione posta in essere in violazione del Modello, del Codice Etico del Protocollo Anticorruzione o di altre disposizioni o procedure interne alla Società.

Non sono, per contro, meritevoli di segnalazione:

- le mere voci o i "sentito dire";
- le doglianze di carattere personale del segnalante o sue rivendicazioni/istanze.

#### 2.2 Contenuti delle segnalazioni

Il segnalante è chiamato a fornire elementi circostanziati utili a consentire ai soggetti preposti di procedere alle dovute e appropriate verifiche e accertamenti a riscontro dei fatti oggetto di segnalazione, sebbene non sia indispensabile che il segnalante disponga di prove sufficienti a dimostrare il fatto riportato.

La segnalazione deve essere fatta in forma scritta e deve possibilmente contenere i seguenti elementi:

- le generalità del soggetto che effettua la segnalazione, con indicazione della posizione o funzione svolta nell'ambito dell'azienda;
- una chiara e completa descrizione dei fatti oggetto di segnalazione;
- se conosciute, le circostanze di tempo e di luogo in cui sono stati commessi i fatti segnalati;

- se conosciute, le generalità o altri elementi che consentano di identificare il soggetto che ha posto in essere i fatti segnalati (ad esempio la qualifica o il settore in cui svolge l'attività);
- l'indicazione di eventuali altri soggetti che possano riferire sui fatti oggetto di segnalazione;
- eventuali documenti che possano confermare la fondatezza dei fatti riportati;
- ogni altra informazione che possa fornire un utile riscontro circa la sussistenza dei fatti segnalati.

Al fine di poter al meglio gestire i contenuti delle segnalazioni, e per riferimento al segnalante di tutte informazioni utili per la successiva verifica da parte dei soggetti preposti, è consigliato l'uso del modulo di segnalazione disponibile sul sito web aziendale, sezione "amministrazione trasparente".

### **2.3 Segnalazioni anonime**

Al fine di favorire l'emersione di segnalazioni è prevista la possibilità di formulare anche segnalazioni anonime, ovvero prive di elementi che consentano di identificare il loro autore. La segnalazione anonima può comunque determinare in capo al segnalante il rischio di eventuali ritorsioni da parte del segnalato, senza, d'altra parte, permettere alla Società di apprestare gli appositi strumenti di tutela previsti in caso di segnalazione confidenziale.

Per poter assicurare che il processo di segnalazione sia utilizzato evitando il più possibile strumentalizzazioni, **mare<sup>TC</sup> FVG** prende in carico e valuta solamente le segnalazioni:

- recapitate tramite le modalità previste dalla presente procedura;
- adeguatamente circostanziate, in modo tale da far emergere fatti e situazioni relazionati a contesti puntuali.

### **2.4 Destinatario delle segnalazioni**

**mare<sup>TC</sup> FVG**, in allineamento alle disposizioni normative in materia, ha identificato nell'OdV (Organismo di Vigilanza), come definito dal Modello, il soggetto deputato a ricevere, valutare, gestire e conservare adeguatamente le segnalazioni.

### **2.5 Canali per le segnalazioni**

**mare<sup>TC</sup> FVG** ha previsto ed attuato i sotto indicati canali alternativi per le segnalazioni:

- invio all'indirizzo di posta elettronica [odv@marefvg.it](mailto:odv@marefvg.it) ad accesso riservato dell'OdV;
- invio, in busta chiusa indirizzata a *Organismo di Vigilanza mare<sup>TC</sup> FVG s.c.ar.l.*, Via Callisto Cosulich n. 20, 34074 Monfalcone GO;
- invio in forma anonima attraverso il sito web della Società, sezione 'trasparenza'.

## **3. Compiti e poteri dell'OdV**

L'OdV, ricevuta la segnalazione, effettua un primo screening di ammissibilità per valutare:

- se sottopone all'attenzione dell'organizzazione un comportamento rilevante ai sensi di quanto definito al paragrafo 2.1;
- se l'oggetto della segnalazione è già stato valutato in passato dalla Società, o addirittura, dall'Autorità competente;
- se la segnalazione contiene sufficienti elementi per poter essere verificata o se, al contrario, risulta troppo generica e priva degli elementi necessari per una successiva indagine;
- il livello di gravità del rischio per la Società e/o per i terzi, e di urgenza dell'intervento.

In caso di non rispondenza, l'OdV procederà alla mera archiviazione della segnalazione, informandone il segnalante. Nel caso in cui l'OdV ritenesse la segnalazione priva di elementi sufficienti, chiederà al segnalante, se dichiarato, di fornire elementi più circostanziati, nell'assenza dei quali procederà all'archiviazione. Negli altri casi, l'OdV svolgerà, nell'ambito dei poteri e delle regole conferitigli dal Modello, un'approfondita indagine sui fatti segnalati, riferendone al Vertice aziendale per l'assunzione delle misure necessarie.

#### 4. Tutele per il segnalante e per il segnalato

La prima forma di tutela consiste nell'adottare tutte le misure necessarie al fine di garantire la riservatezza del segnalante, ad eccezione dei casi in cui sia la normativa in vigore a richiedere che venga esclusa, al fine di prevenire possibili azioni ritorsive nei confronti dei segnalanti, che potrebbero indurre ad astenersi dal riportare irregolarità o fatti illeciti.

L'OdV è chiamato ad assicurare che l'identità del segnalante rimanga segreta, facendo in modo che risulti impossibile accedere alla segnalazione e all'identità 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 indagine in merito ai fatti segnalati.

**mare<sup>TC</sup> FVG**, ai fini di un'adeguata e completa azione finalizzata a porre rimedi contro le eventuali ritorsioni o comportamenti discriminatori in danno del segnalante, ha previsto che, qualora sia provato che il dipendente segnalante sia stato licenziato per motivi legati ad una segnalazione, quest'ultimo abbia diritto ad essere reintegrato nel posto di lavoro, al risarcimento del danno e al versamento dei contributi previdenziali eventualmente dovuti nel periodo intercorrente tra il licenziamento e la reintegrazione.

Tale forma di protezione è accordata esclusivamente per coloro che effettuino segnalazioni in completa buona fede, secondo verità ed in assenza di ogni conflitto di interesse, ossia per quei segnalanti che abbiano riportato la problematica ritenendo altamente probabile, sulla base delle proprie conoscenze, che si sia verificato un fatto illecito o un'irregolarità.

La Società prevede, parimenti, strumenti di tutela del segnalato, nelle more dell'accertamento della sua eventuale responsabilità, anche al fine di prevenire che lo strumento della segnalazione venga utilizzata in malafede, come nel caso in cui il segnalante:

- riporti falsamente un fatto solamente al fine di danneggiare il segnalato;
- abbia partecipato al comportamento irregolare unitamente ad altri soggetti e, attraverso la segnalazione, cerchi di assicurarsi una sorta di "immunità" dalle future azioni disciplinari che l'organizzazione vorrà intraprendere;
- voglia utilizzare la segnalazione come possibile strumento di scambio per ottenere la riduzione, o l'esclusione, di una precedente sanzione disciplinare o per ottenere benefici all'interno della Società, quali ad esempio, bonus o promozioni.

In merito a quanto sopra, si rammenta espressamente che:

- ogni ipotesi di abuso o strumentalizzazione intenzionale della presente procedura è passibile di sanzioni disciplinari a carico del segnalante;
- resta impregiudicata la responsabilità penale e civile del segnalante, nell'ipotesi di segnalazione calunniosa o diffamatoria, manifestamente falsa, opportunistica e/o effettuata al solo scopo di danneggiare il segnalato.

È per altro fatto divieto di sanzionare disciplinarmente il segnalato sulla base di quanto affermato dal segnalante, senza che si sia proceduto ad indagare i fatti oggetto di segnalazione e senza che vi siano riscontri oggettivi.

Nell'ambito delle comunicazioni che la Società effettua nei confronti del segnalante al termine dell'attività di riscontro delle segnalazioni ricevute, in nessun modo può essere compresa la divulgazione di eventuali provvedimenti disciplinari erogati nei confronti del segnalato.

#### 5. Sanzioni

**mare<sup>TC</sup> FVG** contempla i provvedimenti disciplinari previsti nel Sistema Disciplinare introdotto dal Modello e clausole risolutive da applicarsi nei confronti dei soggetti che, operando all'interno o all'esterno della Società, si rendano responsabili di violazioni in riferimento alla presente procedura.