



**PROCEDURA IN MATERIA DI WHISTLEBLOWING  
ADOTTATA DALLA INTERNATIONAL TRANSPORT SOLUTION S.R.L.**

## Premessa normativa

1. Ambito soggettivo
2. Oggetto di segnalazione, divulgazione pubblica e denuncia – la comunicazione di ritorsioni
  - 2.1 contenuti esclusi dall'applicazione della disciplina sul whistleblowing
  - 2.2 caratteristiche delle segnalazioni
  - 2.3 segnalazioni anonime
3. I canali e le modalità di presentazione delle segnalazioni
  - 3.1 i canali interni
  - 3.2 il canale esterno ANAC
  - 3.3 denuncia all'autorità giudiziaria
  - 3.4 la divulgazione pubblica
4. Le tutele e le misure di sostegno
  - 4.1 limitazioni della responsabilità
  - 4.2 misure di sostegno da parte di enti del terzo settore
5. Le ritorsioni e la tutela da ritorsioni
  - 5.1 Le ritorsioni
  - 5.2 Condizioni in cui viene meno la tutela dalle ritorsioni
  - 5.3 La protezione dalle ritorsioni
6. Le sanzioni
7. Il canale interno predisposto da ITS S.r.l.

## PREMESSA NORMATIVA

Il Decreto Legislativo 10 marzo 2023, n. 24 recepisce in Italia la Direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento Europeo e del Consiglio del 23 ottobre 2019, avente ad oggetto la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione.

La nuova disciplina ha sicuramente la finalità tanto di garantire la manifestazione della libertà di espressione e di informazione, ma è principalmente strumento per contrastare e prevenire la corruzione e la cattiva amministrazione degli enti tanto pubblici che privati.

Il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo adottato dalla **International Transport Solution s.r.l.** ai sensi del D. Lgs. 231/2001 prevede lo strumento del cd. "whistleblowing", che è quello strumento che consente ai dipendenti di segnalare eventi critici che hanno portato o potrebbero portare alla commissione di illeciti penalmente rilevanti.

Si era già ritenuto necessario, quindi, garantire la protezione – sia in termini di tutela della riservatezza che di tutela da ritorsioni – dei soggetti che si espongono con segnalazioni, denunce o con la divulgazione pubblica, quest'ultima modalità introdotta dalla più recente normativa.

A tal proposito si segnalano le principali novità contenute nella nuova disciplina:

- La specificazione dell'ambito soggettivo con riferimento agli enti di diritto pubblico, a quelli di diritto privato e l'estensione del novero di questi ultimi;
- L'ampliamento del novero delle persone fisiche che possono essere protette per le segnalazioni, denunce o divulgazioni pubbliche;
- L'espansione dell'ambito oggettivo, cioè di ciò che è considerato violazione rilevante ai fini della protezione, nonché distinzione tra ciò che è oggetto di protezione e ciò che non lo è;
- La disciplina di tre canali di segnalazione e delle condizioni per accedervi: interno (negli enti con persona o ufficio dedicato oppure tramite un soggetto esterno con

- competenze specifiche), esterno (gestito da ANAC) nonché il canale della divulgazione pubblica;
- L'indicazione di diverse modalità di presentazione delle segnalazioni, in forma scritta o orale;
  - La disciplina dettagliata degli obblighi di riservatezza e del trattamento dei dati personali ricevuti, gestiti e comunicati da terzi o a terzi;
  - I chiarimenti su che cosa si intende per ritorsione e ampliamento della relativa casistica;
  - La disciplina sulla protezione delle persone segnalanti o che comunicano misure ritorsive offerte sia da ANAC che dall'autorità giudiziaria e maggiori indicazioni sulla responsabilità del segnalante e sulle scriminanti;
  - L'introduzione di apposite misure di sostegno per le persone segnalanti e il coinvolgimento, a tal fine di enti del Terzo settore che abbiano competenze adeguate e che prestino la loro attività a titolo gratuito;
  - La revisione della disciplina delle sanzioni applicabili da ANAC e l'introduzione da parte dei soggetti privati di sanzioni nel sistema disciplinare adottato ai sensi del D. Lgs. 231/2001.

## 1. AMBITO SOGGETTIVO

### ➤ SOGGETTO CHE PUÒ EFFETTUARE LA SEGNALAZIONE

La persona segnalante è la persona fisica che effettua la segnalazione o la divulgazione pubblica di informazioni sulle violazioni acquisite nell'ambito del proprio contesto lavorativo.

Secondo la nuova disciplina, possono procedere alla segnalazione tutti i soggetti che si trovino anche solo temporaneamente in rapporti lavorativi con una amministrazione o con un ente privato, pur non avendo la qualifica di dipendenti (come i volontari, i tirocinanti, retribuiti o meno), gli assunti in periodo di prova, nonché coloro che ancora non hanno un rapporto giuridico con gli enti citati o il cui rapporto è cessato se, rispettivamente, le informazioni sulle

violazioni sono state acquisite durante il processo di selezione o in altre fasi precontrattuali ovvero nel corso del rapporto di lavoro.

➤ ENTI DEL SETTORE PRIVATO TENUTI AL RISPETTO DELLA DISCIPLINA

I criteri utilizzati per l'individuazione degli enti del settore privato tenuti al rispetto della disciplina sono quelli relativi alla consistenza del personale, all'adozione o meno del MOG 231 nonché allo svolgimento di attività nei settori disciplinati dal diritto dell'UE di cui agli allegati I e II della Direttiva.

In particolare, gli enti del settore privato tenuti a rispettare la disciplina sono:

- Enti privati che rientrano nell'ambito di applicazione del D. Lgs. 231/2001;
- Imprese private fornitrici di beni o servizi e che realizzano opere in favore dell'amministrazione pubblica;
- Soggetti privati che hanno impiegato nell'ultimo anno la media di almeno cinquanta lavoratori subordinati (con contratti di lavoro a tempo indeterminato o determinato);
- Soggetti del settore privato che rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione Europea di cui alle parti I.B e II dell'allegato 1 al D. Lgs. 24/2023 anche se nell'ultimo anno non hanno raggiunto la media di almeno cinquanta lavoratori subordinati (con contratti di lavoro a tempo indeterminato o determinato);
- Soggetti del settore privato che rientrano nell'ambito di applicazione del D. Lgs. 231/2001, e adottano modelli di organizzazione e gestione ivi previsti, se nell'ultimo anno hanno raggiunto la media di almeno cinquanta lavoratori subordinati (con contratti di lavoro a tempo indeterminato o determinato);
- Soggetti del settore privato che rientrano nell'ambito di applicazione del D. Lgs. 231/2001 e adottano i modelli di organizzazione e gestione ivi previsti, anche se nell'ultimo anno non hanno raggiunto la media di almeno cinquanta lavoratori subordinati (con contratti di lavoro a tempo indeterminato o determinato).

➤ Soggetti diversi dal segnalante che godono della protezione

- FACILITATORE persona fisica che assiste il segnalante nel processo di segnalazione, operante all'interno del medesimo contesto lavorativo e la cui assistenza deve essere mantenuta riservata;
- PERSONE DEL MEDESIMO CONTESTO LAVORATIVO del segnalante e che sono legate a questi da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado;
- COLLEGHI DI LAVORO del segnalante che lavorano nel medesimo contesto lavorativo della stessa e che hanno con detta persona un rapporto abituale e corrente;
- ENTI di proprietà anche non esclusiva, del segnalante;
- ENTI presso i quali il segnalante lavora;
- ENTI che operano nel medesimo contesto lavorativo del segnalante.

## 2. OGGETTO DI SEGNALAZIONE, DIVULGAZIONE PUBBLICA E DENUNCIA – LA COMUNICAZIONE DI RITORSIONI

Il D. Lgs. 24/2023 stabilisce che sono oggetto di segnalazione, divulgazione pubblica o denuncia le informazioni sulle violazioni, compresi i fondati sospetti, di normative nazionali e dell'Unione Europea che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato commesse nell'ambito dell'organizzazione dell'ente con cui il segnalante o denunciante intrattiene uno dei rapporti giuridici qualificati considerati dal legislatore. Le informazioni sulle violazioni possono riguardare anche le violazioni non ancora commesse che il whistleblower, ragionevolmente, ritiene potrebbero esserlo sulla base di elementi concreti.

Nello specifico, oggetto della segnalazione o denuncia possono essere:

- Violazioni del diritto nazionale
  - ✓ Illeciti civili
  - ✓ Illeciti amministrativi
  - ✓ Condotte illecite rilevanti ai sensi del D. Lgs. 231/2001, violazioni dei modelli di organizzazione e gestione previsti nel D. Lgs. 231/2001
  - ✓ Illeciti penali
  - ✓ Illeciti contabili
  - ✓ Irregolarità

- Violazioni nel diritto dell'UE
  - ✓ Illeciti commessi in violazione della normativa dell'UE indicata nell'Allegato 1 al D. Lgs. n. 24/2023 e di tutte le disposizioni nazionali che ne danno attuazione
  - ✓ Atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione Europea come individuati nei regolamenti, direttive, decisioni, raccomandazioni e pareri dell'UE
  - ✓ Atti od omissioni riguardanti il mercato interno, che compromettono la libera circolazione delle merci, delle persone, dei servizi e dei capitali
  - ✓ Atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni dell'Unione Europea
  - ✓ Condotte volte ad occultare le violazioni

## 2.1 CONTENUTI ESCLUSI DALL'APPLICAZIONE DELLA DISCIPLINA SUL WHISTLEBLOWING

Non possono essere ricomprese tra le informazioni sulle violazioni segnalabili o denunciabili le notizie:

- ✓ palesemente prive di fondamento
- ✓ informazioni già totalmente di dominio pubblico
- ✓ le informazioni acquisite solo sulla base di indiscrezioni o vociferazioni scarsamente attendibili
- ✓ contestazioni, rivendicazioni o richieste legate ad un interesse di carattere personale
- ✓ violazioni già disciplinate in via obbligatoria dagli atti dell'Unione Europea o nazionali indicati nella parte II dell'allegato al decreto n. 24 del 10 marzo 2023
- ✓ violazioni in materia di sicurezza nazionale

restano ferme le disposizioni nazionali ed europee in materia di segreto professionale, difesa nazionale, ordine e sicurezza pubblica nonché quelle relative all'esercizio dei diritti dei lavoratori.

Le informazioni sulle violazioni devono riguardare comportamenti, atti od omissioni di cui il segnalante o il denunciante sia venuto a conoscenza in un contesto lavorativo pubblico o privato.

La nozione di contesto lavorativo deve essere intesa in senso ampio, va quindi estesa non solo ai dipendenti ma anche ad altri soggetti che hanno una relazione qualificata con l'ente come ad esempio consulenti, volontari, azionisti, tirocinanti, persone con funzioni di amministrazione, direzione e controllo.

## 2.2 CARATTERISTICHE DELLE SEGNALAZIONI

Devono risultare chiare:

- ✓ Le circostanze di tempo e di luogo in cui si è verificato il fatto oggetto della segnalazione
- ✓ La descrizione del fatto
- ✓ Le generalità o altri elementi che consentano di identificare il soggetto cui attribuire i fatti segnalati

È utile, qualora sia possibile, allegare documenti che possano fornire elementi di fondatezza dei fatti oggetto di segnalazione, nonché l'indicazione di eventuali altri soggetti potenzialmente a conoscenza dei fatti.

La segnalazione, su richiesta di chi le gestisce, può essere integrata.

## 2.3 SEGNALAZIONI ANONIME

I soggetti del settore pubblico e del settore privato considerano le segnalazioni anonime ricevute attraverso i canali interni alla stregua di segnalazioni ordinarie, laddove ne sia prevista la trattazione, qualora risultino puntuali, circostanziate e supportate da idonea documentazione.

Nei casi di segnalazione, denuncia all'autorità giudiziaria o divulgazione pubblica anonime, se la persona segnalante è stata successivamente identificata ed ha subito ritorsioni, si applicano le misure di protezione per le ritorsioni.

## 3. I CANALI E LE MODALITA' DI PRESENTAZIONE DELLE SEGNALAZIONI



La nuova normativa ha previsto un sistema diversificato di presentazione delle segnalazioni, che possono essere così avanzate attraverso:

- ✓ Canali interni negli enti pubblici e privati
- ✓ Canale esterno presso ANAC
- ✓ Divulgazione pubblica
- ✓ Denuncia all'Autorità giudiziaria

### 3.1 I CANALI INTERNI

#### ➤ ISTITUZIONE DEL CANALE

I soggetti del settore privato sono obbligati alla istituzione del canale di segnalazione interno che viene definito dal Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo 231, oppure con un atto organizzativo a cui il MOG 231 rinvia.

#### ➤ MODALITA' DI SEGNALAZIONE

Le segnalazioni possono essere presentate sia

- in forma scritta, analogica o con modalità informatiche: l'impresa potrà decidere se utilizzare lo strumento della piattaforma on-line oppure optare per la posta cartacea (in via esemplificativa, prevedendo il ricorso a lettere raccomandate).
- in forma orale, alternativamente attraverso linee telefoniche dedicate, con sistemi di messaggistica vocale o, su richiesta del segnalante, incontro diretto.

È necessario garantire la riservatezza della segnalazione, anche tramite il ricorso a strumenti di crittografia (ove siano utilizzati sistemi informatici).

La mancata o non conforme istituzione del canale può comportare da parte di ANAC la applicazione di una sanzione amministrativa all'ente.

### ➤ GESTIONE DELLA SEGNALAZIONE E ATTIVITA' DEL GESTORE

La gestione della segnalazione può essere affidata ad una singola persona interna all'ente, ovvero ad un ufficio dell'ente con personale dedicato, anche se non in via esclusiva; la gestione può altresì essere affidata, in via alternativa, ad un soggetto esterno.

Nel settore privato la scelta è rimessa all'autonomia organizzativa di ciascun ente, purchè nel rispetto dei requisiti di autonomia, imparzialità ed indipendenza del gestore.

#### **Canali in forma scritta: posta ordinaria e piattaforma informatica**

Nel caso in cui l'impresa decidesse di utilizzare la posta ordinaria come canale di segnalazione interno (es. lettere raccomandate), al momento della ricezione, gli uffici o la persona individuati a gestire le segnalazioni devono:

- garantire la riservatezza dell'identità del segnalante e del contenuto delle buste;
- procedere all'archiviazione della segnalazione attraverso idonei strumenti che permettano di garantire la riservatezza (ad esempio all'interno di archivi protetti da misure di sicurezza).

Per quanto attiene l'utilizzo della piattaforma informatica, sebbene il Decreto e le Linee Guida ANAC non individuino particolari adempimenti da effettuare in fase di ricezione, è consigliabile che le imprese configurino in maniera adeguata tale piattaforma.

Canali in forma orale: linee telefoniche o sistemi di messaggistica vocale.

Nel caso di utilizzo di una linea telefonica registrata o di un altro sistema di messaggistica registrato, il gestore della segnalazione deve conservare, previo consenso del segnalante alla registrazione, la segnalazione all'interno di un dispositivo idoneo alla conservazione e all'ascolto. Contrariamente, nel caso si utilizzino linee telefoniche non registrate, al momento della ricezione della segnalazione, il personale addetto deve documentarla mediante resoconto dettagliato del messaggio e il contenuto dev'essere controfirmato dal segnalante, previa verifica ed eventuale rettifica. Del resoconto sottoscritto deve essere fornita copia al segnalante.

#### **Canali in forma orale: incontro diretto**

Ulteriore novità introdotta dal Decreto riguarda la possibilità del whistleblower di richiedere un incontro diretto agli uffici o alla persona deputati alla gestione della segnalazione. In tal caso, l'impresa deve garantire lo svolgimento dell'incontro entro un termine ragionevole, in un luogo adatto a garantire la riservatezza del segnalante.

Ricevuta la segnalazione, il gestore rilascia al segnalante un avviso di ricevimento della segnalazione entro sette giorni dalla data di ricezione e deve altresì:

- Mantenere le interlocuzioni con la persona segnalante;
- Dare corretto seguito alle segnalazioni ricevute;
- Fornire riscontro al segnalante.

Qualora la segnalazione sia trasmessa ad un soggetto interno diverso dal gestore, la stessa deve essere a questi inviata, dandone contestualmente notizia della trasmissione alla persona segnalante.

### 3.2 IL CANALE ESTERNO ANAC

Pur consentendo di scegliere il canale di segnalazione più adeguato in funzione delle circostanze specifiche del caso, e quindi di garantire una più ampia protezione, ANAC incoraggia il ricorso ai canali interni in quanto più prossimi all'origine delle questioni oggetto della segnalazione.

Per tale motivo sono state previste delle precise condizioni per ricorrere al canale esterno presso ANAC di seguito indicate:

- ✓ se il canale interno obbligatorio non è attivo oppure è attivo ma non conforme
- ✓ la persona ha già fatto la segnalazione interna ma non ha avuto seguito
- ✓ la persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che se effettuasse la segnalazione interna non sarebbe dato efficace seguito alla stessa ovvero potrebbe determinare rischio di ritorsione

### 3.3 DENUNCIA ALL'AUTORITA' GIUDIZIARIA

È riconosciuta ai soggetti tutelati anche la possibilità di rivolgersi all'Autorità giudiziaria per inoltrare una denuncia di condotte illecite di cui siano venuti a conoscenza in un contesto lavorativo pubblico o privato.

Qualora il segnalante rivesta la carica di pubblico ufficiale, ovvero di incaricato di pubblico servizio, si applicano le disposizioni di cui agli articoli 361 e 362 del codice penale, in combinato disposto con l'art. 331 c.p.p..

Tali disposizioni prevedono l'obbligo in capo ai soggetti sopra richiamati di denunciare i reati procedibili d'ufficio di cui vengano a conoscenza. In questo caso l'ambito oggettivo è più ristretto di quello delle segnalazioni effettuabili dal *whistleblower*, che invece può segnalare illeciti di altra natura.

### 3.4 LA DIVULGAZIONE PUBBLICA

Con la divulgazione pubblica le informazioni vengono rese di pubblico dominio tramite la stampa o mezzi elettronici o comunque attraverso mezzi di diffusione in grado di raggiungere un numero elevato di persone.

Si può procedere con la divulgazione pubblica a patto che sussistano le seguenti condizioni:

- ✓ In assenza di riscontro sia della segnalazione interna nei termini previsti, che della segnalazione esterna ad ANAC entro termini ragionevoli;
- ✓ Quando vi è fondato motivo di ritenere, sulla base di circostanze concrete e non semplici illazioni, che la violazione possa rappresentare un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse;
- ✓ Quando vi è fondato motivo di ritenere che la segnalazione esterna possa comportare il rischio di ritorsioni oppure possa non avere efficace seguito.

## 4 LE TUTELE E LE MISURE DI SOSTEGNO

Il Decreto Legislativo n. 24/2023 ha previsto un sistema di protezione per il segnalante che si estende anche a soggetti diversi da quest'ultimo e che, in ragione del ruolo assunto nell'ambito del processo di denuncia e/o del particolare rapporto che li lega al segnalante, potrebbero essere destinatari di ritorsioni.

Il sistema di protezione comprende:

- ✓ TUTELA DELLA RISERVATEZZA del segnalante, del facilitatore, della persona coinvolta e delle persone menzionate nella segnalazione;
- ✓ TUTELA DA EVENTUALI RITORSIONI che potrebbero essere adottate dall'ente in ragione della segnalazione;
- ✓ LIMITAZIONI DELLA RESPONSABILITA' rispetto alle rivelazioni e alla diffusione di alcune categorie di informazioni che operano al ricorrere di determinate condizioni;

- ✓ DIVIETO DI RINUNCE E TRANSAZIONI INTEGRALI O PARZIALI - non sottoscritte in sede protetta - dei diritti e dei mezzi di tutela previsti dal decreto;
- ✓ MISURE DI SOSTEGNO da parte di enti del Terzo settore.

Meritano un approfondimento le limitazioni della responsabilità e le misure di sostegno da parte di enti del Terzo settore.

#### 4.1 LIMITAZIONI DELLA RESPONSABILITA'

Si tratta di limitazioni che operano al ricorrere di determinate condizioni in assenza delle quali vi sarebbero conseguenze in termini di responsabilità penale, civile, amministrativa.

In particolare non si ha responsabilità per le

- ✓ Violazioni delle disposizioni relative alla tutela del diritto d'autore
- ✓ Violazioni delle disposizioni relative alla protezione dei dati personali
- ✓ Rivelazione o diffusione di informazioni sulle violazioni che offendono la reputazione della persona coinvolta

perché l'esclusione della responsabilità operi nei casi di diffusione di informazioni devono ricorrere cumulativamente due condizioni:

1) Fondati motivi, al momento della rilevazione o diffusione delle informazioni, per ritenere che tale rivelazione o diffusione è necessaria per svelare la violazione

2) Effettuare la segnalazione, la divulgazione pubblica o la denuncia nel rispetto delle condizioni che il legislatore ha previsto nel d.lgs. n. 24/2023 per beneficiare delle tutele

È esclusa la responsabilità in caso di accesso lecito alle informazioni segnalate o ai documenti contenenti dette informazioni.

È altresì esclusa la responsabilità penale e ogni altra responsabilità, anche di natura civile o amministrativa, anche per i comportamenti, gli atti o le omissioni se collegati alla segnalazione, denuncia, divulgazione pubblica e strettamente necessari a rivelare la violazione.

#### 4.2 MISURE DI SOSTEGNO DA PARTE DI ENTI DEL TERZO SETTORE

Ad ulteriore rafforzamento della protezione del segnalante, il legislatore per la prima volta prevede la possibilità che ANAC stipuli convenzioni con enti del Terzo settore affinché questi ultimi forniscano misure di sostegno al segnalante. In particolare tali enti, inseriti in un

apposito elenco pubblicato da ANAC sul proprio sito istituzionale, prestano assistenza e consulenza a titolo gratuito:

- Sulle modalità di segnalazione;
- Sulla protezione dalle ritorsioni;
- Sui diritti delle persone coinvolte;
- Sulle modalità e condizioni di accesso al patrocinio a spese dello Stato.

## 5. LE RITORSIONI E LA TUTELA DA RITORSIONI

### 5.1 LE RITORSIONI

Le ritorsioni sono definite come “qualsiasi comportamento, atto od omissione, anche solo tentato o minacciato, posto in essere in ragione della segnalazione, della denuncia all’ autorità giudiziaria o della divulgazione pubblica e che provoca o può provocare alla persona segnalante o alla persona che sporto la denuncia, in via diretta o indiretta, un danno ingiusto”. La disciplina attuale detta una elencazione delle ritorsioni da parte del legislatore molto più ampia rispetto alla precedente, pur tuttavia con carattere non esaustivo:

- ✓ Licenziamento, sospensione o misure equivalenti;
- ✓ Retrocessione di grado o mancata promozione;
- ✓ Mutamento di funzioni, cambiamento del luogo di lavoro, riduzione dello stipendio, modifica dell’orario di lavoro;
- ✓ Sospensione della formazione o qualsiasi restrizione dell’accesso alla stessa;
- ✓ Note di demerito o referenze negative;
- ✓ Adozione di misure disciplinari o di altra sanzione, anche pecuniaria;
- ✓ Coercizione, intimidazione, molestie o ostracismo;
- ✓ Discriminazione o comunque trattamento sfavorevole;
- ✓ 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;
- ✓ Mancato rinnovo o risoluzione anticipata di un contratto di lavoro a termine;

- ✓ Danni, anche alla reputazione della persona, in particolare sui social media, o pregiudizi economici o finanziari, comprese la perdita di opportunità economiche e la perdita di redditi;
- ✓ 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 una occupazione nel settore o nell'industria in futuro;
- ✓ Conclusione anticipata o annullamento del contratto di fornitura di beni o servizi;
- ✓ Annullamento di una licenza o di un permesso;
- ✓ Richiesta di sottoposizione ad accertamenti psichiatrici o medici.

Ovviamente occorre che vi sia uno stretto collegamento tra la segnalazione e la presunta ritorsione.

Ed infatti, l'applicazione del regime di protezione contro le ritorsioni prevista dal decreto è subordinata ad alcune condizioni e requisiti così riassunti:

- ✓ Il soggetto ha segnalato in base ad una convinzione ragionevole che le informazioni sulle violazioni denunciate siano veritiere e rientranti nell'ambito oggettivo di applicazione del decreto;
- ✓ La segnalazione o divulgazione pubblica è stata effettuata nel rispetto della disciplina prevista dal d. Lgs. 24/2023;
- ✓ È necessario un rapporto di consequenzialità tra segnalazione, divulgazione e denuncia effettuate e le misure ritorsive subite.

NON SONO SUFFICIENTI i meri sospetti o le voci di corridoio, né motivi personali.

## 5.2 CONDIZIONI IN CUI VIENE MENO LA TUTELA DALLE RITORSIONI

Ferme restando le specifiche ipotesi di limitazione di responsabilità, la tutela prevista in caso di ritorsioni non è garantita quando è accertata, anche con sentenza 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 caso di accertamento delle responsabilità, alla persona segnalante o denunciante è anche irrogata una sanzione disciplinare.

### 5.3 LA PROTEZIONE DALLE RITORSIONI

Le presunte ritorsioni, anche solo tentate o minacciate, devono essere comunicate esclusivamente ad ANAC alla quale è affidato il compito di accertare se esse siano conseguenti alla segnalazione, denuncia, divulgazione pubblica effettuata. La tutela si estende anche ai casi di ritorsione che fanno seguito a segnalazione presentata alle istituzioni, agli organi e agli organismi competenti dell'Unione europea.

Pertanto, ANAC valuta l'intento ritorsivo in collegamento alla segnalazione, denuncia, divulgazione pubblica attraverso il meccanismo dell'inversione dell'onere della prova per il solo segnalante, denunciante o divulgatore pubblico, mentre resta a carico degli altri soggetti tutelati dal decreto dimostrare che vi sia stata una azione ritorsiva nei loro confronti.

Se ANAC accerta la ritorsione, dichiara nullità della misura ritorsiva e commina una sanzione amministrativa da 10.000 a 50.000 euro al soggetto che ha adottato il provvedimento/atto ritorsivo o a cui è imputabile il comportamento e/o l'omissione; in caso di licenziamento, dichiara la nullità dello stesso e riconosce il diritto al reintegro nel posto di lavoro.

### 6. LE SANZIONI

Ai sensi dell'art. 21 del d.lgs. n. 24/2023, ANAC applica al responsabile, sia nel settore pubblico che nel settore privato, le seguenti sanzioni amministrative pecuniarie:

- a) da 10.000 a 50.000 euro quando accerta che la persona fisica individuata come responsabile abbia commesso ritorsioni;
- b) da 10.000 a 50.000 euro quando accerta che la persona fisica individuata come responsabile abbia ostacolato la segnalazione o abbia tentato di ostacolarla;
- c) da 10.000 a 50.000 euro quando accerta che la persona fisica individuata come responsabile abbia violato l'obbligo di riservatezza di cui all'art. 12 del d.lgs. n. 24/2023. Restano salve le sanzioni applicabili dal Garante per la protezione dei dati personali per i profili di competenza in base alla disciplina in materia di dati personali;
- d) da 10.000 a 50.000 euro quando accerta che non sono stati istituiti canali di segnalazione; in tal caso responsabile è considerato l'organo di indirizzo sia negli enti del settore pubblico che in quello privato;



e) da 10.000 a 50.000 euro quando accerta che non sono state adottate procedure per l'effettuazione e la gestione delle segnalazioni ovvero che l'adozione di tali procedure non è conforme a quanto previsto dal decreto; in tal caso responsabile è considerato l'organo di indirizzo sia negli enti del settore pubblico che in quello privato;

f) da 10.000 a 50.000 euro quando accerta che non è stata svolta l'attività di verifica e analisi delle segnalazioni ricevute; in tal caso responsabile è considerato il gestore delle segnalazioni;

g) da 500 a 2.500 euro, quando è accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità civile della persona segnalante per diffamazione o calunnia nei casi di dolo o colpa grave, salvo che la medesima sia stata già 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.

Compatibilmente con le disposizioni previste dal d.lgs. n. 24/2023, trova applicazione la L. n. 689/1981.

## 7. IL CANALE INTERNO PREDISPOSTO DA ITS SRL

Per ciò che concerne il canale di segnalazione interna, la società ha individuato quale destinatario delle segnalazioni interne la sig.ra Antonella Bottone, che si caratterizza per autonomia e indipendenza rispetto alle realtà aziendali nel cui ambito vengono perpetrate le violazioni oggetto di segnalazione.

Pertanto, potranno non essere trattate alla stregua della presente procedura le segnalazioni inviate a soggetti diversi stante la competenza esclusiva del Destinatario come qui individuato a ricevere le segnalazioni oggetto della presente procedura.

Le segnalazioni interne possono, quindi, essere trasmesse alternativamente secondo le seguenti modalità:

- in forma scritta, sia per mezzo della piattaforma WEB accessibile collegandosi al link: <https://whistlesblow.it/c/international-transport-solution-srl/1> sia mediante comunicazione scritta, in carta libera, inviata in busta chiusa tramite il servizio postale o il servizio di posta interna (cassetta interna, per i segnalanti operanti all'interno della

Società ove da quest'ultima messa a disposizione), indirizzata presso la sede legale della Società, all'attenzione del Destinatario con la dicitura "RISERVATA AL GESTORE DELLA SEGNALAZIONE"; all'interno della busta contenente la segnalazione deve essere inserita un'altra busta contenente i dati identificativi del segnalante. L'ufficio protocollo della Società o il soggetto che raccoglie le comunicazioni lasciate nella cassetta interna non deve assolutamente aprire la busta che dovrà essere tempestivamente recapitata al Destinatario della segnalazione e da quest'ultimo archiviata e conservata sotto la propria responsabilità;

- b) In forma orale attraverso il numero dell'azienda rivolgendosi alla sig.ra Antonella Bottone o mediante incontro diretto con la predetta

Eventuali segnalazioni scritte, verbali e/o telefoniche saranno comunque prese in considerazione, ma, onde consentire una più corretta ed efficace gestione delle stesse, si dovrà invitare il segnalante, ove possibile, a formalizzare la segnalazione anche nei modi indicati dalla presente procedura.

Nel gestire la Segnalazione, il Destinatario svolge le seguenti attività:

a) rilascia al Segnalante un avviso di ricevimento della Segnalazione entro sette giorni dalla data di ricezione (sul punto, si consideri che la piattaforma provvede automaticamente all'invio di un primo avviso di ricezione appena ricevuta la Segnalazione, nonché di un secondo avviso di presa in carico della Segnalazione quando questa viene per la prima volta aperta dal Destinatario);

b) svolge un'analisi preliminare dei contenuti della stessa, al fine di valutarne la rilevanza in relazione all'ambito di applicazione del Decreto Whistleblowing e, in generale, della Procedura;

c) archivia la Segnalazione qualora ritenga che la medesima non sia ammissibile in ragione di quanto previsto dal Decreto Whistleblowing e dalla presente Procedura, come ad esempio:

- manifesta infondatezza per l'assenza di elementi di fatto riconducibili alle Violazioni tipizzate;
- accertato contenuto generico della segnalazione di illecito tale da non consentire la comprensione dei fatti, ovvero segnalazione di illeciti corredata da documentazione non appropriata o inconferente tale da non far comprendere il contenuto stesso della Segnalazione;
- produzione di sola documentazione in assenza della segnalazione di condotte illecite.

In tal caso, il Destinatario dovrà avere cura di motivare per iscritto al Segnalante le ragioni dell'archiviazione.

d) laddove la Segnalazione non sia archiviata, il Destinatario può convocare il Segnalante per ottenere maggiori chiarimenti, acquisire documentazione e/o convocare, ove ritenuto opportuno, il soggetto indicato nella segnalazione come l'autore dell'irregolarità (segnalato);

Nell'istruttoria sulle segnalazioni il Destinatario può avvalersi del supporto e della collaborazione di organi, funzioni ed uffici della Società che non siano in conflitto di interessi con l'oggetto della segnalazione (ivi compreso l'Organismo di Vigilanza ove non dovesse essere il Destinatario della segnalazione) o di consulenti esterni remunerati dalla stessa e ferma restando anche in tal caso la massima garanzia di riservatezza.

Laddove sia stata accertata la commissione di una Violazione, il Destinatario – di concerto e con il supporto dell'Organismo di Vigilanza con riferimento alle Segnalazioni 231 e alle Segnalazioni Codice Etico – potrà:

1. procedere all'instaurazione di un procedimento sanzionatorio nei confronti della Persona Coinvolta, nel rispetto della normativa, della contrattazione collettiva eventualmente applicabile e del Modello 231;
2. valutare – anche assieme alle altre funzioni aziendali competenti, l'opportunità di avviare un procedimento disciplinare nei confronti del Segnalante, nel caso di Segnalazioni in relazioni alle quali siano accertate la malafede e/o l'intento meramente diffamatorio, confermati anche dalla infondatezza della stessa Segnalazione;
3. concordare assieme alla funzione aziendale interessata dalla Violazione eventuali iniziative da intraprendere prima della chiusura della Segnalazione stessa.

Al fine di garantire la corretta gestione e la tracciabilità delle segnalazioni e delle relative attività di istruttoria, il Destinatario archivia per almeno 5 anni, nel rispetto degli standard di sicurezza e riservatezza, tutta la documentazione relativa alla segnalazione ricevuta, alla gestione ed agli esiti della stessa (e-mail, comunicazioni, pareri di esperti, verbali, documentazione allegata, ecc.).

La Società si riserva in ogni caso il diritto di modificare tale procedura in qualsiasi momento, tuttavia, la conservazione della procedura, e con il coordinamento, dell'Organismo di Vigilanza, per fini di consultazione e per il rilascio di copie autorizzate.

L'Organismo di Vigilanza e gli organi sociali verificano il rispetto della presente procedura, soprattutto con riferimento al corretto adempimento delle prescritte tutele del segnalante.

Le informazioni sulla presente Procedura sono rese accessibili e disponibili a tutti, anche in fase di assunzione di un dipendente, facilmente visibili nei luoghi di lavoro e pubblicate anche in una sezione dedicata del sito internet aziendale, nonché divengono parte integrante del Modello 231.

Qualora il segnalante non intenda avvalersi dei canali di cui sopra, nell'intento di rimanere nell'assoluto anonimato, la segnalazione potrà essere presentata a mezzo dell'ordinario servizio postale, in carta libera, da indirizzare all'indirizzo della società, all'attenzione dell'Organismo di Vigilanza, con chiaramente indicata la dicitura "STRETTAMENTE CONFIDENZIALE RISERVATA ALL'ODV", ovvero direttamente all'OdV Avv. Carmine Speranza con studio in Napoli alla via Chiatamone, 7- CAP 80122.

In tale caso sarà cura dell'OdV gestire la segnalazione in conformità con la procedura e con tutte le garanzie di riservatezza.

La presente procedura è stata approvata dagli Amministratori della Società in data 20.03.2025.

Francesco De Stefano

Fabio De Stefano