

Linee Guida Whistleblowing

Storia delle revisioni

Rev.	Data	Descrizione
00	06/12/23	Prima emissione

	Nome	Funzione	Data
Elaborata da:	Antonella Iaquinta	Ufficio Legale	04/12/2023
Approvata da:	Consiglio di Amministrazione		06/12/2023

Indice

1. Scopo	3
2. Ambito di applicazione.....	3
3. Quadro normativo di riferimento	3
4. Definizioni.....	4
5. Ambito soggettivo per l'effettuazione delle segnalazioni	7
6. Ambito oggettivo delle segnalazioni	8
7. Tutele del Segnalante.....	9
8. Canali interni per effettuare la Segnalazione Whistleblowing	12
9. Gestione delle segnalazioni.....	13
10. Conflitti di interesse nella gestione della segnalazione.....	15
11. Budget del Gestore.....	15
12. Reportistica	16
13. Trattamento dei dati personali	16
14. Conservazione delle Segnalazioni	16
15. Informazione e formazione	16
16. Canale esterno	17
17. Divulgazione pubblica.....	18
18. Approvazione, revisione e divulgazione	18

	<h1>Linea Guida Whistleblowing</h1>	Codifica 01	
		Rev. n° 10 del: 06/12/2023	Pag. 3 di 18

1. Scopo

La presente Linea Guida ha lo scopo di disciplinare la gestione delle segnalazioni, di regolamentare i canali di segnalazione attivati da Snav S.p.A. (di seguito anche “Snav” o “la Società”) in ossequio a quanto previsto dal D.Lgs. 10 marzo 2023, n. 24 (di seguito “D.Lgs. n. 23/2024” o “Decreto Whistleblowing”), e il relativo funzionamento, definire l’oggetto delle segnalazioni cosiddette “rilevanti” e i soggetti che possono effettuarle, la competenza e le modalità di gestione delle attività di analisi e indagine conseguenti al ricevimento delle segnalazioni e i relativi termini, le misure di tutela del segnalante, le condizioni per l’effettuazione di segnalazioni esterne e/o della divulgazione pubblica nonché le modalità e i termini di conservazione dei dati ai fini delle attività di gestione in ambito Whistleblowing, anche nel rispetto della normativa privacy.

2. Ambito di applicazione

La presente Linea Guida si applica a Snav ed al suo personale, nonché a tutti i soggetti che con esse entrano in contatto (es.: fornitori, subappaltatori, consulenti) in conformità al Decreto Whistleblowing e secondo quanto definito di seguito.

3. Quadro normativo di riferimento

- D.Lgs. 10 marzo 2023, n. 24 in attuazione della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2019, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali;
- Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231 e s.m.i. (o D.Lgs. 231/01), “Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell'articolo 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300”;
- Decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196, “Codice in materia di protezione dei dati personali” e successive modifiche e integrazioni e Provvedimenti adottati dall’Autorità Garante per la Protezione dei Dati Personali;
- Regolamento Europeo 2016/679 (o “GDPR”): relativo alla protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali, nonché alla libera circolazione di tali dati e che abroga la direttiva 95/46/CE (Regolamento generale sulla protezione dei dati) e ai Provvedimenti dell’Autorità Garante per la dei dati personali;
- Decreto Legislativo 10 agosto 2018, n. 101, recante disposizioni per l'adeguamento della normativa nazionale alle disposizioni del regolamento (UE) 2016/679 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 27 aprile 2016, relativo alla protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali, nonché alla libera circolazione di tali dati e che abroga la direttiva 95/46/CE;

	<h1>Linea Guida Whistleblowing</h1>	Codifica 01	
		Rev. n° 10 del: 06/12/2023	Pag. 4 di 18

- Decreto Legislativo 18 maggio 2018, n. 51, recante attuazione della direttiva (UE) 2016/680 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 27 aprile 2016, relativa alla protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali da parte delle autorità competenti a fini di prevenzione, indagine, accertamento e perseguimento di reati o esecuzione di sanzioni penali, nonché alla libera circolazione di tali dati e che abroga la decisione quadro 2008/977/GAI del Consiglio;
- Linee Guida emanate dall'ANAC ai sensi dell'art. 10 del Decreto Whistleblowing in materia di protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali – procedure per la presentazione e gestione delle segnalazioni esterne¹;
- Direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio del 23 ottobre 2019 riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione.
- Codice Etico adottato da Snav;
- Modello di organizzazione e gestione ex D.lgs. 8 giugno 2001 n. 231 di Snav.

4. Definizioni

In aggiunta ai termini ed alle espressioni definiti in altri paragrafi della presente Linea Guida, ai fini della stessa, i termini e le espressioni qui di seguito elencati hanno il significato indicato a fianco di ciascuno di essi.

- **Altri soggetti:** i soggetti di cui al par. 5 della presente Linea Guida e individuati dall'art. 3, comma 5, del D.Lgs. n. 24/2023;
- **Codice Etico:** strumento di governance che costituisce un elemento essenziale del sistema di controllo preventivo. Il Codice Etico, infatti, mira a raccomandare, promuovere o vietare determinati comportamenti cui possono essere collegate sanzioni proporzionate alla gravità delle eventuali infrazioni commesse. In ottemperanza ai criteri di buona governance, Snav ha infatti adottato il proprio Codice Etico con l'obiettivo di garantire il rispetto di determinati principi e regole di condotta che contribuiscono alla prevenzione dei reati previsti dal D.lgs. n. 231/2001;
- **Contesto lavorativo:** le attività lavorative o professionali, presenti o passate, svolte nell'ambito dei rapporti di cui all'articolo 3, commi 3 o 4, del Decreto Whistleblowing, attraverso le quali, indipendentemente dalla natura di tali attività, una persona acquisisce informazioni sulle violazioni e nel cui ambito potrebbe rischiare di subire ritorsioni

¹ L'art. 10 del Decreto Whistleblowing dispone che ANAC, sentito il Garante per la protezione dei dati personali, adotta, entro tre mesi dalla data di entrata in vigore del Decreto Whistleblowing, le linee guida relative alle procedure per la presentazione e la gestione delle segnalazioni esterne. Il primo giugno 2023 l'ANAC ha pubblicato sul proprio sito internet per consultazione lo "Schema di Linee guida in materia di protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali – procedure per la presentazione e gestione delle segnalazioni esterne", disponibile alla data di pubblicazione della presente Linea Guida Whistleblowing.

in caso di segnalazione o di divulgazione pubblica o di denuncia all'autorità giudiziaria o contabile ai sensi del D.Lgs. n. 24/2023;

- **Divulgazione pubblica o divulgare pubblicamente:** rendere di pubblico dominio informazioni sulle Violazioni tramite la stampa o mezzi elettronici o comunque tramite mezzi di diffusione in grado di raggiungere un numero elevato di persone nei casi previsti dal D.Lgs. n. 24/2023;
- **Facilitatore:** persona fisica che fornisce assistenza al segnalante per l'effettuazione della segnalazione, operante all'interno del medesimo contesto lavorativo e la cui assistenza deve essere mantenuta riservata ai sensi del D.Lgs. n. 24/2023;
- **Gestore della segnalazione o Gestore:** i soggetti, individuati dalla Società, competenti per la gestione delle segnalazioni Whistleblowing, ai sensi del D.Lgs. n. 24/2023. Il Gestore della Segnalazione di Snav è composto da:
 - Organismo di Vigilanza ex D.Lgs. 231/01 di Snav;
 - Consulente esterno incaricato.
- **Informazioni sulle violazioni:** informazioni, compresi i fondati sospetti, riguardanti Violazioni commesse o che, sulla base di elementi concreti, potrebbero essere commesse nell'organizzazione con cui la persona segnalante o colui che sporge denuncia all'autorità giudiziaria o contabile intrattiene un rapporto giuridico nell'ambito del contesto lavorativo, nonché gli elementi riguardanti condotte volte ad occultare tali Violazioni;
- **Organismo di Vigilanza o OdV:** organo di controllo incaricato di vigilare sull'adeguatezza e sul funzionamento del Modello ai sensi del D.Lgs. 231/2001;
- **Persona coinvolta:** la persona fisica o giuridica menzionata nella Segnalazione interna o esterna ovvero nella Divulgazione pubblica come persona alla quale la Violazione è attribuita o come persona comunque implicata nella Violazione segnalata o Divulgata pubblicamente;
- **Portale informatico o Portale:** canale di segnalazione informatico di Snav, dedicato alla ricezione di segnalazioni: "<https://snav.integrityline.com/>" (raggiungibile anche dal sito www.snav.it, cliccando nella sezione "Whistleblowing");
- **Repository:** rappresenta il *data base* predisposto per ciascun canale interno istituito sul Portale informatico e preposto all'archiviazione di tutte le segnalazioni pervenute, a prescindere dalle modalità adottate per la Segnalazione.
- **Ritorsione:** qualsiasi comportamento, atto od omissione, anche solo tentato o minacciato, posto in essere in ragione della Segnalazione, della denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o della Divulgazione pubblica e che provoca o può provocare al Segnalante o alla persona che ha sporto la denuncia, in via diretta o indiretta, un danno ingiusto da intendersi come danno ingiustificato. In particolare, secondo quanto disposto dall'art. 17 comma 4 del D.Lgs. 24/2023, costituiscono ritorsioni a titolo meramente esemplificativo:
 - il licenziamento, la sospensione o misure equivalenti;
 - la retrocessione di grado o la mancata promozione;

- il mutamento di funzioni, il cambiamento del luogo di lavoro, la riduzione dello stipendio, la modifica dell'orario di lavoro;
 - la sospensione della formazione o qualsiasi restrizione dell'accesso alla stessa;
 - le note di merito negative o le referenze negative;
 - l'adozione di misure disciplinari o di altra sanzione, anche pecuniaria;
 - la coercizione, l'intimidazione, le molestie o l'ostracismo;
 - la discriminazione o comunque il trattamento sfavorevole;
 - la 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;
 - il mancato rinnovo o la risoluzione anticipata di un contratto di lavoro a termine;
 - i danni, anche alla reputazione della persona, in particolare sui social media, o i pregiudizi economici o finanziari, comprese la perdita di opportunità economiche e la perdita di redditi;
 - l'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 un'occupazione nel settore o nell'industria in futuro;
 - la conclusione anticipata o l'annullamento del contratto di fornitura di beni o servizi;
 - l'annullamento di una licenza o di un permesso;
 - la richiesta di sottoposizione ad accertamenti psichiatrici o medici;
- **Riscontro:** comunicazione al Segnalante di informazioni relative al seguito che viene dato o che si intende dare alla Segnalazione anche ai sensi del D.Lgs. n. 24/2023;
- **Segnalante:** la persona fisica che effettua la Segnalazione di informazioni sulle Violazioni acquisite nell'ambito del contesto lavorativo di Snav;
- **Segnalato:** la persona fisica o giuridica menzionata nella Segnalazione come persona alla quale la Violazione è attribuita o come persona comunque coinvolta nella Violazione segnalata;
- **Segnalazione:** la comunicazione scritta od orale di informazioni sulle Violazioni;
- **Segnalazione esterna:** la comunicazione, scritta od orale, delle informazioni sulle Violazioni nei casi previsti dal D.Lgs. n. 24/2023, presentata tramite il canale di segnalazione esterna istituito da ANAC;
- **Segnalazione interna:** la comunicazione, scritta od orale, delle informazioni sulle Violazioni, presentata tramite i canali di segnalazione interna istituiti per la società Snav;
- **Seguito:** l'azione intrapresa dal Gestore per valutare la sussistenza dei fatti segnalati, l'esito delle indagini e le eventuali misure adottate;
- Violazioni:** comportamenti, atti od omissioni che siano idonei a ledere l'interesse pubblico o l'integrità di Snav ai sensi del D.Lgs. n. 24/2023

	<h2>Linea Guida Whistleblowing</h2>	Codifica	
		<h1>01</h1>	Rev. n° 10 del: 06/12/2023
		Pag. 7 di 18	

5. Ambito soggettivo per l'effettuazione delle segnalazioni

Con riferimento al sistema di tutele previsto dalla presente Linee Guida è opportuno distinguere due categorie di soggetti:

A. il “*Segnalante*”, cioè la persona fisica che effettua la segnalazione e la divulgazione pubblica di informazioni sulle violazioni acquisite nell’ambito del proprio contesto lavorativo. In particolare:

- lavoratori subordinati di una delle Società;
- lavoratori autonomi che svolgono la propria attività lavorativa presso Snav;
- coloro che hanno un rapporto di collaborazione professionale con l’ente (es. fornitori), liberi professionisti (es. avvocati, commercialisti, notai etc...) e i consulenti che prestano la propria attività presso la Società;
- volontari e i tirocinanti, retribuiti e non retribuiti che svolgono la propria attività presso Snav;
- 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 Snav.

Possano altresì effettuare Segnalazioni coloro che:

- segnalino informazioni acquisite nell’ambito di un rapporto di lavoro con la Snav nel frattempo terminato purché le informazioni sulle violazioni siano state acquisite prima dello scioglimento del rapporto stesso;
- segnalino informazioni acquisite nel caso in cui il rapporto di lavoro non è ancora iniziato laddove le informazioni riguardanti una violazione siano state acquisite durante il processo di selezione o altre fasi delle trattative precontrattuali;
- segnalino informazioni acquisite durante lo svolgimento del periodo di prova presso la Società.

B. gli “*Altri soggetti*”, cioè i soggetti che, pur non avendo effettuato direttamente la Segnalazione, sono comunque ritenuti meritevoli di tutela per le Segnalazioni effettuate ai sensi del Decreto Whistleblowing. In particolare:

- i Facilitatori;
- le persone del medesimo contesto lavorativo della persona segnalante e che sono legate ad essi da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado;
- i colleghi di lavoro della persona segnalante e che lavorano nel medesimo contesto lavorativo della stessa e che hanno con detta persona un rapporto abituale e corrente;
- gli enti di proprietà della persona segnalante o per i quali le stesse persone lavorano, nonché agli enti che operano nel medesimo contesto lavorativo delle predette persone.

6. Ambito oggettivo delle segnalazioni

Ai sensi del Decreto Whistleblowing devono essere considerate le Violazioni “rilevanti” (che consentono cioè, l’applicazione delle misure di tutela indicate nel successivo paragrafo 7) che consistono in tutti quei comportamenti, atti od omissioni che siano idonei a ledere l’interesse pubblico o l’integrità dell’amministrazione pubblica o dell’ente privato.

In particolare, è possibile distinguere tre distinte categorie:

- **Violazioni di disposizioni nazionali ed europee che consistono in illeciti riguardanti i seguenti settori:** appalti pubblici; servizi, prodotti e mercati finanziari e prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo; sicurezza e conformità dei prodotti; sicurezza dei trasporti; tutela dell’ambiente; radioprotezione e sicurezza nucleare; sicurezza degli alimenti e dei mangimi e salute e benessere degli animali; salute pubblica; protezione dei consumatori; tutela della vita privata e protezione dei dati personali e sicurezza delle reti e dei sistemi informativi;
- **Violazioni di disposizioni europee** che consistono in: i) atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell’Unione; ii) atti ed omissioni riguardanti il mercato interno²; iii) 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 condotte illecite rilevanti ai sensi del D.lgs. 231/2001 o violazioni dei modelli organizzativi e gestione. Tali illeciti e condotte non devono rientrare nelle categorie delle Violazioni delle disposizioni nazionali ed europee e nelle Violazioni delle disposizioni europee.

Esulano dal perimetro di applicazione del Decreto Whistleblowing (che non consentono, pertanto, l’applicazione delle misure di tutela indicate nel successivo paragrafo 7):

- rivendicazioni, contestazioni, richieste di carattere personale del segnalante o della persona che abbia sporto una denuncia all’autorità giudiziaria o contabile, relative esclusivamente ai propri rapporti individuali di lavoro, ovvero inerenti ai propri rapporti di lavoro con le figure gerarchicamente sovraordinate;
- Segnalazioni di violazioni che sono già disciplinate in via obbligatoria dagli atti dell’Unione europea o nazionali riguardanti servizi, prodotti e mercati finanziari e prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo, sicurezza dei trasporti e tutela dell’ambiente o da quelli nazionali che costituiscono attuazione degli atti dell’Unione, e alle Segnalazioni di Violazioni in materia di sicurezza nazionale, nonché di appalti relativi ad aspetti di difesa o di sicurezza nazionale, a meno che tali aspetti rientrino nel diritto derivato pertinente dell’Unione europea;

In ogni caso, è opportuno indicare che prevalgono sulle disposizioni delle presenti Linee Guida, specifiche disposizioni nazionali o dell’Unione europea in materia di: a) informazioni classificate; b) segreto professionale forense e medico; c) segretezza delle deliberazioni degli organi giurisdizionali.

² Rientrano in tale ambito tutte le violazioni delle norme dell’Unione europea in materia di concorrenza e di aiuti di Stato, nonché le violazioni riguardanti il mercato interno connesse ad atti che violano le norme in materia di imposta sulle società o i meccanismi il cui fine è ottenere un vantaggio fiscale che vanifica l’oggetto o la finalità della normativa applicabile in materia di imposta sulle società.

	<h1>Linea Guida Whistleblowing</h1>	Codifica	
		<h2>01</h2>	Rev. n° 10 del: 06/12/2023
		Pag. 9 di 18	

Le Segnalazioni, inoltre, non devono assumere toni ingiuriosi o contenere offese personali o giudizi volti a offendere o ledere l'onore e/o il decoro personale e/o professionale della persona a cui i fatti segnalati sono riferiti.

Al fine di consentire un proficuo utilizzo della Segnalazione questa deve avere i seguenti elementi essenziali di seguito riportati.

- **Oggetto:** una chiara descrizione dei fatti oggetto di Segnalazione, con indicazione (se conosciute) delle circostanze di tempo e luogo in cui sono stati commessi/omessi i fatti (a titolo puramente esemplificativo: contratto, transazione, luogo, ecc..).
- **Segnalato e Persone coinvolte:** qualsiasi elemento (come la funzione/ruolo aziendale) che consenta un'agevole identificazione del/i presunto/i autore/i del comportamento illecito e delle Persone coinvolte.

Inoltre, il Segnalante potrà indicare i seguenti ulteriori elementi:

- l'indicazione di **eventuali altre persone** che possono riferire sui fatti oggetto della segnalazione;
- **l'invio di eventuali documenti** che possono confermare la fondatezza di tali fatti;
- indichi **generalità** e/o altri **elementi** che consentano di identificare chi ha commesso quanto dichiarato;
- **ogni altra informazione** che possa agevolare la raccolta di evidenze su quanto segnalato.

Il Segnalante potrà, inoltre, fornire eventuale documentazione utile a meglio circostanziare la Segnalazione.

Una Segnalazione può essere fatta in forma anonima. Tuttavia, a livello pratico può essere difficile indagare su tale segnalazione.

Nel caso in cui la Segnalazione venga effettuata attraverso uno dei canali diversi dal Portale (per l'individuazione dei canali interni si rinvia al paragrafo 8 della presente Linea Guida), potrebbe essere difficile dare un riscontro adeguato al Segnalante; solo il Portale può garantirlo.

Le misure di protezione previste dal Decreto Legislativo n. 24 del 2023 saranno concesse al Segnalante anonimo se identificato.

7. Tutele del Segnalante

Snav agisce in modo da garantire i segnalanti contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione, secondo le condizioni e i requisiti previsti dal Decreto Whistleblowing, assicurando altresì la riservatezza dell'identità del segnalante e delle altre persone coinvolte, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della Società o delle persone coinvolte.

La Società ha previsto specifiche misure a tutela del whistleblower e degli altri soggetti individuati dall'art. 3 del D.Lgs. n. 24/2023, affinché non siano oggetto di ritorsioni, discriminazioni o, comunque, penalizzazioni connesse alla segnalazione.

Tali garanzie consistono da un lato, nel divieto di ritorsioni per le segnalazioni effettuate posto in capo al datore di lavoro, e dall'altro, nel regime di nullità degli atti ritorsivi eventualmente subiti in violazione di tale divieto.

	<h2>Linea Guida Whistleblowing</h2>	Codifica	
		<h1>01</h1>	Rev. n° 10 del: 06/12/2023
		Pag. 10 di 18	

Snav, in forza di quanto disciplinato dal D.Lgs. n. 24/2023, ha previsto un sistema di tutele a garanzia del segnalante e degli altri soggetti di cui all'art. 3 del D.Lgs. n. 24/2023 (individuati nel precedente paragrafo 5).

Affinché le persone segnalanti possano beneficiare del regime di protezione è necessario che ricorrano le seguenti condizioni:

- che si tratti di un soggetto compreso nell'elenco di cui all'articolo 3 del D.Lgs. n. 24/2023;
- che le informazioni sulle violazioni segnalate rientrino nell'ambito oggettivo previsto dal decreto D.Lgs. n. 24/2023;
- che il segnalante al momento della segnalazione o della denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o della divulgazione pubblica avesse "fondato motivo" di ritenere veritiere le informazioni;
- che la segnalazione sia effettuata secondo le procedure previste dai canali interni o esterni.

Costituisce motivo di applicazione dei provvedimenti sanzionatori previsti dal Sistema Disciplinare, così come disciplinato all'interno del Modello 231, la violazione di quanto previsto dal D.Lgs. n. 24/2023 in materia di segnalazioni di condotte illecite. In particolare, a tutela del segnalante, sono sanzionabili disciplinarmente:

- i comportamenti ritorsivi in violazione dell'art. 17 D.Lgs. n. 24/2023, ossia i comportamenti, atti od omissioni anche solo tentati o minacciati posti in essere in ragione della segnalazione e che possono provocare al segnalante in via diretta o indiretta un danno ingiusto;
- le condotte idonee ad ostacolare la segnalazione;
- le violazioni delle misure di tutela del segnalante con riferimento all'obbligo di riservatezza;
- mancata istituzione o inefficiente gestione del canale di segnalazione interno.

Inoltre, in ossequio a quanto previsto dall'art. 19 comma 3 del D.Lgs. n. 24/2023, il licenziamento ritorsivo o discriminatorio del segnalante, è nullo.

Sono altresì nulli il mutamento di mansioni ai sensi dell'art. 2103 del Codice civile, nonché qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti del segnalante che possa provocare allo stesso un "danno ingiusto", secondo quanto disposto dall'art. 2 c.1 lettera m) del D.Lgs. n. 24/2023.

In caso di controversie legate all'irrogazione di sanzioni disciplinari, o a demansionamenti, licenziamenti, trasferimenti, o sottoposizione del segnalante ad altra misura ritorsiva avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro, successivi alla presentazione della segnalazione, si presume che tali comportamenti siano stati posti in essere a causa della segnalazione. Il Datore di lavoro ha l'onere di provare che tali condotte o atti siano motivati da ragioni estranee alla segnalazione, secondo quanto disposto dall'art. 17 c. 2 e c. 3 del D.Lgs. n. 24/2023.

Inoltre, la riservatezza del segnalante non è garantita quando:

- vi è il consenso espresso del Segnalante alla rivelazione della sua identità;
- è stata accertata con sentenza di primo grado la responsabilità penale e/o civile del Segnalante per reati di calunnia o diffamazione o comunque per reati commessi con la Segnalazione;

	<h2>Linea Guida Whistleblowing</h2>	Codifica	
		01	Rev. n° 10 del: 06/12/2023
		Pag. 11 di 18	

- l'anonimato non è opponibile per legge e l'identità del segnalante è richiesta dall'Autorità Giudiziaria in relazione a indagini (penali, tributarie o amministrative) o ispezioni di Organi di Controllo originatisi a seguito della Segnalazione stessa.

Limitazioni della tutela del Segnalante e tutela del Segnalato

Il Decreto Whistleblowing ammette dei casi in cui il Segnalante non ha diritto di tutela:

- 1) qualora sia accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale del Segnalante per i reati di diffamazione o di calunnia o nel caso in cui tali reati siano commessi con la denuncia all'autorità giudiziaria o contabile;
- 2) in caso di responsabilità civile per lo stesso titolo per dolo o colpa grave;
- 3) Segnalazioni anonime, essendo la presente Linea Guida preordinata a tutelare il Segnalante da rischi di ritorsioni. Tuttavia, le tutele possono trovare applicazione qualora a seguito di una Segnalazione anonima venga svelato il nome del Segnalante.

Nelle ipotesi n. 1 e n. 2 al Segnalante verrà irrogata una sanzione disciplinare, ferme restando le sanzioni amministrative che possono essere irrogate da Anac ai sensi dell'art 21 del Decreto Whistleblowing.

Non è, peraltro, esclusa la responsabilità penale, civile o amministrativa per tutti quei comportamenti, atti od omissioni non collegati alla Segnalazione, alla denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o alla Divulgazione pubblica o che non sono strettamente necessari a rivelare la violazione.

Con specifico riferimento alla tutela della riservatezza, qualora la contestazione sia fondata, in tutto o in parte, sulla Segnalazione, e la conoscenza dell'identità del Segnalante sia indispensabile per la difesa dell'incolpato, la Segnalazione sarà utilizzabile ai fini del procedimento disciplinare solo in presenza del consenso espresso del Segnalante alla rivelazione della propria identità. In tal caso il Gestore trasmette al Segnalante un avviso mediante comunicazione scritta delle ragioni della rivelazione dei dati riservati. La possibilità di rivelare l'identità del Segnalante, con il suo consenso e previa la comunicazione scritta delle ragioni della rivelazione, è riconosciuta anche nell'ambito delle procedure di segnalazione interna ed esterna, quando la rivelazione della identità del Segnalante e delle informazioni relative alla Segnalazione è indispensabile ai fini della difesa della Persona coinvolta.

Infine, la riservatezza del Segnalante non è garantita quando l'anonimato non è opponibile per legge e l'identità del Segnalante è richiesta dall'Autorità Giudiziaria in relazione a indagini (penali, tributarie o amministrative) o ispezioni di Organi di Controllo originatisi a seguito della Segnalazione stessa.

Divieto di Ritorsione

	<h2>Linea Guida Whistleblowing</h2>	Codifica	
		<h1>01</h1>	Rev. n° 10 del: 06/12/2023
		Pag. 12 di 18	

Sono vietate le Ritorsioni ed è sanzionata ogni misura ritorsiva nei confronti della persona del Segnalante o di chi denuncia all'autorità giudiziaria o contabile le Violazioni previste dal Decreto Whistleblowing delle quali si è venuti a conoscenza.

La Società tutela il Segnalante e gli Altri soggetti indicati dall'art. 3 del D.Lgs. n. 24/2023 da qualsiasi forma di Ritorsione, attraverso il riconoscimento di regole volte a impedire o sterilizzare gli effetti di atti o provvedimenti volti a punire il Segnalante per aver rivelato informazioni.

All'interno di questo divieto imposto dalla normativa vigente vi rientra non solo il comportamento, atto o omissione posto in essere in ragione della Segnalazione che cagioni un danno ingiusto al Segnalante, ma anche il tentativo attuato o la minaccia di ritorsione. Il danno ingiusto provocato può essere anche indiretto.

Inoltre, l'onere di provare che tali condotte o atti sono motivati da ragioni estranee alla segnalazione, alla divulgazione pubblica o alla denuncia, nel caso del Segnalante, è a carico della Società che li ha posti in essere, tenuta, dunque, a dimostrare che le misure assunte sono fondate su ragioni estranee alla segnalazione.

Per quanto riguarda invece gli altri soggetti indicati dall'art. 3 del D.Lgs. n. 24/2023 diversi dal Segnalante, ricade in capo a quest'ultimi l'onere di provare che il comportamento, l'atto o omissione è stato posto in essere a causa della Segnalazione, avente dunque carattere ritorsivo.

A presidio di questa forma di tutela, il Decreto Whistleblowing prevede che il Segnalante possa comunicare all'ANAC le misure ritorsive che ritenga di aver subito.

8. Canali interni per effettuare la Segnalazione Whistleblowing

Sono individuati i seguenti canali di Segnalazione interna idonei a garantire la riservatezza dell'identità del Segnalante e la sicurezza delle informazioni, prevedendone l'accesso selettivo solo da parte del personale specificamente autorizzato. In particolare, sono disponibili:

A. Portale informatico, che garantisce la sicurezza e la protezione dei dati dell'identità del segnalante attraverso un sistema di criptazione delle comunicazioni, la riservatezza della persona coinvolta e della persona comunque menzionata nella segnalazione, nonché del contenuto della Segnalazione e della relativa documentazione, in linea con quanto previsto dal Decreto Whistleblowing.

Per effettuare una Segnalazione tramite portale informatico, il Segnalante dovrà accedere al Portale, il link di accesso al Portale è il seguente: " <https://snav.integrityline.com/>" (raggiungibile anche dal sito www.snav.it cliccando nella sezione "Whistleblowing").

Il Segnalante, accedendo al Portale, ha la possibilità di effettuare la propria Segnalazione sia in forma scritta, elaborandone manualmente il contenuto, sia in forma orale, tramite l'invio di un messaggio vocale.

Il Gestore viene informato con un alert generato dal portale stesso che arriva sotto forma di notifica mail alla sua casella di posta elettronica.

	<h2>Linea Guida Whistleblowing</h2>	Codifica	
		01	Rev. n° 10 del: 06/12/2023
		Pag. 13 di 18	

B. Canale di posta ordinaria, che permette di effettuare le segnalazioni a mezzo posta ordinaria e garantisce, laddove possibile rispetto ai dati forniti dal segnalante, nella fase di gestione della segnalazione stessa, il trattamento disposto dal Decreto Whistleblowing ai fini delle comunicazioni con il segnalante.

L'uso del Portale costituisce la maggiore garanzia per la riservatezza. Eventuali Segnalazioni, che potranno essere altrimenti effettuate a mezzo posta ordinaria, saranno ammesse se indirizzate al Gestore delle Segnalazioni, all'attenzione dell'Organismo di Vigilanza di Snav, Molo Angioino, 80133, Napoli. Inoltre, è necessario che la segnalazione venga inserita in due buste chiuse: la prima con i dati identificativi del Segnalante unitamente alla fotocopia del documento di riconoscimento; la seconda con la Segnalazione, in modo da separare i dati identificativi del Segnalante dalla Segnalazione. Entrambe dovranno poi essere inserite in una terza busta chiusa che rechi all'esterno la dicitura "*segnalazione whistleblowing, riservata – non aprire*". La segnalazione è poi oggetto di protocollazione riservata, anche mediante autonomo registro, da parte del Gestore. In assenza di tale espressa dicitura, la Segnalazione non potrà essere ricevuta e gestita in conformità a quanto disposto dal D.Lgs. 24/2023. Saranno adottate tutte le più opportune misure per garantire, anche rispetto a questa modalità, la riservatezza delle informazioni e dei dati della Segnalazione.

Il Gestore, dopo aver verificato il contenuto della busta, provvede a riportare il contenuto letterale della segnalazione all'interno del Portale e avvia il processo di analisi come descritto nel paragrafo 9.

C. Modalità di segnalazione diretta, volta a consentire che le segnalazioni siano effettuate attraverso incontri concordati da effettuarsi esclusivamente con i soggetti appositamente autorizzati per la raccolta delle segnalazioni. In via alternativa ai canali di segnalazione sopra citati, il segnalante ha la possibilità di richiedere un incontro diretto, fisico o virtuale, con il Gestore al fine di comunicargli direttamente l'oggetto della segnalazione. Suddetto incontro viene fissato tramite apposita e-mail all'indirizzo: odv.snav@snav.it.

In caso di segnalazione orale, il Gestore trascrive integralmente quanto riferito dal segnalante e sottopone il rapporto al "Segnalante" per apportare eventuali modifiche e firmarlo per accettazione.

Il Gestore supporta il segnalante al fine di riportare il contenuto della segnalazione all'interno del Portale e avvia il processo di verifica come descritto al successivo paragrafo.

9. Gestione delle segnalazioni

Tutte le segnalazioni inviate per il tramite dei canali sopra descritti sono indirizzate, ricevute ed esaminate dal **Gestore delle Segnalazioni di Snav**.

Operano in qualità di Gestori delle Segnalazioni, secondo i rispettivi compiti di seguito illustrati:

- Componenti dell'Organismo di Vigilanza;
- Consulente esterno dello Studio Associato KPMG.

La segnalazione ricevuta da qualsiasi soggetto diverso dal Gestore deve essere inoltrata dal ricevente al Gestore entro sette giorni dal suo ricevimento, dando contestuale notizia della trasmissione alla persona Segnalante.

Ai fini della gestione e analisi delle segnalazioni, occorre distinguere a seconda che la segnalazione abbia o meno ad oggetto potenziali violazioni del Decreto 231 e/o del Modello 231 adottato da Snav. In particolare, il Gestore riceve una notifica via mail del ricevimento della segnalazione tramite piattaforma informatica. Ove la segnalazione abbia ad oggetto violazioni del Decreto 231 e/o del Modello 231 adottato da Snav, le attività di gestione e analisi saranno svolte dall'Organismo di Vigilanza. Al contrario, ove la segnalazione abbia ad oggetto altre Violazioni (cfr. Par. 6), le attività di gestione e analisi conseguenti vengono svolte dal consulente esterno.

Pertanto, il Gestore (i.e. l'OdV laddove rilevino i profili 231 o, in caso contrario, il consulente esterno incarico):

- invia avviso di ricevimento della segnalazione al segnalante entro 7 giorni dalla data di ricevimento;
- da diligente seguito, mantenendo, ove possibile, l'interlocuzione con il segnalante e richiedendo integrazioni, ove necessario;
- fornisce un adeguato Riscontro, entro tre mesi dalla data dell'avviso di ricevimento o, in assenza di tale avviso, entro tre mesi dalla scadenza del termine di 7 giorni dalla presentazione della segnalazione. Si evidenzia che lo stesso può consistere nella comunicazione dell'archiviazione, nell'avvio di un'inchiesta interna ed eventualmente nelle relative risultanze, nei provvedimenti adottati per affrontare la questione sollevata, nel rinvio a un'autorità competente per ulteriori indagini, ovvero in comunicazioni meramente interlocutorie, anche con riferimento allo stato di avanzamento dell'istruttoria;
- se la segnalazione appare *prima facie* manifestamente infondata o generica, tale da non consentire la comprensione dei fatti, o corredata da documentazione inadeguata o inconcludente, la segnalazione viene archiviata;
- se la segnalazione appare rientrante nell'ambito dei requisiti previsti dal Decreto Whistleblowing, avvia l'indagine interna sui fatti o i comportamenti segnalati per valutarne la sussistenza.
- informa il segnalante dell'esito della segnalazione al termine dell'indagine.

Nell'ambito della procedura di gestione della Segnalazione, ove la Persona coinvolta ne faccia espressa richiesta, il Gestore ne dispone l'audizione ovvero provvede all'acquisizione di osservazioni scritte e documenti.

Nel caso in cui la segnalazione non sia adeguatamente circostanziata, il Gestore può richiedere ulteriori elementi al segnalante attraverso il Portale, ovvero l'indirizzo di posta ordinaria, o anche di persona se il segnalante ha richiesto un incontro diretto.

Inoltre, per lo svolgimento di eventuali ulteriori indagini che si rendessero necessarie o opportune, il Gestore potrà avvalersi del supporto delle strutture aziendali più idonee alla luce del caso concreto ovvero di consulenti specializzati nella materia oggetto della segnalazione. In questo caso, il Gestore trasmette alla struttura competente solo le informazioni necessarie.

	<h2>Linea Guida Whistleblowing</h2>	Codifica	
		<h1>01</h1>	Rev. n° 10 del: 06/12/2023
		Pag. 15 di 18	

Sulla base dei risultati, verranno condivise con le funzioni aziendali preposte le azioni proposte, che possono comportare:

- misure volte a superare le criticità dei processi rilevate a seguito della segnalazione, da trasmettere al vertice aziendale;
- eventuali proposte di azioni nei confronti del segnalato nel caso in cui la segnalazione risulti fondata;
- eventuali proposte di azioni nei confronti del segnalante nel caso in cui emerga che la segnalazione sia stata fatta con dolo o in malafede.

10. Conflitti di interesse nella gestione della segnalazione

È fatto obbligo ai singoli componenti dell'OdV ovvero al consulente esterno, quali Gestori dei canali di segnalazione interni, di informare gli altri componenti e di astenersi da eventuali decisioni, nel caso in cui si trovino in situazione di conflitto di interessi con l'oggetto dell'argomento in esame o con i soggetti coinvolti nella Segnalazione. Per conflitto di interesse si intende la situazione in cui un interesse secondario (privato o personale) interferisce, ovvero appare potenzialmente idoneo ad interferire, con la capacità di una persona ad agire in conformità con il dovere derivante dalla legge, da un contratto o da regole e principi di correttezza professionale. Tale situazione può comportare un pregiudizio, anche solo apparente, dell'imparzialità e indipendenza della persona.

A titolo esemplificativo e non esaustivo, le situazioni di conflitto di interesse possono configurarsi nel caso in cui uno o più membri dell'OdV ovvero il consulente esterno siano direttamente o indirettamente coinvolti nella Segnalazione ovvero legati da rapporti affettivi o parentali con il Soggetto Segnalato.

Ove si ravvisi un'ipotesi di conflitto di interesse, il soggetto in conflitto non potrà partecipare alla gestione ed analisi della Segnalazione, nonché a qualsiasi decisione avente ad oggetto le decisioni in merito agli esiti della verifica relativa alla procedibilità o all'ammissibilità, all'istruttoria, al riscontro ovvero all'esito della Segnalazione.

11. Budget del Gestore

Per consentire al Gestore di espletare le proprie attività, in occasione della sua nomina viene altresì deliberato dal CdA lo stanziamento di un budget prefissato. Per l'utilizzo di tale budget il Gestore seguirà il processo ordinario previsto dalla Società per l'approvvigionamento dei beni e servizi, inoltrando Richieste di Acquisto alle funzioni aziendali competenti a dare seguito alla richiesta. Le motivazioni di eventuali dinieghi nell'autorizzazione dell'acquisto saranno espressamente menzionate nella reportistica periodica trasmessa al vertice aziendale.

	<h2>Linea Guida Whistleblowing</h2>	Codifica	
		<h3>01</h3>	Rev. n° 10 del: 06/12/2023
		Pag. 16 di 18	

12. Reportistica

Con cadenza annuale e con riferimento all'anno solare, sarà trasmessa un'apposita relazione (con indicazione del numero di segnalazioni ricevute, del numero di segnalazioni archiviate e dello stato di avanzamento delle relative istruttorie) predisposta dal Gestore, in cui i dati delle Segnalazioni saranno anonimizzati e raccolti in forma aggregata, verso il CdA, al fine di fornire una rappresentazione complessiva del funzionamento del sistema di whistleblowing.

Nel caso la violazione dovesse riguardare questione di ambito privacy il Gestore trasmetterà apposita informativa anche al DPO.

13. Trattamento dei dati personali

Il trattamento dei dati personali raccolti nell'ambito del procedimento di segnalazione viene svolto nel pieno rispetto della normativa privacy coerentemente con quanto previsto dal D. Lgs. 24/2023, tenuto conto dell'equo bilanciamento tra i diritti del Segnalato ed il diritto alla riservatezza dell'identità del Segnalante mettendo in atto misure le tecniche e organizzative previste nella presente Linea Guida adeguate a garantire la sicurezza dei dati personali in conformità alla normativa vigente. È fatto salvo che, l'esercizio dei diritti da parte del Segnalante o del Segnalato (soggetti "interessati" ai sensi della normativa privacy), in relazione ai propri dati personali trattati nell'ambito del processo di Whistleblowing, possono essere limitati per garantire la tutela dei diritti e delle libertà altrui, con la precisazione che in nessuna circostanza può essere permesso al Segnalato di avvalersi dei propri diritti per ottenere informazioni sull'identità del Segnalante.

14. Conservazione delle Segnalazioni

Le Segnalazioni e la relativa documentazione devono essere conservate per il tempo necessario al trattamento delle stesse e comunque non oltre cinque anni a decorrere dalla data di comunicazione dell'esito finale della procedura o per il diverso termine di conservazione previsto ex lege. La decorrenza dei termini di conservazione discende dall'esito finale della Segnalazione (i.e. archiviazione diretta, risultanze dell'istruttoria finale; trasmissione alle Autorità competenti, etc.);

15. Informazione e formazione

La Società promuove iniziative di sensibilizzazione e formazione del personale per divulgare le finalità dell'istituto del Whistleblowing e la procedura per il suo utilizzo (quali ad esempio comunicazioni specifiche, eventi di formazione, newsletter, portale intranet, etc.). Al riguardo, la Società assicura:

	<h1>Linea Guida Whistleblowing</h1>	Codifica	
		<h2>01</h2>	Rev. n° 10 del: 06/12/2023
		Pag. 17 di 18	

- idonea formazione con riguardo al soggetto/soggetti preposti alla gestione del canale interno, anche nel caso in cui la gestione sia affidata ad un soggetto esterno;
- idonea comunicazione a tutti i destinatari del Decreto Whistleblowing con riguardo ai canali di segnalazione interni, sulle procedure e sui presupposti per effettuare le segnalazioni interne, nonché sul canale, sulle procedure e sui presupposti per effettuare segnalazione esterne.

16. Canale esterno

Il Segnalante può ricorrere al canale di segnalazione esterno istituito dall'ANAC, disponibile nell'apposita sezione sul sito internet di ANAC, solo per le Violazioni previste dal Decreto Whistleblowing e laddove sussistano i seguenti presupposti stabiliti dal Decreto Whistleblowing, ossia:

- mancata attivazione dei canali interni;
- la Segnalazione, effettuata in conformità alle previsioni di cui al Decreto Whistleblowing e della presente Linea Guida, non ha avuto seguito;
- ha fondati motivi di ritenere che, se effettuasse la Segnalazione interna, questa non avrebbe seguito o che andrebbe incontro a ritorsioni. In ordine ai fondati motivi, si specifica che il Segnalante deve poter ritenere ragionevolmente sulla base di circostanze concrete allegare ed informazioni effettivamente acquisibili e, quindi, non su semplici illazioni, che, se effettuasse una Segnalazione interna:
 - alla stessa non sarebbe dato efficace seguito. Ciò si verifica quando, ad esempio, il responsabile ultimo nel contesto lavorativo sia coinvolto nella Violazione, vi sia il rischio che la Violazione o le relative prove possano essere occultate o distrutte, l'efficacia delle indagini svolte dalle autorità competenti potrebbe essere altrimenti compromessa o anche perché si ritiene che ANAC sarebbe più indicata a affrontare la specifica violazione, soprattutto nelle materie di propria competenza;
 - questa potrebbe determinare il rischio di ritorsione (ad esempio anche come conseguenza della violazione dell'obbligo di riservatezza dell'identità del Segnalante).
- ha fondati motivi di ritenere che la Violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse. Si pensi, ad esempio, al caso in cui la Violazione richieda un intervento urgente, per salvaguardare la salute e la sicurezza delle persone o per proteggere l'ambiente³.

³ Ai sensi dell'art. 62 della Direttiva (UE) 1937/2019.

	<h1>Linea Guida Whistleblowing</h1>	Codifica	
		<h2>01</h2>	Rev. n° 10 del: 06/12/2023
		Pag. 18 di 18	

17. Divulgazione pubblica

Il Segnalante può, altresì, effettuare una Divulgazione pubblica delle informazioni sulle Violazioni previste dal Decreto Whistleblowing e di cui sia venuto a conoscenza nel contesto lavorativo, solo al ricorrere delle seguenti condizioni stabilite dallo stesso decreto, ossia:

- il Segnalante ha previamente utilizzato il canale interno o esterno, ma non vi sia stato riscontro o non vi sia stato dato seguito nei termini previsti;
- il Segnalante ha fondato motivo di ritenere che la Violazione possa costituire un pericolo imminente e palese per il pubblico interesse;
- il Segnalante ha fondato motivo di ritenere che la Segnalazione esterna possa comportare il rischio di ritorsioni, o che possa non avere efficace seguito in ragione di specifiche circostanze del caso concreto.

Nella Divulgazione pubblica, ove il soggetto riveli volontariamente la propria identità, non viene in rilievo la tutela della riservatezza, ferme restando tutte le altre forme di protezione previste dal Decreto Whistleblowing per il segnalante. Laddove, invece, divulghi violazioni utilizzando, ad esempio, uno pseudonimo o un nickname, che comunque non ne consente l'identificazione, la segnalazione potrà essere trattata, ai fini della riservatezza dei dati del segnalante e nel caso di disvelamento successivo dell'identità dello stesso, alla stregua di una segnalazione anonima; al divulgatore sono comunque garantite le tutele previste in caso di ritorsioni.

18. Approvazione, revisione e divulgazione

La presente Linea Guida è approvata dal Presidente del Cda.

Eventuali modifiche e/o integrazioni che si dovessero rendere necessarie od anche solo opportune in ragione di evoluzioni normative e/o giurisprudenziali o di allineamento con le *best practice* e con le linee guida ANAC o in relazione ad azioni di monitoraggio intraprese o sopravvenute esigenze organizzative potranno essere proposte dalle funzioni aziendali competenti e/o dal Gestore all'Amministratore Delegato, cui compete l'approvazione finale, provvedendo a darne tempestiva e adeguata informativa al CdA. La Linea Guida così modificata viene divulgata secondo le modalità previste dal paragrafo 15.