

**POLICY WHISTLEBLOWING**  
**C.I.L.P. Cooperativa**  
**Impresa Lavoratori Portuali s.c.p.a**

<b>Stato delle revisioni</b>		
<i>Revisione n°</i>	<i>Data</i>	<i>Approvato dal Presidente del CdA</i>
<b>1</b>	<b>24/01/2024</b>	
<b>0</b>	<b>17/01/2024</b>	

## INDICE

1	PREMESSA.....	3
2	COSA SI PUÒ SEGNALARE .....	3
3	COSA NON SI PUÒ SEGNALARE.....	3
4	CHI PUÒ SEGNALARE .....	4
5	CHI RICEVE E GESTISCE LA SEGNALAZIONE WHISTLEBLOWING .....	4
6	I CANALI DI SEGNALAZIONE PREVISTI DAL DECRETO WHISTLEBLOWING (D.LGS.24/23) .....	4
7	I CANALI DI SEGNALAZIONE INTERNA.....	5
8	LE MISURE DI PROTEZIONE A TUTELA DEL SEGNALANTE.....	6
9	PROTEZIONE DA RITORSIONI .....	6
10	NON PUNIBILITÀ DEI SEGNALANTI.....	7
11	PERDITA DELLE TUTELE .....	7
12	MISURE DI SOSTEGNO AI SEGNALANTI - ELENCO ENTI TERZO SETTORE .....	7

## 1 PREMESSA

La C.I.L.P. Cooperativa Impresa Lavoratori Portuali ha adottato il sistema di Segnalazione Whistleblowing ai sensi del Decreto Legislativo n. 24 del 10 marzo 2023 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”*, in attuazione della Direttiva (UE) 2019/1937.

## 2 COSA SI PUÒ SEGNALARE

Comportamenti, atti od omissioni che ledono l’interesse pubblico o l’integrità dell’amministrazione pubblica o dell’ente privato, di cui la persona segnalante sia venuta a conoscenza nel contesto lavorativo e precisamente:

- illeciti amministrativi, contabili, civili o penali;
- condotte illecite richiamate nel D.Lgs. 231/2001;
- comportamenti in violazione del Modello di Organizzazione e Gestione adottato ai sensi del D.Lgs. 231/01;
- illeciti che rientrano nell’ambito di applicazione degli atti dell’Unione europea o nazionali relativi ai 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;
- atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell’Unione;
- atti od omissioni riguardanti il mercato interno;
- atti o comportamenti che vanificano l’oggetto o la finalità delle disposizioni di cui agli atti dell’Unione.

La persona segnalante deve avere un ragionevole e fondato motivo di ritenere che le informazioni sulle violazioni segnalate, divulgate pubblicamente o denunciate siano vere e rientrino nell’ambito della normativa. È pertanto tenuta, nel segnalare l’illecito, a fornire indicazioni di fatti precisi, concordanti e veritieri.

La segnalazione che riguardi contestazioni, rivendicazioni o richieste legate ad un interesse di carattere personale della persona del segnalante che attengano esclusivamente ai propri rapporti di lavoro, o ai rapporti di lavoro con figure gerarchicamente sovraordinate, non è considerata Segnalazione Whistleblowing e pertanto non è tutelata dalla Legge (D.Lgs. 24/23).

Sono previsti provvedimenti disciplinari nei confronti di chi pone in essere, con dolo o colpa grave, segnalazioni che si rivelano false.

## 3 COSA NON SI PUÒ SEGNALARE

- Le contestazioni, rivendicazioni o richieste legate ad un interesse di carattere personale della persona segnalante o della persona che ha sporto una denuncia all’Autorità giudiziaria che attengono esclusivamente ai propri rapporti individuali di lavoro, ovvero inerenti ai propri rapporti di lavoro con le figure gerarchicamente sovraordinate (ad esempio, le segnalazioni riguardanti vertenze di lavoro e fasi precontenziose, discriminazioni tra colleghi, conflitti interpersonali tra la persona segnalante e un altro lavoratore o con i superiori gerarchici, segnalazioni relative a trattamenti di dati effettuati nel contesto del rapporto individuale di lavoro in assenza di lesioni dell’interesse pubblico o dell’integrità dell’amministrazione pubblica o dell’ente privato).

- Le segnalazioni di violazioni laddove già disciplinate in via obbligatoria dagli atti dell'Unione europea o nazionali indicati nella parte II dell'allegato al decreto ovvero da quelli nazionali che costituiscono attuazione degli atti dell'Unione europea indicati nella parte II dell'allegato alla direttiva (UE) 2019/1937, seppur non indicati nella parte II dell'allegato al decreto.
- Le 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.

#### **4 CHI PUÒ SEGNALARE**

La Segnalazione Whistleblowing può essere inviata da coloro che operano nel contesto lavorativo della C.I.L.P. Cooperativa Impresa Lavoratori Portuali siano essi interni all'Azienda (lavoratori dipendenti, collaboratori, volontari e tirocinanti retribuiti e non retribuiti, azionisti e persone con funzioni di rappresentanza anche di fatto) siano essi esterni all'Azienda (fornitori, consulenti e liberi professionisti, lavoratori autonomi).

Possono segnalare anche coloro che stanno svolgendo in Azienda un periodo di prova, coloro che sono impegnati nel processo di selezione o che si trovano in altre fasi precontrattuali. Possono, infine, segnalare anche coloro che hanno terminato il proprio rapporto di lavoro con l'Azienda, purché le informazioni sulle violazioni siano state acquisite nel corso del rapporto lavorativo.

#### **5 CHI RICEVE E GESTISCE LA SEGNALAZIONE WHISTLEBLOWING**

Il Gestore della Segnalazione è il solo soggetto autorizzato a ricevere e gestire la Segnalazione Whistleblowing secondo le tempistiche e le modalità indicate dal legislatore.

Il Gestore della Segnalazione è obbligato a non rivelare l'identità della persona del segnalante, e qualsiasi altra informazione da cui possa evincersi, direttamente o indirettamente tale identità, senza il consenso espresso della persona del segnalante.

Il Gestore è tenuto a:

- dare avviso alla persona segnalante del ricevimento della segnalazione entro 7 giorni dalla data del suo ricevimento, salvo esplicita richiesta contraria della persona segnalante ovvero salvo il caso in cui l'A.N.A.C ritenga che l'avviso pregiudicherebbe la protezione della riservatezza dell'identità della persona segnalante;
- mantenere le interlocuzioni con la persona segnalante e richiedere a quest'ultima, se necessario, integrazioni;
- dare diligente seguito alle segnalazioni ricevute;
- svolgere l'istruttoria, necessaria a dare seguito alla segnalazione, anche mediante audizioni e acquisizione di documenti;
- dare riscontro alla persona segnalante entro 3 mesi o, se ricorrono giustificate e motivate ragioni, 6 mesi dalla data di avviso di ricevimento della segnalazione esterna o, in mancanza di detto avviso, dalla scadenza dei 7 giorni dal ricevimento;
- comunicare alla persona segnalante l'esito finale della segnalazione.

#### **6 I CANALI DI SEGNALAZIONE PREVISTI DAL DECRETO WHISTLEBLOWING (D.LGS.24/23)**

Il D.Lgs. 24/23 garantisce al Segnalante la possibilità di accedere a tre canali di segnalazione che sono, tuttavia, alternativi e che devono essere utilizzati in ordine progressivo:

- canali di segnalazione interna predisposti dalla propria Azienda;

- canale di segnalazione esterna predisposto dall’Autorità Nazionale Anticorruzione (A.N.A.C);
- divulgazione pubblica della segnalazione (tramite la stampa, mezzi elettronici o mezzi di diffusione in grado di raggiungere un numero elevato di persone);
- denuncia all’Autorità giudiziaria o contabile.

La Segnalazione Whistleblowing deve essere, pertanto, presentata in primo luogo attraverso i canali di segnalazione interna predisposti dalla C.I.L.P. Cooperativa Impresa Lavoratori Portuali.

Il Segnalante può accedere al canale esterno di segnalazione predisposto dall’ A.N.A.C solo quando:

- riscontri che i canali interni della C.I.L.P. Cooperativa Impresa Lavoratori Portuali non siano risultati attivi o, anche se attivi, non risultino conformi a quanto richiesto dalla legge;
- riscontri che la Segnalazione Whistleblowing effettuata tramite i canali interni alla C.I.L.P. Cooperativa Impresa Lavoratori Portuali non abbia avuto seguito;
- abbia fondati motivi di ritenere che, se effettuasse una segnalazione interna alla C.I.L.P. Cooperativa Impresa Lavoratori Portuali, alla stessa non sarebbe dato efficace seguito ovvero che la stessa segnalazione potrebbe determinare un rischio di ritorsione;
- abbia fondati motivi di ritenere che la violazione che si vuole segnalare possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

Il Segnalante può accedere direttamente alla divulgazione pubblica solo qualora:

- abbia già effettuato una prima segnalazione interna alla C.I.L.P. Cooperativa Impresa Lavoratori Portuali ed una esterna all’A.N.A.C ovvero abbia effettuato direttamente una segnalazione esterna all’A.N.A.C ma non abbia avuto riscontro entro i termini stabiliti in merito alle misure previste o adottate per dare seguito alle segnalazioni;
- abbia fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse;
- abbia fondato motivo di ritenere che la segnalazione esterna all’A.N.A.C possa comportare il rischio di ritorsioni o possa non avere efficace seguito in ragione delle specifiche circostanze del caso concreto, come quelle in cui possano essere occultate o distrutte prove oppure in cui vi sia fondato timore che chi ha ricevuto la segnalazione possa essere colluso con l'autore della violazione o coinvolto nella violazione stessa.

## 7 I CANALI DI SEGNALAZIONE INTERNA

I canali di segnalazione interna predisposti dalla C.I.L.P. Cooperativa Impresa Lavoratori Portuali garantiscono, anche tramite il ricorso a sistemi di crittografia, la riservatezza dell’identità del Segnalante, della persona coinvolta o comunque menzionata nella segnalazione, del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione.

Il Segnalante può presentare la Segnalazione:

- tramite la piattaforma informatica dedicata accedendo dal link <https://cpc-cilp.wb.teseoerm.com/#/>
- direttamente al Gestore della Segnalazione inviando la richiesta di un incontro diretto all’indirizzo mail [whistleblowing@cilpcv.it](mailto:whistleblowing@cilpcv.it) (in tale comunicazione dovrà essere esclusivamente richiesto l’incontro diretto con il Gestore senza inviare alcuna informazione o documentazione relativa alla stessa).

I canali di segnalazione interna sono stati progettati in modo da consentire un accesso selettivo alle segnalazioni solo da parte del personale autorizzato e in modo da rispettare la tutela della riservatezza e la disciplina sul trattamento dei dati personali.

Qualora la segnalazione interna sia presentata con modalità diverse da quelle sopra indicate e venga ricevuta da un soggetto diverso da quello individuato e autorizzato dall'Azienda, laddove il segnalante dichiari espressamente di voler beneficiare delle tutele in materia whistleblowing o tale volontà sia desumibile dalla segnalazione, la segnalazione è considerata "Segnalazione Whistleblowing" e deve essere trasmessa, entro 7 giorni dal suo ricevimento, al soggetto competente (Gestore della segnalazione), dando contestuale notizia della trasmissione alla persona Segnalante.

Diversamente, se il Segnalante non dichiari espressamente di voler beneficiare delle tutele, o detta volontà non sia desumibile dalla segnalazione, detta segnalazione è considerata quale Segnalazione Ordinaria. Il D.P.R. n. 62 del 2013 prevede che la segnalazione possa essere presentata al superiore gerarchico. Quest'ultimo, ove il segnalante dichiari di volersi avvalere delle tutele come whistleblower o tale volontà sia desumibile dalla segnalazione, è tenuto alla trasmissione al soggetto competente, entro 7 giorni, come sopra indicato.

## **8 LE MISURE DI PROTEZIONE A TUTELA DEL SEGNALANTE**

L'identità del Segnalante non può essere rivelata a persone diverse da quelle competenti a ricevere o a dare seguito alle segnalazioni. La protezione riguarda non solo il nominativo del Segnalante ma anche tutti gli elementi della segnalazione dai quali si possa ricavare, anche indirettamente, l'identificazione del Segnalante.

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

In particolare, la protezione si estende:

- al facilitatore (colui che assiste il segnalante nel processo di segnalazione e operante all'interno del medesimo contesto lavorativo);
- alle persone del medesimo contesto lavorativo del Segnalante, di colui che ha sporto una denuncia o di colui che ha effettuato una divulgazione pubblica e che sono legate ad essi da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado;
- ai colleghi di lavoro della persona segnalante o della persona che ha sporto una denuncia o effettuato una divulgazione pubblica, che lavorano nel medesimo contesto lavorativo della stessa e che hanno con detta persona un rapporto abituale e corrente;
- agli 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.

## **9 PROTEZIONE DA RITORSIONI**

Per ritorsione si intende qualsiasi comportamento, atto od omissione, anche solo tentato o minacciato, posto in essere in conseguenza 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.

Esempi di ritorsione sono:

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.

La gestione delle comunicazioni di ritorsioni nel settore pubblico e nel settore privato compete ad A.N.A.C che può avvalersi, per quanto di rispettiva competenza, della collaborazione dell'Ispettorato della funzione pubblica e dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro.

## **10 NON PUNIBILITÀ DEI SEGNALANTI**

Non è punibile chi riveli o diffonda informazioni sulle violazioni coperte dall'obbligo di segreto, diverso da quello professionale forense e medico, o relative alla tutela del diritto d'autore o alla protezione dei dati personali ovvero se, al momento della segnalazione, denuncia o divulgazione, aveva ragionevoli motivi di ritenere che la rivelazione o diffusione delle informazioni fosse necessaria per effettuare la segnalazione e la stessa è stata effettuata nelle modalità richieste dalla legge.

## **11 PERDITA DELLE TUTELE**

Le tutele non sono garantite quando è accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale del 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 tali casi al Segnalante o denunciante può essere irrogata una sanzione disciplinare.

## **12 MISURE DI SOSTEGNO AI SEGNALANTI - ELENCO ENTI TERZO SETTORE**

Sono previste misure di sostegno alle persone che intendano effettuare una segnalazione che consistono in informazioni, assistenza e consulenze a titolo gratuito sulle modalità di segnalazione e sulla protezione dalle ritorsioni offerta dalle disposizioni normative nazionali e da quelle dell'Unione europea, sui diritti della persona coinvolta, nonché sulle modalità e condizioni di accesso al patrocinio a spese dello Stato. È istituito presso l'A.N.A.C. l'elenco degli enti del Terzo settore che forniscono alle persone segnalanti misure di sostegno e che esercitano, secondo le previsioni dei rispettivi statuti, le attività di cui al decreto legislativo 3 luglio 2017, n. 117.