



PROCEDURA
PER LA GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI, ANCHE ANONIME,
DI T&TI CARGO LINE S.R.L.

Rev.	Descrizione	Data emissione
00	Adozione Procedura Whistleblowing da parte del Consiglio di Amministrazione	22.06.2026

Sommario

1. OBIETTIVI	3
2. RIFERIMENTI NORMATIVI	3
3. DEFINIZIONI	4
4. DESTINATARI	6
5. OGGETTO E CONTENUTO DELLA SEGNALAZIONE	7
6. ESCLUSIONI	9
7. GESTORE DELLE SEGNALAZIONI	10
8. CANALE DI SEGNALAZIONE INTERNO	10
9. ALTRI CANALI DI SEGNALAZIONE	12
10. GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI	13
11. LA TUTELA DEL SEGNALANTE	17
12. LA TUTELA DEL SEGNALATO	21
13. INFRAZIONE DELLA PROCEDURA	22
14. FORMAZIONE E INFORMAZIONE	23

1. OBIETTIVI

Il presente documento (la “**Procedura**”), approvato dal Consiglio di Amministrazione di T&TI Cargo Line S.r.l. (di seguito anche solo “**T&TI Cargo Line**” o la “**Società**”), ha il principale obiettivo di assicurare l’osservanza delle previsioni del D. Lgs. 24/2023 in materia di *whistleblowing* e, pertanto, di garantire la protezione delle persone che segnalano violazioni di disposizioni normative nazionali o dell’Unione Europea, lesive dell’interesse pubblico o dell’integrità dell’amministrazione pubblica o della Società, di cui siano venute a conoscenza nel contesto lavorativo, oltre che violazioni delle misure restrittive dell’Unione europea di cui al capo I-*bis*, del titolo I, del libro II del codice penale, nonché dell’articolo 12, comma 1-*bis*, del D. Lgs. n. 286/1998.

La Procedura ha, conseguentemente, l’intento di proteggere la manifestazione della libertà di espressione ed informazione, che comprende il diritto di ricevere o di comunicare informazioni, al fine di contrastare e prevenire violazioni di legge nel contesto aziendale.

Dal punto di vista operativo, la Procedura ha la finalità di fornire chiare indicazioni in relazione al processo di invio, ricezione, analisi e trattamento delle segnalazioni presentate da chiunque, dipendenti o terzi, anche in forma anonima, nonché di descrivere le forme di tutela che il nostro ordinamento offre ai soggetti che inviano segnalazioni e ai soggetti coinvolti nelle stesse.

2. RIFERIMENTI NORMATIVI

- Regolamento del Parlamento Europeo n. 679 del 27 aprile 2016, relativo alla protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali, nonché alla libera circolazione di tali dati;
- Legge 179/2017 – Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell’ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato;
- 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 Europea;

- D. Lgs. 24/2023 – 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 Europea e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali;
- Linee Guida in materia di protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell’Unione Europea e protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali. Procedure per la presentazione e gestione delle segnalazioni esterne, approvate con Delibera dell’Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC) n. 311 del 12 luglio 2023;
- Nuova Disciplina “*Whistleblowing*” – Guida Operativa per gli Enti Privati di Confindustria di ottobre 2023;
- Linee Guida in materia di *whistleblowing* sui canali interni di segnalazione, approvate con Delibera dell’Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC) n. 478 del 26 novembre 2025¹;
- Delibera dell’Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC) n. 479 del 26 novembre 2025, avente ad oggetto “*modifica ed integrazione della Delibera n. 311 del 12 luglio 2023, recante <<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>>*”;
- Nuova Disciplina “*Whistleblowing*” – Guida Operativa per gli Enti Privati di Confindustria di maggio 2026.

3. DEFINIZIONI

- **ANAC:** indica l’Autorità Nazionale Anticorruzione.
- **Contesto Lavorativo:** indica la relazione lavorativa in senso stretto, intesa come luogo ove si svolge (o si è svolto) il rapporto alle dipendenze del datore di lavoro,

¹ Tali Linee Guida non sostituiscono, né modificano le disposizioni contenute nella Delibera ANAC n. 311/2023. Esse le integrano e le completano, al fine di: i) armonizzare le pratiche operative; ii) garantire una maggiore coerenza interpretativa tra i vari strumenti e istituti disciplinati dal D. Lgs. n. 24/2023; iii) fornire un supporto operativo agli enti; iv) rendere più efficace il sistema di tutele del *whistleblower*.

nonché in senso ampio, intesa come relazione lavorativa instaurata (o terminata) tra la Società e i consulenti, collaboratori, volontari, tirocinanti, soci.

- **D. Lgs. 231/2001:** indica il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231 e successive modifiche e integrazioni.
- **D. Lgs. 24/2023:** ha il significato di cui al precedente Paragrafo 2 (*Riferimenti Normativi*).
- **Facilitatore:** indica la persona che assiste il Segnalante nel processo di Segnalazione, prestandogli consulenza e sostegno, e che opera all'interno del medesimo Contesto Lavorativo del Segnalante, la cui assistenza deve essere mantenuta riservata.
- **Gestore delle Segnalazioni o Gestore:** indica l'organo interno o esterno, composto da professionisti autonomi, imparziali, indipendenti, dedicati e formati a cui è affidata la responsabilità di gestire e, ove necessario, assegnare agli organi competenti l'istruttoria delle Segnalazioni ricevute mediante la Piattaforma Informatica Legal WB;
- **Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo o MOG:** indica il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo redatto, adottato ed implementato dalla Società ai sensi del D. Lgs. 231/2001.
- **Organismo di Vigilanza o O.d.V.:** indica l'organismo dotato di specifici poteri di iniziativa e controllo, autonomo, indipendente e imparziale, nominato ai sensi del D. Lgs. 231/2001 e avente il ruolo di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D. Lgs. 231/2001.
- **Persona Coinvolta:** indica la persona fisica o giuridica menzionata nella Segnalazione cui la predetta è attribuita o nella quale è implicata.
- **Piattaforma Informatica Legal WB:** indica il canale interno dedicato all'invio e alla gestione delle Segnalazioni, anche in forma anonima, che garantisce la riservatezza dell'identità del Segnalante, dei Segnalati e delle Persone Coinvolte, nonché del contenuto della Segnalazione e della relativa documentazione.
- **Procedura Whistleblowing o Procedura:** indica la presente procedura per la gestione delle segnalazioni.

- **Segnalante o Whistleblower:** indica chiunque venga direttamente o indirettamente a conoscenza di comportamenti illeciti, irregolarità o violazioni nell'ambito del proprio Contesto Lavorativo.
- **Segnalato:** indica il soggetto cui viene addebitato il comportamento oggetto di Segnalazione.
- **Segnalazione:** indica la comunicazione scritta o orale inviata dal Segnalante. Sul punto si rinvia al Paragrafo 5. (*Oggetto e contenuto della Segnalazione*);
- **T&TI Cargo Line o Società:** indica T&TI Cargo Line S.r.l., con sede legale in Vimercate (MB), via Manzoni, n. 10, C.F. e P. Iva 06618250960, numero REA MB – 1862812.

4. DESTINATARI

La presente Procedura è diretta a:

- tutti i dipendenti della Società, nonché a coloro che sono vincolati alla predetta sulla base di un rapporto di lavoro disciplinato ai sensi del D. Lgs. n. 81/2015 (a titolo esemplificativo: somministrazione, apprendistato, lavoro intermittente, ecc.). La Procedura si applica anche ai soggetti segnalanti le cui segnalazioni riguardino violazioni acquisite nell'ambito di un rapporto di lavoro nel frattempo terminato, purché apprese durante il suo svolgimento, nonché a coloro il cui rapporto di lavoro non sia ancora iniziato, qualora le informazioni sulle violazioni oggetto della segnalazione siano state conosciute durante il processo di selezione, ovvero in altre fasi precontrattuali, nonché nel periodo di prova;
- consulenti, collaboratori, liberi professionisti e lavoratori autonomi, in genere, che svolgono la propria attività lavorativa a favore della Società;
- coloro che prestano la propria attività sotto la supervisione o la direzione di appaltatori, subappaltatori e fornitori della Società;
- volontari e tirocinanti, retribuiti e non, che prestano la propria attività lavorativa a favore della Società;
- gli amministratori, i soci della Società e chiunque esercita funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza, anche di fatto,

della Società.

5. OGGETTO E CONTENUTO DELLA SEGNALAZIONE

La Segnalazione può avere ad oggetto fatti, atti, condotte o comportamenti, nonché inottemperanze, omissioni e irregolarità, di cui si ha avuto conoscenza nel Contesto Lavorativo o anche solo il sospetto che siano stati realizzati – o che si ritiene potrebbero esserlo – in violazione di disposizioni normative nazionali o dell’Unione Europea, lesive dell’interesse o dell’integrità della Società, oltre che delle misure restrittive dell’Unione europea di cui al capo I-*bis*, del titolo I, del libro II del codice penale, nonché dell’articolo 12, comma 1-*bis*, del D. Lgs. n. 286/1998.

In particolare, la Segnalazione può avere ad oggetto:

- violazioni delle disposizioni normative nazionali:
 - o violazioni del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo adottato ai sensi del D. Lgs. 231/2001, e dei suoi allegati che ne costituiscono parte integrante, ivi incluso il Codice Etico;
 - o condotte illecite integranti una, o più, fattispecie di reato rilevanti *ex* D. Lgs. 231/2001;
- violazioni della normativa europea:
 - o 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 (anche se queste ultime non sono espressamente elencate nel citato allegato). In particolare, si tratta di illeciti relativi ai seguenti settori: contratti 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;
 - o atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell’Unione Europea (art.

325 del TFUE lotta contro la frode e le attività illegali che ledono gli interessi finanziari dell'UE), 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 (art. 26, paragrafo 2, del TFUE). Sono ricomprese le violazioni delle norme dell'UE in materia di concorrenza e di aiuti di Stato, di imposta sulle società e 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;
- atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni dell'Unione Europea nei settori indicati ai punti precedenti.

Da ultimo, si segnala, come sopra anticipato, che possono essere oggetto di Segnalazione anche le violazioni delle misure restrittive dell'Unione Europea di cui al capo I-*bis*, del titolo I, del libro II del codice penale, nonché dell'articolo 12, comma 1-*bis*, del D. Lgs. n. 286/1998.

Si precisa che negli enti privati che hanno impiegato una media annua di almeno 50 lavoratori e hanno adottato il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D. Lgs. 231/2001 – com'è in T&TI Cargo Line -, le Segnalazioni aventi ad oggetto condotte illecite rilevanti per la disciplina di cui al D. Lgs. 231/2001 o violazioni del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo devono essere effettuate solo attraverso il canale di segnalazione interno (cfr. Paragrafo 8. (*Canale di Segnalazione Interno*)).

La Segnalazione deve essere circostanziata e fondata su elementi di fatto precisi e concordanti e, quindi, deve contenere i seguenti elementi:

- le generalità del Segnalante, nell'ipotesi in cui quest'ultimo non opti per la modalità anonima;
- una chiara e completa descrizione dei fatti oggetto di Segnalazione;
- se conosciute, le circostanze di tempo e di luogo in cui sono stati commessi i fatti e, ove possibile, anche le modalità attraverso cui il Segnalante è venuto a conoscenza dei medesimi;

- se conosciute, le generalità o altri elementi che consentano di identificare il/i Segnalato/i;
- l'indicazione di eventuali altri soggetti che possano riferire sui fatti oggetto di Segnalazione;
- l'indicazione di eventuali documenti che possano confermare la fondatezza di tali fatti;
- ogni altra informazione che possa fornire un utile riscontro circa la sussistenza dei fatti segnalati.

6. ESCLUSIONI

Non verranno prese in considerazione le Segnalazioni fondate su mere indiscrezioni o voci, scarsamente attendibili. In questa prospettiva, è opportuno che le Segnalazioni siano il più possibile circostanziate e offrano il maggior numero di elementi, al fine di consentire di effettuare le dovute verifiche.

Le segnalazioni anonime, qualora risultino puntuali, circostanziate e supportate da idonea documentazione, saranno trattate come segnalazioni ordinarie laddove previsto e, quindi, trattate in conformità ai regolamenti interni laddove implementati.

In ogni caso, tali segnalazioni saranno registrate dal Gestore delle Segnalazioni e la relativa documentazione ricevuta sarà conservata, anche laddove successivamente il Segnalante dovesse essere identificato. In quest'ultimo caso, infatti, al Segnalante dovranno essere garantite tutte le tutele previste dalla legge per il *whistleblower*.

Le Segnalazioni sono, dunque, ritenute inammissibili per:

- mancanza dei dati che costituiscono gli elementi essenziali della Segnalazione;
- manifesta infondatezza degli elementi di fatto riconducibili alle violazioni tipizzate dal Legislatore, applicabili alla realtà aziendale di T&TI Cargo Line;
- esposizione dei fatti di contenuto generico tali da non consentirne la comprensione agli uffici o alla persona preposti;
- produzione di sola documentazione senza la Segnalazione vera e propria di violazioni.

Non assumono rilievo ai fini della normativa in materia di *whistleblowing* le Segnalazioni aventi ad oggetto contestazioni, rivendicazioni o richieste legate a un interesse di carattere personale del Segnalante, che attengono esclusivamente al proprio rapporto individuale di lavoro. A titolo esemplificativo, si pensi alle segnalazioni riguardanti vertenze di lavoro, discriminazioni, conflitti interpersonali tra colleghi.

Non saranno, altresì, gestite secondo la Procedura le informazioni già di dominio pubblico, né le segnalazioni che esulano dal perimetro del D. Lgs. 24/2023, così come precisate nel Paragrafo 5. (*Oggetto e contenuto della Segnalazione*).

7. GESTORE DELLE SEGNALAZIONI

Il Gestore delle Segnalazioni di T&TI Cargo Line è individuato nell'Organismo di Vigilanza della Società, dotato di autonomia, imparzialità e indipendenza.

Il Gestore delle Segnalazioni assicura la riservatezza dell'identità del Segnalante (e di qualsiasi altra informazione da cui possa evincersi, direttamente o indirettamente, tale identità), del Facilitatore (ove applicabile), della Persona Coinvolta o, comunque, dei soggetti menzionati nella Segnalazione, nonché del contenuto della Segnalazione e della relativa documentazione.

Il Gestore delle Segnalazioni garantisce il corretto svolgimento del procedimento di Segnalazione delle violazioni.

Il Gestore si interfaccia, altresì, con le funzioni e le figure aziendali, di volta in volta competenti, per richiederne la collaborazione ai fini di una migliore istruttoria e analisi della Segnalazione, nell'assoluto rispetto delle garanzie di riservatezza di cui al D. Lgs. 24/2023, previste anche dalla presente Procedura. Al Gestore non spetta, tuttavia, accertare le responsabilità individuali, qualunque natura esse abbiano, né svolgere controlli di legittimità o di merito su atti e provvedimenti adottati dalla Società.

8. CANALE DI SEGNALAZIONE INTERNO

Al fine di agevolare la gestione delle Segnalazioni e garantire il rispetto delle prescrizioni normative previste al riguardo, T&TI Cargo Line ha implementato la Piattaforma Informatica Legal WB quale canale interno di segnalazione idoneo a garantire la

riservatezza dell'identità del Segnalante, accessibile dalla *intranet* aziendale e dal sito *web* istituzionale (<https://tetisrl.legalwb.it/>).

Si tratta, infatti, di una piattaforma informatica crittografata, che garantisce la riservatezza delle informazioni.

Una volta effettuato l'accesso alla Piattaforma, il Segnalante può scegliere se effettuare una segnalazione scritta, una segnalazione vocale o se richiedere un incontro con il Gestore².

Il Segnalante ha a disposizione un questionario con domande obbligatorie e facoltative e può, inoltre, allegare documenti e contenuti multimediali pertinenti, a supporto della Segnalazione.

È consentito al Segnalante di eseguire la Segnalazione:

- a) in forma anonima, utilizzando l'apposita opzione;
- b) ovvero, in forma non anonima, ma in ogni caso con le garanzie di riservatezza previste dalla legge e secondo quanto meglio specificato al successivo Paragrafo 11. (*La tutela del Segnalante*).

Una volta completato l'*iter* di invio della Segnalazione, al Segnalante viene rilasciato un codice univoco identificativo, che definisce l'apertura del procedimento di gestione della Segnalazione, rappresentando l'avvenuta presa in carico della stessa. Il Gestore invierà, altresì, tramite *box* di messaggistica la comunicazione di avviso di ricevimento della Segnalazione medesima entro sette giorni dalla data di ricezione.

Il Segnalante potrà verificare lo stato di gestione della Segnalazione mediante accesso alla piattaforma Legal WB e interagire con il Gestore delle Segnalazioni, ricorrendo all'apposito *box* di messaggistica.

² Si precisa che, nell'ipotesi in cui attraverso la Piattaforma Legal WB il Segnalante richieda un incontro diretto con il Gestore delle Segnalazioni, si garantisce lo svolgimento del medesimo entro un termine ragionevole e secondo modalità idonee a garantirne la riservatezza. Il contenuto dell'incontro, previa autorizzazione del Segnalante, verrà documentato mediante registrazione su un dispositivo idoneo alla conservazione e all'ascolto oppure verrà riportato in un verbale redatto dal Gestore della Segnalazione e sottoscritto dal Segnalante a conferma della correttezza di quanto riportato.

Si precisa che il predetto *box* di messagistica è una “*chat*” interna al canale collegata alla Segnalazione che garantisce gli stessi *standard* di cifratura e sicurezza della Segnalazione medesima.

Il sistema fornisce anche la possibilità di inserire un indirizzo *e-mail*, che non verrà divulgato e a cui saranno inviate notifiche aventi ad oggetto messaggi/informazioni/cambiamenti rilevanti, quali, ad esempio, la ricezione di un messaggio da parte del Gestore e l’aggiornamento della Segnalazione.

Nel caso in cui un soggetto diverso dal Gestore dovesse ricevere una Segnalazione attraverso canali differenti da quello sopra indicato, se la Segnalazione è considerata “Segnalazione *whistleblowing*” (ovvero ciò sia stato espressamente indicato dal Segnalante o sia, comunque, deducibile dal contenuto della Segnalazione), questi dovrà trasmettere la stessa (adottando modalità operative tali da assicurarne la massima riservatezza), entro sette giorni dal ricevimento, al Gestore, dandone contestuale notizia al Segnalante.

9. ALTRI CANALI DI SEGNALAZIONE

Segnalazione esterna ad ANAC

Ferma restando la preferenza per il canale interno, si precisa che il Segnalante potrà ricorrere al canale di segnalazione esterna istituito presso ANAC nei seguenti casi e solo se:

- il canale di segnalazione interna non è attivo ovvero è attivo, ma non è conforme a quanto previsto dal Legislatore;
- in seguito alla Segnalazione, effettuata mediante il ricorso al canale interno, la medesima non ha avuto seguito;
- il Segnalante ha fondati motivi di ritenere che, se effettuasse una Segnalazione interna, alla stessa non sarebbe dato efficace seguito ovvero che la Segnalazione possa determinare il rischio di ritorsione;
- il Segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

In assenza dei presupposti sopra elencati, la Segnalazione non viene gestita da ANAC e il soggetto non beneficia delle tutele indicate nel successivo Paragrafo 11. (*La tutela del Segnalante*).

Divulgazione pubblica

Il Segnalante può effettuare la Segnalazione mediante divulgazione pubblica, rendendo di pubblico dominio le informazioni (ad es., stampa o *social network*) solo se:

- ha effettuato una Segnalazione interna ed una Segnalazione esterna all'ANAC e nessuna delle due Segnalazioni ha ricevuto riscontro entro i termini stabiliti;
- ha effettuato direttamente una Segnalazione esterna e questa non ha ricevuto riscontro entro i termini stabiliti;
- ha fondati motivi di ritenere che la violazione oggetto della Segnalazione possa rappresentare un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse (ad es., situazione di emergenza o rischio di danno irreversibile);
- ha fondato motivo di ritenere che la Segnalazione esterna possa comportare rischio di ritorsioni o possa non avere efficace seguito (ad es., le prove potrebbero essere occultate o distrutte, oppure chi ha ricevuto le segnalazioni può essere colluso con l'autore o coinvolto nella violazione stessa).

In assenza dei presupposti sopra elencati, il soggetto non beneficia delle tutele indicate nel successivo Paragrafo 11. (*La tutela del Segnalante*).

Denuncia

Il Segnalante può liberamente rivolgersi alle autorità nazionali competenti, giudiziarie e contabili, beneficiando delle tutele previste. Ciò, a prescindere dalle dimensioni della Società, in quanto la denuncia di fatti illeciti è un diritto riconosciuto dall'ordinamento.

10. GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI

Una volta ricevuta la Segnalazione, la gestione della stessa è articolata nelle seguenti fasi:

- a.** *Registrazione;*

- b. Istruttoria preliminare;*
- c. Istruttoria e comunicazione dell'esito;*
- d. Archiviazione;*
- e. Reportistica.*

a) Registrazione

Una volta effettuata la Segnalazione sulla Piattaforma Legal WB, il *software* stesso prevede una protocollazione completa e riservata in conformità con la normativa di riferimento³.

Il Gestore delle Segnalazioni, una volta ricevuta informativa in merito al caricamento della Segnalazione mediante procedura di notifica automatizzata, è tenuto a dare immediato riscontro, e comunque entro il termine di 7 (sette) giorni dalla ricezione della Segnalazione, di presa in carico della predetta al Segnalante⁴.

b) Istruttoria preliminare

L'istruttoria preliminare ha lo scopo di verificare la fondatezza della Segnalazione ricevuta. A tal fine, il Gestore effettua un primo *screening* volto a verificare se la Segnalazione rientri o meno nell'ambito di applicazione del D. Lgs. 24/2023. In particolare, il Gestore dovrà verificare la sussistenza dei presupposti soggettivi e oggettivi, relativi rispettivamente alla verifica che la Segnalazione sia stata presentata da una delle persone legittimate ai sensi del D. Lgs. 24/2023 e che l'oggetto della stessa rientri nell'ambito di applicazione del medesimo Decreto.

In particolare:

³ Le Segnalazioni vengono registrate con un codice progressivo e non possono essere né eliminate, né alterate dal Gestore. Le medesime verranno eliminate in modo definitivo dal sistema dopo cinque anni.

⁴ La piattaforma invia al Gestore una mail di notifica contestualmente all'inserimento della Segnalazione da parte del Segnalante; sono previste anche notifiche dopo quindici giorni se la Segnalazione non è stata letta dal Gestore e una notifica ogni volta che il Segnalante comunica tramite il sistema di messaggistica interno. Tutte le notifiche non riportano nessuna informazione contenuta nella Segnalazione.

- laddove rilevi da subito che la Segnalazione sia palesemente infondata o rientrante nei casi di esclusione di cui al precedente Paragrafo 6. (*Esclusioni*), procede all'archiviazione immediata;
- laddove la Segnalazione non sia ben circostanziata richiede, laddove possibile, ulteriori informazioni al Segnalante. Nel caso in cui non sia possibile raccogliere informazioni sufficienti a circostanziare la Segnalazione e avviare l'indagine, questa viene archiviata;
- qualora non pregiudichi lo svolgimento delle attività e il Gestore ritenga necessario acquisire informazioni dal Segnalato, può informare quest'ultimo dell'esistenza di una Segnalazione nei suoi confronti e procedere alla raccolta delle relative informazioni mediante richiesta scritta ovvero mediante la sua audizione, con verbalizzazione dell'incontro;
- nel caso in cui la Segnalazione appaia circostanziata con elementi di fatto precisi e concordanti, procede con le fasi successive dell'istruttoria.

c) Istruttoria e comunicazione dell'esito

L'istruttoria è l'insieme delle attività finalizzate a verificare il contenuto delle Segnalazioni pervenute e ad acquisire elementi utili alla successiva fase di valutazione, garantendo la massima riservatezza sull'identità del Segnalante e sull'oggetto della Segnalazione.

L'istruttoria ha lo scopo principale di verificare la veridicità delle informazioni sottoposte ad indagine, fornendo una descrizione puntuale dei fatti accertati, attraverso procedure di *audit* e tecniche investigative obiettive.

Il Gestore delle Segnalazioni, laddove necessario per lo svolgimento dell'istruttoria, può servirsi del supporto tecnico/specialistico di professionisti terzi, nonché del supporto specialistico di determinate funzioni/direzioni aziendali. In tali casi, è necessario, al fine di garantire gli obblighi di riservatezza richiesti dalla normativa, oscurare ogni tipologia di dato che possa consentire l'identificazione della persona Segnalante o di ogni Persona Coinvolta.

Il Gestore non ha l'obbligo di informare il Segnalato dell'esistenza di una Segnalazione che lo riguarda, ma se il Segnalato ne è a conoscenza può, in ogni caso, richiedere di

essere sentito e il Gestore dà seguito alla richiesta ricevuta, invitando il Segnalato a formulare le sue osservazioni per iscritto.

Di ogni investigazione, il Gestore delle Segnalazioni prepara un *report* finale contenente almeno:

- i fatti accertati;
- le evidenze raccolte;
- le cause e le carenze che hanno permesso il verificarsi della situazione segnalata.

All'esito degli accertamenti, quando riscontri l'infondatezza della Segnalazione ricevuta, il Gestore delle Segnalazioni procede all'archiviazione della stessa.

Nel caso in cui la Segnalazione risulti fondata, il Gestore delle Segnalazioni attiva i responsabili aziendali per intraprendere le dovute e più opportune azioni mitigative e/o correttive e trasmette l'esito dell'istruttoria alla funzione aziendale competente (Responsabile HR) per la valutazione circa l'eventuale avvio di procedimenti disciplinari volti a comminare, se del caso, le correlate sanzioni in linea con quanto previsto dalla normativa applicabile e dal contratto collettivo di lavoro di riferimento.

Il Gestore delle Segnalazioni, al termine dell'istruttoria, ove possibile, informa il Segnalante delle risultanze della medesima, attraverso la Piattaforma Legal WB o tramite gli altri canali di contatto indicati dal Segnalante, entro 3 (tre) mesi dalla comunicazione di presa in carico della Segnalazione.

Il suddetto termine può essere oggetto di proroga solo ove ricorrano circostanze adeguatamente motivate.

d) Archiviazione

Tutte le attività svolte dal Gestore delle Segnalazioni sono tracciate nella Piattaforma Legal WB, dal ricevimento della Segnalazione sino alla chiusura della stessa e non sono modificabili, né cancellabili.

Tutta la documentazione sarà conservata, salvi gli ulteriori termini di legge nei casi espressamente previsti, per un periodo non superiore a 5 (cinque) anni, decorrente dalla data della comunicazione dell'esito finale della procedura di Segnalazione.

Ai sensi della legge vigente e delle procedure aziendali in materia di *privacy*, viene tutelato il trattamento dei dati personali delle Persone Coinvolte e/o citate nelle Segnalazioni.

e) Reportistica

Fermo il rispetto dell'obbligo di riservatezza dell'identità del Segnalante e degli eventuali soggetti Segnalati, il Gestore delle Segnalazioni provvederà a predisporre una reportistica annuale delle Segnalazioni ricevute e gestite, fornendo informazioni aggregate.

Tale reportistica verrà messa a disposizione del Consiglio di Amministrazione della Società.

11. LA TUTELA DEL SEGNALANTE

Le tutele che seguono si applicano se il Segnalante, al momento della Segnalazione (effettuata sia mediante canali di Segnalazione interni, sia mediante canali di Segnalazione esterni, sia attraverso la denuncia alle autorità competenti):

- aveva fondato motivo di ritenere che le informazioni sulle violazioni segnalate fossero veritiere (ad es., il Segnalante deve aver specificato le circostanze di tempo e luogo e descritto in modo specifico il fatto, il Segnalante non deve aver consapevolmente segnalato informazioni errate o palesemente prive di fondamento) e rientrassero nell'ambito oggettivo della Segnalazione;
- ha rispettato quanto previsto dalla Procedura.

I motivi che hanno indotto il Segnalante a presentare la Segnalazione sono irrilevanti ai fini della sua tutela.

Le tutele di cui al presente Paragrafo non si applicano, invece, quando sia stata accertata con sentenza (anche di primo grado) la responsabilità del Segnalante per i reati di calunnia o diffamazione o, comunque, per i medesimi reati commessi con la denuncia all'autorità giudiziaria o contabile ovvero la responsabilità civile del Segnalante per aver riferito informazioni false intenzionalmente con dolo o colpa. In queste ipotesi, sono, inoltre, previste sanzioni disciplinari.

Le misure di tutela sono estese anche ai seguenti soggetti:

- Facilitatori;
- persone che operano nel medesimo Contesto Lavorativo del Segnalante legate ad esso da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado o persone legate da una rete di relazioni sorte in ragione del fatto che esse operano, o hanno operato in passato, nel medesimo Contesto Lavorativo del Segnalante;
- colleghi di lavoro con rapporto abituale e corrente con il Segnalante, ossia soggetti che, al momento della Segnalazione, lavorano con il Segnalante e hanno con lo stesso un legame connotato da una continuità tale da determinare un rapporto di comunanza tra loro;
- enti di proprietà del Segnalante, ossia di cui il Segnalante è titolare in via esclusiva oppure di cui detiene la partecipazione maggioritaria;
- enti per i quali il Segnalante lavora (ad es., dipendente di un'impresa che effettua un servizio di fornitura per la Società o ente ad essa collegato);
- enti che operano nel medesimo Contesto Lavorativo del Segnalante (ad es., *partnership* tra imprese).

Le tutele in questione si applicano anche in caso di Segnalazione anonima, qualora la persona Segnalante venga successivamente identificata nel corso delle attività di gestione della Segnalazione o, comunque, qualora il Segnalante sia identificabile.

Ulteriore forma di tutela prevista dal D. Lgs. 24/2023 riguarda la limitazione della responsabilità del Segnalante per tutti quei casi in cui, in assenza di un'esenzione specifica di responsabilità, egli sarebbe chiamato a rispondere in sede penale, civile e/o amministrativa per aver rivelato o diffuso talune categorie di informazioni.

Ciò a una duplice condizione: (i) al momento della rivelazione o della diffusione vi siano fondati motivi per ritenere che le informazioni siano necessarie per svelare la violazione oggetto di Segnalazione; e (ii) la Segnalazione sia effettuata nel rispetto delle condizioni previste dal D. Lgs. 24/2023 per beneficiare della tutela contro le ritorsioni.

Pertanto, il Segnalante non sarà chiamato a rispondere né penalmente, né civilmente e né in sede amministrativa per i seguenti fatti:

- rivelazione e utilizzazione del segreto d'ufficio (art. 326 c.p.);
- rivelazione del segreto professionale (art. 622 c.p.);
- rivelazione dei segreti scientifici e industriali (art. 623 c.p.);
- violazione del dovere di fedeltà e di lealtà (art. 2105 c.c.);
- violazione delle disposizioni relative alla tutela del diritto d'autore;
- violazione delle disposizioni relative alla protezione dei dati personali;
- rivelazione o diffusione di informazioni sulle violazioni che offendono la reputazione della Persona Coinvolta.

Riservatezza

Ad eccezione dei casi sopraindicati nei quali le tutele non trovano applicazione, l'identità del Segnalante viene protetta in ogni contesto successivamente all'invio della Segnalazione attraverso il canale interno, ovvero successivamente ad eventuali Segnalazioni esterne, ovvero a denunce di cui il Gestore delle Segnalazioni sia venuto a conoscenza. L'identità del Segnalante e le ulteriori informazioni relative alle Segnalazioni non possono, infatti, essere condivise, senza il consenso del Segnalante, con soggetti diversi dal Gestore delle Segnalazioni e dalle strutture necessariamente coinvolte nell'istruttoria delle Segnalazioni e dai soggetti destinatari della reportistica.

Nell'ambito del procedimento disciplinare avviato nei confronti del Segnalato, l'identità del Segnalante può essere rivelata, previo consenso espresso del Segnalante, alla funzione competente allorché la contestazione dell'addebito disciplinare risulti fondata, in tutto o in parte, sulla Segnalazione (effettuata attraverso i canali di Segnalazione ovvero mediante denuncia) e la conoscenza dell'identità del Segnalante risulti assolutamente indispensabile alla difesa del Segnalato. In tali ipotesi, è dato avviso al Segnalante, mediante comunicazione scritta, delle ragioni della rivelazione dei dati riservati.

Nell'ambito del procedimento penale avviato nei confronti del Segnalato, l'identità del Segnalante è coperta dal segreto d'ufficio fino alla chiusura delle indagini preliminari. Qualora l'autorità giudiziaria per esigenze istruttorie/investigative volesse conoscere il

nominativo del Segnalante, la funzione aziendale competente provvede a comunicare l'identità dello stesso.

Qualora il Gestore delle Segnalazioni accerti la mala fede del Segnalante, la tutela della riservatezza viene meno e il Segnalato viene informato dell'identità del Segnalante, al fine di accordargli il diritto di sporgere querela per calunnia o diffamazione.

Tutela da ritorsioni

Nei confronti del Segnalante e degli altri soggetti sopraindicati non è consentita, né tollerata alcuna forma di ritorsione o misura discriminatoria, anche tentata o minacciata. La Società si riserva il diritto di adottare le opportune azioni contro chiunque ponga in essere o minacci di porre in essere tali condotte contro coloro che hanno presentato Segnalazioni nell'ambito della Procedura.

A titolo esemplificativo, sono considerate ritorsioni:

- 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 demerito 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, ovvero il mancato rinnovo o risoluzione anticipata di un contratto di lavoro a termine;
- i 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;

- 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.

L'adozione di misure discriminatorie può essere segnalata all'ANAC che, in caso di accertamento della natura ritorsiva del comportamento o dell'atto, può irrogare sanzioni alla società interessata.

Da ultimo, con riferimento alla tutela della riservatezza del Segnalante, la stessa è garantita anche nel caso di trasmissione della documentazione all'autorità giudiziaria o contabile competente, eccezion fatta per il caso in cui quest'ultima richieda di conoscere l'identità del Segnalante, che viene fornita, previa notifica al Segnalante stesso.

12. LA TUTELA DEL SEGNALATO

Durante l'attività di verifica e di accertamento, il D. Lgs. 24/2023 prevede che la tutela dell'identità sia garantita anche al Segnalato. Nei confronti di quest'ultimo, si precisa che, in nessun caso, verrà avviato un procedimento disciplinare unicamente a motivo della Segnalazione, in assenza di concreti riscontri riguardo al contenuto di essa. Ciò potrebbe avvenire, eventualmente, in base ad altre evidenze riscontrate e accertate a partire dalla Segnalazione stessa. Il Segnalato non verrà sanzionato, quindi, disciplinarmente in mancanza di riscontri oggettivi circa la violazione segnalata, ovvero senza che si sia proceduto ad indagare i fatti oggetto di Segnalazione e provveduto a contestare i relativi addebiti con le procedure di legge e/o di contratto.

Come sopra anticipato, nella fase di analisi della Segnalazione e nelle more dell'accertamento dell'eventuale responsabilità, il Segnalato è tutelato attraverso la riservatezza dei suoi dati personali, ferme restando le regole che disciplinano le indagini o i procedimenti avviati dall'autorità giudiziaria in relazione ai fatti oggetto della Segnalazione.

Qualora il Segnalato venga a conoscenza della Segnalazione, lo stesso non potrà richiedere di conoscere il nominativo del Segnalante, fatti salvi i casi espressamente previsti dalla legge. A ulteriore tutela del Segnalato, restano impregiudicate le azioni e facoltà consentitegli dalla legge per l'esercizio del diritto di difesa.

In particolare, nell'ambito del procedimento disciplinare, l'identità del Segnalante non può essere rivelata, ove la contestazione dell'addebito disciplinare sia fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla Segnalazione, anche se conseguenti alla stessa. 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.

Si evidenzia inoltre che, a sostegno del Segnalato e del suo diritto di difesa, il D. Lgs. 24/2023 ha, altresì, riconosciuto che tale soggetto possa essere sentito o venga sentito, dietro sua richiesta, anche mediante procedimento cartolare attraverso l'acquisizione di osservazioni scritte e documenti. La normativa non riconosce, tuttavia, al Segnalato il diritto di essere informato della Segnalazione che lo riguarda; tale diritto è, infatti, garantito nell'ambito del procedimento eventualmente avviato nei suoi confronti a seguito della conclusione dell'attività di verifica e di analisi della Segnalazione e nel caso in cui tale procedimento sia fondato in tutto o in parte sulla Segnalazione.

13. INFRAZIONE DELLA PROCEDURA

La mancata osservanza della Procedura comporta per i dipendenti della Società la possibilità di applicazione del relativo sistema disciplinare da parte di T&TI Cargo Line, in linea con quanto previsto dalla normativa applicabile e dal contratto collettivo nazionale di lavoro di riferimento, ferma in ogni caso qualsivoglia responsabilità, anche di natura civile, penale e/o amministrativa da accertarsi da parte delle autorità competenti.

In particolare, sono previste:

- sanzioni disciplinari in capo al Segnalante che - a seguito di valutazione del Gestore delle Segnalazioni - abbia (i) in mala fede segnalato violazioni che si

- rivelino inconsistenti e, più in generale, (ii) abbia abusato o fatto un improprio utilizzo e/o un'intenzionale strumentalizzazione della Procedura;
- sanzioni disciplinari in capo al Segnalato nel caso in cui il Gestore delle Segnalazioni, all'esito dell'istruttoria, accerti la fondatezza della Segnalazione;
 - sanzioni a carico dei soggetti preposti o, comunque, coinvolti nell'istruttoria in caso di violazione dell'obbligo di riservatezza.

14. FORMAZIONE E INFORMAZIONE

T&TI Cargo Line si impegna a diffondere la Procedura al fine di rendere edotta la popolazione aziendale e le terze parti circa il suo contenuto, specie con particolare riferimento alle modalità operative ivi precisate. A tal riguardo, la presente Procedura viene resa accessibile a tutti attraverso adeguati strumenti di divulgazione.

T&TI Cargo Line si impegna a garantire un percorso formativo finalizzato a far comprendere la normativa *whistleblowing*, le condotte segnalabili, nonché le modalità operative per effettuare le Segnalazioni e le tutele a favore del Segnalante.