

Genova, 25 Gennaio 2026

COMUNICAZIONE A TUTTO IL PERSONALE

La disciplina Whistleblowing aggiornata al D.lgs 24/2023

PREMESSA

La presente **COMUNICAZIONE**:

- illustra a tutto il personale le innovazioni normative apportate dal Decreto 24/2023 in materia di Whistleblowing;
- rende disponibile a tutti i destinatari sul sito internet della Compagnia e affissa in bacheche ad agevole accesso.

1. IL DECRETO LEGISLATIVO 24/2023 (NUOVA DISCIPLINA WHISTLEBLOWING)

D.lgs 24/2023 (di seguito anche "il Decreto"), di attuazione della direttiva 1937/2019 UE, in vigore dal 30 marzo 2023):

- * raccoglie in un unico testo normativo **la disciplina dei canali di segnalazione e delle tutele riconosciute a quanti segnalano violazioni** di disposizioni normative, nazionali o dell'Unione europea, che ledono l'interesse o l'integrità dell'Azienda e di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito del proprio contesto lavorativo;
- * rende obbligatoria, per enti pubblici e imprese, l'istituzione di canali per le segnalazioni (**Whistleblowing**);
- * reca disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali.

1.1 Data di applicazione della nuova disciplina

Nel rispetto dei tempi stabiliti dal Decreto per le imprese con più di 249 dipendenti e dotate del Modello di Organizzazione e Gestione ex D.lgs 231/2001 (Responsabilità amministrativa degli enti), la Società applica le disposizioni di cui alla nuova disciplina a far data dal **15 luglio 2023**.

1.2 Oggetto delle segnalazioni

Sono oggetto di segnalazione comportamenti, atti, omissioni ed informazioni (per le quali il segnalante abbia fondati, sospetti supportati da elementi concreti) che possono concretizzare:

- violazioni effettive o potenziali della normativa europea, della normativa nazionale, dei regolamenti aziendali;
- informazioni su violazioni che potrebbero essere commesse;
- condotte volte ad occultare tali violazioni;
- condotte violative dei principi etici e degli standard cui la Società aderisce volontariamente;
- negligenze, anche, ma non necessariamente delittuose, che incidono direttamente sugli interessi strategici nazionali o comunitari (ad es., privacy, ambiente, reati tributari);

In particolare, vanno segnalati comportamenti, atti od omissioni riguardanti:



- illeciti amministrativi e contabili, civili o penali;
- condotte illecite rilevanti ai sensi del decreto legislativo 231/2001 o violazioni del **Modello di Organizzazione e Gestione** della Società;
- illeciti che rientrano nell'ambito delle normative dell'Unione europea o nazionali, relativi ai seguenti settori: prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo; sicurezza dei trasporti; tutela dell'ambiente; tutela della privacy e protezione dei dati personali; 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.

Sono esclusi dall'ambito di applicazione della nuova disciplina contestazioni, rivendicazioni o richieste legate ad interesse personale del segnalante o ad aspetti contabili che attengano esclusivamente ai suoi rapporti di lavoro o di impiego con la Società;

Le segnalazioni anonime sono accettate solo qualora siano adeguatamente circostanziate e in grado di far emergere fatti e situazioni determinate. Esse saranno prese in considerazione solo qualora non appaiano irrilevanti, destituite di fondamento o non circostanziate.

1.3 Forma delle segnalazioni

Le segnalazioni possono essere trasmesse:

- a) in forma scritta, anche con modalità informatiche,
- b) in forma orale attraverso linee telefoniche o sistemi di messaggistica vocale;
- c) mediante un incontro diretto, su richiesta del *segnalante*, da tenersi entro un termine temporale ragionevole.

1.4 Soggetti legittimati ad effettuare le segnalazioni

Possono segnalare illeciti e violazioni tutti coloro che, fornendo a qualunque titolo prestazioni per la Società, anche in assenza di corrispettivo, siano testimoni o vengano a conoscenza diretta, sul proprio luogo di lavoro, di illeciti o di irregolarità ed intendano segnalarli nell'interesse e per l'integrità della Società.

Tali soggetti possono essere:

- lavoratori subordinati;
- lavoratori autonomi e collaboratori;
- fornitori di beni o servizi;
- liberi professionisti e consulenti;
- volontari e tirocinanti, anche non retribuiti;
- soggetti per i quali il rapporto di lavoro non sia ancora iniziato, durante il periodo di prova e successivamente allo scioglimento del rapporto, purché le informazioni siano state acquisite nel corso del rapporto stesso o durante il processo di selezione;
- azionisti e persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza, anche laddove tali ruoli siano esercitati solo in via fatto;
- rappresentanti sindacali, purché a titolo personale e non di rappresentante di categoria.



- "facilitatori", cioè persone che assistono il segnalante nel processo di segnalazione;
- persone legate al segnalante da uno stabile legame affettivo o di parentela;
- colleghi di lavoro che operano all'interno del medesimo Dipartimento/ contesto lavorativo del segnalante;

1.5 Canali di segnalazione

Il Decreto 24/2023 prevede tre canali di segnalazione:

1. **Canale Interno** (nell'ambito del contesto lavorativo),
2. **Canale Esterno** (ANAC- Autorità Nazionale Anti Corruzione));
3. **Divulgazione Pubblica** (tramite stampa, mezzi informatici (ad es. internet, canali social), mezzi di diffusione in grado di raggiungere un numero elevato di persone).

1.6 Tempi di conservazione delle segnalazioni

Le segnalazioni interne ed esterne e la relativa documentazione sono conservate per il tempo necessario al trattamento della segnalazione e comunque non oltre 5 anni a decorrere dalla data della comunicazione dell'esito finale della procedura di segnalazione, nel rispetto degli obblighi di riservatezza di cui alla normativa europea e nazionale in materia di protezione di dati personali

2. CANALE DI SEGNALEZIONE INTERNA

È stato progettato dalla Società, sentite le organizzazioni sindacali, con misure di sicurezza tali da garantire la riservatezza:

- dell'identità del segnalante,
- delle persone coinvolte e comunque menzionate nella segnalazione,
- del contenuto della stessa e della relativa documentazione.

2.1 Destinatari delle segnalazioni effettuati tramite il canale interno della Società

Destinatario delle segnalazioni è il soggetto appositamente designato dalla Società per svolgere nel modo più idoneo la raccolta e la gestione delle stesse, attualmente costituito **dall'Organismo di Vigilanza e Controllo**, nella persona **dell'Avv. Vittorio Drovandi**, che garantisce la massima rigorosa riservatezza sulla segnalazione, sull'oggetto della segnalazione e sull'identità del suo autore.

Le segnalazioni potranno essere inviate secondo le seguenti modalità, a scelta del segnalante:

- a) attraverso contatto telefonico al numero di telefono fisso **+39 010 5722272** o di telefono mobile **+39 338 1489476**;
- b) in forma scritta per posta interna od al seguente indirizzo: **Greenstar Shipmanagement S.r.l., Organismo di Vigilanza, Via G. D'Annunzio 2-108, 16121 Genova**;
- c) per email al seguente indirizzo, che è concepito per garantire totale riservatezza consentendone l'accesso solo al suo titolare: **organismo.vigilanza@carboflotta.it**;
- d) **attraverso la piattaforma informatica appositamente predisposta, a cui si accede tramite il seguente indirizzo web:** <https://digitalplatform.unione fiduciaria.it/whistleblowing/> **le cui caratteristiche sono indicate presso il seguente link:**



<http://www.ufwhistleblowing.it/software/2> e il cui servizio mette a disposizione la possibilità di eseguire la segnalazione in forma vocale.

- e) Tramite il sito web della Compagnia, nell'apposita sezione, al seguente link: <https://www.carboflotta.com/it/segnalazioni/>.

L'Odv, sotto questo aspetto, svolge i propri compiti quale incaricato al trattamento ed i suoi doveri sono specificati in apposito documento conservato presso la Direzione.

2.2 Requisiti delle segnalazioni effettuate tramite il canale interno della Società

Le segnalazioni dovranno essere:

- * rigorosamente riferite a fatti o comportamenti che hanno avuto luogo nello svolgimento dell'attività lavorativa del segnalante, o comunque aventi un diretto ed inequivocabile collegamento con la sua attività lavorativa;
- * circostanziate, cioè contenere, oltre agli elementi che **identificano** il fatto illecito o il comportamento violativo, anche quelli che ne **consentono la collocazione nel tempo**, ne **definiscono il luogo**, indicano (nel caso se ne abbia conoscenza certa) **le persone presenti** o comunque **coinvolte** o a conoscenza del fatto o del comportamento e tutte le altre circostanze che possono comporre nel modo più completo il quadro complessivo della segnalazione.
- * fondate su **elementi di fatto precisi e concordanti**, di cui il segnalante sia venuto a conoscenza in ragione delle funzioni svolte nel proprio ambito lavorativo.

Si ribadisce che il regime delle segnalazioni ha lo scopo positivo e di interesse comune per tutti gli stakeholders di prevenire la commissione di illeciti e tutelare la reputazione della Società, che rifiuta ogni interpretazione distorta, tendente a concepire segnalazioni dirette a perseguire fini personali e scollegate dagli scopi sopra indicati.

La Società perseguirà con gli interventi sanzionatori previsti dal Sistema Disciplinare Interno, ogni condotta improntata a tale distorta concezione.

Come già indicato in Premessa, modalità, condizioni e procedure per effettuare le segnalazioni devono essere:

- * chiare, visibili e facilmente accessibili a tutti i possibili destinatari, anche a chi non frequenta i luoghi di lavoro.
- * pubblicate in una sezione dedicata sul sito internet dell'azienda al fine di assicurarne la conoscenza a tutti i soggetti interessati;
- * rese disponibili agli interessati in una bacheca all'interno dei luoghi di lavoro.

2.3 Iter procedurale successivo alla segnalazione interna:

Entro 7 giorni dalla ricezione, il destinatario della segnalazione dovrà:

¹ Le modalità di utilizzo della piattaforma verranno illustrate con apposite iniziative dell'IT Department.

La segnalazione vera e propria potrà anche essere preceduta da un contatto telefonico riservato con il soggetto destinato a riceverla, con il quale potrà essere concordato eventualmente anche un successivo contatto di persona, sempre nell'osservanza della più rigorosa riservatezza.

² Le modalità di utilizzo della piattaforma verranno illustrate con apposite iniziative dell'IT Department.

La segnalazione vera e propria potrà anche essere preceduta da un contatto telefonico riservato con il soggetto destinato a riceverla, con il quale potrà essere concordato eventualmente anche un successivo contatto di persona, sempre nell'osservanza della più rigorosa riservatezza.



- rilasciare un avviso di ricevimento al segnalante e, ove necessario, chiedere integrazioni;
- mantenere il rapporto con l'interlocutore e dare seguito alla valutazione della segnalazione;
- fornire, entro il massimo di 90 giorni, adeguato riscontro al segnalante.

La segnalazione pervenuta ad un soggetto non competente deve essere inoltrata al corretto destinatario entro 7 giorni.

3. TUTELE DEL SEGNALENTE

Le tutele antidiscriminatorie e anti ritorsive si applicano se al momento della segnalazione il segnalante ha fondato motivo di ritenere che le informazioni sulle violazioni segnalate, divulgate pubblicamente o denunciate siano vere e rientrino nell'ambito oggettivo e la procedura definita dal Decreto sia stata rispettata.

I soggetti interessati dalla tutela per la segnalazione degli illeciti sono quanti, a qualsiasi titolo, forniscono prestazioni a favore della Società, a prescindere dalla natura della loro attività ed anche in assenza di corrispettivo.

A titolo esemplificativo, oltre al segnalante:

- soggetti che hanno supportato il segnalante nel processo di segnalazione, c.d. "facilitatori",
- ulteriori figure "vicine" al segnalante, come colleghi e familiari,
- dipendenti o collaboratori,
- lavoratori subordinati e autonomi
- liberi professionisti
- volontari e tirocinanti anche non retribuiti,
- soggetti in fase di trattative precontrattuali
- persone in periodo di prova
- persone il cui rapporto con l'ente sia cessato (ad es. ex dipendenti, ex consulenti)
- azionisti
- persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza e rappresentanza.

Per tutti tali soggetti, la tutela è garantita dalla Società nella triplice forma di:

- a) tutela della riservatezza,
- b) tutela contro le ritorsioni
- c) tutela in previsioni di cause di esclusione della responsabilità³.

Tra le ulteriori misure di protezione vanno indicate:

- la nullità di eventuali rinunce e transazioni relative a diritti e alle tutele previste dal decreto;
- un'esimente generale (che esclude anche la responsabilità civile e amministrativa, oltre a quella penale) in favore del soggetto che effettui (ai sensi dell'art.16) la segnalazione, denuncia o divulgazione pubblica di informazioni coperte da segreto, da copyright o tutelate dalla disciplina di

³ La tutela deve essere assicurata anche quando il rapporto di lavoro non sia ancora iniziato, durante il periodo di prova o successivamente allo scioglimento del rapporto purché le informazioni siano state acquisite nel corso del rapporto stesso o durante il processo di selezione.



protezione dati, purché al momento della rivelazione sussistessero fondati motivi per ritenerla necessaria per segnalare la violazione;

- l'esclusione ogni altra responsabilità per l'acquisizione o l'accesso alle informazioni sulle violazioni, salvo nell'ipotesi in cui la condotta costituisca reato, con l'esclusione delle condotte non strettamente necessarie a rivelare la violazione o, comunque, non collegate alla segnalazione, denuncia o divulgazione pubblica.

È prevista l'inversione dell'onere della prova: la ritorsione si presume posta in essere e l'eventuale danno subito sia conseguenza della segnalazione ed è posto a carico di chi ha compiuto l'atto o il comportamento l'onere di dimostrare che condotte ed atti erano stati era motivati da ragioni estranee alla segnalazione o divulgazione o denuncia.

3.1 Cosa s'intende per 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, alla persona segnalante o alla persona che ha sporto la denuncia, in via diretta o indiretta, un danno ingiusto, da intendersi come danno ingiustificato".

Esempi di comportamenti ritorsivi:

- licenziamento,
- sospensione dal lavoro;
- retrocessione di grado
- mancata promozione;
- mutamento di funzioni,
- cambiamento del luogo di lavoro,
- riduzione dello stipendio,
- modifica dell'orario di lavoro;
- sospensione della formazione;
- note di merito negative;
- adozione di misure disciplinari o di altra sanzione anche pecuniaria;
- coercizione, intimidazione, molestie e ostracismo;
- discriminazione o comunque trattamento sfavorevole;
- mancata conversione di un contratto di lavoro a termine in un contratto di lavoro a tempo indeterminato, laddove il lavoratore avesse una legittima aspettativa a detta conversione;
- mancato rinnovo o la risoluzione anticipata di un contratto di lavoro a termine;
- danni, anche alla reputazione della persona, in particolare sui social media,
- pregiudizi economici o finanziari, comprese la perdita di opportunità economiche e la perdita di redditi;
- annullamento di una licenza o di un permesso;
- richiesta di sottoposizione ad accertamenti psichiatrici o medici;
- ...

Valutazione e gestione delle comunicazioni di ritorsioni competono all' ANAC (Autorità Nazionale Anti Corruzione).



4. CANALE ESTERNO DI SEGNALEZIONE

La segnalazione esterna può essere attivata unicamente qualora il segnalante:

- a) nel suo specifico contesto lavorativo:
 - non ha a disposizione un canale interno di segnalazione attivo
 - il canale è attivo, ma non rispetta i requisiti normativi;

ha già fatto una segnalazione interna, ma la segnalazione non ha avuto riscontro o si è conclusa con un provvedimento finale negativo;

- b) ha fondato motivo di ritenere che, se effettuasse una segnalazione interna, alla stessa non sarebbe dato seguito efficace (ad esempio nel caso in cui nella violazione sia coinvolto il responsabile dell'Ufficio/Dipartimento);
- c) la segnalazione può comportare il rischio di ritorsione;
- d) abbia fondato motivo di ritenere che la violazione segnalata possa costituire un pericolo imminente o palese per l'interesse pubblico.

Come per le segnalazioni interne, le segnalazioni esterne possono essere effettuate:

- a) in forma scritta tramite piattaforma informatica,
- b) in forma orale attraverso linee telefoniche o sistemi di messaggistica vocale,
- c) mediante un incontro diretto fissato entro un termine ragionevole, su richiesta del segnalante.

Le segnalazioni effettuate tramite il canale esterno devono essere trasmesse all'ANAC (Autorità Nazionale Anticorruzione) quale unico ente competente alla loro valutazione e gestione.

4.1 Ruolo dell'ANAC

L'ANAC ha attivato un "canale esterno di segnalazione" che garantisce, la riservatezza circa:

- l'identità del segnalante,
- l'identità della persona coinvolta,
- l'identità della persona menzionata nella segnalazione,
- il contenuto della segnalazione e della relativa documentazione.

La garanzia di riservatezza viene assicurata anche nel caso in cui le segnalazioni arrivino attraverso un canale diverso da quello predisposto oltre che a persona diversa da quella designata.

All' ANAC), inoltre, spetta:

- a) il potere di sanzionare gli enti che si rendano inadempienti agli obblighi del Decreto;
- b) consentire il corretto funzionamento dell'intero percorso della segnalazione da parte del *whistleblower*;
- c) offrire le medesime garanzie di riservatezza previste per il canale di segnalazione interna;
- d) gestire le comunicazioni di ritorsioni.

4.1.1 Convenzioni ANAC con enti del terzo settore



Per fornire ai segnalanti ulteriori misure di sostegno, Anac ha stipulato convenzioni con enti del terzo settore, di cui rende disponibile l'elenco aggiornato.

Le misure di sostegno fornite a titolo gratuito consistono in informazioni, assistenza e consulenze 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.

5. DIVULGAZIONE PUBBLICA

Un'ulteriore modalità di segnalazione (**auspicabilmente residuale**) è la "divulgazione pubblica", tramite stampa, mezzi elettronici o mezzi di diffusione in grado di raggiungere un numero elevato di persone.

Come per le segnalazioni esterne, vengono definite le condizioni al verificarsi delle quali il segnalante può utilizzare tale modalità e beneficiare delle medesime misure di protezione accordate dal D.lgs 24/2023o per l'utilizzo del canale interno/esterno:

- la persona segnalante ha previamente effettuato una segnalazione interna ed esterna ovvero ha effettuato direttamente una segnalazione esterna e non è stato dato riscontro entro i termini stabiliti in merito alle misure previste o adottate per dare seguito alle segnalazioni;
- la persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse;
- la persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che la segnalazione esterna 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.

Inoltre, è possibile effettuare una segnalazione tramite divulgazione pubblica quando la segnalazione esterna può:

- comportare il rischio di ritorsioni;
- non avere efficace seguito in ragione delle specifiche circostanze del caso concreto (*ad es. nel caso in cui le prove della violazione possano essere occultate o distrutte, 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*).

6. TRATTAMENTO DEI DATI PERSONALI

Nell'intero processo descritto dal D.Lgs. 24/2023 ogni trattamento di dati personali deve tener conto e conformarsi agli obblighi previsti dalla normativa vigente

In particolare, l'intera procedura deve essere *compliant* sin dall'inizio ("**Data Protection by Design**") alle prescrizioni del GDPR, nelle fasi di:

- progettazione,
- messa a punto delle modalità di ricevimento e gestione delle segnalazioni interne,
- rapporti con i fornitori,
- comunicazioni tra i diversi soggetti coinvolti,
- informativa da rendere a tutti i soggetti interessati,



- diritti degli interessati,
- analisi dei rischi che riguardano tutte le figure coinvolte (*whistleblowers*, persone segnalate, terzi),
- adozione di misure tecniche e organizzative idonee a garantire la tutela dei diritti e delle libertà degli interessati,
- livello di protezione e sicurezza adeguato alla probabilità e alla gravità dei rischi individuati.

Pertanto, tutta la documentazione relativa ad ogni singola segnalazione, sia essa in formato cartaceo che elettronico, verrà archiviata e conservata in maniera adeguata al periodo di tempo necessario a ben adempiere agli obblighi di cui al D.lgs 24/2023 e nel rispetto dei requisiti del Reg. 679/2016 UE (GDPR).

SANZIONI

Fermi restando gli altri profili di responsabilità, l'ANAC applica al responsabile della violazione le seguenti sanzioni amministrative pecuniarie, che devono essere effettive, proporzionate e dissuasive:

a) da 10.000 a 50.000 euro quando accerta che:

- sono state commesse ritorsioni,
- la segnalazione è stata ostacolata,
- si è tentato di ostacolarla o che è stato violato l'obbligo di riservatezza;
- non sono stati istituiti canali di segnalazione;
- non sono state adottate procedure per l'effettuazione e la gestione delle segnalazioni,
- l'adozione o l'implementazione delle procedure non sono conformi alla normativa

b) da 500 a 2.500 euro, quando accerta:

- la violazione dell'obbligo di riservatezza circa l'identità del segnalante.
- la responsabilità penale del segnalante per i reati di diffamazione o di calunnia.

La piattaforma di Whistleblowing è raggiungibile al seguente indirizzo, utilizzando un comune browser:
<https://digitalplatform.unionefiduciaria.it/whistleblowing/>.

Una volta caricato il sito bisognerà inserire il token CARBOFINWB e cliccare su "Collegati" per raggiungere la procedura guidata di segnalazione dedicata alla nostra azienda. Seguite scrupolosamente le diciture dei campi e le note informative prima di procedere in ogni schermata o chiudere il browser.

