



INFORMATIVA sul WHISTLEBLOWING

San Giovanni Teatino, li 16 Dicembre 2023

A tutti i nostri dipendenti, collaboratori, consulenti e fornitori

1

Con la presente si rende noto che, come previsto per legge, dal 17 dicembre 2023 la nostra Azienda si uniforma alle prescrizioni imposte dal **D.Lgs. n. 24 del 10 marzo 2023**, in tal modo recependo le istanze e previsioni in materia di *Whistleblowing* introdotte nel nostro Ordinamento in attuazione della Direttiva (UE) 2019/1937.

A tal riguardo, **è stato creato un apposito canale per la gestione delle segnalazioni** che viene svolta in conformità ai principi di corretta gestione imprenditoriale, in osservanza della disciplina legislativa vigente e della normativa in materia di privacy, assicurando le esigenze di riservatezza sottese allo svolgimento delle attività istruttorie.

E' stata creata sul nostro sito Web un'apposita sezione dedicata al Whistleblowing, all'interno della quale trovate tutti i necessari riferimenti, la Procedura che regola il funzionamento e le modalità per le eventuali segnalazioni, e che di seguito si sintetizza:

Sistema di controllo interno: la nostra Società promuove la diffusione a tutti i livelli di cultura e norme caratterizzate dalla consapevolezza dell'esistenza di controlli e dall'assunzione di una mentalità orientata all'esercizio consapevole e volontario di controlli; di conseguenza il *management*, in primo luogo, e tutto il personale, in ogni caso, è tenuto a contribuire a rendersi partecipe del sistema di controllo aziendale interno e, con attitudine propositiva e positiva, a farne partecipi i propri collaboratori.

Segnalanti: nel rispetto delle modalità previste dalla normativa applicabile e sopra ricordata, le segnalazioni possono essere effettuate dal personale e, più in generale, da qualsiasi soggetto terzo che ne abbia interesse riguardando il **contesto lavorativo** all'interno del quale opera per la nostra Società. Le segnalazioni possono essere effettuate anche: **(i)** quando il rapporto giuridico con la Società non sia ancora iniziato, se le informazioni sono state acquisite durante la fase preassuntiva e/o in altre fasi precontrattuali; **(ii)** durante il periodo di prova; **(iii)** successivamente alla conclusione del rapporto giuridico se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite nel corso del rapporto stesso.

Gestione delle segnalazioni: la gestione delle segnalazioni avviene in modo accurato, imparziale, oggettivo e tempestivo, documentando e tracciando l'intero processo

che si fonda sui principi di fiducia, imparzialità e tutela nei confronti del segnalante e degli altri soggetti richiamati dal Decreto Whistleblowing.

Garanzia di riservatezza: le persone incaricate della ricezione e del trattamento delle segnalazioni garantiscono la riservatezza dell'identità (e di qualsiasi altra informazione da cui possa evincersi, anche solo indirettamente, l'identità) delle persone segnalanti, del segnalato e delle persone comunque citate nella segnalazione, nonché del contenuto della segnalazione. Sono utilizzati, a tal fine, criteri e modalità di comunicazione, idonei a tutelare l'onorabilità e tutela delle persone menzionate nelle segnalazioni.

Divieto di ritorsioni: la Società garantisce che chi effettua la segnalazione non sia soggetto ad alcuna forma di ritorsione, discriminazione e a qualsiasi altra condotta dannosa e/o comunque sleale, minacciata o effettiva, diretta o indiretta, anche con l'obiettivo di garantire l'affidabilità delle segnalazioni stesse ed al contempo evitare l'utilizzo strumentale delle medesime. Tale garanzia è resa effettiva anche tramite la previsione di sanzioni disciplinari nei confronti di chi viola le misure di tutela nei confronti del segnalante e dei soggetti di cui sopra, nonché attraverso la possibilità di denunciare gli atti ritorsivi o discriminatori nei confronti degli stessi all'A.N.A.C., che informerà l'Autorità competente.

Contenuto delle segnalazioni: si rammenta che le segnalazioni possono riguardare informazioni, compresi i fondati sospetti, acquisite nell'ambito del contesto lavorativo, di violazioni potenziali o effettive: (i) del sistema di controllo della Società (quale, a titolo meramente esemplificativo la violazione di uno strumento normativo interno in materia di protezione dei dati personali); (ii) riguardanti possibili illeciti indicati all'art. 2, lett. a), nn. 3, 4, 5 e 6 del D.to 24/2023, ovvero: illeciti in materia di appalti pubblici, servizi, prodotti e mercati finanziari, prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo, sicurezza e conformità dei prodotti, sicurezza dei trasporti, tutele dell'ambiente, radioprotezione e sicurezza nucleare, salute pubblica, protezione dei consumatori, tutela della vita privata e protezione dei dati personali, sicurezza delle reti e dei sistemi informativi. A scanso di equivoci, si sottolinea che le disposizioni del D.Lgs.vo n. 24/2023 NON si applicano: alle 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 o contabile che attengono esclusivamente ai propri rapporti individuali di lavoro. In ogni caso, a pena di inammissibilità, le segnalazioni devono essere il più possibile circostanziate, al fine di consentire la valutazione dei fatti da parte dei soggetti competenti a ricevere e gestire le segnalazioni. In particolare, è necessario che risultino chiari i seguenti elementi essenziali: (i) i dati identificativi della persona segnalante (nome, cognome, luogo e data di nascita), nonché un recapito a cui comunicare i successivi aggiornamenti; (ii) le circostanze di tempo e di luogo in cui si è verificato il fatto oggetto della segnalazione e, quindi, una descrizione dei fatti oggetto della segnalazione, specificando i dettagli relativi alle notizie circostanziali e ove presenti anche le modalità con cui si è venuto a conoscenza dei fatti oggetto della segnalazione; (iii) le generalità o altri elementi che consentano di identificare il soggetto cui attribuire i fatti segnalati.

Forme e modalità di segnalazione: le segnalazioni, rispettose dei criteri su indicati, potranno essere inviate in conformità a quanto previsto nella piattaforma pubblicata nella

sezione dedicata del sito web: **(i)** all'indirizzo email: whistleblowing@fastrasporti.it; **(ii)** sotto forma di Raccomandata a/r all'indirizzo della sede legale della Società (Via Po' 67 – San Giovanni Teatino, CH) indicando espressamente sulla busta di invio la dicitura “*all'attenzione del Gestore segnalazioni Whistleblowing*”; **(iii)** con consegna di una missiva in busta chiusa all'incaricato nominato.

La funzione responsabile della gestione delle segnalazioni dovrà poi: **(i)** inviare al soggetto segnalante un avviso di ricevimento della segnalazione entro 7 (sette) giorni dalla data di ricezione della segnalazione; **(ii)** fornire al segnalante un riscontro entro 3 (tre) mesi dalla data di invio del predetto avviso di ricevimento circa il seguito che in modo tempestivo e diligente, viene dato o si intende dover dare alla segnalazione. In ogni caso, tutte le segnalazioni ricevute saranno gestite in modo tale da assicurare che vengano effettuate le necessarie verifiche sui fatti segnalati, garantendo che tutte le fasi siano svolte nel minor tempo possibile e nel rispetto della completezza ed accuratezza delle attività di istruttoria, attraverso le seguenti fasi: **(a)** verifica preliminare; **(b)** accertamento; **(c)** audit.

Responsabilità del Whistleblower: si rammenta in ogni caso che, ferme restando le tutele accordate per legge, rimane impregiudicata la responsabilità penale e disciplinare del whistleblower nell'ipotesi di segnalazione calunniosa o diffamatoria secondo le disposizioni del Codice Penale e dell'art. 2043 Cod. Civ.. Sono altresì fonte di responsabilità, in sede disciplinare e nelle altre competenti sedi, eventuali forme di abuso delle apposite procedure, quali le segnalazioni manifestamente opportunistiche e/o effettuate al solo scopo di danneggiare il denunciato o altri soggetti, e ogni altra ipotesi di utilizzo improprio o di intenzionale strumentalizzazione dell'istituto in oggetto.

* * *

La presente informativa si intende in vigore e conosciuta da tutti i soggetti interessati con la pubblicazione sul sito della Società e diffusione sulla Intranet aziendale.

FAS Trasporti S.r.l.