Procedura di Whistleblowing

PR-WB

CRONOLOGIA DELLE REVISIONI		
REV	**Descrizione Modifiche**	**Data**
00	Prima emissione	16/10/2026

1. Contesto di riferimento

Il D.Lgs. 10 marzo 2023, n. 24 (di seguito, il "**Decreto Whistleblowing**" o il "**Decreto**"), di attuazione della Direttiva (UE) 2019/1937, disciplina la protezione delle persone che segnalano violazioni di disposizioni normative nazionali o dell'Unione europea di cui siano venute a conoscenza in un contesto lavorativo. Il Decreto definisce, *inter alia*:

- i soggetti che possono effettuare una segnalazione e le ulteriori persone alle quali si estendono le relative tutele (art. 3 del Decreto);
- l'obbligo per gli enti di attivare propri canali di segnalazione interna che garantiscano, anche tramite il ricorso a strumenti di crittografia, la riservatezza dell'identità della persona segnalante, della persona coinvolta e della persona comunque menzionata nella segnalazione, nonché del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione (art. 4 del Decreto);
- la necessità di sentire le rappresentanze o le organizzazioni sindacali di cui all'art. 51 del D.Lgs. n. 81/2015 prima di attivare i predetti canali di segnalazione;
- le modalità e i termini di gestione delle segnalazioni interne (art. 5 del Decreto);
- le condizioni per l'effettuazione di una segnalazione esterna all'Autorità Nazionale Anticorruzione ("**ANAC**") e di una divulgazione pubblica (artt. 6 e 15 del Decreto);
- gli obblighi di riservatezza, le regole sul trattamento dei dati personali e i limiti alla conservazione della documentazione (artt. 12, 13 e 14 del Decreto);
- il divieto di ritorsione nei confronti del segnalante e degli altri soggetti tutelati e le relative misure di protezione (artt. 16-20 del Decreto);
- la necessità di prevedere, nel sistema disciplinare adottato ai sensi dell'art. 6, comma 2, lett. e), del D.Lgs. n. 231/2001, sanzioni nei confronti di coloro che risultino responsabili degli illeciti di cui all'art. 21, comma 1, del Decreto.

2. Introduzione al Whistleblowing

Per "whistleblowing" si intende la segnalazione, da parte di una persona che ne sia venuta a conoscenza nel proprio contesto lavorativo, di comportamenti, atti od omissioni che ledono l'interesse pubblico o l'integrità della Società.

La Società, sensibile alle tematiche etiche e di corretta condotta del proprio business, ha attivato un canale di segnalazione interna per consentire ai soggetti individuati dal Decreto di segnalare le violazioni di cui al successivo paragrafo 6, delle quali siano venuti a conoscenza nel contesto lavorativo, ivi incluse le violazioni del Codice Etico e del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo adottato ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001 (il "**Modello 231**"), e assicura agli stessi le tutele previste dal Decreto.

La presente procedura disciplina in particolare:

- i soggetti che possono effettuare una segnalazione;
- gli atti o i fatti che possono essere oggetto di segnalazione, nonché i requisiti che le segnalazioni devono possedere per poter essere prese in considerazione;

- le modalità attraverso cui segnalare le presunte violazioni e il soggetto preposto alla ricezione e alla gestione delle segnalazioni;
- il processo di valutazione preliminare e di istruttoria e i relativi termini;
- la garanzia della riservatezza e della protezione dei dati personali del segnalante, della persona segnalata e delle altre persone menzionate nella segnalazione;
- il divieto di ritorsioni nei confronti del segnalante e degli altri soggetti tutelati.

3. Oggetto e ambito di applicazione

Scopo del presente documento è disciplinare le modalità operative per la trasmissione, la ricezione e la gestione delle segnalazioni, nonché delle eventuali conseguenti attività di verifica, relative a violazioni di cui i segnalanti siano venuti a conoscenza nel proprio contesto lavorativo.

Nel campo di applicazione della procedura non sono invece ricomprese le fattispecie escluse dal Decreto (art. 1, comma 2), ossia:

a) 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 o contabile che attengono esclusivamente ai propri rapporti individuali di lavoro o di impiego pubblico, ovvero inerenti ai propri rapporti di lavoro o di impiego pubblico con le figure gerarchicamente sovraordinate;

b) 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;

c) 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.

Restano altresì ferme le disposizioni nazionali o dell'Unione europea in materia di informazioni classificate, segreto professionale forense e medico, segretezza delle deliberazioni degli organi giurisdizionali, nonché in materia di procedura penale (art. 1, commi 3 e 4, del Decreto).

4. Obiettivi

Scopo del presente documento è far emergere episodi di illiceità o irregolarità all'interno della Società, chiarendo e rendendo agevole il ricorso alla segnalazione da parte del segnalante e rimuovendo eventuali fattori che possano ostacolare o disincentivare il ricorso all'istituto.

L'obiettivo della procedura è dunque, da una parte, quello di fornire al segnalante chiare indicazioni operative circa oggetto, contenuti, destinatari, modalità di trasmissione delle segnalazioni e termini di gestione delle stesse e, dall'altra, quello di informarlo circa le forme di tutela e riservatezza che gli vengono riconosciute e garantite.

5. Chi può segnalare

Possono effettuare segnalazioni ai sensi della presente procedura (di seguito, i "**Segnalanti**"):

- i lavoratori subordinati della Società, a prescindere dall'inquadramento contrattuale e dalla funzione

ricoperta, ivi inclusi i lavoratori con contratto a tempo parziale, intermittente, a tempo determinato, di somministrazione, di apprendistato o di lavoro accessorio;

- i lavoratori autonomi e i titolari di rapporti di collaborazione che svolgono la propria attività lavorativa presso la Società;
- i lavoratori o collaboratori che svolgono la propria attività presso soggetti che forniscono beni o servizi o che realizzano opere in favore della Società;
- i liberi professionisti e i consulenti che prestano la propria attività in favore della Società;
- i volontari e i tirocinanti, retribuiti e non retribuiti;
- i soci e le persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza, anche qualora tali funzioni siano esercitate in via di mero fatto.

Le tutele previste dal Decreto si applicano anche qualora la segnalazione avvenga: (i) quando il rapporto giuridico non è ancora iniziato, se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite durante il processo di selezione o in altre fasi precontrattuali; (ii) durante il periodo di prova; (iii) successivamente allo scioglimento del rapporto giuridico, se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite nel corso del rapporto stesso.

Le misure di protezione si estendono inoltre (art. 3, comma 5, del Decreto):

- ai facilitatori, ossia le persone fisiche che assistono il Segnalante nel processo di segnalazione, operanti all'interno del medesimo contesto lavorativo;
- alle persone del medesimo contesto lavorativo del Segnalante che sono legate ad esso da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado;
- ai colleghi di lavoro del Segnalante che lavorano nel medesimo contesto lavorativo e che hanno con lo stesso un rapporto abituale e corrente;
- agli enti di proprietà del Segnalante o per i quali lo stesso lavora, nonché agli enti che operano nel medesimo contesto lavorativo del Segnalante.

6. Cosa si può segnalare

Possono essere oggetto di segnalazione comportamenti, atti od omissioni che ledono l'interesse pubblico o l'integrità della Società e che consistono in:

i. condotte illecite rilevanti ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001 o violazioni del Modello 231, ivi incluso il Codice Etico;

La segnalazione può riguardare anche violazioni non ancora commesse che il Segnalante, ragionevolmente, ritiene potrebbero esserlo sulla base di elementi concreti, nonché le condotte volte ad occultare le violazioni.

A titolo esemplificativo e non esaustivo, la segnalazione può riguardare:

- corruzione, attiva e passiva, anche tra privati;
- comportamenti volti ad ostacolare le attività di controllo delle Autorità di Vigilanza (ad es. omessa consegna di documentazione, presentazione di informazioni false o fuorvianti);
- promessa o dazione di denaro, beni, servizi o altre utilità volte a corrompere fornitori o clienti;
- condotte illecite fiscali, contabili e finanziarie, ivi incluse le frodi fiscali;
- illeciti ambientali e in materia di salute e sicurezza dei lavoratori;
- uso illecito dei dati personali o violazioni della normativa a tutela della privacy;

- violazioni in materia di concorrenza e aiuti di Stato;
- violazioni del Codice Etico e delle regole contenute nel Modello 231.

Ulteriori segnalazioni. A tutela della dignità e della salute dei lavoratori, nonché dell'integrità morale e dei valori della Società, tramite il medesimo canale è data altresì la possibilità di segnalare casi di molestie, abusi subiti sul luogo di lavoro, discriminazioni (in relazione, ad esempio, a sesso, etnia, fede religiosa, orientamento sessuale, età o disabilità) e violazioni dei diritti umani. Tali segnalazioni sono gestite con le medesime garanzie di riservatezza previste dalla presente procedura; tuttavia, ove non rientrino nell'ambito oggettivo del Decreto (ad esempio perché attinenti esclusivamente al rapporto individuale di lavoro del Segnalante), non beneficiano delle specifiche misure di protezione da questo previste, ferme restando le tutele riconosciute dalla normativa giuslavoristica e antidiscriminatoria.

Non sono invece considerate segnalazioni rilevanti le notizie palesemente prive di fondamento, le informazioni già totalmente di dominio pubblico e le informazioni acquisite solo sulla base di indiscrezioni o vociferazioni scarsamente attendibili.

7. Canali e modalità di segnalazione

7.1 Canale di segnalazione interno

Il Modello 231 della Società individua nell'Organismo di Vigilanza ("**OdV**") il soggetto destinatario e gestore delle segnalazioni. L'OdV è dotato di autonomia ed è composto da soggetti specificamente formati per la gestione del canale di segnalazione.

Al fine di facilitare le segnalazioni è stato individuato l'add-on My Whistleblowing al software My Governance (di seguito, il "**Software**"), quale canale di segnalazione in forma scritta con modalità informatiche, idoneo a garantire, anche tramite strumenti di crittografia, la riservatezza dell'identità del Segnalante, della persona coinvolta e delle persone menzionate nella segnalazione, nonché del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione. Ciascun Segnalante può accedere al Software a partire dal sito web aziendale, https://mpr-italy.it.

Qualora la segnalazione sia presentata a un soggetto diverso dall'OdV e il Segnalante dichiari espressamente di voler beneficiare delle tutele previste dal Decreto, ovvero tale volontà sia desumibile dalla segnalazione, il ricevente la trasmette all'OdV entro sette giorni dal suo ricevimento, dando contestuale notizia della trasmissione al Segnalante, e si astiene dal trattenerne copia o dal divulgarne il contenuto.

La Società prende in considerazione anche segnalazioni anonime, purché adeguatamente circostanziate[1] e rese con dovizia di particolari, tali cioè da far emergere fatti e situazioni relazionandoli a contesti determinati (es.: prove documentali, indicazione di nominativi o qualifiche particolari, menzione di uffici specifici, procedimenti o eventi particolari, ecc.).

Al Segnalante anonimo successivamente identificato che abbia subito ritorsioni si applicano le misure di protezione previste dal Decreto. Le segnalazioni anonime sono pertanto registrate e conservate dall'OdV secondo quanto previsto al successivo paragrafo 8.

La segnalazione, anche quella non anonima, deve essere circostanziata e avere un grado di completezza ed esaustività più ampio possibile.

Il Segnalante è tenuto a fornire tutti gli elementi disponibili e utili a consentire all'OdV di procedere alle dovute ed appropriate verifiche ed accertamenti a riscontro della fondatezza dei fatti oggetto di segnalazione, quali:

[1] Una segnalazione può ritenersi circostanziata se consente di individuare elementi di fatto ragionevolmente sufficienti per avviare un'investigazione (ad es.: l'illecito commesso, il periodo di riferimento ed eventualmente il valore, le cause e la finalità dell'illecito, la società/divisione interessata, le persone/unità coinvolte, l'anomalia sul sistema di controllo).

i. una chiara e completa descrizione dei fatti oggetto della segnalazione;

ii. le circostanze di tempo e di luogo in cui sono stati commessi i fatti oggetto della segnalazione;

iii. le generalità o altri elementi che consentano di identificare il/i soggetto/i che ha/hanno posto in essere i fatti segnalati (ad es. qualifica, sede di servizio in cui svolge l'attività);

iv. gli eventuali documenti a supporto della segnalazione;

v. l'indicazione di eventuali altri soggetti che possano riferire sui fatti oggetto di segnalazione;

vi. ogni altra informazione che possa fornire utile riscontro circa la sussistenza dei fatti segnalati.

Affinché una segnalazione sia circostanziata, tali requisiti non devono necessariamente sussistere contemporaneamente, in considerazione del fatto che il Segnalante può non essere nella piena disponibilità di tutte le informazioni richieste. La mancanza di alcuni degli elementi sopra indicati non preclude, pertanto, la presa in carico della segnalazione.

Attraverso il Software il Segnalante viene guidato in ogni fase della segnalazione e gli viene richiesto di compilare una serie di campi, al fine di circostanziare al meglio la stessa.

Il Segnalante può riferire sia fatti di cui abbia avuto conoscenza diretta, sia fondati sospetti basati su elementi concreti; in quest'ultimo caso è opportuno che indichi la fonte delle informazioni, al fine di consentirne la verifica.

8. Gestione delle segnalazioni

Una volta ricevuta la segnalazione secondo i canali previsti nella presente procedura, la gestione della stessa è articolata nelle seguenti fasi:

a. ricezione, protocollazione e avviso di ricevimento;

b. valutazione preliminare;

c. istruttoria e riscontro al Segnalante;

d. conservazione della documentazione.

a. Ricezione, protocollazione e avviso di ricevimento

La segnalazione trasmessa tramite il Software è protocollata dal Software stesso in modo completo e riservato, in conformità con la normativa di riferimento.

Entro sette (7) giorni dalla data di ricezione della segnalazione, l'OdV rilascia al Segnalante, tramite il Software, avviso di ricevimento della stessa. L'OdV mantiene le interlocuzioni con il Segnalante e può richiedere a quest'ultimo, se necessario, integrazioni.

b. Valutazione preliminare

La valutazione preliminare ha lo scopo di verificare l'ammissibilità della segnalazione, ossia la sussistenza dei presupposti soggettivi e oggettivi previsti dal Decreto e dalla presente procedura e la presenza di elementi sufficienti per avviare l'istruttoria. A tal fine l'OdV effettua un primo esame dei contenuti e:

- laddove rilevi che la segnalazione sia manifestamente infondata per l'assenza di elementi di fatto idonei a giustificare accertamenti, ovvero estranea all'ambito di applicazione della presente procedura, procede all'archiviazione, eventualmente indirizzando il Segnalante, nel secondo caso, alla funzione aziendale competente;

- laddove la segnalazione non sia adeguatamente circostanziata, richiede, ove possibile, ulteriori informazioni al Segnalante. Nel caso in cui non sia possibile raccogliere informazioni sufficienti a circostanziare la segnalazione e avviare l'istruttoria, questa viene archiviata;
- laddove la segnalazione risulti ammissibile e sufficientemente circostanziata, procede con l'istruttoria.

In caso di archiviazione, l'OdV ne dà comunicazione motivata al Segnalante entro il termine di cui al successivo punto c.

c. Istruttoria e riscontro al Segnalante

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 fondatezza dei fatti segnalati, fornendone una descrizione puntuale, attraverso verifiche, analisi e tecniche di indagine obiettive.

L'istruttoria è condotta dall'OdV, che può avvalersi del supporto di funzioni aziendali o di consulenti esterni, previamente vincolati alla riservatezza. In tal caso l'OdV non comunica a detti soggetti l'identità del Segnalante né informazioni da cui essa possa evincersi, salvo il consenso espresso del Segnalante.

La persona coinvolta nella segnalazione può essere sentita ovvero, su sua richiesta, è sentita, anche mediante l'acquisizione di osservazioni scritte e documenti (art. 12, comma 9, del Decreto).

Di ogni istruttoria l'OdV 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;
- le conclusioni e le eventuali azioni raccomandate.

All'esito dell'istruttoria, quando si riscontri l'infondatezza della segnalazione ricevuta, l'OdV procede all'archiviazione della stessa con provvedimento motivato.

Nel caso in cui la segnalazione risulti fondata, l'OdV comunica gli esiti all'organo amministrativo e, qualora la segnalazione riguardi uno o più dei suoi componenti, all'organo di controllo, affinché siano intraprese le dovute e più opportune azioni mitigative e/o correttive.

L'OdV trasmette inoltre alla funzione competente all'esercizio del potere disciplinare gli elementi necessari per l'eventuale avvio di procedimenti disciplinari, in linea con quanto previsto dalla normativa applicabile e dai contratti collettivi di lavoro di riferimento, omettendo l'identità del Segnalante e ogni elemento da cui la stessa possa evincersi, salvo quanto previsto al successivo paragrafo 10.

Entro tre (3) mesi dalla data dell'avviso di ricevimento o, in mancanza di tale avviso, entro tre (3) mesi dalla scadenza del termine di sette (7) giorni dalla presentazione della segnalazione, l'OdV fornisce riscontro al Segnalante, tramite il Software, in merito al seguito che è stato dato o che si intende dare alla segnalazione (ad es. archiviazione, avvio di un'istruttoria e relative risultanze, misure adottate). Qualora a tale data l'istruttoria non sia conclusa, l'OdV comunica al Segnalante lo stato di avanzamento e, successivamente, l'esito finale.

L'OdV dà conto delle segnalazioni ricevute e del relativo esito, in forma aggregata e nel rispetto degli obblighi di riservatezza, nelle relazioni periodiche agli organi sociali.

d. Conservazione della documentazione

Al fine di garantire la tracciabilità, la riservatezza, la conservazione e la reperibilità dei dati durante tutto il procedimento, i documenti sono conservati e archiviati in formato digitale tramite il Software.

Le segnalazioni e la relativa documentazione sono conservate per il tempo necessario al trattamento della segnalazione e comunque non oltre cinque (5) anni a decorrere dalla data della comunicazione dell'esito finale della procedura di segnalazione, nel rispetto degli obblighi di riservatezza di cui all'art. 12 del Decreto (art. 14 del Decreto).

9. Trattamento dei dati personali

Il trattamento dei dati personali connesso alla ricezione e alla gestione delle segnalazioni è effettuato dalla Società, in qualità di titolare del trattamento, nel rispetto del Regolamento (UE) 2016/679 ("**GDPR**"), del D.Lgs. n. 196/2003 e dell'art. 13 del Decreto. In particolare:

- ai Segnalanti e alle persone coinvolte sono fornite idonee informazioni ai sensi degli artt. 13 e 14 del GDPR, anche mediante pubblicazione dell'informativa nella sezione del sito web dedicata alle segnalazioni;
- i dati personali che manifestamente non sono utili al trattamento di una specifica segnalazione non sono raccolti o, se raccolti accidentalmente, sono cancellati immediatamente;
- il fornitore del Software è designato responsabile esterno del trattamento ai sensi dell'art. 28 del GDPR; i componenti dell'OdV e gli altri soggetti eventualmente coinvolti nella gestione delle segnalazioni sono autorizzati al trattamento e ricevono adeguate istruzioni;
- la Società si impegna a effettuare la valutazione d'impatto sulla protezione dei dati ai sensi dell'art. 35 del GDPR;
- i diritti di cui agli artt. da 15 a 22 del GDPR possono essere limitati, ai sensi dell'art. 2-undecies, comma 1, lett. f), del D.Lgs. n. 196/2003, qualora dal loro esercizio possa derivare un pregiudizio effettivo e concreto alla riservatezza dell'identità del Segnalante.

10. La tutela del Segnalante

L'intero processo deve garantire la riservatezza dell'identità del Segnalante sin dalla ricezione della segnalazione e in ogni fase successiva.

A tale scopo, in conformità al Decreto, la Società garantisce:

a. la tutela della riservatezza del Segnalante;

b. il divieto di ritorsione nei confronti del Segnalante;

c. le limitazioni di responsabilità previste dal Decreto.

Le misure di protezione si applicano quando, al momento della segnalazione, della denuncia o della divulgazione pubblica, il Segnalante aveva fondato motivo di ritenere che le informazioni sulle violazioni fossero vere e rientrassero nell'ambito oggettivo del Decreto, e la segnalazione è stata effettuata nel rispetto della presente procedura e del Decreto. I motivi che hanno indotto il Segnalante a segnalare sono irrilevanti ai fini della sua protezione.

Le tutele non sono garantite, e al Segnalante è irrogata una sanzione disciplinare, quando è accertata, anche con sentenza di primo grado, la sua responsabilità penale per i reati di diffamazione o di calunnia, ovvero la sua responsabilità civile, per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave (art. 16, comma 3, del Decreto).

a. *La tutela della riservatezza del Segnalante*

L'identità del Segnalante e qualsiasi altra informazione da cui possa evincersi, direttamente o indirettamente, tale identità non possono essere rivelate, senza il consenso espresso del Segnalante, a persone diverse da quelle competenti a ricevere o a dare seguito alle segnalazioni. Il Software consente l'accesso alle segnalazioni ai soli componenti dell'OdV.

La riservatezza è garantita anche con riferimento all'identità delle persone coinvolte e delle persone menzionate nella segnalazione, fino alla conclusione dei procedimenti avviati in ragione della segnalazione, nel rispetto delle medesime garanzie previste in favore del Segnalante.

Nell'ambito dell'eventuale procedimento disciplinare instaurato a carico del segnalato:

- se la contestazione dell'addebito disciplinare è fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla segnalazione, anche se conseguenti alla stessa, l'identità del Segnalante non può essere rivelata;
- se la contestazione è fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione e la conoscenza dell'identità del Segnalante è indispensabile per la difesa dell'incolpato, la segnalazione è utilizzabile ai fini del procedimento disciplinare solo in presenza del consenso espresso del Segnalante alla rivelazione della propria identità. In tal caso, è dato avviso al Segnalante, mediante comunicazione scritta, delle ragioni della rivelazione dei dati riservati.

Nell'ambito del procedimento penale, l'identità del Segnalante è coperta dal segreto nei modi e nei limiti previsti dall'art. 329 c.p.p.

b. *Il divieto di ritorsione nei confronti del Segnalante*

Il Segnalante non può subire alcuna ritorsione, intendendosi per tale qualsiasi comportamento, atto od omissione, anche solo tentato o minacciato, posto in essere in ragione della segnalazione e che provoca o può provocare al Segnalante, in via diretta o indiretta, un danno ingiusto. Il divieto si applica anche agli altri soggetti tutelati di cui al paragrafo 5.

Costituiscono, a titolo esemplificativo, ritorsioni (art. 17, comma 4, del Decreto): 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 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, in particolare sui social media, o i pregiudizi economici o finanziari; l'inserimento in elenchi impropri che possano comportare l'impossibilità di trovare un'occupazione; 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.

Il Segnalante che ritenga di aver subito una ritorsione può comunicarlo ad ANAC, competente ad accertarla e ad applicare le relative sanzioni amministrative (art. 19 del Decreto). Il Segnalante può altresì darne notizia all'OdV, affinché valuti le iniziative di competenza.

Gli atti assunti in violazione del divieto di ritorsione sono nulli e il Segnalante licenziato a causa della segnalazione ha diritto ad essere reintegrato nel posto di lavoro. Nei procedimenti giudiziari o amministrativi, o comunque nelle controversie stragiudiziali, aventi ad oggetto l'accertamento di comportamenti ritorsivi, si presume che gli stessi siano stati posti in essere a causa della segnalazione: l'onere di provare che tali condotte sono motivate da ragioni estranee alla segnalazione è a carico di colui che li ha posti in essere. In caso di domanda risarcitoria, se il Segnalante dimostra di aver effettuato una segnalazione e di aver subito un danno, si presume, salvo prova contraria, che il danno sia conseguenza della segnalazione.

c. Le limitazioni di responsabilità

Ai sensi dell'art. 20 del Decreto, non è punibile il Segnalante che riveli o diffonda informazioni sulle violazioni coperte dall'obbligo di segreto (diverso da quelli di cui all'art. 1, comma 3, del Decreto), relative alla tutela del diritto d'autore o alla protezione dei dati personali, ovvero che offendono la reputazione della persona coinvolta, quando, al momento della rivelazione o diffusione, vi fossero fondati motivi per ritenere che la stessa fosse necessaria per svelare la violazione e la segnalazione sia stata effettuata nel rispetto delle condizioni previste dal Decreto. Resta ferma la responsabilità per i comportamenti, gli atti o le omissioni non collegati alla segnalazione o non strettamente necessari a rivelare la violazione.

11. Sistema disciplinare

La violazione della presente procedura costituisce illecito disciplinare, sanzionabile ai sensi del sistema disciplinare previsto dal Modello 231, in linea con quanto previsto dalla normativa applicabile e dai contratti collettivi di lavoro di riferimento. In particolare, ai sensi dell'art. 21, comma 2, del Decreto, sono sanzionati:

- coloro che pongono in essere ritorsioni nei confronti del Segnalante o degli altri soggetti tutelati;
- coloro che ostacolano o tentano di ostacolare la segnalazione;
- coloro che violano l'obbligo di riservatezza di cui al paragrafo 10.a;
- coloro che, essendo incaricati della gestione delle segnalazioni, omettono di svolgere l'attività di verifica e analisi delle segnalazioni ricevute;
- il Segnalante, nei casi di cui all'art. 16, comma 3, del Decreto.

Nei confronti di consulenti, collaboratori, fornitori e altri soggetti terzi, le violazioni della presente procedura possono comportare l'applicazione delle misure contrattuali previste dal Modello 231, ivi inclusa la risoluzione del rapporto. Restano ferme le sanzioni amministrative pecuniarie applicabili da ANAC ai sensi dell'art. 21, comma 1, del Decreto.

12. Approvazione, diffusione e aggiornamento

La presente procedura è approvata dall'organo amministrativo della Società e costituisce parte integrante delle procedure aziendali, in particolare quelle associate al Modello 231 aziendale.

Le informazioni sul canale, sulle procedure e sui requisiti delle segnalazioni sono esposte e rese facilmente visibili nei luoghi di lavoro, nonché accessibili alle persone che, pur non frequentando i luoghi di lavoro, intrattengono un rapporto con la Società, e sono pubblicate in una sezione dedicata del sito web aziendale.

La Società promuove adeguate iniziative di formazione e informazione sui contenuti della presente procedura e la aggiorna in caso di modifiche normative od organizzative, o comunque quando ritenuto opportuno, su proposta o sentito il parere dell'OdV.