

PROCEDURA P.09

“WHISTLEBLOWING”



	<i>Verificato</i>	<i>Approvato</i>
<i>Funzione</i>	DFIN	CdA
<i>Nome</i>	Sara Rubino	Tutti componenti
<i>Data</i>	08/01/2025	09/01/2025

<i>CODICE DOCUMENTO</i>	<i>REVISIONE</i>	<i>PAGINE</i>
P.09	04	14

SOMMARIO

0. STORIA REVISIONI	3
1. OGGETTO E FINALITÀ	3
2. FUNZIONI COINVOLTE	4
3. RIFERIMENTI.....	4
4. ASPETTI OPERATIVI	5
4.1 Il Segnalante	5
4.2 Oggetto delle segnalazioni.....	6
4.3 Contenuto delle segnalazioni	7
4.4 Canali di segnalazione validi	7
4.4.1 Canale di segnalazione interno.....	8
4.4.2 Gestione delle segnalazioni interne	9
4.4.3 Canale di segnalazione esterno	9
4.5 Divulgazione pubblica	10
4.6 Denuncia	11
4.7 Tutele per il segnalante	11
4.7.1 Obbligo di riservatezza	11
4.7.2 Divieto di ritorsione	12
4.7.3 Limitazione della responsabilità	13
4.7.4 Misure di sostegno in favore del segnalante.....	13
4.7.5 Perdita delle tutele	13
4.8 Sanzioni.....	14
4.9 Trattamento dati personali.....	14
5. ALLEGATI.....	14

0. STORIA REVISIONI

REV.	DATA	MOTIVAZIONE	PAGINE MODIFICATE
01	02/07/2020	Prima delibera	//
02	28/09/2022	Revisione generale	//
03	15/12/2023 <u>Approvata con delibera del 13/12/2023</u>	Revisione D.lgs. 24/2023	//
04	09/01/2025	Aggiornamento per integrazione UNI/PdR 125:2022	

1. OGGETTO E FINALITÀ

L'obiettivo della presente procedura P.9 – Whistleblowing è quello di definire, in relazione allo strumento del “whistleblowing”:

- i criteri generali;
- le modalità operative;
- le responsabilità

secondo quanto disposto dal D.lgs. 24/2023.

Il concetto di whistleblowing, con riferimento ai dipendenti del settore privato, è stato per la prima volta introdotto nell'ordinamento italiano con la Legge n. 179/2017, la quale ha modificato l'art. 6 del D.lgs. 231/2001. Tale aggiornamento normativo, introduceva l'obbligo per le società private dotate di un Modello 231 di adottare specifici canali attraverso cui, i soggetti legati all'ente, avrebbero potuto segnalare comportamenti illeciti rilevati durante lo svolgimento dell'attività lavorativa.

Lo stesso art. 6 del D.lgs. 231/2001 è stato poi modificato dal D.lgs. 24/2023, attraverso cui il Governo ha recepito la Direttiva UE 2019/1937 in materia di “Protezione degli individui che segnalano violazioni delle norme comunitarie” (di seguito “Direttiva whistleblowing” o “DWB”), con conseguente necessità di rivedere le procedure precedentemente adottate.

Il D.lgs. 24/2023 si pone come finalità quella di rafforzare la protezione della persona segnalante ed estendere l'ambito di tutela della riservatezza a ulteriori soggetti, diversi dal segnalante, che tuttavia

potrebbero essere destinatari di ritorsioni, intraprese anche indirettamente, in ragione del ruolo assunto nell'ambito del processo di segnalazione e/o del particolare rapporto che li lega al segnalante.

Inoltre, come previsto dal Regolamento UE n. 1025/2012 e dal PNRR Missione 5 è stata pubblicata la prassi di riferimento UNI/PdR 125:2022 che prevede l'obbligo per chi ha tale certificazione di istituire uno o più canali di segnalazione di abusi di genere fisici, digitali o verbali.

Sapiens S.p.a. avendo già istituito il canale dedicato a segnalazioni di illeciti e violazioni al modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D.lgs. 231/01, si avvale dello stesso anche per abusi di questo tipo.

2. FUNZIONI COINVOLTE

La presente procedura, definendo le modalità attraverso cui è possibile effettuare segnalazioni di un illecito che lede l'interesse pubblico o l'integrità della Società, si rivolge a tutti i potenziali soggetti segnalanti a cui il D.lgs. 24/2023 garantisce una tutela (si veda successivo paragrafo 4.1).

La procedura, inoltre, identifica come figura responsabile per la gestione delle segnalazioni whistleblowing:

- L'Organismo di Vigilanza (OdV).

L'Organismo di Vigilanza rappresenta un soggetto esterno dotato dei necessari requisiti di autonomia, indipendenza e professionalità.

3. RIFERIMENTI

- Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs. 231/2001;
- Codice Etico (allegato del MOGC);
- Sistema Disciplinare (allegato del MOGC);
- Elenco dei reati presupposto contemplati dal Decreto (allegato del MOGC);
- D.lgs. 24/2023;
- "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", approvate con Delibera n. 311 del 12 luglio 2023 da ANAC;
- "Nuova disciplina "whistleblowing" - Guida operativa per gli enti privati", ottobre 2023, Confindustria;
- UNI/PdR 125:2022

4. ASPETTI OPERATIVI

Di seguito si riportano le indicazioni operative relative al processo di segnalazione secondo il cosiddetto meccanismo del “whistleblowing”, nonché alcune indicazioni importanti in merito al contenuto delle segnalazioni.

4.1 Il Segnalante

La persona segnalante, cioè il c.d. “whistleblower”, è la persona fisica che effettua la segnalazione di informazioni sulle violazioni acquisite nell’ambito del proprio contesto lavorativo.

Il Decreto 24/2023 identifica come soggetti ai quali viene riconosciuta protezione in caso di segnalazioni (c.d. “whistleblower”):

- Lavoratori subordinati e/o autonomi;
- Lavoratori somministrati;
- Lavoratori e/o collaboratori di enti terzi, che svolgono la propria attività lavorativa in favore della Società;
- Liberi professionisti e/o consulenti che prestano la propria attività in favore della Società;
- Volontari e/o i tirocinanti, retribuiti e non retribuiti, che prestano la propria attività in favore della Società;
- Gli azionisti;
- le persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza, anche qualora tali funzioni siano esercitate in via di mero fatto.

La tutela è riconosciuta, oltre a chi effettua la segnalazione, anche a quei soggetti che potrebbero essere destinatari di ritorsioni, intraprese anche indirettamente, in ragione del ruolo assunto nell’ambito del processo di segnalazione e/o del particolare rapporto che li lega al segnalante o denunciante. Nel dettaglio:

- Ai facilitatori, tale da intendersi la *“persona fisica che assiste una persona segnalante nel processo di segnalazione, operante all’interno del medesimo contesto lavorativo e la cui assistenza deve essere mantenuta riservata”* (così art. 2, comma 1, lett. h) del D. Lgs. n. 24/2003);
- Alle persone del medesimo contesto lavorativo della persona segnalante e che sono legate ad essi da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado;
- Ai colleghi di lavoro della persona segnalante che lavorano nel medesimo contesto lavorativo della stessa e che hanno con detta persona un rapporto abituale e corrente;
- Agli Enti di proprietà del segnalante;

- Agli Enti presso i quali il segnalante lavora;
- Agli Enti che operano nel medesimo contesto lavorativo del segnalante.

La tutela del segnalante si applica anche:

- Quando il rapporto giuridico di cui all'elenco che precede non è ancora iniziato, se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite durante il processo di selezione o in altre fasi precontrattuali;
- Durante il periodo di prova;
- Successivamente allo scioglimento del rapporto giuridico se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite nel corso del rapporto stesso.

4.2 Oggetto delle segnalazioni

Tenuto conto di quanto previsto dalla normativa e della realtà aziendale di **Sapiens S.p.a.**, possono essere oggetto di segnalazione:

- Illeciti amministrativi, contabili, civili o penali;
- Condotte illecite rilevanti ai sensi del decreto legislativo 231/2001, o violazioni dei modelli di organizzazione e gestione ivi previsti;
- Illeciti che rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione europea o nazionali relativi ai seguenti settori: appalti pubblici; servizi, prodotti e mercati finanziari e prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo; sicurezza e conformità dei prodotti; sicurezza dei trasporti; tutela dell'ambiente; radioprotezione e sicurezza nucleare; sicurezza degli alimenti e dei mangimi e salute e benessere degli animali; salute pubblica; protezione dei consumatori; tutela della vita privata e protezione dei dati personali e sicurezza delle reti e dei sistemi informativi;
- Atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione (art. 325 del TFUE lotta contro la frode e le attività illegali che ledono gli interessi finanziari 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);
- Atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni di cui agli atti dell'Unione nei settori indicati ai punti precedenti.
- Abusi fisici verbali e digitali come da prassi UNI/PdR 125:2022
- Violazioni alla struttura del sistema della parità di genere.

In merito a questi due ultimi ambiti, si evidenzia che la società ha implementato un Sistema di Gestione per la Parità di Genere, che prevede altresì una procedura riguardante la gestione delle segnalazioni, cui si rinvia per le dovute specifiche, PRO_02_00 Gestione delle Comunicazioni e Segnalazioni.

Sono invece escluse dal perimetro di applicazione del Decreto le segnalazioni legate ad un interesse di carattere personale della persona segnalante, 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.

4.3 Contenuto delle segnalazioni

È quindi necessario che, all'interno della segnalazione, risultino chiare:

- Le circostanze di tempo e di luogo in cui si è verificato il fatto;
- La descrizione del fatto;
- Le generalità o altri elementi che consentano di identificare il soggetto cui attribuire i fatti segnalati.

Ai fini di una migliore analisi dei fatti, può essere utile:

- Allegare documenti che possano fornire elementi di fondatezza dei fatti oggetto di segnalazione;
- Dare indicazione in merito ad eventuali altri soggetti potenzialmente a conoscenza dei fatti.

Ove quanto segnalato non sia adeguatamente circostanziato, chi gestisce le segnalazioni può chiedere elementi integrativi al segnalante tramite il canale a ciò dedicato o anche di persona, ove il segnalante abbia richiesto un incontro diretto.

Si fa presente che, nel caso di segnalazioni anonime, anche alla luce delle indicazioni dell'ANAC, qualora risultino puntuali, circostanziate e supportate da idonea documentazione, possono essere equiparate dall'impresa alle segnalazioni ordinarie e, in quanto tali, possono essere trattate in conformità ai regolamenti interni, laddove eventualmente implementati.

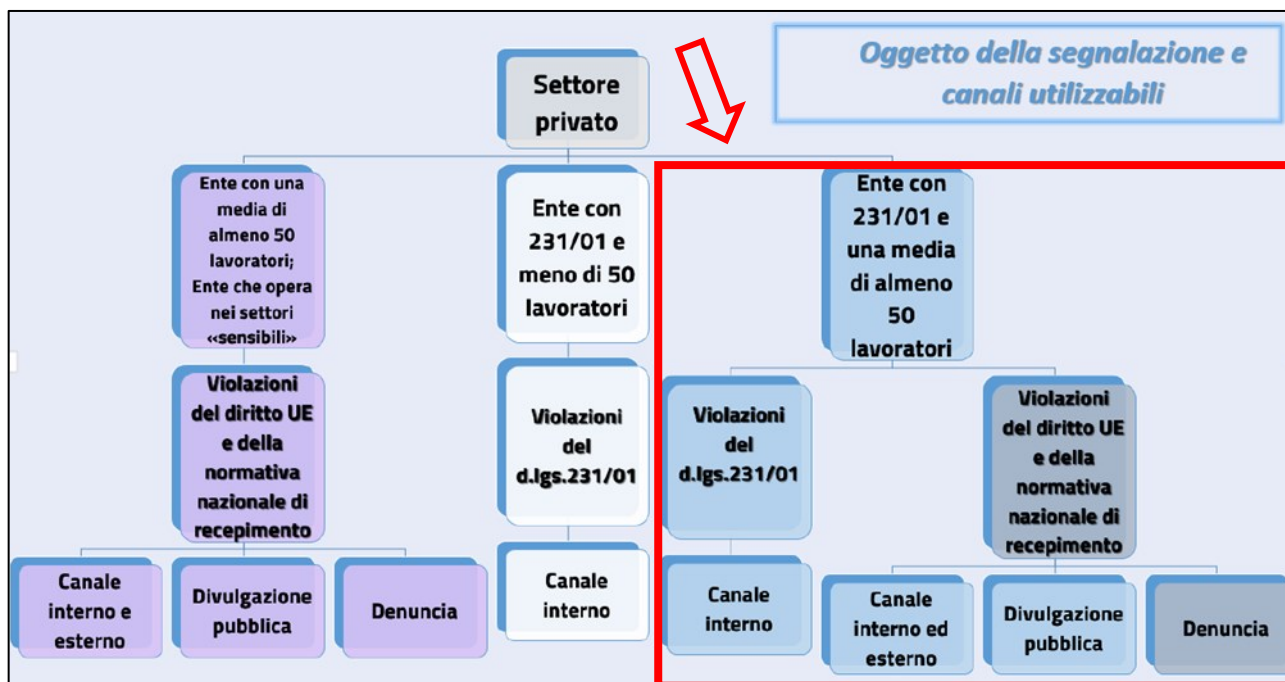
In ogni caso, le segnalazioni anonime dovranno essere registrate dal gestore della segnalazione e la documentazione ricevuta dovrà essere conservata. Infatti, Il D.Lgs. 24/2023 prevede che laddove il segnalante anonimo venga successivamente identificato e abbia subito ritorsioni, allo stesso debbano essere garantite le tutele previste per il whistleblower.

4.4 Canali di segnalazione validi

Tenuto conto della realtà di **Sapiens S.p.a.**, nonché di quanto previsto dalla normativa, per i soggetti collegati alla Società valgono i seguenti canali di segnalazione:

- Canali interni;
- Canali esterni;
- Divulgazione pubblica;
- Denuncia.

Tenuto conto dell'oggetto delle segnalazioni, possono variare i canali a disposizione del segnalante, così come mostrato nello schema di seguito riportato estratto dalle Linee guida in materia emesse dall'ANAC:



* (all'interno del riquadro rosso, quanto applicabile a Sapiens S.p.a.)

4.4.1 Canale di segnalazione interno

L'incarico di gestire il canale di segnalazione interno è stato affidato all'Organismo di Vigilanza, in quanto dotato dei necessari poteri di autonomia, indipendenza e professionalità richiesti dalla normativa.

Qualora la segnalazione interna sia presentata a un soggetto diverso dall'Organismo di Vigilanza e sia evidente che si tratti di segnalazione whistleblowing (es. esplicitata la dicitura "whistleblowing" sulla busta o nell'oggetto o nel testo della comunicazione), il ricevente è tenuto a trasmetterla, entro sette giorni dal suo ricevimento e senza trattenerne copia, al soggetto competente (OdV), dando contestuale notizia della trasmissione alla persona segnalante

Quale canale di segnalazione interno, la Società ha adottato una specifica piattaforma online accessibile al seguente link:

<https://sapiens.integrityline.com/frontpage>

Tale piattaforma viene fornita da un Ente terzo e, anche tramite il ricorso a strumenti di crittografia, garantisce la riservatezza dell'identità del segnalante, delle persone coinvolte e delle persone comunque menzionate, nonché del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione.

La piattaforma "Integrity Line" consente l'invio di segnalazioni in forma scritta o vocale, dando la possibilità al segnalante di indicare le proprie generalità (nome, cognome, numero di telefono, email) o di rimanere anonimo. In caso di segnalazione vocale, la piattaforma prevede di default un sistema di distorsione della voce, il quale impedisce di risalire all'identità del soggetto segnalante (salvo, comunque, la possibilità di indicare le proprie generalità nell'apposita sezione).

Dopo aver compilato il questionario e aver scelto se indicare le proprie generalità o meno, prima di procedere con l'invio della segnalazione, è necessario impostare una password personale. Tale password sarà necessaria, insieme all'ID della segnalazione rilasciato dalla piattaforma al termine della procedura, per poter accedere alla "Inbox sicura".

La Inbox sicura rappresenta un canale di comunicazione diretto tra segnalante e OdV, il quale si attiva una volta inviata la segnalazione al fine di consentire una interazione tra i due soggetti.

È molto importante appuntarsi il codice ID della segnalazione e la password impostata in quanto non è prevista alcuna funzione di recupero.

In caso di smarrimento, si suggerisce di inviare una nuova segnalazione precisando che la stessa rappresenta un “secondo invio” dovuto allo smarrimento dell’ID segnalazione e/o della password e, di conseguenza, dell’impossibilità di accedere alla Inbox sicura.

Salvo questo caso, il singolo segnalante non deve inviare più segnalazioni relative allo stesso fatto; eventuali informazioni integrative possono essere inviate all’OdV per il tramite della Inbox sicura.

In alternativa all’utilizzo della piattaforma, il segnalante può richiedere un incontro diretto con l’Organismo di Vigilanza. In questo caso, durante l’incontro, l’OdV procede a trascrivere la segnalazione all’interno della piattaforma ed al termine dell’incontro rilascia al segnalante il codice ID della segnalazione.

4.4.2 Gestione delle segnalazioni interne

Al ricevimento di una segnalazione, l’OdV:

- Rilascia alla persona segnalante un avviso di ricevimento della segnalazione entro sette giorni dalla data di ricezione (tramite “Inbox sicura”);
- Valuta l’ammissibilità della segnalazione come “segnalazione whistleblowing”.
- Mantiene le interlocuzioni con il segnalante e, se necessario, richiede al segnalante integrazioni necessarie a poter approfondire i fatti (tramite “Inbox sicura”);
- Da seguito alla segnalazione ricevuta effettuando, con tutta la riservatezza del caso, ogni attività ritenuta opportuna e necessaria (tramite “Inbox sicura”);
- Fornisce riscontro alla segnalazione entro tre mesi dalla data di avviso di ricevimento o, in mancanza di tale avviso, entro tre mesi dalla scadenza del termine di sette giorni dalla presentazione della segnalazione (tramite “Inbox sicura”).

Nel caso in cui la segnalazione sia valutata come non ammissibile ai sensi della presente procedura o effettuata da soggetti non rientranti nei soggetti segnalanti, l’OdV può sottoporre la segnalazione stessa all’attenzione delle funzioni aziendali ritenute competenti.

In caso di segnalazione valutata sufficientemente circostanziata e attinente al perimetro della presente procedura, l’OdV dà avvio alla fase di verifica e indagine.

Una volta completata l’attività di accertamento, l’OdV può:

- Archiviare la segnalazione perché infondata, motivandone le ragioni;
- Dichiarare fondata la segnalazione e rivolgersi agli organi/funzioni interne competenti per i relativi seguiti.

Tutte le fasi dell’attività di accertamento devono essere sempre tracciate e archiviate correttamente a cura del gestore, al fine di dimostrare la corretta diligenza tenuta nel dare seguito alla segnalazione.

4.4.3 Canale di segnalazione esterno

Nel rispetto della normativa, l’Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC) mette a disposizione un canale di segnalazione “esterno” al quale il segnalante si può rivolgere quando:

- Ritiene il canale interno non conforme a quanto previsto dalla normativa;
- Ha già effettuato una segnalazione interna e la stessa non ha avuto seguito;
- Ha fondati motivi di ritenere che, se effettuasse una segnalazione interna, alla stessa non sarebbe dato efficace seguito ovvero che la stessa segnalazione possa determinare il rischio di ritorsione;
- Ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

In caso di segnalazione, l'ANAC:

- Rilascia al segnalante avviso di ricevimento della segnalazione entro sette giorni dalla data di ricezione;
- Mantiene le interlocuzioni con il segnalante e, se necessario, richiede al segnalante integrazioni necessarie a poter approfondire i fatti;
- Può:
 - Trattare in via prioritaria le segnalazioni che hanno ad oggetto informazioni sulle violazioni riguardanti una grave lesione dell'interesse pubblico ovvero la lesione di principi di rango costituzionale o di diritto dell'Unione europea;
 - Non dare seguito alle segnalazioni che riportano violazioni di lieve entità e procedere alla loro archiviazione;
 - Trasmette le segnalazioni aventi ad oggetto informazioni sulle violazioni che non rientrano nella propria competenza alla competente autorità amministrativa o giudiziaria (ivi comprese le istituzioni, gli organi o gli organismi dell'Unione europea) e dà contestuale avviso al segnalante dell'avvenuto rinvio;
 - Non dare seguito alle segnalazioni che riportano violazioni di lieve entità e procedere alla loro archiviazione.
- Fornisce riscontro alla segnalazione entro tre mesi dalla data di avviso di ricevimento o, in mancanza di tale avviso, entro tre mesi dalla scadenza del termine di sette giorni dalla presentazione della segnalazione.

Per maggiori informazioni rispetto al canale esterno gestito da ANAC si rimanda al sito istituzionale dell'Autorità.

4.5 Divulgazione pubblica

Con la divulgazione pubblica le informazioni sulle violazioni sono rese di pubblico dominio tramite la stampa o mezzi elettronici o comunque attraverso mezzi di diffusione in grado di raggiungere un numero elevato di persone.

Secondo quanto disposto dal D.lgs. 24/2023, il segnalante che effettua una divulgazione pubblica è tutelato se:

- Ha previamente effettuato una segnalazione interna ed esterna ovvero ha effettuato direttamente una segnalazione esterna, alle condizioni e con le modalità previste dalla normativa, ma non è stato dato riscontro nei termini previsti;
- Ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse;
- 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.

In caso di divulgazione pubblica:

- Se il segnalante rivela volontariamente la propria identità, non viene in rilievo la tutela della riservatezza, mentre valgono tutte le altre forme di protezione previste dal decreto;
- Restano ferme le norme sul segreto professionale degli esercenti la professione giornalistica, con riferimento alla fonte della notizia.

4.6 Denuncia

Il Decreto riconosce al segnalante anche la possibilità di valutare di rivolgersi alle Autorità nazionali competenti, giudiziarie e contabili, per inoltrare una denuncia di condotte illecite di cui questi siano venuti a conoscenza in un contesto lavorativo, anche privato.

Le stesse regole sulla tutela della riservatezza e del contenuto delle segnalazioni vanno rispettate dagli uffici delle Autorità giudiziarie cui è sporta la denuncia.

4.7 Tutele per il segnalante

Asse portante dell'intera disciplina è rappresentato dal sistema di tutele offerte a colui che effettua una segnalazione ai sensi del D.lgs. 24/2023. Nel dettaglio, il Decreto prevede le seguenti tipologie di tutela:

- Obbligo di riservatezza;
- Divieto di ritorsione;
- Limitazione della responsabilità;
- Misure di sostegno in favore del segnalante.

Secondo quanto previsto dall'art. 19 del D.lgs. n. 24/2023, le persone segnalanti e gli altri soggetti di cui all'art. 3, co. 5, possono comunicare ad ANAC, tramite piattaforma informatica, le ritorsioni che ritengono di avere subito. Compito di ANAC, è quello di accertare che la ritorsione sia conseguente alla segnalazione di illeciti e, in caso positivo, applicare la sanzione prevista dal legislatore.

4.7.1 Obbligo di riservatezza

Riguarda l'identità del segnalante ed è espressamente esteso anche a qualsiasi altra informazione da cui può evincersi, direttamente o indirettamente, tale identità. Dette informazioni non possono infatti essere rivelate, senza il consenso espresso della stessa persona segnalante, a persone diverse da quelle competenti a ricevere o a dare seguito alle segnalazioni, autorizzate a trattare tali dati.

Nell'ambito del procedimento disciplinare attivato dall'ente contro il presunto autore della condotta segnalata, 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 invece la contestazione sia fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione e l'identità del segnalante risulti indispensabile alla difesa del soggetto cui è stato contestato l'addebito disciplinare o della persona comunque coinvolta nella segnalazione, quest'ultima sarà utilizzabile ai fini del procedimento disciplinare solo previo consenso espresso della persona segnalante alla rivelazione della propria identità.

In tali casi, è dato preventivo avviso alla persona segnalante mediante comunicazione scritta delle ragioni che rendono necessaria la rivelazione dei dati riservati.

Qualora il soggetto segnalante neghi il proprio consenso, la segnalazione non potrà essere utilizzata nel procedimento disciplinare che, quindi, non potrà essere avviato o proseguito in assenza di elementi ulteriori sui quali fondare la contestazione.

Resta ferma in ogni caso, sussistendone i presupposti, la facoltà dell'ente di procedere con la denuncia all'Autorità giudiziaria.

4.7.2 Divieto di ritorsione

È fatto divieto di atti ritorsivi nei confronti del segnalante, ossia di *“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”* (art. 2, comma 1, lett. m), D.lgs. 24/2023).

Rappresentano un esempio non esaustivo di atti ritorsivi:

- Il licenziamento, la sospensione o misure equivalenti;
- La retrocessione di grado o la mancata promozione;
- Il mutamento di funzioni, il cambiamento del luogo di lavoro, la riduzione dello stipendio, la modifica dell'orario di lavoro;
- La sospensione della formazione o qualsiasi restrizione dell'accesso alla stessa;
- Le note di merito negative o le referenze negative;
- L'adozione di misure disciplinari o di altra sanzione, anche pecuniaria;
- La coercizione, l'intimidazione, le molestie o l'ostracismo;
- La discriminazione o comunque il trattamento sfavorevole;
- La mancata conversione di un contratto di lavoro a termine in un contratto di lavoro a tempo indeterminato, laddove il lavoratore avesse una legittima aspettativa a detta conversione;
- Il mancato rinnovo o la risoluzione anticipata di un contratto di lavoro a termine;
- I danni, anche alla reputazione della persona, in particolare sui social media, o i pregiudizi economici o finanziari, comprese la perdita di opportunità economiche e la perdita di redditi;

- L’inserimento in elenchi impropri sulla base di un accordo settoriale o industriale formale o informale, che può comportare l’impossibilità per la persona di trovare un’occupazione nel settore o nell’industria in futuro;
- La conclusione anticipata o l’annullamento del contratto di fornitura di beni o servizi;
- L’annullamento di una licenza o di un permesso;
- La richiesta di sottoposizione ad accertamenti psichiatrici o medici.

Eventuali ritorsioni, anche tentate o minacciate, come conseguenza di una segnalazione / divulgazione / denuncia possono essere comunicate all’ANAC, che accerterà il nesso di causalità tra la ritorsione e la segnalazione e, quindi, adotterà i conseguenti provvedimenti.

4.7.3 Limitazione della responsabilità

Al ricorrere di determinate condizioni, al segnalante viene garantita una limitazione della responsabilità rispetto alla segnalazione ed alla diffusione di particolari categorie di informazioni. Nello specifico, tale limitazione di responsabilità, è prevista se vengono rispettate le seguenti condizioni:

- Al momento della rivelazione o diffusione vi sono fondati motivi per ritenere che le informazioni siano necessarie per far scoprire la violazione; ciò significa che le informazioni condivise dal segnalante devono essere indispensabili e non superflue (ad esempio per motivi di: gossip, fini vendicativi, opportunistici o scandalistici);
- La segnalazione, la divulgazione pubblica o la denuncia deve essere effettuata nel rispetto delle condizioni previste dal D.Lgs. 24/2023 per beneficiare delle tutele.

4.7.4 Misure di sostegno in favore del segnalante

I segnalanti (ma anche i facilitatori, i suoi colleghi, parenti e i soggetti giuridici al medesimo collegati) possono fruire, a titolo gratuito, dell’assistenza e della consulenza degli enti del Terzo settore con riguardo alle modalità di segnalazione, alla protezione dalle ritorsioni, ai diritti della persona coinvolta e alle modalità e condizioni di accesso al patrocinio alle spese dello Stato.

L’elenco degli enti del Terzo settore che forniscono misure di sostegno è tenuto dall’ANAC e pubblicato sul sito istituzionale di quest’ultima.

4.7.5 Perdita delle tutele

Le tutele previste in favore del segnalante di cui ai punti precedenti vengono meno quando:

- Al momento della segnalazione, il segnalante aveva fondato motivo di ritenere che le informazioni sulle violazioni segnalate fossero false;
- La divulgazione pubblica non è stata fatta nei casi previsti dall’art. 15;
- Quando è accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale del segnalante per i reati di diffamazione o di calunnia ovvero la sua responsabilità civile, per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave.

4.8 Sanzioni

Al termine del processo di verifica della segnalazione, se appurata la sua fondatezza, l'OdV e la Società con tempestività ed immediatezza si impegnano ad individuare e definire:

- Le misure da adottare per affrontare quanto emerso;
- I soggetti tenuti a porle in essere;
- Tempi, strumenti e momenti di verifica della loro attuazione.

In questa fase, non è da escludere l'opportunità o la necessità di sottoporre la questione alle autorità competenti, inclusa l'autorità giudiziaria.

Il "sistema disciplinare" previsto nel Modello 231, a cui si rimanda, prevede inoltre sanzioni nei confronti:

- Di chi viola le misure di tutela del segnalante;
- Di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate.

4.9 Trattamento dati personali

Si precisa che i dati personali della segnalazione, del segnalante e del segnalato (questi ultimi considerati "interessati" ai sensi dell'art. 4 GDPR) sono trattati in conformità al GDPR ed al Codice Privacy.

5. ALLEGATI

La procedura non prevede allegati.