



LORMA LOGISTIC SRL

Procedura Whistleblowing

VERSIONE	DATA	APPROVAZIONE
1.0	14/12/2023	Consiglio di Amministrazione

Sommario

1. Premessa.....	3
2. Campo di applicazione e Finalità	3
3. Riferimenti	3
4. La Segnalazione.....	3
4.1. Quali violazioni possono essere segnalate	3
4.2. Chi può segnalare.....	4
4.3. Cosa deve contenere la segnalazione.....	4
5. Processo di Gestione delle segnalazioni	5
5.1. Il Canale di Segnalazione Interno.....	5
5.1.1. L’invio della Segnalazione	6
5.1.2. Fase Preliminare: ricezione, protocollazione e analisi della Segnalazione.....	6
5.1.3. Fase Istruttoria.....	7
5.1.4. Fase conclusiva	7
5.2 Il Canale di Segnalazione Esterno	8
5.3. La Divulgazione Pubblica.....	8
6. Garanzia di Riservatezza e Tutele	9
6.1. L’obbligo di Riservatezza	9
6.2. I soggetti Tutelati	9
6.3. Divieto di ritorsione	9
6.4. Misure di Sostegno	10
6.5. Limitazione della Responsabilità.....	10
7. Conservazione della Documentazione e dei Dati personali raccolti.....	10
8. Segnalazioni Infondate e Sanzioni	11
ALLEGATI.....	
Informativa sulla Protezione dei dati personali allegata alla Procedura di Whistleblowing	

1. Premessa

Per “whistleblowing” (di seguito “Segnalazione”) si intende qualsiasi comunicazione di informazioni relative a – anche solo – sospette condotte, attive od omissive, realizzate nell’ambito del contesto lavorativo e in violazione di norme UE o nazionali, incluso il D.lgs. 231/2001, e/o del Modello di Organizzazione Gestione e Controllo, ove adottato da una società, il tutto come meglio specificato nel prosieguo.

Il presente documento (di seguito “Procedura”), approvato dal Consiglio di Amministrazione della Lorma Logistic srl (nel prosieguo anche “Società”), disciplina il processo di ricezione, analisi e trattamento delle Segnalazioni e costituisce parte integrante del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo (di seguito “Modello”) ex D.lgs. 231/2001 .

2. Campo di applicazione e Finalità

Al fine di incentivare l’impiego dello strumento della Segnalazione, il D.lgs. 24/2023 (di seguito anche “Decreto”), che recepisce la Direttiva UE 1937/2019 (nel prosieguo “Direttiva”), ha introdotto nuovi canali di segnalazione e rafforzato le tutele previste in capo al Segnalante (come di seguito definito) e ad altri soggetti a questo collegati.

La Procedura mira a incoraggiare i soggetti individuati al successivo paragrafo 4.2 ad effettuare Segnalazioni mediante comunicazione al gestore della segnalazione (denominato nella presente procedura anche “Gestore”), come meglio definito di seguito, nelle modalità descritte al paragrafo 5, di informazioni riguardanti fondati sospetti di effettive o potenziali violazioni che si siano già verificate o che, presumibilmente, potrebbero verificarsi, nell’ambito del contesto lavorativo della Società.

3. Riferimenti

- Modello di Organizzazione gestione e controllo ex D. Lgs. 231/01 della Società;
- Sistema procedurale della Società;
- Codice Etico;
- D. Lgs. 231/2001;
- D. Lgs. 196/03, GDPR e le disposizioni normative collegate in materia di privacy;
- D.lgs. 24/2023 di recepimento della Dir. UE 1937/2019;
- Linee Guida ANAC in materia;
- Linee Guida, provvedimenti e pareri dell’Autorità Garante per la Protezione dei Dati Personali;
- Guida Operativa Whistleblowing pubblicata da Confindustria nell’ottobre 2023.

4. La Segnalazione

Il Decreto disciplina la protezione delle persone che segnalano violazioni di disposizioni normative nazionali o dell’UE che ledono l’integrità dell’ente privato di cui siano venute a conoscenza nel contesto lavorativo.

4.1. Quali violazioni possono essere segnalate

Come sancito all’art. 2 del Decreto, gli Enti che:

- rientrano nell’ambito di applicazione del d.lgs. 231/2001 e abbiano adottato un Modello, o
- abbiano impiegato nell’ultimo anno la media di almeno 50 (cinquanta) lavoratori subordinati con contratti di lavoro a tempo indeterminato o determinato,

sono tra quelli tenuti a istituire canali di segnalazioni interni ed esterni che consentano ai soggetti di cui al paragrafo 4.2 di comunicare informazioni in merito ai seguenti illeciti/violazioni:

- 1) Violazioni di norme UE (a titolo esemplificativo e non esaustivo si fa riferimento a violazioni di normative relativi ai 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; oppure a violazioni che ledono gli interessi finanziari dell'UE, che riguardino il mercato interno o che vanifichino la finalità di disposizioni UE);

- 2) Condotte illecite rilevanti ai sensi del d.lgs. 231/2001;
- 3) Violazioni del Modello.

Invece, come sancito all'art. 1 del Decreto, **NON** possono essere oggetto di segnalazione:

- a) Le contestazioni, rivendicazioni o richieste legate ad un interesse di carattere personale del Segnalante o inerente al proprio rapporto di lavoro con le figure gerarchicamente sovraordinate;
- b) Le violazioni già disciplinate in via obbligatoria dagli atti dell'UE indicati nella parte II dell'Allegato alla Direttiva.
- c) Le violazioni in materia di sicurezza nazionale, di appalti relativi ad aspetti di difesa o di sicurezza nazionale.

Si precisa che l'eventuale invio di segnalazioni avente ad oggetto quanto espressamente previsto come non segnalabile può essere sanzionato ai sensi dell'art. 21 del Decreto, nei termini di quanto descritto al successivo paragrafo 7.

È altresì sanzionato l'invio di segnalazioni effettuate a mero scopo di ritorsione o intimidazione o di segnalazioni infondate svolte con dolo o colpa grave.

Infine, non saranno prese in considerazione le segnalazioni aventi ad oggetto le mere voci o i c.d. "sentito dire".

4.2. Chi può segnalare

Il Decreto amplia rispetto al passato il novero di soggetti legittimati ad effettuare una Segnalazione, comprendendo:

- I lavoratori subordinati della Società;
- I lavoratori autonomi e i titolari di un rapporto di collaborazione con la Società;
- I lavoratori o i collaboratori che forniscono beni o servizi o che realizzano opere in favore di terzi;
- I liberi professionisti o i consulenti;
- I volontari o i tirocinanti, anche non retribuiti;
- Gli azionisti e le persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza.

Ciascuno di tali soggetti (il "Segnalante") è legittimato ad effettuare una Segnalazione e gode delle tutele di cui al successivo paragrafo 6 sia quando il loro rapporto giuridico con la Società sia in essere, sia quando lo stesso sia cessato o non sia ancora iniziato (anche durante il periodo di prova), ma sempre a patto che le informazioni sulla violazione siano state raccolte durante il rapporto stesso, durante il processo di selezione o di altre fasi precontrattuali, e dunque nel c.d. contesto lavorativo.

4.3. Cosa deve contenere la segnalazione

Anche al fine di agevolare la verifica dell'oggetto delle Segnalazioni, occorre che le stesse siano circostanziate e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti.

Il Segnalante deve pertanto impegnarsi a fornire tutti gli elementi utili per procedere alle dovute ed appropriate verifiche ed accertamenti a riscontro della fondatezza dei fatti oggetto di Segnalazione, sebbene non sia indispensabile che il segnalante disponga di prove sufficienti a dimostrare il fatto riportato.

Si ritiene opportuno che il Segnalante riporti:

- le generalità del soggetto che effettua la segnalazione, con indicazione della posizione o funzione svolta nell'ambito dell'azienda;
- una chiara e completa descrizione dei fatti oggetto di segnalazione, specificando i dettagli relativi alle notizie circostanziali e ove presenti anche le modalità con cui si è venuto a conoscenza dei fatti oggetto di segnalazione;
- se conosciute, le circostanze di tempo e di luogo in cui sono stati commessi i fatti segnalati e le relative condotte;
- se conosciute, le generalità o altri elementi che consentano di identificare il soggetto che ha realizzato i fatti segnalati (es: la qualifica o il settore in cui svolge l'attività), e i soggetti che hanno concorso alla commissione dell'illecito;
- l'indicazione di eventuali altri soggetti che possono riferire sui fatti oggetto di segnalazione;
- eventuali documenti che possano confermare la fondatezza dei fatti riportati;
- eventuali soggetti coinvolti o potenzialmente danneggiati;
- ogni altra informazione che possa fornire un utile riscontro circa la sussistenza dei fatti segnalati.

Qualora il Segnalante ometta uno o più degli elementi indicati, il Gestore valuterà comunque la richiesta a patto che la Segnalazione sia sufficientemente circostanziata e vi sia la possibilità di richiedere le opportune integrazioni.

Relativamente al Canale di Segnalazione Interno, di cui al successivo paragrafo 5.1, al Segnalante è consentito effettuare una Segnalazione anonima, che il Gestore si impegna a prendere in considerazione e gestire diligentemente. Ad ogni modo, vista l'impossibilità da parte del Gestore di richiedere eventuali ed opportune integrazioni e di instaurare un dialogo con il Segnalante, le Segnalazioni anonime sono scoraggiate.

A proposito, si ribadisce che, come meglio verrà specificato nel paragrafo 6.1, ogni Segnalazione verrà gestita in modo da assicurare il massimo livello di riservatezza del Segnalante e delle informazioni contenute nella Segnalazione stessa.

5. Processo di Gestione delle segnalazioni

Come accennato, il Decreto impone l'obbligo di istituire un Canale di Segnalazione Interno a cui si affianchino ulteriori possibilità di comunicazione per il Segnalante: il Canale di Segnalazione Esterno e la Divulgazione Pubblica. Tuttavia, il Decreto non rimette in capo al Segnalante la scelta del Canale di Segnalazione, preferendo, in via prioritaria, il Canale di Segnalazione Interno: è possibile ricorrere ad un canale diverso solo al verificarsi di alcune circostanze.

5.1. Il Canale di Segnalazione Interno

Il soggetto preposto dalla Società alla gestione del Canale di Segnalazione Interno è il comitato etico di gruppo composto dai seguenti membri: Group HR Manager, Group Legal Counsel, ESG Corporate Director, almeno due componenti esterni dell'ODV della Società (di seguito anche "Il Comitato Etico") i quali possiedono gli opportuni requisiti di autonomia e formazione e possono ricoprire tale ruolo anche secondo quanto previsto dalle Linee Guida approvate dall'ANAC con Delibera n. 311 del 12 luglio 2023 e dalla Guida Operativa emanata da Confindustria in data 27 ottobre 2023.

5.1.1. L'invio della Segnalazione

Le Segnalazioni possono essere trasmesse al Comitato Etico tramite ricorso alla piattaforma informatica individuata dalla Società: GlobaLeaks, che garantisce la riservatezza dei dati del Segnalante e delle informazioni contenute nella Segnalazione, anche attraverso la crittografia.

La piattaforma prevede diverse possibilità per presentare la Segnalazione, che potrà essere inviata cliccando su "Report a Concern" nella pagina raggiungibile al seguente link: <https://globaleaks.cosulich.com/#/>

In questa sezione, per presentare la propria Segnalazione, il Segnalante dovrà compilare un breve questionario e poi, alternativamente:

- Cliccando sull'icona del microfono, il Segnalante può effettuare la Segnalazione in via orale registrando la propria voce che verrà poi, eventualmente, distorta (Segnalazione orale);
- Cliccando sulla pagina "Descrizione della violazione", il Segnalante può effettuare per iscritto la Segnalazione (Segnalazione scritta). Inoltre, cliccando sull'icona "Allegati", il Segnalante potrà allegare documenti a supporto della Segnalazione per una dimensione massima di 30MBper file.

Il Segnalante può scegliere se rimanere anonimo o fornire il proprio nome e indirizzo e-mail (si prega di non indicare l'indirizzo e-mail aziendale).

Anche al fine di procedere alla fase istruttoria, di cui al successivo punto 5.1.3., sarà richiesto al Segnalante di accettare una privacy policy e il sistema genererà un "Case ID". Il Segnalante, inserendo sulla Piattaforma il "Case ID" potrà rimanere in contatto con il Gestore della Segnalazione e controllare lo stato di avanzamento della stessa.

In alternativa a quanto sopra il Segnalante potrà richiedere un incontro diretto al Comitato Etico inviando la richiesta al seguente indirizzo e-mail: ethicscommittee@cosulich.com. In tal caso, il Comitato fisserà l'incontro entro 10 giorni lavorativi dal ricevimento della richiesta in un luogo adatto a garantire la riservatezza del segnalante e, previo consenso del Segnalante, si procederà alla registrazione dello stesso attraverso dispositivi idonei alla conservazione e all'ascolto. Nel caso in cui non si possa procedere alla registrazione, verrà redatto un verbale che dovrà essere sottoscritto anche dalla persona Segnalante, oltre che dal componente del Comitato Etico che ha ricevuto la dichiarazione e copia del verbale dovrà essere consegnata al Segnalante.

Qualora la Segnalazione sia presentata a un soggetto diverso dal Comitato Etico e sia evidente che si tratti di segnalazione whistleblowing ai sensi del Decreto (es. esplicitata la dicitura "whistleblowing" sulla busta o nell'oggetto o nel testo della comunicazione), la stessa deve essere trasmessa dal ricevente, entro sette giorni dal suo ricevimento e senza trattenerne copia, al Comitato Etico, dando contestuale notizia della trasmissione al Segnalante.

5.1.2. Fase Preliminare: ricezione, protocollazione e analisi della Segnalazione

A seguito della ricezione della Segnalazione, il Comitato Etico si impegnerà a gestire la stessa avendo riguardo alla riservatezza dei dati personali del Segnalante, del segnalato, di ogni altro soggetto menzionato e delle informazioni riportate nella Segnalazione, tutelate in qualsiasi forma provenga la Segnalazione.

Al fine di confermare l'avvenuta ricezione della Segnalazione, il Comitato Etico invierà, entro 7 (sette) giorni dalla ricezione della stessa, avviso di ricevimento, automaticamente protocollato dalla piattaforma.

Conformemente a quanto disposto dall'art. 5 del Decreto, il Comitato Etico è tenuto a fornire riscontro alla Segnalazione entro 3 (tre) mesi dalla data dell'avviso di ricevimento o, in mancanza di tale avviso, entro 3 (tre) mesi dalla scadenza del termine di 7 (sette) giorni dalla presentazione della segnalazione.

Il Comitato Etico si impegna a verificare preliminarmente che:

- l'oggetto della Segnalazione rientri tra quelli indicati nel precedente paragrafo 4.1, e che non abbia ad oggetto una delle previsioni vietate di cui al medesimo paragrafo;
- la Segnalazione non appaia manifestamente infondata.

A seguito dell'analisi preliminare:

- a) qualora emerga l'infondatezza dei fatti richiamati nella Segnalazione o, comunque, che la Segnalazione non rispetti quanto previsto al precedente paragrafo 4.1, il Comitato Etico informa il Segnalante, presentandogli le opportune motivazioni, e procede all'archiviazione, fatto salvo quanto previsto al successivo paragrafo 7;
- b) qualora la Segnalazione risulti essere infondata ed effettuata con dolo o colpa grave, il Comitato Etico trasmette la Segnalazione al soggetto preposto alla valutazione di un eventuale procedimento disciplinare, come disposto all'art. 21 del Decreto;
- c) qualora la segnalazione rispetti quanto previsto al paragrafo 4, anche se non sufficientemente circostanziata, il Comitato Etico procede alla fase successiva.

Le decisioni del Comitato Etico sono assunte dalla maggioranza dei suoi componenti.

Nelle ipotesi in cui un componente del Comitato Etico coincida con il Segnalante, con il segnalato o sia comunque una persona coinvolta o interessata dalla Segnalazione, le Segnalazioni possono essere indirizzate al Consiglio di Amministrazione della Società tramite lettera raccomandata da inviarsi presso la sede legale della Società. In ogni caso, non verranno coinvolti i componenti del Comitato Etico che siano direttamente o indirettamente interessati dalle Segnalazioni esaminate dal Comitato Etico.

Nel caso in cui la segnalazione riguardi una materia esclusa dall'ambito oggettivo di applicazione del Decreto, la stessa potrà essere trattata come ordinaria e, quindi, gestita secondo le procedure interne adottate dalla Società per tali violazioni.

5.1.3. Fase Istruttoria

Con riferimento a ciascuna Segnalazione, laddove, a seguito delle analisi preliminari, emergano o siano comunque desumibili elementi utili e sufficienti per una valutazione della fondatezza della Segnalazione medesima, fatto salvo il diritto alla difesa del segnalato, il Comitato Etico provvederà a:

- a) avviare analisi specifiche, mantenendo le interlocuzioni con il Segnalante e richiedendo, se necessario, integrazioni;
- b) eventualmente coinvolgere, nello svolgimento delle analisi, le funzioni aziendali interessate dalla Segnalazione;
- c) concludere l'istruttoria in qualunque momento se, nel corso dell'istruttoria medesima, sia accertata l'infondatezza della Segnalazione;
- d) avvalersi, se necessario, di esperti o periti esterni alla Società.

5.1.4. Fase conclusiva

Al termine della Fase Istruttoria, il Comitato redige una relazione diretta al Consiglio di Amministrazione e/o al Sindaco o al Collegio Sindacale (ove nominato) e/o altro soggetto ritenuto competente in relazione al caso specifico (nel prosieguo "Organo"), in cui:

- riassume l'iter dell'indagine;
- espone le proprie conclusioni, allegando eventuale materiale documentale;
- fornisce il proprio parere e suggerisce le azioni da porre in essere.

5.2 Il Canale di Segnalazione Esterno

Come anticipato, il Segnalante può ricorrere a tale canale solo a determinate condizioni descritte all'art. 6 del Decreto:

- 1) non è previsto, nell'ambito del contesto lavorativo, l'attivazione obbligatoria del canale di segnalazione interna oppure, sebbene obbligatorio, lo stesso non sia attivo o, se anche attivato, lo stesso non sia conforme al Decreto;
- 2) il Segnalante ha già effettuato una segnalazione tramite Canale di Segnalazione Interno, ma la stessa non ha avuto seguito;
- 3) il Segnalante ha fondati motivi di ritenere che, qualora effettuasse una Segnalazione tramite Canale di Segnalazione Interno, alla stessa non sarebbe dato efficace seguito oppure potrebbe determinare rischio di ritorsione;
- 4) il Segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

Al verificarsi di una di queste condizioni, il Segnalante può ricorrere al Canale di Segnalazione Esterno, gestito dall'ANAC (Autorità Nazionale Anti Corruzione).

Il Canale di Segnalazione esterno gestito da ANAC sarà accessibile seguendo le modalità indicate sul sito di ANAC.

Il Segnalante godrà delle Tutele di cui al successivo paragrafo 6.

Come previsto dalle Linee Guida dell'ANAC, relativamente al settore privato, tale canale di segnalazione **NON** può essere impiegato per comunicare condotte illecite rilevanti ai sensi del d.lgs. 231/2001 e/o violazioni del Modello (Linee Guida approvate dall'ANAC con Delibera n. 311 del 12 luglio 2023, pag. 48).

5.3. La Divulgazione Pubblica

Il Segnalante potrà godere delle Tutele pur effettuando una c.d. Divulgazione Pubblica (ricorso a social media, testate giornalistiche, altre modalità di divulgazione) per effettuare la Segnalazione della Violazione a condizione che:

- 1) abbia preliminarmente utilizzato il Canale di Segnalazione Interno o Esterno, senza ricevere riscontro nei termini previsti dal Decreto;
- 2) il Segnalante ha fondato motivo di ritenere che la Violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse;
- 3) il Segnalante ha fondato motivo di ritenere che il ricorso al Canale di Segnalazione Esterno possa comportare il rischio di ritorsioni o possa non avere efficace seguito.

Si precisa che, stando alla Guida Operativa pubblicata da Confindustria, anche al verificarsi delle condizioni summenzionate, i fondati motivi che legittimano il ricorso alla divulgazione pubblica devono essere fondati sulla base di circostanze concrete che devono essere allegate alla segnalazione e su informazioni effettivamente acquisibili.

Inoltre, nelle Linee Guida pubblicate da ANAC si precisa che ove il soggetto che effettui una divulgazione pubblica riveli la propria identità non si pone un problema di tutela della riservatezza, fermo restando che gli verranno garantite le altre Tutele; mentre, se il segnalante ricorre a pseudonimo o nickname, l'ANAC tratterà la segnalazione alla stregua di una segnalazione anonima e avrà cura di registrarla, ai fini della conservazione, per garantire al divulgatore, in caso di disvelamento successivo dell'identità dello stesso, le tutele previste se ha subito ritorsioni.

6. Garanzia di Riservatezza e Tutele

6.1. L'obbligo di Riservatezza

La riservatezza riguarda tanto l'identità del Segnalante, del segnalato e dei soggetti citati all'interno della Segnalazione, quanto il contenuto della stessa.

In particolare, l'identità del Segnalante è protetta in ogni contesto, salvo i casi meglio dettagliati al successivo paragrafo 7 e nei casi previsti dalla Legge (es. indagini penali, tributarie e amministrative), in cui la protezione sull'identità del Segnalante potrebbe subire limitazioni.

Si precisa che, a norma dell'art. 12, in caso di procedimento disciplinare nei confronti del segnalato basato, anche parzialmente, sulle informazioni fornite dal Segnalante all'interno della Segnalazione, e la conoscenza dell'identità del Segnalante fosse indispensabile per la difesa del segnalato, occorre il consenso espresso da parte dello stesso Segnalante a rivelare la propria identità: qualora il Segnalante non autorizzasse la rivelazione della propria identità, la Segnalazione non sarà utilizzabile ai fini del procedimento.

La violazione degli obblighi di riservatezza dei dati del Segnalante è fonte di responsabilità disciplinare, oltre che di ulteriori forme di responsabilità previste dall'ordinamento.

Il Gestore tratterà i dati personali relativi al ricevimento e alla gestione delle Segnalazioni nel rispetto del Regolamento e sarà responsabile di tutti gli obblighi previsti dallo stesso. Le informazioni ed ogni altro dato personale sono trattati in conformità alle modalità e finalità di trattamento di cui all'Informativa Privacy, allegata alla presente Procedura.

6.2. I soggetti Tutelati

Oltre ai soggetti di cui al paragrafo 4.2, le tutele che verranno descritte nel prosieguo sono estese:

- 1) ai Facilitatori, soggetti che assistono il Segnalante nel processo di Segnalazione, operando all'interno del medesimo contesto lavorativo e la cui assistenza deve essere mantenuta riservata;
- 2) alle Persone del Medesimo Contesto lavorativo che abbiano un legame affettivo stabile con il Segnalante o siano parenti dello stesso entro il quarto grado;
- 3) ai Colleghi di lavoro che lavorano nel medesimo contesto lavorativo del Segnalante e che abbiano un rapporto abituale e corrente con lo stesso;
- 4) agli Enti di proprietà del Segnalante;
- 5) agli Enti presso cui il Segnalante lavora.

6.3. Divieto di ritorsione

Il Decreto vieta ogni forma di ritorsione, intesa come qualsiasi comportamento, atto od omissione, anche solo tentato o minacciato, che si verifichi nel contesto lavorativo e che determini – in via diretta o indiretta – un danno ingiusto ai soggetti tutelati.

Affinché sia riconosciuta tale forma di tutela, il Decreto prevede le seguenti condizioni:

- che vi fosse il "fondato motivo", nel Segnalante, di ritenere le informazioni veritiere e rientranti nel perimetro applicativo della disciplina;
- che la Segnalazione sia stata effettuata secondo la disciplina prevista dal Decreto.

Ciò implica, come sottolineato da Confindustria nella Guida Operativa, che il Segnalante dovrà prestare un'attenta diligenza nella valutazione delle informazioni che non è sufficiente si fondino su semplici supposizioni, "voci di corridoio" o notizie di pubblico dominio.

Ai sensi dell'art. 17 del Decreto, i soggetti Tutelati non possono subire ritorsioni, per tali intendendosi:

- 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 finanziari o economici, comprese la perdita delle 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.

Qualora una delle persone tutelate subisse ritorsioni, la stessa può denunciare l'accaduto all'ANAC, che informa l'Ispettorato nazionale del lavoro per i provvedimenti di propria competenza.

Per acquisire elementi istruttori indispensabili all'accertamento delle ritorsioni, l'ANAC può avvalersi della collaborazione dell'Ispettorato nazionale del lavoro.

Gli atti assunti in violazione dell'Art. 17 del Decreto sono nulli (es. se un soggetto che gode di tutela è stato licenziato, lo stesso dovrà essere reintegrato).

6.4. Misure di Sostegno

Presso l'ANAC è istituito l'elenco degli enti del Terzo settore che forniscono ai Segnalanti misure di sostegno, quali l'informazione, l'assistenza, le consulenze a titolo gratuito sulle modalità di Segnalazione e sulla protezione dalle ritorsioni.

6.5. Limitazione della Responsabilità

Qualora la Segnalazione comporti la rivelazione o diffusione di informazioni coperte dall'obbligo di segreto, tutelate dal diritto d'autore o dalle norme sulla protezione dei dati personali, nonché informazioni che offendono la reputazione del segnalato, ma il Segnalante, al momento della Segnalazione, ritenesse che tale rivelazione o diffusione fosse necessaria per svelare la violazione, è esclusa qualsiasi responsabilità di natura civile o amministrativa per il Segnalante.

7. Conservazione della Documentazione e dei Dati personali raccolti

Le segnalazioni, interne ed esterne, e la relativa documentazione sono conservate per il tempo necessario al trattamento della segnalazione e comunque non oltre cinque anni a decorrere dalla data della comunicazione dell'esito finale della procedura di segnalazione, sempre rispettando gli obblighi di riservatezza previsti.

I trattamenti dei dati personali connessi alla gestione delle Segnalazioni saranno effettuati conformemente a quanto disposto dalla normativa in materia. Per maggiori informazioni si rinvia alla specifica Informativa privacy disponibile sulla piattaforma GlobalLeaks.

8. Segnalazioni Infondate e Sanzioni

I soggetti Tutelati godono delle protezioni previste dal Decreto a condizione che, al momento della Segnalazione, il Segnalante avesse fondato motivo di ritenere che le informazioni sulle violazioni comunicate fossero vere e rientrassero tra quelle di cui al precedente paragrafo 4.1.

Ciò implica, come sottolineato da Confindustria nella Guida Operativa, che il Segnalante dovrà prestare un'attenta diligenza nella valutazione delle informazioni che non è sufficiente si fondino su semplici supposizioni, "voci di corridoio" o notizie di pubblico dominio.

Quando è accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale della persona segnalante per i reati di diffamazione o di calunnia o comunque per i medesimi reati commessi con la denuncia all'autorità giudiziaria o contabile ovvero la sua responsabilità civile, per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave, le tutele di cui al presente capo non sono garantite e alla persona segnalante o denunciante è irrogata una sanzione disciplinare.

In tali casi, salvo che venga accertata la responsabilità del Segnalante per i reati di diffamazione o di calunnia, potrà essere comminata dall'ANAC una sanzione da 500 (cinquecento) a 2.500 (duemilacinquecento) euro al Segnalante.

Inoltre, la condotta del Segnalante che, con dolo o colpa grave, effettui una Segnalazione che si riveli infondata, può dare luogo alle misure sanzionatorie aggiuntive previste dal Sistema Disciplinare.