

**PROCEDURA DI GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI DI CONDOTTE ILLECITE  
(PROCEDURA DI WHISTLEBLOWING)**

## Sommario

1. SCOPO ED AMBITO DI APPLICAZIONE.....	3
2. RIFERIMENTI NORMATIVI.....	3
3. OGGETTO DELLA SEGNALAZIONE.....	3
4. SOGGETTI SEGNALANTI.....	4
5. CONTENUTO DELLA SEGNALAZIONE.....	4
6. MODALITÀ DI SEGNALAZIONE.....	5
6.1 <i>Canali Interni di Segnalazione</i> .....	5
6.2 <i>Canale Esterno di Segnalazione: ANAC</i> .....	6
6.3 <i>Divulgazione Pubblica</i> .....	7
6.4 <i>Denuncia all'Autorità giudiziaria o contabile</i> .....	7
7. GESTORE DELLE SEGNALAZIONI SUL CANALE INTERNO.....	8
8. ATTIVITÀ DI VERIFICA DELLA FONDATEZZA DELLA SEGNALAZIONE SUL CANALE INTERNO	8
7.1 <i>Valutazione di ammissibilità</i> .....	8
7.2 <i>Istruttoria</i> .....	8
7.3 <i>Esiti dell'istruttoria</i> .....	9
9. FORME DI TUTELA DEL WHISTLEBLOWER.....	9
10. DIVIETO DI RITORSIONI.....	10
11. RESPONSABILITÀ DEL WHISTLEBLOWER.....	11
12. TUTELA DEL SEGNALATO.....	11

## 1. SCOPO ED AMBITO DI APPLICAZIONE

La presente procedura è predisposta al fine di regolamentare l'iter di gestione delle segnalazioni di situazioni a rischio e/o condotte illecite, contribuendo fattivamente ad un processo miglioramento degli aspetti etico-sociali della gestione societaria.

In particolare il presente documento si prefigge lo scopo di descrivere e disciplinare:

- le modalità di ricevimento delle segnalazioni;
- il coinvolgimento dei diversi soggetti ed organi competenti per lo svolgimento delle attività istruttorie e per l'accertamento delle circostanze segnalate;
- le misure previste al fine di assicurare le tutele e le garanzie per il segnalante, per il segnalato e per gli altri soggetti coinvolti nella segnalazione.

## 2. RIFERIMENTI NORMATIVI

- Decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196 *“Codice in materia di protezione dei dati personali”*;
- Reg. 679/2016 *“Regolamento Europeo per la protezione dei dati personali”*;
- Decreto Legislativo 101/2018 *“Disposizioni per l'adeguamento della normativa nazionale alle disposizioni del regolamento (UE) 2016/679”*;
- Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231 relativo alla *“Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica”* e successive modifiche e integrazioni.
- Legge del 16 marzo 2006 n. 146 *“Ratifica ed esecuzione della Convenzione e dei Protocolli delle Nazioni Unite contro il crimine organizzato transnazionale, adottati dall'Assemblea generale il 15 novembre 2000 ed il 31 maggio 2001”*;
- Legge 30 novembre 2017, n. 179 *“Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato”*;
- Direttiva (UE) 2019/1937 *“Direttiva del Parlamento europeo e del Consiglio del 23 ottobre 2019, riguardante «La protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione» (in G.U.U.E. L 305, 26.11.2019, p. 17-56)”*;
- **Decreto Legislativo n. 24 del 2023, “Attuazione della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2019, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali”**;
- **Delibera ANAC n. 311 del 12 luglio 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. Procedure per la presentazione e gestione delle segnalazioni esterne”.**

## 3. OGGETTO DELLA SEGNALAZIONE

Ai fini della presente procedura, per “Segnalazione” si intende qualsiasi comunicazione di atti o fatti, di cui si sia direttamente o indirettamente venuti a conoscenza, che possano configurare la commissione, o ragionevole possibilità di commissione di illeciti e/o la realizzazione di comportamenti ritorsivi di cui il segnalante (cd. *whistleblower*) sia venuto direttamente a conoscenza in ragione del rapporto di lavoro e/o collaborazione, ricomprendendo quindi quelle notizie che siano state acquisite in occasione e/o a causa

dello svolgimento delle mansioni lavorative, seppure in modo casuale, non potendo invece riguardare doglianze di carattere personale del segnalante, rivendicazioni o istanze che rientrano nella disciplina del rapporto di lavoro, o rapporti con il superiore gerarchico o con i colleghi.

In particolare, le condotte illecite oggetto della segnalazione sono quelle violazioni definite dall'art. 2, comma 1, lettera a) del D. Lgs. 24/2023 quali comportamenti, atti od omissioni che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato, quali principalmente:

- illeciti amministrativi, contabili, civili o penali;
- condotte illecite rilevanti ai fini 231, in linea con le previsioni dell'art. 6 del D.lgs. 231/2001, ovvero violazione e/o mancata osservanza dei presidi di controllo previsti dal Modello 231;
- atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione, o riguardanti il mercato interno, di cui sia venuta conoscenza in un contesto lavorativo pubblico o privato.

#### **4. SOGGETTI SEGNALANTI**

Ai sensi del D.lgs. n. 24/2023 a recepimento della Direttiva (UE) 2019/1937 la segnalazione può essere effettuata dai seguenti soggetti:

- lavoratori dipendenti, volontari e/o tirocinanti
- lavoratori autonomi, nonché titolari di un rapporto di collaborazione, che svolgono la propria attività presso la Società
- liberi professionisti e/o consulenti che prestano la propria attività presso la Società
- lavoratori o collaboratori che svolgono la propria attività presso la Società e che forniscono beni o servizi o che realizzano opera in favore di terzi
- azionisti e persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza, anche qualora tali funzioni siano esercitate in via di mero fatto

La segnalazione può essere effettuata:

- quando il rapporto giuridico è in corso
- 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
- durante il periodo di prova
- successivamente allo scioglimento del rapporto giuridico se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite prima dello scioglimento del rapporto stesso (pensionati)

#### **5. CONTENUTO DELLA SEGNALAZIONE**

La segnalazione deve essere circostanziata, deve contenere tutti gli elementi utili ad accertare la fondatezza dei fatti oggetto della segnalazione, onde consentire agli uffici competenti di procedere alle dovute verifiche ed accertamenti a riscontro della fondatezza dei fatti ivi indicati. A tal fine, la segnalazione deve contenere in modo chiaro i seguenti elementi essenziali:

- Le generalità del soggetto che effettua la segnalazione, con indicazione della posizione o funzione svolta nell'ambito dell'ente;
- una chiara e completa descrizione dei fatti oggetto di segnalazione;
- le circostanze di tempo e di luogo in cui si sono verificati i fatti oggetto di segnalazione;

- le generalità o altri elementi (come la qualifica e il servizio in cui svolge l'attività) che consentano di identificare il/i soggetto/i che ha/hanno posto in essere i fatti segnalati o a cui attribuire i fatti oggetto di segnalazione;
- l'indicazione di eventuali altri soggetti che possono riferire sui fatti oggetto di segnalazione;
- l'indicazione di eventuali documenti che possono confermare la fondatezza di tali fatti;
- ogni altra informazione che possa fornire un utile riscontro circa la sussistenza dei fatti segnalati;
- la valutazione della gravità del fatto: se il fatto è penalmente rilevante, se può arrecare un pregiudizio patrimoniale o un danno all'immagine della Società e/o danni alla salute o all'ambiente ecc.

Le segnalazioni anonime verranno prese in considerazione e trattate alla stregua di segnalazioni ordinarie laddove il relativo contenuto risulti adeguatamente dettagliato e circostanziato, riferito ad elementi fattuali concreti, precisi e concordanti.

## 6. MODALITÀ DI SEGNALAZIONE

Ai sensi del D. Lgs. n. 24 del 2023 sono previsti i seguenti canali di segnalazione:

- **interni** (nell'ambito del contesto lavorativo);
- **esterno** (tramite piattaforma ANAC);
- **divulgazione pubblica** (tramite la stampa, mezzi elettronici o mezzi di diffusione in grado di raggiungere un numero elevato di persone);
- **denuncia all'Autorità giudiziaria o contabile.**

**Il canale preferenziale è quello interno. Gli ulteriori canali previsti sono utilizzabili al ricorrere di determinate condizioni** indicate dal suddetto Decreto, come specificato nei paragrafi seguenti.

L'RPCT provvedere a mettere a disposizione informazioni chiare relative ai suddetti canali di segnalazione, alle procedure ed ai presupposti per l'utilizzo del canale interno ovvero esterno. Le suddette informazioni sono espone e rese facilmente visibili nei luoghi di lavoro, nonché accessibili alle persone che pur non frequentando i luoghi di lavoro intrattengono un rapporto giuridico, nonché pubblicate in una sezione dedicata del sito web aziendale di Sviluppo Toscana.

### 6.1 Canali Interni di Segnalazione

Destinatario delle segnalazioni è l'RPCT in qualità di Gestore del canale di segnalazione di Sviluppo Toscana, fermo restando il coinvolgimento dell'Organismo di Vigilanza per le questioni in materia 231.

La segnalazione interna può essere presentata con le seguenti modalità:

- (i) Tramite la piattaforma informatica adottata dalla Società disponibile all'indirizzo web <https://sviluppotoscana.whistleblowing.it>;
- (ii) Tramite posta elettronica ordinaria dell'RPCT all'indirizzo mail [lgiacobello@sviluppo.toscana.it](mailto:lgiacobello@sviluppo.toscana.it);
- (iii) Tramite posta ordinaria (ovvero con raccomandata con ricevuta di ritorno), che rechi all'esterno la dicitura "riservata/personale, indirizzata all'RPCT c/o la sede di Sviluppo Toscana S.p.A in Viale Giacomo Matteotti n. 60; CAP 50132 Firenze ( FI);

(iv) In forma orale, mediante dichiarazione rilasciata all'RPCT e da questi riportata a verbale, ovvero messaggio vocale disponibile sulla piattaforma.

In particolare, le caratteristiche della modalità di segnalazione tramite la piattaforma informatica di cui al precedente punto (i) sono le seguenti:

- la segnalazione viene ricevuta dall' RPCT e da questi gestita mantenendo il dovere di confidenzialità nei confronti del segnalante;
- la piattaforma permette il dialogo, anche in forma anonima, tra il segnalante e l'RPC per richieste, chiarimenti o approfondimenti, senza quindi la necessità di fornire dati di contatto personali;
- la segnalazione può essere fatta da qualsiasi dispositivo digitale (pc, tablet, smartphone) sia dall'interno dell'ente che dal suo esterno.

Ad ulteriore tutela della garanzia dell'anonimato e del segnalatore la piattaforma è gestita da un organismo terzo e più specificatamente da Trasparency International Italia e Centro Hermes per la Trasparenza e i Diritti Umani Digitali, che hanno firmato un apposito memorandum di intesa con l'ANAC. La piattaforma, basata sul software GlobaLeaks, permette all'RPCT di ricevere le segnalazioni di illeciti di cui alla presente procedura anche in modo anonimo come da previsioni della DIRETTIVA (UE) 2019/1937. La piattaforma è disponibile con un questionario appositamente studiato da Transparency International Italia per il contrasto alle attività corruttive e conforme alla normativa n.179/2017.

Il soggetto interessato a presentare una segnalazione deve indicare chiaramente nell'oggetto della segnalazione che si tratta di una segnalazione per la quale si intende mantenere riservata la propria identità e beneficiare delle tutele previste nel caso di eventuali ritorsioni subite in ragione della segnalazione.

## **6.2 Canale Esterno di Segnalazione: ANAC**

Il D.lgs. 24/2023 disciplina le condizioni e le modalità di esercizio da parte del segnalante del diritto di attivare una segnalazione esterna attraverso la piattaforma messa a disposizione dall'ANAC e resa disponibile sul sito <https://www.anticorruzione.it/-/whistleblowing>.

- I segnalanti possono utilizzare il suddetto canale esterno dell'ANAC al verificarsi di una delle seguenti condizioni: non è prevista, nell'ambito del contesto lavorativo, l'attivazione obbligatoria del canale interno di segnalazione ovvero questo, anche se obbligatorio, non è attivo o, anche se attivato, non è conforme a quanto richiesto dalla legge;
- la persona segnalante ha già effettuato una segnalazione interna e la stessa non ha avuto seguito;
- la persona segnalante ha fondati motivi di ritenere che, se effettuasse una segnalazione interna, alla stessa non sarebbe dato efficace seguito ovvero che la stessa segnalazione potrebbe determinare un rischio di ritorsione;
- la persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

## **6.3 Divulgazione Pubblica**

Il D.lgs. n. 24/2023 introduce un'ulteriore modalità di segnalazione consistente nella 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 aggiungere un numero elevato di persone.

In particolare la segnalazione attraverso divulgazione pubblica è attivabile laddove ricorrano i presupposti di seguito indicati:

- il segnalante ha previamente effettuato una segnalazione interna ed esterna ovvero ha effettuato direttamente una segnalazione esterna e non è stato dato riscontro entro i termini stabiliti in merito alle misure previste o adottate per dare seguito alle segnalazioni;
- il segnalante ha già effettuato direttamente una segnalazione esterna ad ANAC la quale, tuttavia, non ha dato riscontro in merito alle misure previste o adottate per dare seguito alla segnalazione entro termini ragionevoli;
- il segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse;
- il segnalante ha fondato motivo di ritenere che la segnalazione esterna possa comportare il rischio di ritorsioni o possa non avere efficace seguito in ragione delle specifiche circostanze del caso concreto, come quelle in cui possano essere occultate o distrutte prove oppure in cui vi sia fondato timore che chi ha ricevuto la segnalazione possa essere colluso con l'autore della violazione o coinvolto nella violazione stessa.

#### **6.4 Denuncia all'Autorità giudiziaria o contabile**

Resta impregiudicata la possibilità per il segnalante di rivolgersi all'Autorità giudiziaria o contabile per inoltrare una denuncia di condotte illecite, riconoscendo il D.lgs. 24/2023 le medesime tutele in caso di discriminazioni e/o ritorsioni eventualmente subite a causa della denuncia.

In ogni caso, le medesime regole sulla tutela della riservatezza e del contenuto delle segnalazioni sono rispettate dagli uffici delle Autorità giudiziarie cui è sporta la denuncia.

Si precisa che qualora il *whistleblower* rivesta la qualifica di pubblico ufficiale o di incaricato di pubblico servizio, anche laddove lo stesso abbia effettuato una segnalazione attraverso i canali interni o esterni previsti dal decreto, ciò non lo esonera dall'obbligo - in virtù di quanto previsto dal combinato disposto dell'art. 331 c.p.p. e degli artt. 361 e 362 c.p. - di denunciare alla competente Autorità giudiziaria i fatti penalmente rilevanti e le ipotesi di danno erariale.

### **7. GESTORE DELLE SEGNALAZIONI SUL CANALE INTERNO**

Il gestore delle segnalazioni pervenute sul canale interno è l'RPCT.

Laddove la segnalazione appaia, ad una prima valutazione sommaria, di eventuale rilevanza sul piano 231, l'RPCT informa tempestivamente l'Organismo di Vigilanza tramite l'apposito indirizzo mail condividendo il percorso di gestione dell'informativa.

Ove i fatti segnalati dovessero riguardare, in via diretta o indiretta, l'RPCT ovvero attività facenti capo alle responsabilità organizzative a questi assegnate, l'RPCT stesso avrà l'obbligo di segnalare la situazione di conflitto di interesse, al fine di consentire che la gestione della segnalazione sia demandata all'Organismo di Vigilanza.

Qualora la segnalazione interna sia presentata ad un soggetto diverso dall'RPCT e/o attraverso qualsiasi canale diverso da quelli indicati nella presente procedura, il ricevente

dovrà trasmetterla, entro sette giorni dal suo ricevimento, all'RPCT, dando contestuale notizia della trasmissione alla persona segnalante.

## 8. ATTIVITÀ DI VERIFICA DELLA FONDATEZZA DELLA SEGNALAZIONE SUL CANALE INTERNO

### 7.1 Valutazione di ammissibilità

L'RPCT, ricevuta la segnalazione, procede all'esame preliminare valutando la corretta impostazione del procedimento fin dalle sue prime fasi, a partire dalla valutazione della segnalazione come rientrante tra i casi di *Whistleblowing*.

La segnalazione è considerata inammissibile per:

- manifesta mancanza di interesse all'integrità della Società;
- manifesta incompetenza sulle questioni segnalate;
- manifesta infondatezza per l'assenza di elementi di fatto idonei a giustificare accertamenti;
- accertato contenuto generico della segnalazione tale da non consentire la comprensione dei fatti, ovvero segnalazione corredata da documentazione non appropriata o inconferente;
- produzione di sola documentazione in assenza della segnalazione di condotte illecite o irregolarità;
- mancanza dei dati che costituiscono elementi essenziali della segnalazione.

In caso di valutazione di inammissibilità della segnalazione, l'RPCT comunica il relativo esito al segnalante disponendo l'archiviazione.

In caso di valutazione di ammissibilità della segnalazione, l'RPCT avvia l'istruttoria interna, previa verifica dell'onere di informativa e coinvolgimento e/o incarico dell'Organismo di Vigilanza.

### 7.2 Istruttoria

Ricevuta la segnalazione e valutata la relativa ammissibilità quale segnalazione *whistleblowing*, l'RPCT provvede ad avviare l'istruttoria interna sui fatti o sulle condotte segnalate, compiendo una prima imparziale delibazione sulla sussistenza di quanto rappresentato nella segnalazione, un'attività "*di verifica e di analisi*" e non di accertamento sull'effettivo accadimento dei fatti.

In particolare l'RPCT, ai sensi dell'art. 5 D. Lgs. 24/2023 svolge le seguenti attività:

- **entro sette giorni dalla data di ricezione**, deve rilasciare al segnalante avviso di ricevimento della segnalazione;
- mantiene le interlocuzioni con il segnalante richiedendo, laddove necessario, specifiche integrazioni;
- verifica la fondatezza della segnalazione attraverso qualsiasi attività che ritenga opportuna, compresa l'audizione personale del segnalante e di eventuali altri soggetti che possano riferire sui fatti segnalati, nel rispetto dei principi di imparzialità e riservatezza;
- **entro tre mesi dalla data di ricezione, deve fornire riscontro** al segnalante in merito all'esito delle verifiche.



Nelle attività di gestione e verifica della fondatezza della segnalazione, l'RPCT può avvalersi del supporto e della collaborazione delle strutture aziendali competenti.

Nel caso in cui l'ANAC accerti che non è stata svolta l'attività di verifica ed analisi della segnalazione ricevuta è prevista una sanzione amministrativa tra Euro 10.000,00 e Euro 50.000,00.

### **7.3 Esiti dell'istruttoria**

Qualora, completata l'attività di verifica, la segnalazione risulti infondata, l'RPCT ne dispone l'archiviazione con adeguata motivazione.

Qualora, invece, l'RPCT ravvisi il *fumus* di fondatezza della segnalazione provvederà a:

- comunicare l'esito dell'accertamento al responsabile del settore di appartenenza dell'autore della violazione accertata, per i provvedimenti di competenza, ivi inclusi i provvedimenti disciplinari, se sussistono i presupposti per l'azione disciplinare;
- comunicare l'esito dell'accertamento all'Organo Amministrativo per le ulteriori eventuali azioni che si rendano necessarie a tutela della Società.

Resta inteso che i suddetti organi riceventi da quel momento agiranno in qualità di titolari del trattamento dei dati.

## **9. FORME DI TUTELA DEL WHISTLEBLOWER**

L'identità della persona segnalante e qualsiasi altra informazione da cui può evincersi, direttamente o indirettamente, tale identità non possono essere rivelate a persone diverse da quelle competenti a ricevere o a dare seguito alle segnalazioni, fatto salvo il consenso espresso della stessa persona segnalante.

Si tutela la riservatezza del segnalante anche quando la segnalazione viene effettuata attraverso modalità diverse da quelle istituite in conformità al decreto e/o perviene a personale diverso da quello autorizzato e competente a gestire le segnalazioni al quale, comunque, le stesse vanno trasmesse entro sette giorni ai sensi della presente procedura.

In due casi espressamente previsti dal decreto, per rivelare l'identità del segnalante, oltre al consenso espresso dello stesso, si richiede anche una comunicazione scritta delle ragioni di tale rivelazione:

- nel procedimento disciplinare, laddove il disvelamento dell'identità del segnalante sia indispensabile per la difesa del soggetto a cui viene contestato l'addebito disciplinare;
- nei procedimenti instaurati in seguito a segnalazioni interne o esterne, laddove tale rivelazione sia indispensabile anche ai fini della difesa della persona coinvolta.

Nell'ambito del procedimento disciplinare, l'identità della persona segnalante non può essere rivelata, ove la contestazione dell'addebito disciplinare sia fondata su accertamenti distinti ed ulteriori rispetto alla segnalazione, anche se conseguenti alla stessa. Qualora la contestazione sia fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione e la conoscenza dell'identità della persona segnalante sia indispensabile per la difesa dell'incolpato, la segnalazione sarà utilizzabile ai fini del procedimento disciplinare solo in presenza del consenso espresso della persona segnalante alla rivelazione della propria identità.

Ad eccezione dei casi in cui sia configurabile una responsabilità a titolo di calunnia e di diffamazione ai sensi delle disposizioni del codice penale e delle ipotesi in cui l'anonimato

non è opponibile per legge, l'identità del *whistleblower* viene quindi protetta in ogni contesto successivo alla segnalazione e non può essere rivelata senza il suo espresso consenso.

Le suddette misure di protezione si estendono ai seguenti soggetti:

- facilitatori;
- persone del medesimo contesto lavorativo della persona segnalante, di colui che ha sporto una denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o di colui che ha effettuato una divulgazione pubblica e che sono legate ad essi da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado;
- colleghi di lavoro della persona segnalante o della persona che ha sporto una denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o effettuato una divulgazione pubblica, che lavorano nel medesimo contesto lavorativo della stessa e che hanno con detta persona un rapporto abituale e corrente;
- enti di proprietà della persona segnalante o della persona che ha sporto una denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o che ha effettuato una divulgazione pubblica o per i quali le stesse persone lavorano, nonché agli enti che operano nel medesimo contesto lavorativo delle predette persone.

## **10. DIVIETO DI RITORSIONI**

Nei confronti del segnalante non è consentita alcuna forma di ritorsione o misura discriminatoria, diretta o indiretta, per motivi collegati direttamente o indirettamente alla segnalazione stessa.

Il soggetto che ritiene di aver subito una discriminazione per il fatto di aver effettuato una segnalazione deve dare notizia circostanziata dell'avvenuta discriminazione all'RPCT, il quale valuterà la sussistenza degli elementi per poi, a sua volta, effettuare gli accertamenti ed adottare i provvedimenti di competenza.

A titolo esemplificativo, ai sensi dell'art. 17 del D.lgs. 24/2023 si considerano comportamenti ritorsivi o discriminatori:

- 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.

## **11. RESPONSABILITÀ DEL WHISTLEBLOWER**

La presente procedura lascia impregiudicata la responsabilità penale e disciplinare del *whistleblower* per l'ipotesi di segnalazione calunniosa o diffamatoria ai sensi del codice penale e dell'art. 2043 del Codice Civile.

Sono altresì fonte di responsabilità, in sede disciplinare e nelle altre competenti sedi, eventuali forme di abuso della presente procedura, quali segnalazioni manifestamente opportunistiche e/o compiute al solo scopo di danneggiare il denunciato od altri soggetti e ogni altra ipotesi di utilizzo improprio o di intenzionale strumentalizzazione dell'istituto oggetto della presente procedura.

Quando è accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale della persona 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 non sono garantite e alla persona segnalante o denunciante è irrogata una sanzione disciplinare.

## **12. TUTELA DEL SEGNALATO**

L'RPCT e la Società, in qualità di titolare del trattamento dei dati, dovranno adottare cautele tecniche e organizzative adeguate al fine di evitare l'indebita circolazione di informazioni personali anche rispetto al segnalato sia all'interno del contesto lavorativo, sia all'esterno in caso di inoltro della segnalazione a terzi, salve le previsioni di legge che impongono l'obbligo di comunicare il nominativo della persona coinvolta sospettata di essere responsabile della violazione (ad esempio richieste dell'Autorità giudiziaria o contabile).

I dati relativi al segnalato sono comunque tutelati dalla disciplina italiana ed europea in materia di protezione dei dati personali.

Il segnalato non potrà richiedere di conoscere il nominativo del segnalante, fatti salvi i casi espressamente previsti dalla legge.

Ad ulteriore tutela del segnalato, restano impregiudicate le azioni e facoltà consentite dalla legge.

