

ACEL S.p.A.

Procedura di gestione delle segnalazioni (Whistleblowing)

STORIA DELLE MODIFICHE			
VERSIONE	DATA	REDATTA DA	DESCRIZIONE
01.00	10/05/2025	Consulente + HR	Prima versione

PROCESSO DI VERIFICA E APPROVAZIONE	
Redatta da	Consulente + Direzione Aziendale
Verificato da	Gestore delle Segnalazioni
Approvato da	Legale rappresentante

1. Introduzione e ambito di applicazione

Il "whistleblowing" è il termine che identifica una segnalazione compiuta da un soggetto che, nello svolgimento delle proprie mansioni, si accorge di un illecito, un rischio o una situazione di pericolo che possa arrecare danno all'azienda per cui lavora, nonché a clienti, colleghi, cittadini e qualunque altra categoria di soggetti.

ACEL, sensibile alle tematiche etiche e di corretta condotta del proprio business, ha implementato un sistema atto a ricevere e gestire segnalazioni di azioni, fatti o situazioni che possano costituire condotte illecite rispetto a:

- Legislazione vigente;
- Codice Etico;
- Sistema di Gestione della Sicurezza sul Lavoro;
- Sistema di Gestione Ambientale;
- Normativa Anticorruzione ed Antiriciclaggio
- Presunte violazioni di normative e leggi nello svolgimento delle attività lavorative che possano arrecare danno o pregiudizio, anche solo d'immagine, alla Società;
- Regolamento UE 679/2016 (GDPR);
- Norme e procedure ufficializzate in materia di pari opportunità.
-

La Procedura Whistleblowing adottata da **Acel** intende:

- garantire la riservatezza del segnalante e nello spirito della norma, tutelare quest'ultimo da possibili ritorsioni;
- promuovere una cultura fondata sulla responsabilità e sull'etica;
- consentire agli Organi Sociali e di Controllo di **Acel** di essere informati su fatti o condotte contrarie ai principi etici adottati, al fine di individuare e gestire possibili carenze nel sistema di controllo interno e di gestione dei rischi;
- fornire le linee guida per effettuare e gestire le segnalazioni in maniera efficace, responsabile e in conformità con la Legge.

Nella presente procedura sono individuati:

- i soggetti che possono attivare una segnalazione;
- gli atti o i fatti che possono essere oggetto di segnalazione, nonché i requisiti che le segnalazioni devono prevedere per poter essere prese in considerazione;
- le modalità attraverso cui segnalare le presunte violazioni e i soggetti preposti alla ricezione delle segnalazioni;
- il processo di istruttoria ed eventualmente di investigazione nel momento in cui viene effettuata una segnalazione;
- i protocolli attivati per garantire la riservatezza dei dati personali del/della Segnalante e della fattispecie oggetto di segnalazione;
- i protocolli attivati per garantire la protezione dei dati personali del soggetto che effettua la segnalazione e del soggetto eventualmente segnalato;
- i protocolli attivati per garantire il divieto di ritorsioni e il divieto di discriminazione nei confronti del soggetto Segnalante.

Il documento ha, infine, l'obiettivo di garantire che le attività di gestione della Segnalazione siano svolte nel rispetto dei principi di professionalità, trasparenza e correttezza, in conformità a quanto previsto dal DL 24/2023 (Decreto Legislativo in materia di whistleblowing) e più in generale alle Leggi ed ai regolamenti applicabili, nonché nel rispetto del Codice Etico aziendale.

La presente Procedura è stata redatta facendo riferimento a:

- Decreto-legge n. 24 del 10/3/2023 – Attuazione della Direttiva UE 2019/1937 [...] riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del Diritto dell'Unione e [...] delle normative nazionali
- Regolamento UE 679/2016 (GDPR).
-

Per quanto non trattato esplicitamente dalla presente Procedura e/o per l'interpretazione si fa riferimento al D.L. 24/2023

2. Definizioni e glossario

Canale Interno	Si intende lo strumento adottato da Acel ai sensi dell'art 4 del Dlgs 24/2023 per consentire l'inoltro di segnalazioni di possibili violazioni di leggi, regolamenti, norme o procedure. Il Canale Interno adottato da Acel garantisce tramite l'applicazione di strumenti di crittografia, la riservatezza dell'identità del Segnalante e dei relativi dati personali, nonché del contenuto della Segnalazione e dei relativi documenti
D.Lgs.. 24/2023	Si intende il Decreto Legislativo 10 marzo 2023 n. 24 “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”
Facilitatore	Una 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.
Acel o Società	Acel S.p.A. – Via Giuseppe Righi 11/13 – 43122 Parma – Italy - Codice Fiscale e Partita IVA IT00882300346
Gestore delle Segnalazioni	È la persona o il gruppo di lavoro responsabile della gestione delle Segnalazioni Riservate per ACEL . Gestisce ed è responsabile della corretta gestione del Canale Interno, della fase di Istruttoria (“Triage”) e dell'Indagine di Merito (investigazione). L'incarico di gestione delle segnalazioni per Acel è stato affidato ad un professionista esterno indipendente (Pierangelo Felici – Studio Felici & Partners)
Segnalante o Whistleblower	È il soggetto che effettua una segnalazione.
Segnalazione	Comunicazione di qualsiasi violazione delle norme che possa avere impatto sulla Società resa secondo i termini della presente Procedura e nel rispetto dei principi e delle regole stabilite dal Dlgs 24/2023

Ritorsione	Qualsiasi comportamento, atto od omissione, anche solo tentato o minacciato, posto in essere in ragione della segnalazione o della denuncia 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.
Segnalato	Si intende colui che è oggetto della Segnalazione
Piattaforma Whistleblowing ACEL	Piattaforma dedicata alla gestione delle Segnalazioni Riservate secondo le prescrizioni del DL 24 del 10 marzo 2023. Alla piattaforma si accede tramite il sito web Acel.biz, con link dalla pagina dei contatti, oppure direttamente all'indirizzo web https://whistleblowing.dataservices.it/accel
Organo societario competente	Si intende l'Organo Sociale, l'Organismo o l'Ufficio a cui il Gestore delle Segnalazioni riporta il risultato delle attività svolte. È il soggetto responsabile, per competenza, dell'adozione di eventuali misure di rimedio o dell'erogazione di azioni correttive.

3. Soggetti coinvolti

Il soggetto responsabile della gestione del Canale Interno di **Acel** è il Gestore delle Segnalazioni, espressamente incaricato del Consiglio di Amministrazione di **Acel** ed autorizzato allo svolgimento delle attività ritenute necessarie per l'assolvimento dei compiti attribuiti dal Dlgs 24/2023 e dalla presente Procedura.

Il Gestore delle Segnalazioni potrà avvalersi del supporto di strutture interne o esterne ritenute maggiormente competenti rispetto alla fattispecie oggetto di segnalazione.

I soggetti che posso effettuare una Segnalazione sono i seguenti ("Segnalanti"):

- i componenti degli organi sociali (Assemblea, Consiglio di Amministrazione, Collegio Sindacale etc.);
- il personale (compresi dipendenti in forza, ex dipendenti, lavoratori temporanei, apprendisti, tirocinanti o volontari in relazione a circostanze avvenute durante il rapporto di lavoro o il processo di selezione);
- i soggetti esterni che intrattengono rapporti con **Acel** (i cd. stakeholders come soci, clienti, fornitori, agenti, soci in affari, partner, appaltatori, subappaltatori, nonché collaboratori e dipendenti dei soggetti citati).

4. Modalità di Segnalazione

Acel si è dotata di un **Canale Interno** dedicato alle Segnalazioni, attivabile tramite le modalità sotto descritte.

4.1 Forma Scritta

- a) **Piattaforma "Whistleblowing **ACEL**"**, raggiungibile tramite il sito web, con link dalla pagina dei contatti, oppure direttamente dall'indirizzo <https://whistleblowing.dataservices.it/accel>

La piattaforma è **estranea rispetto ai server aziendali**, è gestita attraverso tecnologie cloud e garantisce la riservatezza dell'identità del segnalante.

Le segnalazioni pervenute tramite la piattaforma sono gestite dal Gestore delle Segnalazioni.

Il segnalante ha la possibilità di effettuare una segnalazione sia in forma anonima sia rendendo espliciti le proprie generalità. Nel caso in cui acceda con i propri dati è fatto obbligo al Gestore delle Segnalazioni di mantenere riservati i dati personali o di rendere anonimi i dati tramite funzionalità disponibile all'interno della piattaforma.

- b) **A mezzo servizio postale in busta chiusa** all'indirizzo del **Gestore delle Segnalazioni ACEL**, ovvero inviando una busta chiusa a: **Gestore delle Segnalazioni Acel– Via GIUSEPPE RIGHI 11/13 – 43122 Parma PR. La Busta deve contenere sulla parte esterna la dicitura: CONTIENE SEGNALAZIONE RISERVATA. In tali casi, la busta non verrà aperta dall'azienda e verrà consegnata chiusa al Gestore delle Segnalazioni.**

4.2 Forma Verbale

È possibile, inoltre, richiedere un **colloquio personale e riservato** con il Gestore delle Segnalazioni, ovvero il professionista incaricato Pierangelo Felici, contattandolo alla mail pierangelo.felici@felicipartners.it.

Il colloquio potrà essere, a scelta del Segnalante, sia telefonico sia di persona, e il Gestore delle Segnalazioni e il Segnalante si potranno eventualmente incontrare in uffici esterni, hotel o altri luoghi pubblici da concordare, per garantire l'adeguata tutela del Segnalante.

Non rientrano nella presente Procedura e conseguentemente non possono godere delle tutele previste dalla Legge¹ segnalazioni o informazioni pervenute all'azienda tramite e-mail ordinaria, pec, o consegnate in modo difforme rispetto a quanto sopra previsto.

4.3 Canale esterno

Come previsto dalla Legge, L'Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC) ha attivato un Canale di Segnalazione "Esterno" a cui il Segnalante può effettuare una Segnalazione se, al momento della sua presentazione, ricorre una delle seguenti condizioni:

- a) non è prevista, nell'ambito del suo 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 previsto dall'articolo 4 del Decreto;
- b) il Segnalante ha già effettuato una Segnalazione attraverso il Canale interno di Segnalazione ai sensi dell'articolo 4 del Decreto e la stessa non ha avuto seguito;
- c) il Segnalante ha fondati motivi di ritenere che, se effettuasse una Segnalazione attraverso il Canale interno di Segnalazione, alla stessa non sarebbe dato efficace seguito ovvero che la stessa Segnalazione possa determinare il rischio di ritorsione;
- d) il Segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

¹Cfr Dlgs 24 del 10 marzo 2023

5. La Segnalazione

Può essere oggetto di **segnalazione interna** – attraverso, cioè, il canale whistleblowing che *Acel* ha deciso di adottare (v. par. 4.1 e 4.2 della presente procedura) – qualsiasi comportamento, atto od omissione che leda l'interesse pubblico o l'integrità di *Acel* e che integri (o si ritiene fondatamente che integri):

- a) un c.d. reato presupposto previsto dal Decreto Legislativo n. 231/2001 “Responsabilità Amministrativa degli Enti”;
- b) una violazione delle norme comunitarie e nazionali in materia di:
 - appalti pubblici
 - servizi, prodotti e mercati finanziari
 - prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo
 - sicurezza e conformità dei prodotti
 - tutela dell'ambiente
 - radioprotezione e sicurezza nucleare
 - sicurezza degli alimenti e dei mangimi
 - salute e benessere degli animali
 - salute pubblica
 - protezione dei consumatori
 - tutela della vita privata e protezione dei dati personali
 - sicurezza delle reti e dei sistemi informativi
- a) una violazione delle norme comunitarie a protezione e garanzia degli interessi finanziari dell'Unione europea;
- c) una violazione delle norme comunitarie poste a protezione e garanzia della concorrenza e della libera circolazione di merci, persone, servizi e capitali all'interno del mercato comune europeo;
- d) una pratica non inosservante, ma comunque elusiva, delle norme comunitarie di cui ai precedenti punti c), d) ed e);
- e) una pratica in contrasto con le norme o le procedure ufficializzate in materia di pari opportunità.

In presenza delle condizioni già indicate al paragrafo 4.3 della presente procedura, solo le violazioni rilevanti ai sensi del D. Lgs. n. 24/2023, ovverosia quelle sopra elencate alle lettere da a) a f), possono essere oggetto anche di **segnalazione esterna** (attraverso, cioè, il canale whistleblowing predisposto da ANAC).

In ogni caso, il D. Lgs. n. 24/2023 prevede espressamente che **non possano essere oggetto di segnalazione – né attraverso il canale interno di *ACEL*, né attraverso quello esterno predisposto da ANAC – le mere “irregolarità”, cioè quei comportamenti impropri che non arrivano però ad integrare un reato o una violazione delle normative sopra elencate.**

La Segnalazione **deve essere adeguatamente circostanziata**² e resa con dovizia di particolari, con elementi tali da far emergere fatti e situazioni riferibili a contesti determinati ed avvenuti in ambito lavorativo, precisando che non vengono raccolti dati personali ulteriori rispetto a quelli strettamente necessari per la gestione della segnalazione stessa e che, in caso di raccolta accidentale, questi saranno immediatamente cancellati dal Gestore delle Segnalazioni. Il Segnalante è tenuto quindi a fornire tutti gli elementi disponibili e utili a consentire al Gestore delle Segnalazioni di procedere alle dovute ed appropriate verifiche e agli accertamenti a riscontro della fondatezza dei fatti oggetto di segnalazione, quali in via non esaustiva:

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

Nel campo di applicazione della presente procedura **non sono invece ricomprese**:

- segnalazioni su situazioni di carattere personale aventi ad oggetto rivendicazioni o rimostranze relative ai rapporti con i superiori gerarchici o con i colleghi, nonché relative all'esecuzione della propria prestazione lavorativa;
- segnalazioni fondate su meri sospetti o voci inerenti fatti personali non costituenti illecito: ciò in quanto è necessario sia tenere conto anche dell'interesse dei terzi oggetto delle informazioni riportate nella segnalazione, sia evitare che la Società svolga attività ispettive interne che rischiano di essere poco utili e comunque dispendiose.

Le segnalazioni anonime saranno prese in considerazione esclusivamente in presenza di tutti gli elementi che possano consentire al Gestore delle Segnalazioni di procedere ad una autonoma indagine; in caso contrario verranno archiviate.

6. Gestione delle segnalazioni

Una volta ricevuta la Segnalazione secondo il Canale Interno previsto nella presente procedura attraverso le modalità scritte o verbali descritte nel paragrafo precedente, la gestione della stessa è articolata nelle seguenti fasi:

² 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).

6.1 Protocollo e custodia

Nel caso la Segnalazione venga effettuata tramite accesso alla **piattaforma web Whistleblowing ACEL**, è la piattaforma stessa a gestire la fase di protocollo tramite emissione di un codice identificativo unico in conformità con la normativa di riferimento.

Al ricevimento della Segnalazione, non oltre 7 giorni dalla data di ricezione, il Gestore delle Segnalazioni invia una comunicazione di avvenuta ricezione e presa in carico della Segnalazione. La comunicazione viene inviata attraverso il medesimo sistema utilizzato dal Segnalante, tramite modalità espressamente autorizzate dallo stesso.

Nel caso di comunicazioni cartacee, ricevuta la segnalazione, il Gestore delle Segnalazioni attribuirà alla Segnalazione un codice univoco, non riconducibile alle generalità del Segnalante e protocollerà la segnalazione in particolare identificando con precisione:

- giorno e ora di ricezione;
- oggetto della segnalazione;
- stato della segnalazione (da compilare ad ogni fase del processo, ad es. istruttoria preliminare, istruttoria e comunicazione delle evidenze emerse, archiviazione).

La documentazione dovrà essere raccolta in un fascicolo riservato custodito dal Gestore delle Segnalazioni presso lo Studio del Professionista incaricato. È onere del Gestore delle Segnalazioni provvedere a garantire il necessario livello di riservatezza del Segnalante e a gestire tutta la documentazione cartacea/informatica correlata alla Segnalazione pervenuta implementando idonee misure tecniche ed organizzative di sicurezza.

Nel caso di **Segnalazione pervenuta tramite messaggio vocale o colloquio riservato**, la documentazione e i verbali degli incontri dovranno essere raccolti in un fascicolo riservato custodito dal Gestore delle Segnalazioni presso lo Studio del Professionista incaricato. È onere del Gestore delle Segnalazioni provvedere a garantire il necessario livello di riservatezza del Segnalante e a gestire tutta la documentazione cartacea/informatica correlata alla Segnalazione pervenuta implementando idonee misure tecniche ed organizzative di sicurezza.

Sulle modalità di conservazione della documentazione, per tutto quanto non previsto all'interno della presente procedura, si fa riferimento all'art. 14 D Lgs. 24/2023.

6.2 Istruttoria (“Triage”)

L'istruttoria ha lo scopo di verificare la fondatezza e la tipologia della segnalazione ricevuta. A tal fine il Gestore delle Segnalazioni, effettuando uno screening preliminare, andrà a valutare nel merito l'ammissibilità della segnalazione, ossia:

- Accertamento preliminare della tipologia di illecito rispetto alla normativa in vigore, ai regolamenti applicabili alla Società, alle policy o procedure adottate dalla Società etc (i.e. fattispecie di reato presupposto ex Dlgs 231/01, violazioni della normativa privacy o del Regolamento GDPR, Codice Etico, procedure del sistema di gestione della sicurezza, gestione ambientale etc);

- Valutazione preliminare di ammissibilità della Segnalazione con riferimento alla qualifica soggettiva del Segnalante³, alla descrizione dei fatti e agli eventuali documenti e delle evidenze presentate a supporto;
- Identificazione dell'Organo Societario competente per la tipologia di violazione segnalata (i.e. Consiglio di Amministrazione, Collegio Sindacale, DPO, Datore di Lavoro prevenzionistico, Responsabile HR, etc);
- Il Gestore delle Segnalazioni valuta se richiedere ulteriori informazioni al segnalante, attraverso il medesimo canale utilizzato dal Segnalante.

A seguito dell'istruttoria, il Gestore delle Segnalazioni redige uno specifico memorandum o verbale da cui risulti l'esito della fase di istruttoria. Il verbale viene registrato nella piattaforma e/o nel fascicolo riservato.

6.3 Indagine di merito

L'indagine di merito (o "Investigazione") è l'insieme delle attività finalizzate a verificare il contenuto delle Segnalazioni e ad acquisire elementi utili alla successiva fase di valutazione, **garantendo in tutte le fasi la massima riservatezza sull'identità del Segnalante e sull'oggetto della Segnalazione.**

L'indagine di merito ha lo scopo principale di verificare la veridicità delle informazioni sottoposte ad indagine, fornendo una descrizione puntuale dei fatti accertati, attraverso procedure di audit e tecniche investigative obiettive.

L'investigazione potrà essere effettuata dal Gestore delle Segnalazioni, dai singoli membri dello stesso, dai soggetti assegnatari, da uffici della Società espressamente incaricati dal Gestore delle Segnalazioni o da specialisti esterni ed indipendenti individuati ed incaricati dal Gestore delle Segnalazioni.

È compito di tutti cooperare con il soggetto incaricato dell'Investigazione nello svolgimento della stessa.

Di ogni Investigazione, il soggetto incaricato predisporrà un report finale contenente almeno:

- i fatti accertati;
- le evidenze raccolte;
- le cause e le carenze che hanno permesso il verificarsi della situazione segnalata.

All'esito delle investigazioni, quando riscontri l'infondatezza della segnalazione ricevuta, il Gestore delle Segnalazioni procede all'archiviazione della segnalazione e, ove possibile⁴, ne informa il Segnalante.

Nel caso in cui la segnalazione risulti fondata, il Gestore delle Segnalazioni informa l'Organo identificato nel paragrafo precedente (ref. "Istruttoria / Triage") per intraprendere le azioni necessarie, definite di volta in volta in relazione alla specificità della situazione.

³Cft art 3, comma 3 e comma 4 del Dlgs 24/2023

⁴ In relazione al canale utilizzato per la segnalazione e all'utilizzo dell'anonimato da parte del segnalante

L'Indagine di Merito dovrà essere completata entro 3 mesi dalla data di ricevimento della Segnalazione⁵. Ad esito dell'indagine di merito il Gestore delle Segnalazioni rilascia un'informativa al Segnalante dando riscontro dell'esito dell'indagine. Il riscontro dovrà essere trasmesso al Segnalante utilizzando il medesimo canale di segnalazione impiegato per la Segnalazione ove possibile.

6.4 Archiviazione

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 tramite la piattaforma Whistleblowing ACEL. Qualora il Segnalante abbia utilizzato il canale verbale o la trasmissione cartacea, il Gestore delle Segnalazioni provvede a conservarla in apposito archivio messo in sicurezza e situato presso lo Studio ed accessibile alle sole persone appositamente autorizzate ed all'uso istruite.

Tutta la documentazione sarà conservata, salvi gli ulteriori termini di legge nei casi espressamente previsti, per 5 anni dalla data di chiusura delle attività⁶, in base a quanto previsto dall'art.14 D.Lgs. 24/2023, nel rispetto degli obblighi di riservatezza.

7. Riservatezza e tutela della Privacy

Viene garantita la **riservatezza** dell'identità del Segnalante, secondo gli obblighi di cui all'art. 12 commi 2 e ss, D.Lgs. 24/2023 durante tutte le fasi del processo e post archiviazione. Il Gestore delle Segnalazioni e tutti i soggetti ritenuti maggiormente competenti nella gestione della segnalazione eventualmente incaricati dallo stesso sono tenuti alla riservatezza dei dati personali e delle circostanze oggetto della Segnalazione.

La massima riservatezza è garantita sui soggetti e sui fatti segnalati, utilizzando, a tal fine, criteri e modalità di comunicazione idonei a tutelare l'identità e l'onorabilità delle persone menzionate nelle segnalazioni, evitando in ogni caso la comunicazione dei dati acquisiti a terzi estranei al processo di gestione delle segnalazioni.

L'identità del Segnalante, secondo quanto previsto dall'art. 12 c. 2 D.Lgs. 24/2023, non può essere rivelata a persone diverse da quelle competenti a ricevere o a dare seguito alle Segnalazioni, senza il consenso espresso della persona segnalante.

La gestione delle segnalazioni ed il relativo trattamento dei dati ai fini della privacy è effettuato nel rispetto delle disposizioni di legge italiana e del Regolamento Europeo 679/2016. Nel caso di segnalazioni relative a situazioni verificatesi in Paesi diversi dall'Italia o di un segnalante non residente in Italia, la segnalazione, i dati del segnalante e la documentazione a questa associata sono comunque trattati in base alle disposizioni di legge italiane ed al Regolamento Europeo 679/2016 (GDPR)

Documenti, foto, video, registrazioni audio inviate dal segnalante che possono rappresentare una violazione della "privacy", della riservatezza o di altro diritto personale, o che abbiano contenuto diffamatorio e calunnioso, possono essere oggetto di provvedimenti disciplinari e/o di segnalazione alle autorità competenti.

⁵Cft art 5, comma 1, lettera d del Dlgs 24/2023

⁶Cfr Art 14, comma 1 del Dlgs 24/2023

⁷Cfr Art. 12 Dlgs 24/2023

8. Divieto di Ritorsione e misure di sostegno e protezione del Segnalante

Il Segnalante non può subire alcuna ritorsione a seguito della Segnalazione. Il divieto di ritorsione è esteso anche ai soggetti connessi al Segnalante quali Facilitatori, familiari del Segnalante ed enti giuridici connessi al Segnalante.

Sono configurabili come ritorsioni le seguenti condotte, ai sensi dell'art. 17 del D. Lgs. n. 24/2023:

- 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.

L'Autorità Giudiziaria può adottare tutte le misure, anche provvisorie, necessarie ad assicurare la tutela dei diritti del segnalante, ivi compresi il risarcimento del danno, la reintegrazione nel posto di lavoro, l'ordine di cessazione della condotta posta in essere in violazione del suddetto art. 17 del D. Lgs. n. 24/2023 e la dichiarazione di nullità degli atti adottati in violazione del medesimo articolo.

Ai sensi dell'art. 20 del D. Lgs. n. 24/2023, è esclusa qualsiasi responsabilità penale, civile o amministrativa del segnalante che riveli o diffonda informazioni sulle violazioni

- coperte dall'obbligo di segreto (a meno che non si tratti di un obbligo di segreto imposto da norme nazionali o comunitarie in materia di informazioni classificate, segreto professionale e medico, segretezza delle deliberazioni degli organi giurisdizionali)
- relative alla tutela del diritto d'autore
- relative alla protezione dei dati personali

- che offendono la reputazione della persona coinvolta o denunciata

a condizione che

- a) il segnalante, al momento della rivelazione o diffusione, avesse fondati motivi di ritenere che
 - la rivelazione o diffusione delle suddette informazioni fosse necessaria per svelare la violazione
 - le suddette informazioni fossero vere
 - la violazione rientrasse tra quelle previste dal D. Lgs. n. 24/2023 e di cui al paragrafo 5 della presente procedura
- b) la segnalazione sia stata effettuata nel rispetto delle modalità previste dal D. Lgs. n. 24/2023 e di cui al paragrafo 5 della presente procedura.

Non è però esclusa la responsabilità penale, civile o amministrativa del Segnalante in caso di

- a) comportamenti, atti o omissioni non collegati alla segnalazione o che non sono strettamente necessari a rivelare la violazione
- b) comportamenti posti in essere per l'acquisizione o l'accesso alle informazioni sulle violazioni previsti dalla legge come reato.

Resta ferma l'applicazione delle disposizioni in materia di esercizio del diritto dei lavoratori di consultare i propri rappresentanti o i sindacati, di protezione contro le condotte o gli atti illeciti posti in essere in ragione di tali consultazioni, nonché di repressione delle condotte antisindacali.

Ad ogni modo, il soggetto che

- a) effettui, con dolo o colpa grave, segnalazioni che si rivelano infondate, finalizzate al solo scopo di danneggiare o recare pregiudizio a persone, processi o alla Società,
- b) effettui una segnalazione fuori dai casi e/o dalle modalità previste dal D. Lgs. n. 24/2023 decade dalle misure di protezione e sostegno previste dal D. Lgs. n. 24/2023 e può essere soggetto, a provvedimenti disciplinari, in linea con il CCNL di riferimento, oltre che alle ulteriori opportune azioni normativamente previste.