

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

PARTE GENERALE

ex DECRETO LEGISLATIVO 8 GIUGNO 2001 N. 231 E SS.MM.II.

ALLEGATO C – PROCEDURA

*WHISTLEBLOWING approvata con
delibera CdA del 11 dicembre 2023*

INDICE

PREMESSA	3
1. SCOPO	3
2. QUALI COMPORTAMENTI POSSONO ESSERE SEGNALATI	3
3. CHI PUÒ FARE LA SEGNALAZIONE	4
3.1. Ambito Soggettivo	4
3.2. Segnalazioni anonime.....	4
4. CANALI AZIENDALI DI SEGNALAZIONE INTERNA	5
4.1. Quali sono i canali di segnalazione interna	5
4.2. Tutela della riservatezza	5
4.3. Chi gestisce il canale di segnalazione.....	6
4.4. Caratteristiche della segnalazione	6
4.5. Comunicazione e informazione.....	6
5. GESTIONE DELLA SEGNALAZIONE	7
5.1. Obblighi di riscontro nei confronti del segnalante.....	7
5.2. Trattamento della segnalazione	7
5.3. Segnalazione orale	10
5.4. Conservazione della documentazione.....	10
6. OBBLIGHI NEI CONFRONTI DEI SOGGETTI TUTELATI	11
6.1. Soggetti tutelati.....	11
6.2. Condizioni per la protezione dei soggetti tutelati.....	11
6.3. Riservatezza	12
6.4. Divieto di ritorsioni	12

PREMESSA

BELLITALIA SRL, consapevole dell'importanza dell'attivazione di canali di segnalazione, al fine di tutelare l'integrità dell'Azienda e garantire il rispetto dei principi di legalità, correttezza e trasparenza, anche nei confronti dei terzi, nell'esercizio delle attività aziendali, adotta la presente procedura in conformità alla normativa in materia ed in particolare al D.Lgs. n. 24/2023, attuativo della Direttiva UE 2019/1937.

1. SCOPO

La presente Procedura si prefigge lo scopo di disciplinare il processo di gestione (canali aziendali interni, destinatari, gestione e analisi delle segnalazioni) delle segnalazioni effettuate ai sensi della normativa in materia di **Whistleblowing**.

In particolare, la presente procedura è volta a:

- tutelare l'integrità dell'ente mediante idoneo trattamento delle segnalazioni ricevute;
- tutelare la riservatezza dell'identità del segnalante, della persona coinvolta e della persona comunque menzionata nella segnalazione nonché del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione in ogni fase del processo;
- garantire il rispetto delle disposizioni che tutelano il segnalante da eventuali atti di ritorsione a causa della segnalazione.

2. QUALI COMPORTAMENTI POSSONO ESSERE SEGNALATI

Costituiscono **Segnalazioni Rilevanti** le segnalazioni aventi ad oggetto comportamenti, atti od omissioni che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'azienda di cui il segnalante sia venuto a conoscenza **nel contesto lavorativo** e che consistono in **Condotte illecite rilevanti ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001 e violazioni del Modello 231**, quali, a titolo esemplificativo: comportamenti corruttivi verso la Pubblica Amministrazione, violazioni in materia di Salute e Sicurezza sul Lavoro, violazioni della normativa in materia Ambientale, etc.

Si evidenzia che tali segnalazioni potranno essere effettuate esclusivamente per il tramite dei canali di segnalazione interni.

Sono **escluse** dall'ambito di applicazione della disciplina le segnalazioni legate ad un **interesse di carattere personale** del segnalante che attengono esclusivamente ai propri rapporti individuali di lavoro, ovvero inerenti ai propri rapporti di lavoro con le figure gerarchicamente sovraordinate oppure ad aspetti di vita del soggetto segnalato, senza alcun collegamento diretto o indiretto con l'attività aziendale e/o professionale (Ad esempio: vertenze di lavoro, **discriminazioni, conflitti interpersonali** tra colleghi, segnalazioni su trattamenti di dati

effettuati nel contesto del rapporto individuale di lavoro in assenza di una lesione dell'interesse pubblico e dell'integrità dell'ente privato).¹

Sono altresì **escluse** le notizie **palesamente prive di fondamento**, le informazioni già totalmente **di dominio pubblico**, le informazioni acquisite solo sulla base di indiscrezioni o vociferazioni scarsamente attendibili (c.d. **voci di corridoio**) oppure pretestuose, diffamatorie, caluniose o volte esclusivamente a danneggiare il segnalato.

Le suddette “**segnalazioni escluse**” non sono, pertanto, considerate segnalazioni *whistleblowing* e, quindi, l'azienda potrà decidere se prevedere nei propri Regolamenti aziendali interni se e come trattare questo tipo di segnalazioni.

3. CHI PUÒ FARE LA SEGNALAZIONE

3.1. Ambito Soggettivo

La presente procedura si applica, sotto il profilo soggettivo, alle Segnalazioni Rilevanti effettuate dai seguenti **soggetti**:

- **lavoratori subordinati**;
- lavoratori **autonomi** e **collaboratori** che svolgono la propria attività lavorativa presso l'Azienda;
- **liberi professionisti** e **consulenti** che prestano la propria attività presso l'Azienda;
- **volontari** e **tirocinanti**, retribuiti e non retribuiti, che prestano la propria attività presso l'Azienda;
- persone con **funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza**, anche qualora tali funzioni siano esercitate in via di mero **fatto** presso l'Azienda.
- **Candidati**;
- **Lavoratori in prova**;
- **Ex lavoratori ed ex collaboratori**.

3.2. Segnalazioni anonime

Nel caso di ricezione di **segnalazioni anonime**, si specifica che le stesse, **solo** qualora risultino puntuali, circostanziate e supportate da idonea documentazione, saranno considerate e

¹ Sono altresì escluse dall'ambito di applicazione:

- le segnalazioni di violazioni laddove già disciplinate in via obbligatoria dagli atti dell'Unione europea o nazionali indicati nella parte II dell'Allegato al D.Lgs. n. 24/2023 ovvero da quelli nazionali che costituiscono attuazione degli atti dell'unione Europea indicati nella parte II dell'Allegato alla direttiva UE n. 1937/2019;
 - le segnalazioni di violazioni in materia di sicurezza nazionale, nonché di appalti relativi agli aspetti di difesa o di sicurezza nazionale, a meno che tali aspetti rientrino nel diritto derivato pertinente dell'Unione Europea.
- Resta poi ferma la normativa in materia di informazioni classificate, **segreto medico** e **forense**, segretezza delle deliberazioni degli organi giurisdizionali, norme di procedura penale sull'obbligo di sicurezza delle **indagini**, disposizioni sull'autonomia e indipendenza della magistratura.

trattate quali segnalazioni ordinarie pur con le medesime procedure interne previste per le segnalazioni *whistleblowing*.

In ogni caso, le segnalazioni anonime saranno **registrate** dal Gestore del Canale e la documentazione ricevuta sarà **conservata** (vedasi Cap. 5.4).

4. CANALI AZIENDALI DI SEGNALAZIONE INTERNA

4.1. Quali sono i canali di segnalazione interna

Per consentire la trasmissione di Segnalazioni **scritte** e **orali**, l'Azienda, sentite le rappresentanze **sindacali unitarie**, attiva e mantiene aperti i seguenti canali di segnalazione:

- a) Canale per le segnalazioni in **forma scritta**:
 - I. **Modalità informatica**: Piattaforma Online
<https://areariservata.mygovernance.it#!/WB/Bellitalia>;
 - II. **Modalità tradizionale**: posta ordinaria cartacea Viale Cadore n. 67 32014 Ponte Nelle Alpi (BL);
- b) Canale per le segnalazioni in **forma orale**:
 - I. Sistema di messaggistica vocale, anche tramite la Piattaforma Online
<https://areariservata.mygovernance.it#!/WB/Bellitalia>;

Nel caso in cui il segnalante chieda un **incontro diretto**, esso viene fissato dal gestore del canale entro un termine ragionevole e con modalità tali da mantenere la riservatezza.

4.2. Tutela della riservatezza

I canali di cui sopra garantiscono la **riservatezza** dell'**identità** della persona **segnalante**, della **persona coinvolta** e della persona comunque **menzionata** nella segnalazione, nonché del **contenuto** della segnalazione e della relativa **documentazione**, nel seguente modo:

- a) indirizzo di **posta ordinaria**: il segnalante deve inserire la segnalazione in **due buste chiuse**, includendo, nella prima, i propri **dati identificativi**, **unitamente a un documento di identità**; nella seconda, **l'oggetto della segnalazione**. Entrambe le buste dovranno poi essere inserite in **una terza busta** riportando, all'esterno, espressa indicazione **"Segnalazione Whistleblowing"** o **"Riservata al Gestore del Canale"**. L'eventuale funzione aziendale, diversa dal Gestore del Canale, che riceve la posta ordinaria, trasmetterà la segnalazione, senza aprirla in alcun modo, al Gestore del Canale²;
- b) **canale informatico**: è dotato di strumento di crittografia garantendo la completa riservatezza dei dati del segnalante e della segnalazione
- c) Ove richiesto dal segnalante, l'**incontro diretto** è tenuto **esclusivamente** dal Gestore del Canale con modalità riservate e mediante la redazione della scheda di segnalazione.

² In particolare, **tutte le volte** in cui una segnalazione whistleblowing viene ricevuta da un **soggetto diverso** dal Gestore del Canale, lo stesso deve trasmetterla, **entro sette giorni dal suo ricevimento**, al Gestore del Canale, dando contestuale notizia della trasmissione alla persona segnalante.

4.3. Chi gestisce il canale di segnalazione

La gestione del canale di segnalazione è affidata ad un Comitato Whistleblowing nelle persone di Francesco Bertino e Stefano Franzoi (il “**Gestore del Canale**”).

Il Gestore del Canale gestisce le segnalazioni in piena **autonomia**, al fine di assicurare che le segnalazioni vengano trattate in maniera adeguata e conforme alle disposizioni del Decreto, con **imparzialità** (mancanza di condizionamenti e di pregiudizi nei confronti delle parti coinvolte nelle segnalazioni) e **indipendenza** (libero da influenze o interferenze da parte del *management*).

Infine, Il Gestore del Canale di segnalazione interna riceve specifica **formazione** sia in sede di insediamento che ogniqualvolta esigenze normative od organizzative lo rendano opportuno.

4.4. Caratteristiche della segnalazione

Al fine di consentire un’adeguata attività di verifica, è necessario che la segnalazione sia il più possibile **circostanziata** al fine di consentire la ricostruzione del fatto e all’accertamento della fondatezza di quanto segnalato. In particolare, dovranno essere indicati:

- I **dati identificativi** della persona segnalante (nome, cognome, luogo e data di nascita) e nel caso di utilizzo del **canale di posta cartacea** o **incontro diretto**, un recapito ove ricevere l’avviso di ricevimento della segnalazione e i successivi riscontri, nonché eventuali richieste di integrazioni e chiarimenti;
- le **circostanze di tempo** e di **luogo** in cui si è verificato il fatto oggetto della segnalazione e, quindi, una **descrizione dei fatti** oggetto della segnalazione, specificando i dettagli relativi alle notizie circostanziali e ove presenti **anche le modalità con cui si è venuto a conoscenza dei fatti oggetto della segnalazione**;
- le **generalità** o altri **elementi** che consentano di identificare l’eventuale soggetto a cui attribuire i **fatti** segnalati;
- eventuali **documenti** allegati;
- eventuali **soggetti** potenzialmente a conoscenza dei fatti.

Nel caso di utilizzo del **canale tradizionale cartaceo**, è necessario che il segnalante indichi espressamente di voler beneficiare delle tutele in materia **whistleblowing**, inserendo la dicitura, **nella busta esterna**, “Riservata al gestore del Canale” o “Segnalazione Whistleblowing”.

4.5. Comunicazione e informazione

Il Gestore del Canale di segnalazione interna mette a disposizione informazioni chiare sul canale, sulle procedure e sui presupposti per effettuare le segnalazioni sia interne che esterne. Tali informazioni sono esposte e rese facilmente visibili **in tutti i luoghi di lavoro**, in particolare nei siti web e nelle bacheche aziendali.

Le informazioni di cui sopra sono comunque pubblicate in una sezione dedicata del **sito internet** aziendale www.bellitalia.net, rendendole in tal modo accessibili anche alle persone

che, pur non frequentando i luoghi di lavoro, sono qualificate ad effettuare segnalazioni (vedi *supra* p.to 3).

5. GESTIONE DELLA SEGNALAZIONE

5.1. Obblighi di riscontro nei confronti del segnalante

Il Gestore del Canale di segnalazione svolge le seguenti attività:

- a) rilascia al segnalante **avviso di ricevimento** della segnalazione **entro sette giorni** dalla data di ricezione;
- b) mantiene le **interlocuzioni** con la persona segnalante e **può** richiedere a quest'ultima, se necessario, **integrazioni**;
- c) dà diligente **seguito** alle segnalazioni ricevute attivando, ove necessario, l'ODV per la gestione della segnalazione;
- d) fornisce un **riscontro** al segnalante **entro tre mesi** dalla data dell'avviso di ricevimento o, in mancanza di tale avviso, entro tre mesi dalla scadenza del termine di sette giorni dalla presentazione della segnalazione.

5.2. Trattamento della segnalazione

I **motivi** che hanno indotto la persona a segnalare **sono irrilevanti** ai fini della trattazione della segnalazione.

Il Gestore del Canale di segnalazione, al momento della ricezione tramite **posta ordinaria**, o in caso di **incontro diretto**, provvede a redigere una **scheda di segnalazione** (che si allega alla presente procedura), separando i dati identificativi del segnalante dal contenuto della segnalazione a maggior tutela della riservatezza del segnalante e procede a dare riscontro al segnalante entro 7 giorni.

I **dati personali** che manifestamente non sono utili al trattamento di una specifica segnalazione non sono raccolti o, se raccolti accidentalmente, sono cancellati immediatamente.

Il Gestore del Canale di segnalazione, al momento della ricezione tramite **piattaforma online**, provvede a dare riscontro al segnalante dell'avvenuta ricezione della segnalazione entro 7 giorni.

La **prima fase di analisi** della segnalazione riguarda la verifica se si tratti o meno di segnalazione ammissibile (c.d. **"Segnalazione rilevante"**).

Ricevuta la segnalazione, quindi, il Gestore del Canale deve procedere ad una **verifica preliminare di ammissibilità** come segnalazione whistleblowing.

Ai fini dell'ammissibilità della segnalazione, il Gestore del Canale deve ravvisare che risultino chiare:

- le **generalità** del segnalante;
- le **circostanze di tempo e di luogo** in cui si è verificato il fatto oggetto della segnalazione, quindi, una descrizione dei fatti oggetto della segnalazione, che contenga i relativi alle notizie circostanziali e, ove presenti, anche le **modalità** attraverso cui il segnalante è venuto a conoscenza dei fatti;
- Le **generalità** o **altri elementi** che consentano di identificare il soggetto cui attribuire i fatti segnalati.

All'esito della verifica preliminare, se non sussistono i presupposti la segnalazione può essere **archiviata**, con motivazione delle ragioni. In particolare:

- segnalazioni escluse dall'ambito di applicazione Whistleblowing³;
- mancanza dei dati che costituiscono gli **elementi essenziali** della segnalazione;
- **manifestata infondatezza** degli elementi riconducibili alle violazioni tipizzate dal legislatore;
- esposizione dei fatti di **contenuto generico** tali da non consentirne la comprensione;
- produzione di sola documentazione senza la segnalazione vera e propria di violazioni.

Viceversa, nel caso in cui la segnalazione risulti rilevante, il Gestore del Canale avvia **l'istruttoria interna** sui fatti e sulle condotte segnalate.

In particolare:

- acquisisce gli elementi informativi necessari alle valutazioni attraverso **l'analisi della documentazione/informazioni** ricevute.
- Può interloquire con il segnalante al fine di raccogliere ulteriori informazioni, anche mediante procedimento cartolare attraverso l'acquisizione di osservazioni scritte e documenti. Tale attività spetta esclusivamente al Gestore del Canale.
- Fermo restando il vincolo di riservatezza, il Gestore del Canale potrà **coinvolgere** l'ODV sulla base dell'oggetto della segnalazione e del tipo di attività di verifica necessaria⁴.

L'istruttoria viene svolta in conformità dei seguenti principi:

- vengono adottate le necessarie misure per impedire l'identificazione del segnalante e delle persone coinvolte; solo laddove risulti indispensabile fornire tale elemento a chi deve dare seguito all'istruttoria, costoro saranno espressamente autorizzate ai sensi della normativa privacy e saranno comunque tenute agli obblighi di riservatezza⁵;

³ (vedi Cap. 2);

⁴ Laddove il Gestore del Canale risconti un **conflitto d'interessi** tra l'incaricato per la gestione della segnalazione e il contenuto della segnalazione, è tenuto ad affidare la gestione della segnalazione ad un **superiore gerarchico** o, laddove non presente, a **funzione aziendale diversa** purché non coinvolta.

⁵ (vedi cap. 6.3)

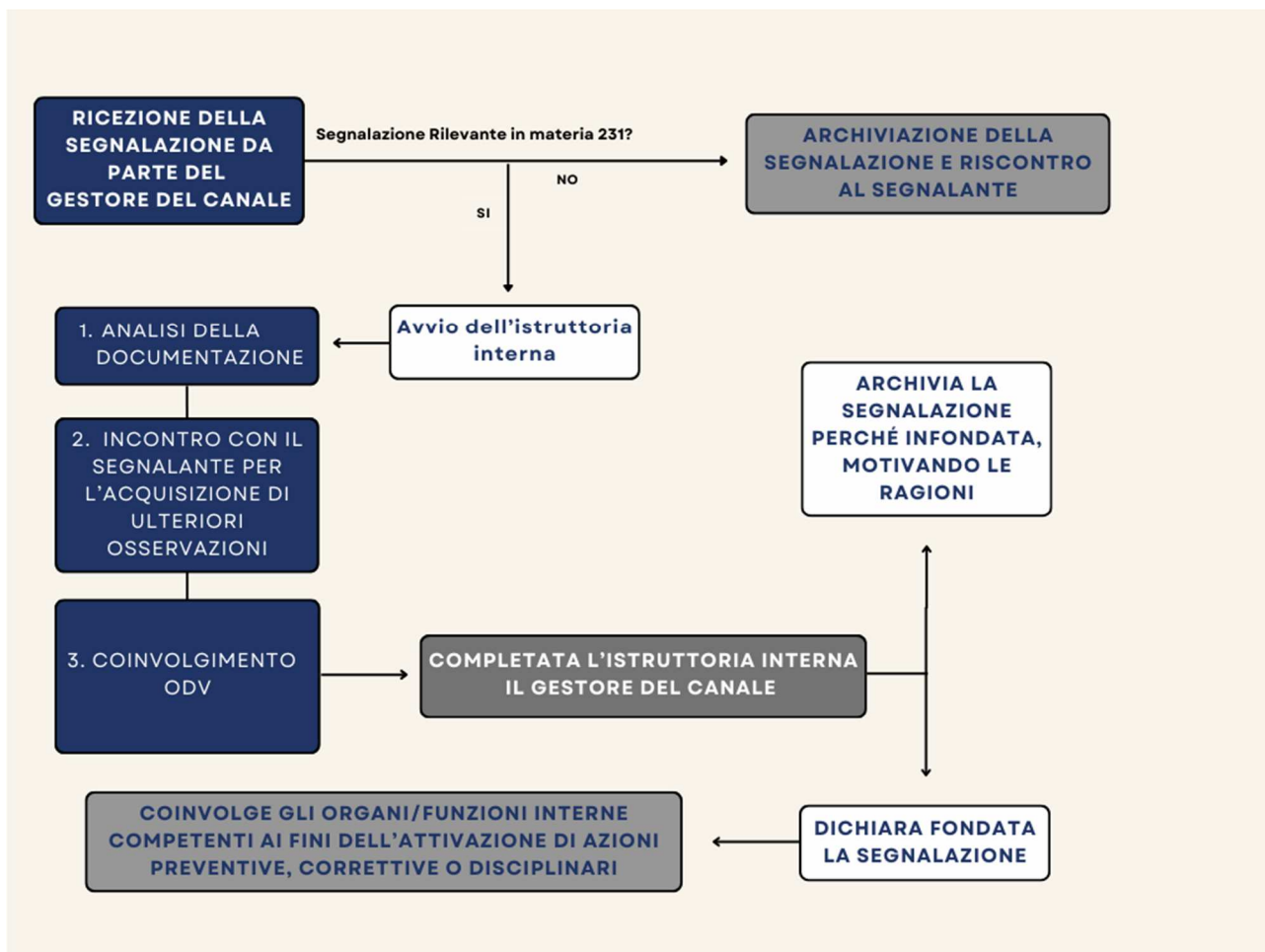
- le verifiche vengono condotte da persone dotate della necessaria preparazione e le attività vengono tracciate e archiviate correttamente;
- tutti i soggetti coinvolti nella valutazione mantengono la riservatezza delle informazioni ricevute, salvo diversa previsione di legge;
- le verifiche si svolgono garantendo l'adozione di misure opportune per la raccolta, l'utilizzo, la divulgazione e la conservazione di informazioni personali e assicurando che le esigenze dell'indagine siano bilanciate con quelle della tutela della *privacy*;
- vengono garantite le opportune misure per gestire eventuali conflitti di interessi qualora la segnalazione riguardasse il ricevente.

Completata la fase istruttoria, il Gestore del Canale può:

1. **Archiviare** la segnalazione perché **infondata**, dandone contestuale avviso al segnalante e motivandone le ragioni.
2. **Dichiarare fondata la segnalazione e rivolgersi agli organi/funzioni interne competenti per i relativi seguiti** ai fini dell'attivazione di **azioni preventive, correttive o disciplinari** (ad esempio il *management* aziendale, il Direttore Generale, l'ufficio legale o le risorse umane). Infatti, Non spetta al Gestore del Canale accertare le responsabilità individuali qualunque natura esse abbiano, né svolgere controlli di legittimità o di merito su atti e provvedimenti adottati.

Qualunque sia l'esito dell'attività istruttoria, il Gestore del Canale deve sempre dare al segnalante un **riscontro** entro il termine di tre mesi. Quest'ultimo può consistere nella comunicazione dell'**archiviazione**, nell'**avvio di un'inchiesta interna** ed eventualmente delle **relative risultanze**, nei **provvedimenti adottati** per affrontare la questione sollevata, nel **rinvio a un'autorità competente** per ulteriori indagini.

Il seguente diagramma di flusso è stato predisposto, a titolo esemplificativo, al fine di coadiuvare il Gestore del Canale nell'attività obbligatoria disposta dal D.Lgs. n. 24/2023.



5.3. Segnalazione orale

Quando, su richiesta della persona segnalante, la segnalazione è effettuata oralmente nel corso di un **incontro** con il **Gestore del Canale**, essa, previo consenso della persona segnalante, è documentata mediante scheda di segnalazione. Conclusasi l'incontro, la persona segnalante può verificare, rettificare e confermare il verbale dell'incontro mediante la propria sottoscrizione.

5.4. Conservazione della documentazione

A cura del Gestore del Canale viene tenuto un **registro delle segnalazioni** Whistleblowing; ad esempio, mediante archiviazione delle schede di segnalazione, mediante foglio Excel ovvero registro cartaceo.

Tale documentazione è conservata a cura e responsabilità del Gestore del Canale con modalità che garantiscano la riservatezza dei dati ivi contenuti.

Le segnalazioni interne e la relativa documentazione sono conservate per il tempo necessario al trattamento della segnalazione e comunque non oltre **cinque anni** a decorrere dalla data di comunicazione dell'esito finale della procedura di segnalazione, nel rispetto degli obblighi di riservatezza.

6. OBBLIGHI NEI CONFRONTI DEI SOGGETTI TUTELATI

6.1. Soggetti tutelati

La tutela delle persone segnalanti prevista dal D.Lgs. n. 24/2023 si applica ai soggetti di cui al par. 3, anche quando **il rapporto giuridico non è ancora iniziato**, se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite durante il processo di selezione o in altre fase precontrattuali ovvero **durante il periodo di prova o successivamente allo scioglimento** del rapporto giuridico se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite nel corso del rapporto stesso.

La tutela è altresì estesa ai seguenti soggetti:

- **facilitatori**, ovvero coloro che prestano assistenza al segnalante;
- **colleghi di lavoro** che lavorano nel medesimo contesto lavorativo del segnalante ed abbiano con esso un rapporto abituale e corrente;
- persone che nel medesimo contesto lavorativo sono legate al segnalante da **rapporti di stabile legame affettivo o di parentela entro il 4° grado**; e financo agli **enti** di proprietà della persona segnalante o per il quale la stessa lavora o che operano nel medesimo contesto lavorativo.

6.2. Condizioni per la protezione dei soggetti tutelati

Le misure di protezione previste dal D.Lgs. n. 24/2023 si applicano a condizione che la persona segnalante, al momento della segnalazione, avesse **fondato motivo di ritenere che le informazioni sulle violazioni segnalate fossero vere** e la segnalazione possessa i requisiti soggettivi e oggettivi previsti dalla legge e sopra riportati.

I motivi che hanno indotto la persona a segnalare sono irrilevanti ai fini della sua protezione.

Le misure di protezione non sono garantite e alla persona segnalante è irrogata una **sanzione disciplinare** quanto è accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale della persona segnalante per i reati di diffamazione e di calunnia ovvero la responsabilità civile, per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave.

Il medesimo trattamento si applica alle segnalazioni **anonime**, se la persona segnalante è stata successivamente identificata e ha subito ritorsioni.

6.3. Riservatezza

L'**identità** della persona **segnalante** e qualsiasi altra informazione da cui può evincersi, direttamente o indirettamente, tale identità non possono essere rivelate, senza il consenso espresso della stessa persona segnalante, a persone diverse da quelle competenti a ricevere o dare seguito alla segnalazione, espressamente autorizzate a trattare tali dati ai sensi della normativa vigente in materia di privacy.

Le medesime tutele sono garantite con riferimento all'identità delle **persone coinvolte** e delle persone **menzionate** nella segnalazione, compreso l'eventuale **facilitatore**.

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 e 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. In tali ipotesi è dato avviso alla persona segnalante, mediante **comunicazione** scritta, delle ragioni della rivelazione dei dati riservati.

La medesima comunicazione di cui sopra è data al segnalante, nell'ambito delle procedure di segnalazione, quando la rivelazione della identità della persona segnalante è indispensabile anche ai fini della difesa della persona coinvolta.

Le segnalazioni non possono essere **utilizzate** oltre quanto necessario per dare adeguato seguito alle stesse.

Le procedure adottate dalla Società in materia di protezione dei dati personali, atte a garantire la conformità delle attività aziendali alla normativa privacy vigente (Reg. UE n. 2016/679 - GDPR, D.Lgs. n. 196/2003 - Codice Privacy e ss.mm. e altre disposizioni di legge applicabili) prevedono inoltre apposite cautele, incluse misure di sicurezza sia tecniche sia organizzative, volte a garantire un livello di sicurezza adeguato agli specifici rischi derivanti dai trattamenti di dati personali effettuati, nonché la tutela dei diritti e delle libertà degli interessati.

In ottemperanza alle LINEE GUIDA ANAC, nel caso in cui all'esito dell'istruttoria sulla segnalazione si avvii un procedimento nei confronti di uno specifico soggetto segnalato, a quest'ultimo verrà resa l'informativa sul trattamento dei dati personali.

6.4. Divieto di ritorsioni

Nei confronti dei soggetti tutelati è fatto divieto di porre in essere alcun atto ritorsivo, inteso quale qualsiasi comportamento, atto od omissione, anche solo tentato o minacciato, posto in essere in ragione della segnalazione, e che provoca o può provocare alla persona segnalante, in via diretta o indiretta, un danno ingiusto.

A titolo esemplificativo, possono essere considerati quali 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.

Gli atti assunti in violazione del divieto di ritorsione sono **nulli**.

Chiunque adotti atti ritorsivi o discriminatori nei confronti del segnalante è soggetto a sanzioni disciplinari, adottate nell'ambito del Modello Organizzativo 231 e nel rispetto delle norme applicabili.

* * * * *

Allegati:

- 1) *scheda di segnalazione.*

SCHEMA DI SEGNALAZIONE – Parte A

DA REDIGERE E CONSERVARE A CURA DEL GESTORE DEL CANALE DI SEGNALAZIONE

N.B. LA PARTE A NON È DESTINATA ALLA TRASMISSIONE AGLI EVENTUALI ULTERIORI SOGGETTI COINVOLTI NELLA SUCCESSIVA FASE DI ANALISI E TRATTAMENTO DELLA SEGNALAZIONE

CANALE UTILIZZATO	<input type="checkbox"/> posta ordinaria <input type="checkbox"/> sistema di messaggistica vocale; <input type="checkbox"/> incontro diretto.
INDIVIDUAZIONE DEL SOGGETTO CHE EFFETTUA LA SEGNALAZIONE	Nome: _____ Cognome: _____ Qualifica / servizio: _____ Recapito: _____
DATA E ORA AVVISO DI RICEVIMENTO (N.B. entro 7 giorni dalla ricezione)	Data: ____/____/____ Ora: ____:____
EVENTUALI INTERLOCUZIONI/ INTEGRAZIONI DEL SEGNALANTE	Data: ____/____/____ Ora: ____:____ Canale: _____
	Data: ____/____/____ Ora: ____:____ Canale: _____
DATA E ORA RISCONTRO (N.B. entro 3 mesi dall'avviso di ricevimento)	Data: ____/____/____ Ora: ____:____

Gestore del Canale di Segnalazione: _____

Firma: _____

Segnalante: _____

Data: _____

Con la sottoscrizione, il Segnalante dichiara di aver letto e di confermare la trascrizione (Parte A e Parte B) della segnalazione a cura del Gestore del Canale di Segnalazione ex art. 14 D.lgs. 24/2023.

SCHEDA DI SEGNALAZIONE – Parte B
DA REDIGERE E CONSERVARE A CURA DEL GESTORE DEL CANALE DI SEGNALAZIONE
N.B. COPIA DELLA PARTE B È DESTINATA ALLA TRASMISSIONE AGLI EVENTUALI ULTERIORI SOGGETTI COINVOLTI NELLA SUCCESSIVA FASE DI ANALISI E TRATTAMENTO DELLA SEGNALAZIONE
DATA E ORA RICEZIONE

DATA: ____/____/____ ORA: ____:____

OGGETTO
☐ Illeciti 231 / violazioni del Modello Organizzativo 231

DESCRIZIONE DEI FATTI
Descrivere in modo più chiaro e completo possibile gli eventi oggetto della Segnalazione, avendo cura di indicare le circostanze di tempo e di luogo in cui sono stati commessi:
INDIVIDUAZIONE DEL/I SOGGETTO/I COINVOLTI IN QUANTO PERSONA ALLA QUALE LA VIOLAZIONE E' ATTRIBUITA
Soggetto n° 1:

Nome: _____

Cognome: _____

Qualifica / servizio: _____

Soggetto n° 2:

Nome: _____

Cognome: _____

Qualifica / servizio: _____

(da compilare anche ove siano indicati solo la qualifica, posizione aziendale, servizio o funzione)	Eventuali altri soggetti:	
INDIVIDUAZIONE DEL/I SOGGETTO/I COINVOLTI IN QUANTO PERSONA COMUNQUE COINVOLTA NELLA VIOLAZIONE (ad Es.: testimone, da compilare anche ove siano indicati solo la qualifica, posizione aziendale, servizio o funzione)	Soggetto n° 1: Nome: _____ Cognome: _____ Qualifica / servizio: _____	Soggetto n° 2: Nome: _____ Cognome: _____ Qualifica / servizio: _____
	Eventuali altri soggetti:	
ALTRE INFORMAZIONI FORNITE ED UTILI PER LA VALUTAZIONE DELLA FONDATEZZA DEI FATTI SEGNALATI		
ELENCO DOCUMENTI ALLEGATI ALLA SEGNALAZIONE	Doc. 1 : _____ Doc. 2 : _____ Doc. 3 : _____ Doc. 4 : _____ Altro : _____	

**EVENTUALI INTEGRAZIONI
FORNITE DAL SEGNALANTE**

Gestore del Canale di Segnalazione: _____

Firma: _____

Data: _____