PROCEDURA PER LA SEGNALAZIONE DELLE VIOLAZIONI (CD. WHISTLEBLOWING)

Approvata dal Consiglio di Amministrazione
in data 13 novembre 2023

Uso interno – Tutti i diritti sono riservati

Indice

1. PREMESSA 3
2. SCOPO DELLA PROCEDURA E PERIMETRO DI APPLICAZIONE 3
3. CHI PUÒ FARE UNA SEGNALAZIONE 4
4. OGGETTO DI SEGNALAZIONE 4
5. CONTENUTO DELLA SEGNALAZIONE 5
6. I CANALI SI SEGNALAZIONE 6
7. CANALE DI SEGNALAZIONE INTERNO 6
7.1. GESTORE DELLE SEGNALAZIONI 6
7.2. IL PROCESSO DI GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI INTERNE 7
8. CONSERVAZIONE DOCUMENTAZIONE 9
9. CANALE DI SELEZIONE ESTERNO (ANAC) E DIVULGAZIONI PUBBLICHE 9
10. LE TUTELE 10
10.1 TUTELA DELLA RISERVATEZZA 10
10.2 TUTELA DA RITORSIONI 10

Uso interno – Tutti i diritti sono riservati

1. PREMESSA

Dal 30 marzo 2023 è in vigore il D.lgs. 24/2023 (di seguito "**Decreto**"), che ha recepito nel nostro ordinamento la Direttiva (UE) 2019/1937 riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni di disposizioni normative nazionali o dell'Unione europea.

Il Decreto amplia le tutele in caso di segnalazioni di illeciti, estendendo l'ambito applicativo soggettivo e oggettivo, nonché le procedure per preservare i soggetti segnalanti da possibili ritorsioni. I soggetti che rientrano nell'ambito applicativo delle nuove norme sono tenuti infatti a predisporre non soltanto canali interni di veicolazione delle informazioni, ma, soprattutto, che questi garantiscano adeguati standard di sicurezza per tutelare l'identità dei segnalanti.

2. SCOPO DELLA PROCEDURA E PERIMETRO DI APPLICAZIONE

La presente procedura è applicabile al Gruppo SECO e, nello specifico, alla Capogruppo (SECO S.p.A.) e alle società affiliate italiane (PSM TECH S.r.l. e Clea S.r.l.).

Lo scopo della procedura è quello di regolamentare il processo di gestione delle segnalazioni nel rispetto della normativa in materia di privacy e delle tutele previste dalla legge, in particolare dal succitato Decreto.

Il Gruppo SECO vuole incoraggiare e proteggere coloro che si presentano e segnalano le irregolarità:

- creando una cultura aziendale in cui i Segnalanti possono sollevare reali preoccupazioni in merito a presunte irregolarità senza dover temere conseguenze negative, in conformità con i valori fondamentali del Gruppo SECO;
- scoraggiando le persone dal commettere abusi e irregolarità promuovendo un clima di apertura, trasparenza e integrità.

La presente procedura è pertanto improntata ai seguenti principi:

- incoraggiare i dipendenti e gli altri soggetti coinvolti a segnalare irregolarità alle società del Gruppo SECO;
- proteggere le persone che, in buona fede, segnalano le irregolarità dal subire conseguenze negative;
- trattare tutte le segnalazioni nell'ambito di questa procedura in modo confidenziale, coerente e riservato;
- indagare su eventuali segnalazioni di irregolarità in modo completo, equo e tempestivo, con adeguate competenze tecniche e investigative, condurre un'indagine che sia equa per tutte le parti coinvolte;
- utilizzare tutte le risorse appropriate per affrontare le irregolarità che si sono verificate o si verificano;
- sanzionare chiunque tenti di colpevolizzare o fare ritorsioni contro chiunque altro individuo che presenti una segnalazione ai sensi della presente procedura.

Uso interno – Tutti i diritti sono riservati

3. CHI PUÒ FARE UNA SEGNALAZIONE

I Destinatari (di seguito il "**Segnalante**" o collettivamente, i "**Segnalanti**") della presente procedura sono:

- i lavoratori dipendenti subordinati a prescindere dal tipo di contratto sia esso a tempo indeterminato oppure determinato, compresi i lavoratori in apprendistato o in stage;
- i collaboratori, ovvero le figure professionali che prestano la propria attività lavorativa in modo autonomo;
- soggetti con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza;
- gli azionisti persone fisiche;
- liberi professionisti e consulenti che prestano la propria attività presso le Società del Gruppo.

4. OGGETTO DI SEGNALAZIONE

La presente procedura è intesa a consentire la possibilità per il Segnalante di segnalare violazioni di disposizioni normative nazionali o dell'Unione europea che ledono l'interesse pubblico o l'integrità delle società del Gruppo SECO e che consistano in:

- illeciti amministrativi, contabili, civili o penali;
- condotte illecite rilevanti ai sensi del decreto legislativo 28 giugno 2001, n. 231, o violazioni dei modelli di organizzazione e gestione adottati da ciascuna Società del Gruppo Seco;[1]
- illeciti commessi in violazione della normativa dell'UE indicata nell'allegato 1 del Decreto e di tutte le disposizioni nazionali che ne danno attuazione;
- atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione;
- atti od omissioni riguardanti il mercato interno;
- atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni di cui agli atti dell'Unione.

Gli illeciti segnalati non possono costituire una mera irregolarità e devono, inoltre, riguardare comportamenti, atti od omissioni di cui il Segnalante sia venuto direttamente a conoscenza in un contesto lavorativo. La segnalazione può essere effettuata:

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

[1] Le Linee Guida ANAC rappresentano che nelle società che abbiano adottato un MOG e abbiano meno di 50 dipendenti, il Segnalante potrà segnalare solo le condotte illecite rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/2001 o violazioni del modello organizzativo, facendo ricorso al solo canale di segnalazione interno.

Uso interno – Tutti i diritti sono riservati

Sono **escluse dalle violazioni segnalabili** le notizie prive di fondamento, le informazioni che sono già totalmente di dominio pubblico, nonché i dati acquisiti sulla base di indiscrezioni o fonti scarsamente attendibili.

Analogamente, come precisato espressamente nel Decreto non rientrano nel perimetro delle segnalazioni:

- tutto ciò che abbia ad oggetto contestazioni, rivendicazioni o richieste legate ad un interesse di carattere personale che attengano al rapporto individuale di lavoro della persona segnalante, ovvero inerenti ai propri di rapporti di lavoro con le figure gerarchicamente sovraordinate;
- segnalazioni di violazioni già disciplinate in via obbligatoria dagli atti dell'UE, ovvero da quelli nazionali che costituiscono norme di attuazione;
- segnalazioni di violazioni in materia di sicurezza nazionale, nonché di appalti relativi alla sicurezza nazionale, o difesa, a meno che non derivino dal diritto derivato dell'UE.

5. CONTENUTO DELLA SEGNALAZIONE

Come indicato al precedente paragrafo 4, le segnalazioni devono contenere informazioni circostanziate e fondate su elementi di fatto, riguardare fatti riscontrabili e conosciuti direttamente dal Segnalante, nonché tutte le informazioni necessarie al fine di individuare inequivocabilmente gli autori della condotta illecita.

A tale scopo, la segnalazione deve contenere in modo chiaro i seguenti elementi essenziali:

a) generalità del Segnalante, con indicazione della Società di appartenenza, della qualifica funzione professionale svolta (ove il Segnalante non si sia avvalso dell'anonimato);

b) una chiara e completa descrizione dei fatti oggetto di segnalazione;

c) la data e il luogo in cui si sono verificati i fatti oggetto di segnalazione;

d) le generalità o altri elementi 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;

e) l'indicazione eventuali altri soggetti che possono riferire sui fatti oggetto di segnalazione;

f) eventuali documenti che possono confermare la fondatezza di tali fatti;

g) ogni altra informazione che possa fornire un utile riscontro circa la sussistenza dei fatti segnalati.

Le segnalazioni rese in forma anonima, ovvero prive di elementi che consentano di identificare il loro autore, saranno prese in carico solo qualora siano adeguatamente circostanziate e in grado di fare emergere fatti e situazioni determinate e circostanziate.[2]

[2] Nelle Linee Guida ANAC approvate con delibera n. 311 del 12 luglio 2023 viene espressamente indicato che le segnalazioni anonime saranno equiparate e trattate alla stregua delle segnalazioni ordinarie se circostanziate.

Uso interno – Tutti i diritti sono riservati

6. I CANALI SI SEGNALAZIONE

Il Decreto prevede i seguenti canali di segnalazione:

- interno (nell'ambito del contesto lavorativo);
- esterno (ANAC);
- divulgazione pubblica (tramite la stampa, mezzi elettronici o mezzi di diffusione in grado di raggiungere un numero elevato di persone).

In via prioritaria, i Segnalanti sono incoraggiati a utilizzare il canale interno e, solo al ricorrere di certe condizioni, come meglio precisato al successivo paragrafo 8, possono effettuare una segnalazione esterna o una divulgazione pubblica.

7. CANALE DI SEGNALAZIONE INTERNO

La segnalazione interna destinata al Gestore (*come infra definito*) può essere presentata dal Segnalante con le seguenti modalità:

a) **in forma scritta:** invio della segnalazione mediante la piattaforma del Gruppo SECO accessibile al seguente link: secogroup.whistletech.online.

   La Piattaforma consente, attraverso una procedura di compilazione guidata, di effettuare ed inviare una segnalazione completa degli elementi e delle informazioni previste al paragrafo 5 "Contenuto della segnalazione".

   Nel momento dell'invio della segnalazione la piattaforma rilascia al Segnalante un codice identificativo. Tale codice, conosciuto solamente dal Segnalante, servirà allo stesso per accedere, sempre attraverso la piattaforma alla propria segnalazione al fine di: monitorarne lo stato di avanzamento, inserire ulteriori elementi per circostanziare/integrare la segnalazione; sottoporre o rispondere ad eventuali domande di approfondimento poste dal gestore delle segnalazioni. La piattaforma permette, infatti, di instaurare un colloquio virtuale tra Segnalante e Gestore garantendo la necessaria riservatezza e, ove richiesto dal Segnalante, l'anonimato.

   Specifiche misure tecnico-organizzative, quali sistemi di cifratura avanzati sono adottati, ai sensi dell'art. 32 GDPR, per garantire la tutela dell'identità del segnalante nonché l'eventuale anonimia dello stesso ed il completo anonimato nell'accesso alla piattaforma (no log). La piattaforma non registra l'indirizzo IP del Segnalante, né informazioni sul browser da lui utilizzato o riguardanti il computer o il sistema operativo. Inoltre, il software non incorpora alcun contenuto di terze parti, né fornisce cookie persistenti al browser.

b) **In forma orale**: registrazione di un messaggio vocale nell'apposita sezione dedicata della piattaforma accessibile al seguente link: secogroup.whistletech.online oppure, su richiesta del Segnalante mediante un incontro diretto.

7.1. GESTORE DELLE SEGNALAZIONI

La gestione delle segnalazioni è stata affidata:

- per la Capogruppo SECO S.p.A.: ad un comitato interno in composizione collegiale composto dal direttore della funzione affari legali, dalla direttrice delle risorse umane e dal presidente dell'ODV (di seguito "**Comitato**"). Se i fatti segnalati

Uso interno – Tutti i diritti sono riservati

dovessero riguardare uno dei componenti del Comitato, in via diretta o indiretta, oppure attività facenti capo alle responsabilità organizzative a lui assegnate, lo stesso segnalerà la situazione di conflitto agli altri componenti e si asterrà dal partecipare al processo di gestione della segnalazione ed alle connesse attività istruttorie;

- per le società affiliate (PSM TECH S.r.l. e Clea S.r.l.): all' ODV. Se i fatti segnalati dovessero riguardare l'ODV, in via diretta o indiretta, lo stesso segnalerà la situazione di conflitto al CDA e si asterrà dal partecipare al processo di gestione della segnalazione ed alle connesse attività istruttorie. La gestione della segnalazione verrà in tal caso condotta dal Presidente del CDA.

Di seguito il Comitato e l'ODV verranno indistintamente indicati come "**Gestore**" delle segnalazioni.

7.2. IL PROCESSO DI GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI INTERNE

7.2.1. Ricevimento della segnalazione e prima analisi

Nell'ambito della fase di ricevimento della segnalazione, il Gestore è tenuto a:

a) rilasciare al Segnalante avviso di ricevimento della segnalazione entro sette giorni dalla data di ricezione;

b) mantenere le interlocuzioni con il Segnalante;

c) dare diligente seguito alle segnalazioni ricevute;

d) fornire riscontro alla segnalazione entro tre mesi dalla data dell'avviso di ricevimento o, in mancanza di tale avviso, tre mesi dalla scadenza del termine di sette giorni dalla presentazione della segnalazione.

Nel rispetto delle tempistiche e della riservatezza dei dati, il Gestore effettua una prima analisi volta a valutare l'ammissibilità della segnalazione.

La segnalazione viene dichiarata inammissibile ed archiviata ove venga ravvisata la manifesta infondatezza per l'assenza di elementi di fatto riconducibili alle fattispecie tipizzate dal legislatore. Diversamente il Gestore procede con l'avvio della fase istruttoria.

7.2.2. Fase istruttoria

Nella fase istruttoria, il Gestore effettua un'attività di verifica e analisi delle segnalazioni ricevute. Nello specifico la fase istruttoria prevede le seguenti attività:

- valutazione circa la sussistenza degli elementi essenziali con riferimento al contenuto della segnalazione (si veda paragrafo 5 relativo al "Contenuto della segnalazione");
- eventuale richiesta di chiarimenti e/o documentazione integrativa al Segnalante.

Qualora il Gestore dovesse ritenere che vi siano elementi sufficienti ad evidenziare la possibilità di un comportamento illecito ai sensi della presente procedura avvierà la fase di indagine.
Nel caso in cui invece gli elementi esposti non siano ritenuti tali da evidenziare potenziali comportamenti illeciti o irregolari né sufficienti per l'avvio dell'indagine, ne verrà data informativa al Segnalante e si procederà all'archiviazione della segnalazione.

Uso interno – Tutti i diritti sono riservati

Il Gestore fornirà ad ogni modo un riscontro al Segnalante entro le tempistiche riportate al paragrafo 7.2.1 (d) e tale riscontro potrà consistere nella comunicazione dell'archiviazione, dell'avvio della fase di indagine, nella descrizione dei provvedimenti adottati per affrontare la questione segnalata, oppure in un mero riscontro interlocutorio volto a descrivere lo stato di avanzamento della fase istruttoria.

7.2.3. Indagine

Durante la fase di indagine, il Gestore può avvalersi, ove necessario e tenuto conto della complessità della segnalazione, del supporto delle strutture interne di volta in volta coinvolte. Tutta la documentazione relativa all'indagine dovrà essere classificata come "Riservata" e non potrà essere condivisa se non tra le persone che sono coinvolte ed autorizzate alla gestione dell'indagine.

Il Gestore può avvalersi del supporto di consulenti tecnici (quali, ad esempio, periti, specialisti di attività investigative, studi legali esterni o specialisti interni al Gruppo SECO) per materie che non rientrano nella propria specifica competenza o che comportino attività onerose.

Il Gestore assicura che l'indagine sia accurata, che abbia una durata ragionevole e che rispetti la riservatezza del Segnalante e delle persone coinvolte, incluso il soggetto eventualmente segnalato.

7.2.4. Fase decisoria

Al termine dell'indagine, il Gestore produce una relazione con l'*iter* dell'indagine, le prove raccolte e le conclusioni cui sì è giunti in merito alle presunte violazioni segnalate e, se lo ritiene appropriato, può condividerlo con i responsabili delle strutture interne coinvolte, oltreché con gli organi Sociali.

In caso venga riscontrata la violazione segnalata, il Gestore emetterà le proprie raccomandazioni in merito alla valutazione delle irregolarità segnalate, a eventuali azioni da assumere in merito alla prevenzione di ulteriori irregolarità, alla mitigazione di eventuali conseguenze negative e, unitamente alla Direzione Risorse Umane, circa l'irrogazione di provvedimenti disciplinari.

Nel caso in cui la segnalazione venga giudicata infondata, il Gestore redigerà una nota scritta in cui illustrerà le motivazioni sottese all'archiviazione. L'esito finale della segnalazione verrà in ogni caso comunicata al Segnalante.

7.2.5. *Procedimento* sanzionatorio

La società del Gruppo destinataria della segnalazione, sulla base delle evidenze acquisite agli atti e delle raccomandazioni del Gestore potrà applicare misure disciplinari.

Le misure disciplinari e le relative sanzioni che compongono il sistema disciplinare sono individuate in base ai principi di proporzionalità ed effettività, alla idoneità a svolgere una funzione deterrente e realmente sanzionatoria, tenendo conto delle diverse qualifiche dei soggetti cui esse si applicano (apici, dirigenti, dipendenti o collaboratori).

Le misure disciplinari sono adottate dagli organi e dalle funzioni aziendali che risultano competenti in virtù dei poteri loro conferiti dallo Statuto, dai regolamenti interni, dalla legge e dai Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro (CCNL). Riguardo ai terzi (fornitori, consulenti etc.) valgono i rimedi e le azioni di legge oltre alle clausole contrattuali di rispetto del Codice Etico.

Uso interno – Tutti i diritti sono riservati

L'applicazione delle sanzioni disciplinate dalla presente procedura prescinde dall'esito di un eventuale procedimento civile, penale o amministrativo instauratosi nei confronti del responsabile della violazione, ma al tempo stesso non esclude eventuali altre sanzioni (civili, penali o amministrative appunto) previste dalla legge per il medesimo fatto o comportamento illecito.

8. CONSERVAZIONE DOCUMENTAZIONE

La segnalazione e la relativa documentazione, cartacea e/o informatica, devono essere conservate esclusivamente per il tempo necessario al trattamento della stessa segnalazione e, comunque, per un periodo non superiore a 5 anni a decorrere dalla comunicazione dell'esito finale della procedura, salvo i casi di procedimenti giudiziari avviati e/o in corso. In tale periodo deve essere ad ogni modo garantita sempre la riservatezza e la protezione dei dati personali del Segnalante e dei soggetti coinvolti nella segnalazione.

9. CANALE DI SELEZIONE ESTERNO (ANAC) E DIVULGAZIONI PUBBLICHE

Il Decreto delinea le specifiche circostanze nelle quali il Segnalante ha il diritto di attivare una segnalazione esterna.

Nello specifico, i Segnalanti possono utilizzare il canale esterno (ANAC) solo quando:

e) non è attivo nel contesto lavorativo un canale di segnalazione interna ovvero questo, anche se obbligatorio, non è attivo o, anche se attivato, non è conforme a quanto richiesto dalla legge;

f) hanno già effettuato una segnalazione interna e la stessa non ha avuto seguito;

a) hanno fondati motivi di ritenere che, se effettuassero una segnalazione interna, alla stessa non sarebbe dato efficace seguito ovvero che la stessa segnalazione potrebbe determinare un rischio di ritorsione;

b) hanno fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

I Segnalanti possono, inoltre, effettuare direttamente una divulgazione pubblica, in via residuale, quando:

a) hanno previamente effettuato una segnalazione interna ed esterna ovvero hanno 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;

b) hanno fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse;

c) hanno 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.

Uso interno – Tutti i diritti sono riservati

10. LE TUTELE

10.1 TUTELA DELLA RISERVATEZZA

L'identità del Segnalante, così come tutti gli elementi della segnalazione, inclusa la documentazione ad essa allegata, nella misura in cui il loro disvelamento possa comportare l'identificazione del Segnalante, vengono protetti in ogni fase successiva alla segnalazione.

Pertanto, l'identità del Segnalante non può essere rivelata senza il suo espresso consenso e tutti coloro che ricevono o sono coinvolti nella gestione della segnalazione sono tenuti a tutelare la riservatezza di tale informazione.

Si precisa che la riservatezza del Segnalante viene garantita anche quando la segnalazione viene effettuata con modalità diverse da quelle previste nella presente procedura o perviene a personale diverso da quello autorizzato e competente a cui, in ogni caso, la segnalazione va trasmessa senza ritardo.

La tutela della riservatezza va garantita sia in ambito giurisdizionale sia in quello disciplinare. Rispetto al procedimento disciplinare si evidenzia che l'identità del Segnalante non può essere rivelata ove la contestazione dell'addebito si sia fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla segnalazione.

In due casi espressamente previsti dal Decreto, per rivelare l'identità del Segnalante, oltre al consenso espresso dello stesso, si richiede anche una previa 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.

Dalla previsione dell'obbligo di riservatezza deriva l'importante conseguenza per cui la segnalazione è sottratta al diritto di accesso previsto dagli artt. 22 e seguenti della legge 241/1990.

Il Decreto garantisce inoltre la riservatezza e il sistema di tutele a soggetti diversi dal Segnalante (segnalato, facilitatore, persone diverse dal segnalato menzionate nella segnalazione).

La piattaforma adottata dal Gruppo SECO e attraverso la quale il Segnalante può inviare la propria segnalazione garantisce la riservatezza del Segnalante, del contenuto della segnalazione (ivi compresi i soggetti eventualmente menzionti nella segnalazione) e della documentazione trasmessa attraverso le misure tecnico-organizzative descritte al paragrafo 7.

10.2 TUTELA DA RITORSIONI

Nei confronti del Segnalante non è consentita, né tollerata alcuna forma di ritorsione, da intendersi come qualsiasi atto, provvedimento, comportamento od omissione anche solo tentato o minacciato che provoca o può provocare alla persona in via diretta o indiretta un

Uso interno – Tutti i diritti sono riservati

danno ingiusto.[3]

A titolo esemplificativo costituiscono ritorsioni:

- 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;
- 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.

La protezione è garantita anche al Segnalante anonimo, che ritiene di aver subito ritorsioni ed è stato successivamente identificato.

Le misure di protezione sono estese anche a:

- i Facilitatori;
- le persone del medesimo contesto lavorativo del Segnalante che sono legate ad esso da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado;
- i colleghi di lavoro del Segnalante che lavorano nel medesimo contesto lavorativo e che hanno con esso un rapporto abituale e corrente;
- gli enti di proprietà del Segnalante o per i quali lo stesso lavora nonché gli enti che operano nel medesimo contesto lavorativo del Segnalante.

Chi ritiene di aver subito una ritorsione in ragione della segnalazione può comunicarlo ad ANAC.

L'ANAC valuta l'intento ritorsivo in collegamento alla segnalazione e l'onere della prova è a

[3] La protezione prevista in caso di ritorsioni non trova applicazione in caso di accertamento con sentenza anche non definitiva nei confronti del segnalante della responsabilità penale per i reati di calunnia o diffamazione o comunque per i medesimi reati commessi con la denuncia, ovvero della responsabilità civile per aver riferito informazioni false riportate con dolo o colpa. In caso di accertamento delle responsabilità alla persona segnalante viene irrogata anche una sanzione disciplinare.

Uso interno – Tutti i diritti sono riservati

carico della persona che ha attuato la presunta ritorsione.[4] Non beneficiano tuttavia dell'inversione dell'onere della prova gli altri soggetti tutelati dal Decreto e sopra elencati.

Diversamente, spetta all'autorità giudiziaria: la competenza sulla dichiarazione di nullità degli atti adottati, il risarcimento del danno, la reintegrazione nel posto di lavoro, l'ordine di cessazione della condotta posta in essere in violazione del divieto di ritorsioni.

[4] Nel caso in cui ANAC accerti la natura ritorsiva di atti, comportamenti, omissioni adottati, o anche solo minacciati o tentati, è prevista l'applicazione di una sanzione amministrativa pecuniaria tra 10.000 a 50.000 euro.

Uso interno – Tutti i diritti sono riservati