MASINARA S.P.A.

PS 01

WHISTLEBLOWING

Indice

1. Scopo 2
2. Campo di applicazione 2
3. Compiti e responsabilità 3
4. Documenti, normative di riferimento. 4
5. Termini e definizioni 4
6. Modalità operative di segnalazione 6
5.1. Whistleblowing 6
5.2. Chi può segnalare 6
5.3. Quando segnalare 7
5.4. Cosa si può segnalare 7
5.5. Contenuto della segnalazione 8
5.6. Come si può segnalare 9
5.7. Gestione della segnalazione interna 13
7. Tutela del Whistleblower 13
7.1 Tutela della riservatezza 14
7.2 Segnalazioni anonime 14
7.3 Protezione dalle ritorsioni 15
7.4 La perdita di tutele 17
8. Formazione ed Informazione 17

STATO DI REVISIONE E MODIFICHE			
N. REVISIONE	**DATA REVISIONE**	**PAG. MODIFICATA/E**	**NOTE**

1. Scopo

La disciplina del "Whistleblowing" si prefigge l'obiettivo della protezione delle persone che segnalano violazioni di disposizioni normative nazionali o dell'Unione europea che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato (MASINARA S.P.A.), di cui siano venute a conoscenza in un contesto lavorativo.

La protezione che la normativa sul "Whistleblowing" (d.lgs. n. 24 del 10 marzo 2023) prevede non si applica in caso di segnalazioni che riguardino contestazioni, rivendicazioni o richieste legate ad un interesse di carattere personale che attengono esclusivamente ai propri rapporti individuali di lavoro, ovvero inerenti ai propri rapporti di lavoro con le figure gerarchicamente sovraordinate.

Scopo della presente procedura è di:

- Adempiere agli obblighi normativi previsti dal decreto legislativo n. 24 del 10 marzo 2023 testo unico "Whistleblowing".
- Gestire le segnalazioni aziendali;
- individuare le figure, i ruoli e le responsabilità nel sistema di segnalazione wistleblowing;
- portare a conoscenza e coinvolgere tutti lavoratori subordinati, autonomi, collaboratori consulenti, volontari tirocinanti, azionisti, amministratori, organi controllo e vigilanza, nell'adozione del sistema di segnalazione wistleblowing.
- promuovere e diffondere la cultura della trasparenza aziendale, attraverso l'aumento della sensibilità nei confronti della percezione degli illeciti.

2. Campo di applicazione

Il testo unico del Whistleblowing (d.lgs. n. 24 del 10 marzo 2023) si applica a tutti gli enti privati che,

1. hanno impiegato, nell'ultimo anno, la media di almeno cinquanta lavoratori subordinati con contratti di lavoro a tempo indeterminato o determinato;

2. rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione definiti cd. settori sensibili, anche se nell'ultimo anno NON hanno raggiunto la media di almeno 50 lavoratori subordinati;
3. rientrano nell'ambito di applicazione del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, e adottano modelli di organizzazione e gestione ivi previsti, ANCHE se nell'ultimo anno non hanno raggiunto la media di 50 lavoratori subordinati.

La società MASINARA S.P.A. adotta la presente procedura in quanto rientrante nel punto 3.

La presente procedura si applica internamente all'azienda a tutti i,

- lavoratori subordinati;
- lavoratori autonomi;
- collaboratori i consulenti;
- volontari e tirocinanti;
- azionisti;
- persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza, (consiglio di amministrazione e collegio sindacale e a tutti i processi aziendali).

3. Compiti e responsabilità

La direzione aziendale redige la presente procedura e ne verifica il corretto svolgimento della stessa.

L'organo di vigilanza ai sensi dell'art. 6 del d.lgs. n. 231 dell'8 giugno 2001, verifica la presente procedura di segnalazione.

L'organo di vigilanza ai sensi dell'art. 6 del d.lgs. n. 231 dell'8 giugno 2001 è organo deputato a mezzo di delibera del consiglio di amministrazione alla ricezione delle segnalazioni.

Tutti lavoratori subordinati, i lavoratori autonomi, i collaboratori i consulenti, tirocinanti, e stagisti aziendali e le funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza aziendali che hanno il dovere di segnalare eventuali illeciti.

4. Documenti, normative di riferimento.

Le normative di riferimento per la presente procedura sono:

- D.Lgs. n. 24 del 10 marzo 2023;
- Direttiva europea n. 2019/1937;
- LEGGE 30 novembre 2017, n. 179;
- D.lgs. 231 dell'8 giugno 2001.

5. Termini e definizioni

Whistleblower: Il whistleblower è la persona che segnala, divulga ovvero denuncia all'Autorità giudiziaria o contabile, violazioni di disposizioni normative nazionali o dell'Unione europea che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato, di cui è venuta a conoscenza in un contesto lavorativo pubblico o privato.

Informazioni sulle violazioni: informazioni, compresi i fondati sospetti, riguardanti violazioni commesse o che, sulla base di elementi concreti, potrebbero essere commesse nell'organizzazione con cui la persona segnalante o colui che sporge denuncia all'autorità giudiziaria o contabile intrattiene un rapporto giuridico (contratto di lavoro, contratto di lavoro, direzione o controllo), nonché' gli elementi riguardanti condotte volte ad occultare tali violazioni;

Segnalazione: la comunicazione scritta od orale di informazioni sulle violazioni;

Segnalazione interna: la comunicazione, scritta od orale, delle informazioni sulle violazioni, presentata tramite il canale di segnalazione interna

Segnalazione esterna: la comunicazione, scritta od orale, delle informazioni sulle violazioni, presentata tramite il canale di segnalazione esterna; (Anac)

Divulgazione pubblica: rendere di pubblico dominio informazioni sulle violazioni tramite la stampa o mezzi elettronici o comunque tramite mezzi di diffusione in grado di raggiungere un numero elevato di persone;

Persona segnalante: la persona fisica che effettua la segnalazione o la divulgazione pubblica di informazioni sulle violazioni acquisite nell'ambito del proprio contesto lavorativo;

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;

Contesto lavorativo: le attività lavorative o professionali, presenti o passate, svolte nell'ambito dei rapporti giuridici con l'azienda, attraverso le quali, indipendentemente dalla natura di tali attività, una persona acquisisce informazioni sulle violazioni e nel cui ambito potrebbe rischiare di subire ritorsioni in caso di segnalazione o di divulgazione pubblica o di denuncia all'autorità giudiziaria o contabile;

Persona coinvolta: la persona fisica o giuridica menzionata nella segnalazione interna o esterna ovvero nella divulgazione pubblica come persona alla quale la violazione è attribuita o come persona comunque implicata nella violazione segnalata o divulgata pubblicamente;

Ritorsione: qualsiasi comportamento, atto od omissione, anche solo tentato o minacciato, posto in essere in ragione della segnalazione, della denuncia all'autorità giudiziaria o contabile 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;

Seguito: l'azione intrapresa dal soggetto cui è affidata la gestione del canale di segnalazione per valutare la sussistenza dei fatti segnalati, l'esito delle indagini e le eventuali misure adottate;

Le segnalazioni anonime: segnalazioni prive di elementi che consentano di identificare il loro autore.

Riscontro: comunicazione alla persona segnalante di informazioni relative al seguito che viene dato o che si intende dare alla segnalazione;

Soggetti settore pubblico: le amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165; le autorità amministrative indipendenti di garanzia, vigilanza o regolazione; gli enti pubblici economici; le società a controllo

pubblico ai sensi dell'art. 2359 cc, anche se quotate; le società in house, anche se quotate; gli organismi di diritto pubblico di cui all'articolo 3, comma 1, lettera d), del decreto legislativo 18 aprile 2016, n. 50; i concessionari di pubblico servizio.

Soggetti settore privato: Soggetti, diversi da quelli rientranti nella definizione di soggetti del settore pubblico.

6. Modalità operative di segnalazione

5.1. Whistleblowing

La Società MASINARA S.P.A. decide di dotarsi di un sistema per le segnalazioni interno.

La società MASINARA S.P.A.aveva già implementato un sistema di segnalazione come previsto dall'art. 6 del decreto legislativo n. 231 dell'8 giugno 2001 sulla responsabilità amministrativa degli enti.

Il d.lgs. 24/2023 raccoglie in un unico testo normativo l'intera disciplina dei canali di segnalazione e delle tutele riconosciute ai segnalanti sia del settore pubblico che privato. Da ciò ne deriva una disciplina organica e uniforme finalizzata a una maggiore tutela del whistleblower, in tal modo, quest'ultimo è maggiormente incentivato all'effettuazione di segnalazioni di illeciti nei limiti e con le modalità indicate nel decreto.

5.2. Chi può segnalare

Per la Società MASINARA S.P.A. sono legittimate a segnalare le persone che operano in qualità di :

- lavoratori subordinati della società MASINARA S.P.A.;
- lavoratori autonomi che svolgono la propria attività lavorativa per conto di MASINARA S.P.A.;
- collaboratori, liberi professionisti e i consulenti che prestano la propria attività per conto di MASINARA S.P.A. ;
- volontari e i tirocinanti, retribuiti e non retribuiti,
- azionisti e le persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo,

vigilanza o rappresentanza, (Consiglio di amministrazione, Manager, Collegio Sindacale) anche qualora tali funzioni siano esercitate in via di mero fatto, presso la società MASINARA S.P.A.

5.3. Quando segnalare

Le segnalazioni possono essere fatte:

a) quando il rapporto giuridico è in corso;
b) durante il periodo di prova;
c) 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;
d) successivamente allo scioglimento del rapporto giuridico se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite prima dello scioglimento del rapporto stesso (ad esempio pensionamento).

5.4. Cosa si può segnalare

Si possono segnalare comportamenti, atti od omissioni che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato e che consistono in:

- Violazione di disposizione normative nazionali

- **condotte illecite rilevanti ai sensi del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231** (reati presupposto a titolo esemplificativo: Indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato, di un ente pubblico o dell'Unione Europea per il conseguimento di erogazioni pubbliche, frode informatica in danno dello Stato o di un ente pubblico e frode nelle pubbliche forniture), o violazioni dei modelli di organizzazione e gestione ivi previsti;

- Violazioni di disposizioni normative europee

- **illeciti che rientrano nell'ambito di applicazione degli atti**

dell'Unione europea relativi ai seguenti settori: appalti pubblici; servizi, prodotti e mercati finanziari e prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo; sicurezza e conformità dei prodotti; sicurezza dei trasporti; tutela dell'ambiente; radioprotezione e sicurezza nucleare; sicurezza degli alimenti e dei mangimi e salute e benessere degli animali; salute pubblica; protezione dei consumatori; tutela della vita privata e protezione dei dati personali e sicurezza delle reti e dei sistemi informativi;

- **atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione**;
- **atti od omissioni riguardanti il mercato interno (a titolo esemplificativo: violazioni in materia di concorrenza e di aiuti di Stato);**
- **atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni di cui agli atti dell'Unione.**

Le segnalazioni possono avere ad oggetto:

- le informazioni relative alle condotte volte ad **occultare** le violazioni sopra indicate;
- le attività illecite **non ancora compiute** ma che il whistleblower ritenga ragionevolmente possano verificarsi in presenza di elementi concreti precisi e concordanti;
- i fondati sospetti;

Le violazioni segnalate devono essere quelle tipizzate e incidere sull'interesse dell'ente.

Le disposizioni presenti non si applicano alle contestazioni, rivendicazioni o richieste legate ad un interesse di carattere personale della persona segnalante che attengono esclusivamente ai propri rapporti individuali di lavoro.

5.5. Contenuto della segnalazione

Il whistleblower deve fornire tutti gli elementi utili per consentire di procedere alle

dovute ed appropriate verifiche ed accertamenti a riscontro della fondatezza dei fatti oggetto di segnalazione.

A tal fine, la segnalazione deve preferibilmente contenere i seguenti elementi:

- Generalità del soggetto che effettua la segnalazione, con dichiarazione del ruolo e della funzione svolta (ad eccezione se anonima)
- Una chiara e completa descrizione dei fatti oggetto della segnalazione;
- Le circostanze di tempo e di luogo in cui sono stati commessi i fatti (se conosciute);
- Le generalità o altri elementi (funzioni, qualifica) che consentano di identificare il soggetto che ha posto in essere i fatti segnalati, (se conosciuti)
- L'indicazione di eventuali altri soggetti che possono riferire sui fatti oggetto di segnalazione;
- L'indicazione di eventuali documenti che possono confermare l'accadimento dei fatti segnalati;
- Ogni altra informazione che possa fornire riscontro sulla fondatezza sulla sussistenza dei fatti segnalati.

Le segnalazioni anonime, vale a dire prive di elementi che consentano di identificare il loro autore, verranno prese in considerazione solo qualora si presentino adeguatamente circostanziate e rese con dovizia di particolari, siano tali cioè da far emergere fatti e situazioni relazionandoli a contesti determinati (esempio indicazioni di nominativi o qualifiche particolari, menzione di funzioni o mansioni specifiche, procedimenti o eventi particolari, ecc.)

5.6. Come si può segnalare

Possono essere utilizzate le seguenti modalità di segnalazione:

- canale di segnalazione interno;
- canale esterno (gestito dall'Anac);
- divulgazione pubblica;

La scelta del canale di segnalazione non è più rimessa alla discrezione del whistleblower in quanto in via prioritaria è favorito l'utilizzo del canale interno e, solo al ricorrere di una delle condizioni di cui al punto b) del presente paragrafo, è possibile effettuare una segnalazione esterna.

a) Canale interno

La SOCIETA' MASINARA S.P.A. , ha deciso a mezzo delibera del CDA di nominare il l'Avv. Giuseppe Meconi, nato a Recanati (MC) il 09.08.1973 CF MCNGPP73M09H211G quale Ente ricevente le segnalazioni secondo quanto previsto dal D.lgs. n. 24 del 13/03/2023, già Organo di Vigilanza della società.
La SOCIETA' MASINARA S.P.A. dopo aver inviato la presente informativa alle organizzazioni sindacali territorialmente competenti, di cui all'articolo 51 del decreto legislativo n. 81 del 2015, ha attivato un proprio canale di segnalazione:

FORMA SCRITTA

- Analogica: segnalazione scritta, anche eventualmente in forma anonima, da inviarsi per posta ordinaria raccomandata, in busta chiusa spedita all'indirizzo: Organo di Vigilanza MASINARA S.P.A. , avv. Giuseppe Meconi, Strada Scaglia Est 31/A – 41126 Modena, con l'indicazione riservata e personale. In tal caso al fine di permettere la riservatezza della segnalazione è necessario che la segnalazione venga inserita in due buste chiuse: la prima con i dati identificativi del segnalante unitamente alla fotocopia del documento di riconoscimento; la seconda con la segnalazione, in modo da separare i dati identificativi del segnalante dalla segnalazione. Entrambe dovranno poi essere inserite in una terza busta chiusa che rechi all'esterno la dicitura "riservata" al gestore della segnalazione (ad es. "riservata"). La segnalazione è poi oggetto di protocollazione riservata, anche mediante autonomo registro, da parte del gestore. (ODV).

FORMA ORALE

- Linea telefonica e messaggistica vocale dedicata da riportarsi al seguente

numero di telefono mobile +390592914890 intestato all'Ente ricevente. La comunicazione o il messaggio vocale deve riportare, l'identificazione dell'azienda e la descrizione dei dati della segnalazione come specificato nel paragrafo 5.5 della presente procedura.

- contatto personale con l'Organo di Vigilanza, in forma orale mediante un incontro diretto fissato entro un termine ragionevole. Organo di Vigilanza MASINARA S.P.A. l'avv. Giuseppe Meconi, Strada Scaglia Est 31/A – 41126 Modena.

Le modalità di segnalazione 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 a mezzo.

La gestione del canale di segnalazione interna è affidata all'organo di vigilanza, in quanto esterno ed autonomo, nominato ai sensi dell'art. 6 del d.lgs. 231/2001, e composto da personale specificamente formato per la gestione delle segnalazioni.

Le segnalazioni interne e la relativa documentazione sono conservate dall'organo di vigilanza, per il tempo necessario al trattamento della segnalazione e comunque non oltre 5 anni a decorrere dalla data della comunicazione dell'esito finale della procedura di segnalazione, nel rispetto degli obblighi di riservatezza di cui alla normativa europea e nazionale in materia di protezione di dati personali.

Colui che effettua la segnalazione deve specificare il caso in cui intenda mantenere riservata la propria identità e beneficiare delle tutele previste nel caso di eventuali ritorsioni.

Nel caso la segnalazione pervenga ad un soggetto diverso dall'organo deputato alla ricezione delle stesse e cioè l'organo di vigilanza ai sensi dell'art. 6 del D.lgs. 231, la stessa segnalazione dovrà essere immediatamente trasmessa all'organo di vigilanza per le opportune attività conseguenti.

b) Canale esterno (Gestito Anac)

L'Autorità competente per le segnalazioni esterne, anche del settore privato, è

l'ANAC. È possibile segnalare all'Autorità solo laddove ricorra una delle seguenti condizioni:

- non è prevista, nell'ambito del contesto lavorativo, l'attivazione del canale di segnalazione interna ovvero, non è attivo oppure non conforme alla norma;
- 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 possa determinare il 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.

www.anac.it

c) Divulgazione pubbliche

Divulgare pubblicamente vuol dire rendere di pubblico dominio informazioni sulle violazioni tramite la stampa o mezzi elettronici o comunque tramite mezzi di diffusione in grado di raggiungere un numero elevato di persone.

La persona segnalante che effettua una divulgazione pubblica beneficia della protezione prevista dalla presente procedura e dalla normativa vigente (d.lgs. 24/2023) se, al momento della divulgazione pubblica, ricorre una delle seguenti condizioni:

- la persona 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;
- la persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse;
- la persona 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.

5.7. Gestione della segnalazione interna

Nell'ambito della gestione del canale di segnalazione interna, l'Organo di vigilanza ai sensi dell'art. 6 del D.lgs. 231/2001, al quale è affidata la gestione del canale di segnalazione interna svolge le seguenti attività:

- rilascia alla persona segnalante avviso di ricevimento della segnalazione entro sette giorni dalla data di ricezione;
- mantiene le interlocuzioni con la persona segnalante e possono richiedere a quest'ultima, se necessario, integrazioni;
- da diligente seguito alle segnalazioni ricevute;
- fornisce riscontro alla segnalazione 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;
- La presente procedura è esposta e resa facilmente visibile nei luoghi di lavoro, nonché' accessibili alle persone che pur non frequentando i luoghi di lavoro intrattengono un rapporto giuridico con l'azienda. La presente procedura è inviata a mezzo email a tutte le figure esterne alle azienda che sono legittimate all'invio delle segnalazioni.

7. Tutela del Whistleblower

La normativa dedicata al Whistleblowing tutela la buona fede del segnalante al momento della segnalazione. La norma prevede che la persona segnalante beneficerà delle tutele previste dalla legge solo se, al momento della segnalazione, aveva fondato motivo di ritenere che le informazioni sulle violazioni segnalate, divulgate pubblicamente o denunciate fossero vere.

7.1 Tutela della riservatezza

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

L'identità del segnalante non può essere rivelata a persone diverse da quelle competenti a ricevere o a dare seguito alle segnalazioni.

Il divieto di rivelare l'identità del whistleblower è da riferirsi non solo al nominativo del segnalante ma anche a tutti gli elementi della segnalazione, dai quali si possa ricavare, anche indirettamente, l'identificazione del segnalante.

La tutela dell'identità del segnalante viene garantita anche in caso di procedimento penale, contabile e disciplinare.

Viene inoltre tutelata l'identità delle persone coinvolte e delle persone menzionate nella segnalazione fino alla conclusione dei procedimenti avviati in ragione della segnalazione nel rispetto delle medesime garanzie previste in favore della persona segnalante.

Resta ferma l'applicazione delle disposizioni nazionali o dell'Unione europea in materia di: segreto professionale forense e medico ed alla segretezza delle deliberazioni degli organi giurisdizionali.

Nelle procedure di segnalazione interna, la persona coinvolta può essere sentita, ovvero, su sua richiesta, è sentita, anche mediante procedimento cartolare attraverso l'acquisizione di osservazioni scritte e documenti.

7.2 Segnalazioni anonime

Il presente sistema di segnalazione prevede la possibilità per il segnalante la possibilità di effettuare segnalazioni in formato anonimo, con la possibilità in ogni modo di poter svelare all'organo di vigilanza la propria identità in una fase successiva dell'istruttoria.

In caso di segnalazione anonima il segnalatore non potrà essere ricontattato dall'organo di vigilanza incaricato di ricevere la segnalazione se non a mezzo di elementi di contatto pervenuti dallo stesso segnalante.

7.3 Protezione dalle ritorsioni

È vietata ogni forma di ritorsione anche solo tentata o minacciata. I motivi che hanno indotto la persona a segnalare o denunciare o divulgare pubblicamente sono irrilevanti ai fini della sua protezione.

Per ritorsione si intende: **«qualsiasi comportamento, atto od omissione, anche solo tentato o minacciato, posto in essere in ragione della segnalazione, della denuncia all'autorità giudiziaria o contabile 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»**.

Per ritorsioni possono intendersi:

- 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 enti e le persone possono comunicare all'ANAC le ritorsioni che ritengono di avere subito.

Le misure di tutela si applicano anche:

- al facilitatore (persona fisica che assiste il segnalante nel processo di segnalazione, operante all'interno del medesimo contesto lavorativo e la cui assistenza deve rimanere riservata);
- alle persone del medesimo contesto lavorativo della persona segnalante, di colui che ha sporto una denuncia 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;
- ai colleghi di lavoro della persona segnalante o della persona che ha sporto una denuncia o effettuato una divulgazione pubblica, che lavorano nel medesimo contesto lavorativo della stessa e che hanno con detta persona un rapporto abituale e corrente.
- agli enti di proprietà della persona segnalante o per i quali le stesse persone lavorano nonché agli enti che operano nel medesimo contesto lavorativo delle predette persone.

Non è punibile chi riveli o diffonda informazioni sulle violazioni:

- coperte dall'obbligo di segreto;
- relative alla tutela del diritto d'autore;
- protezione dei dati personali;
- ovvero riveli o diffonda informazioni sulle violazioni che offendono la reputazione della persona coinvolta o denunciata.

La scriminante penale opera «quando, al momento della rivelazione o diffusione, vi

fossero fondati motivi per ritenere che la rivelazione o diffusione delle stesse informazioni fosse necessaria per svelare la violazione e la segnalazione, la divulgazione pubblica o la denuncia all'autorità giudiziaria o contabile è stata effettuata nelle modalità richieste».

Quando ricorrono le ipotesi di cui sopra, è esclusa altresì ogni ulteriore responsabilità, anche di natura civile o amministrativa.

Salvo che il fatto costituisca reato, è esclusa la responsabilità, anche di natura civile o amministrativa, per l'acquisizione delle informazioni sulle violazioni o per l'accesso alle stesse.

Misure di sostegno

È istituto presso l'ANAC l'elenco degli enti del Terzo settore che forniscono alle persone segnalanti misure di sostegno. L'elenco, pubblicato dall'ANAC sul proprio sito. Le misure di sostegno consistono in informazioni, assistenza e consulenze a titolo gratuito sulle modalità di segnalazione e sulla protezione dalle ritorsioni offerta dalle disposizioni normative nazionali e da quelle dell'Unione europea, sui diritti della persona coinvolta, nonché sulle modalità e condizioni di accesso al patrocinio a spese dello Stato.

7.4 La perdita di tutele

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

8. Formazione ed Informazione

La presente procedura è pubblicata, presso le bacheche aziendali adibite alle comunicazioni con i dipendenti che verranno avvertiti della presente procedura a

mezzo di specifica comunicazione in busta paga.

Per tutti i collaboratori, liberi professionisti e i consulenti che prestano la propria attività per conto di MASINARA S.P.A. verrà inviata apposita comunicazione a mezzo e-mail.