

	PROCEDURA	P30 rev. 0
	Gestione Whistleblowing	

PROCEDURA N°30
GESTIONE WHISTLEBLOWING

Rev.	Data	Natura della modifica	Emesso da	Approvato da
0	01/12/2023	Nuova emissione	Garrone V.	Garrone M.

	PROCEDURA	P30 rev. 0
	Gestione Whistleblowing	

INDICE

INDICE	2
0.0. GENERALITA'	3
1.0. SCOPO	3
2.0. DOCUMENTI DI RIFERIMENTO	3
3.0. APPLICAZIONE	3
6.0. MODALITA'OPERATIVE	5
7.0. CHIUSURA DELLA SEGNALAZIONE	8
8.0. CANALI ESTERNI	9
9.0. TUTELE	10
10.0. RESPONSABILITÀ DEL SEGNALANTE	12

	PROCEDURA	P30 rev. 0
	Gestione Whistleblowing	

0.0. GENERALITA'

La presente procedura disciplina il sistema di raccolta e gestione delle segnalazioni riguardanti violazioni di disposizioni normative nazionali e dell'UE che ledono l'interesse pubblico o della Società, illeciti che rientrano nel campo di applicazione del D.Lgs. 231/2001, o aspetti relativi alla responsabilità sociale di impresa. Tutte le segnalazioni sono gestite dalle persone autorizzate e deputate al controllo e alla gestione delle segnalazioni, individuate dall'Organizzazione.

Con l'espressione "whistleblower" (segnalante) si fa riferimento al soggetto interno o esterno all'Organizzazione che rileva la realizzazione o anche solo il pericolo di commissione di attività illecite che possano danneggiare lavoratori, azionisti, fornitori, soci, il pubblico o la stessa reputazione della Società e la segnala agli organi legittimati a intervenire.

La *ratio* della previsione normativa risiede nella consapevolezza che spesso, indipendentemente dalla gravità o meno del fenomeno riscontrato, i segnalanti interni all'Organizzazione, per timori di ritorsioni o di discriminazioni, non denunciano le irregolarità.

1.0. SCOPO

Scopo della procedura è quello di rimuovere i fattori che possono ostacolare o disincentivare la segnalazione, come ad esempio i dubbi sulla procedura da seguire e i timori di ritorsioni o discriminazioni. A tale fine la procedura ha l'obiettivo di fornire al segnalante le indicazioni operative su come effettuare la segnalazione.

2.0. DOCUMENTI DI RIFERIMENTO

- D.lgs 24/2023
- Direttiva UE 2019/1937
- D.lgs 231/2001
- Linee guida in materia di protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'UE e protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali, ANAC, delibera n. 311 del 12.07.2023

3.0. APPLICAZIONE

Destinatari della procedura sono:

- i vertici della Società e i componenti degli organi sociali
- i lavoratori/collaboratori
- i partner, i fornitori, i clienti, i consulenti, i collaboratori, i professionisti, i soci e, più in generale, chiunque sia in relazione d'interessi con GESTOPARK SRL

4.0. RUOLI E RESPONSABILITA'

Organismo deputato al controllo e alla gestione delle segnalazioni

	PROCEDURA	P30 rev. 0
	Gestione Whistleblowing	

Le attività di ricezione, di gestione e trattamento delle segnalazioni sono affidate al Comitato interno a ciò preposto composto da SGI (Responsabile del Sistema di Gestione Integrato) e da AMM (Responsabile Contabilità & Bilancio e Amministrazione del Personale).

Segnalante (whistleblower)

Fornisce le informazioni sulla violazione nei limiti di quanto da lui conosciuto.

Facilitatore

Fornisce assistenza al segnalante durante il processo di segnalazione.

5.0. DEFINIZIONI

5.1 Violazione

Per violazione si intende, nello specifico:

- Violazione del diritto nazionale, illeciti civili, illeciti amministrativi.
- Illeciti penali.
- Irregolarità traducibili in “elementi concreti” (indici sintomatici) tali da far ritenere al segnalante che potrebbe essere commessa una delle violazioni previste dal decreto legislativo 24/2023: 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 di lavoro, nonché gli elementi riguardanti condotte volte ad occultare tali violazioni.
- Violazioni del diritto dell'UE, illeciti commessi in violazione della normativa dell'UE e di tutte le disposizioni nazionali che ne danno attuazione.
- Atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione Europea come individuati nei regolamenti, direttive, decisioni, raccomandazioni e pareri dell'UE (art. 2, co. 1, lett. a) n. 4 del D.Lgs 24/2023).
- Atti od omissioni riguardanti il mercato interno, che compromettono la libera circolazione delle merci, delle persone, dei servizi e dei capitali. Sono ricomprese le violazioni delle norme dell'UE in materia di concorrenza e di aiuti di Stato, di imposta sulle società e dei meccanismi il cui fine è ottenere un vantaggio fiscale che vanifica l'oggetto o la finalità della normativa applicabile in materia di imposta sulle società.

Possono essere oggetto di segnalazione anche le condotte volte ad occultare le violazioni come ad esempio l'occultamento o la distruzione di prove circa la commissione della violazione.

Le segnalazioni devono essere effettuate nell'interesse pubblico o nell'interesse dell'integrità della Società.

Non rientrano, invece, nell'ambito delle segnalazioni disciplinate dal D.Lgs, 24/2023 le segnalazioni che riguardano:

- contestazioni, rivendicazioni o richieste legate ad un interesse di carattere personale del segnalante che attengono esclusivamente ai propri rapporti

	PROCEDURA	P30 rev. 0
	Gestione Whistleblowing	

individuali di lavoro ovvero inerenti ai propri rapporti di lavoro con le figure gerarchicamente sovraordinate.

5.2 Segnalante (Whistleblower)

Il segnalante è la persona fisica che effettua la segnalazione di informazioni sulle violazioni acquisite nell'ambito del proprio contesto lavorativo presente o passato e in particolare:

- Lavoratori subordinati
- Lavoratori autonomi
- Liberi professionisti e consulenti
- Volontari e tirocinanti, retribuiti e non retribuiti
- Azionisti (persone fisiche)

Per tutti i suddetti soggetti, l'applicazione è prevista anche durante il periodo di prova e anteriormente o successivamente alla costituzione del rapporto di lavoro o altro rapporto giuridico.

- Persone con funzione di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza, anche qualora tali funzioni siano esercitate in via di mero fatto
- Fornitori, sub-fornitori e partner commerciali e dipendenti o collaboratori degli stessi
- Clienti

6.0. MODALITA' OPERATIVE

6.1 Canale di segnalazione interno

Il segnalante può effettuare la propria comunicazione attraverso la seguente modalità:

- tramite portale dedicato (TeamSystem Whistleblowing) collegandosi al link <https://gestopark.smartleaks.cloud/> accessibile dal sito WEB istituzionale della Società e seguendo le istruzioni ivi riportate

oppure

- previo appuntamento telefonico contattando il Responsabile del sistema di gestione integrato, membro del Comitato preposto, al numero di telefono 019/481816

6.2 Contenuto della segnalazione

Il segnalante è tenuto a fornire tutti gli elementi utili a consentire ai soggetti competenti di procedere alle dovute e appropriate verifiche a riscontro della fondatezza dei fatti oggetto di segnalazione. La segnalazione deve essere il più possibile circostanziata e deve preferibilmente contenere i seguenti elementi:

- generalità del soggetto che effettua la segnalazione con indicazione della posizione o funzione svolta nell'ambito dell'azienda;
- la chiara e completa descrizione dei fatti oggetto di segnalazione;
- se conosciute, le circostanze di tempo e di luogo in cui sono stati commessi;

	PROCEDURA	P30 rev. 0
	Gestione Whistleblowing	

- se conosciute, le generalità o altri elementi che consentano di identificare il soggetto che ha posto in essere i fatti oggetto di segnalazione;
- l'indicazione di eventuali altri soggetti che possono riferire sui fatti oggetto di segnalazione;
- l'indicazione di eventuali documenti che possono confermare la fondatezza di tali fatti;
- ogni altra informazione che possa fornire un utile riscontro circa la sussistenza dei fatti segnalati.

Le segnalazioni dalle quali non è possibile ricavare l'identità del segnalante sono considerate anonime. Le segnalazioni anonime verranno prese in considerazione per ulteriori verifiche solo se adeguatamente dettagliate e circostanziate e criticamente rilevanti.

6.3 Condizioni per la segnalazione

Il soggetto segnalante beneficia della protezione prevista dalla normativa in materia e, in particolare:

- del diritto alla riservatezza e all'anonimato
- della protezione da ogni forma di ritorsione (ossia 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, da intendersi come danno ingiustificato) a condizione che siano rispettati i seguenti due principi:

A. RAGIONEVOLEZZA

Al momento della segnalazione o della denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o della divulgazione pubblica, la persona segnalante o denunciante deve avere un **ragionevole e fondato motivo di ritenere che le informazioni sulle violazioni segnalate, divulgate pubblicamente o denunciate siano vere e rientrino nell'ambito della normativa.**

Non è punibile chi riveli o diffonda informazioni sulle violazioni:

- coperte dall'obbligo di segreto, diverso da quello professionale forense e medico
- relative alla tutela del diritto d'autore
- attinenti alla protezione dei dati personali

se, al momento della segnalazione, denuncia o divulgazione, aveva ragionevoli motivi di ritenere che la rivelazione o diffusione delle informazioni fosse necessaria per effettuare la segnalazione e la stessa è stata effettuata nelle modalità richieste dalla legge.

B. MODALITA'

La segnalazione o divulgazione pubblica deve essere effettuata utilizzando i **canali previsti** secondo i criteri indicati al par. 6.

	PROCEDURA	P30 rev. 0
	Gestione Whistleblowing	

6.4 Gestione della segnalazione

6.4.1 Ricevimento e classificazione

Tutte le segnalazioni effettuate per il tramite del canale interno vengono gestite tramite la procedura informatica prevista.

Il portale provvede a rilasciare alla persona segnalante una **ricevuta** immediata della segnalazione ed a trasmettere una mail ai soggetti abilitati alla gestione delle segnalazioni. Ogni segnalazione è protocollata con numero progressivo (non identificativo dell'identità del segnalante) in archivio informatico riservato.

Il Comitato interno prende, quindi, in carico la segnalazione e svolge una **prima valutazione** volta a determinare se la segnalazione sia manifestamente infondata. Si intendono manifestamente infondate, per esempio, le segnalazioni relative a situazioni personali che non hanno nessuna attinenza al contesto lavorativo, le segnalazioni con assenza di elementi di fatto idonei a giustificare accertamenti, le segnalazioni con accertato contenuto generico tali da non consentire la comprensione dei fatti e le segnalazioni corredate da documentazione non appropriata o inconferente. È cura dello stesso Comitato comunicare al segnalante la manifesta infondatezza della segnalazione, nel termine di 30 giorni dall'avviso di ricevimento.

Le segnalazioni non manifestamente infondate vengono successivamente esaminate e trattate se rientrano nell'ambito delle violazioni descritte al paragrafo 5.1 ed in particolare, se la segnalazione non ha carattere personale ma è volta a segnalare una violazione che lede gli interessi pubblici o l'integrità della Società. La gestione delle segnalazioni di questo tipo non richiede il coinvolgimento a priori di personale aziendale. Solo qualora dall'esame della segnalazione emerga la necessità, anche su richiesta del segnalante, di richiedere approfondimenti a specifiche funzioni aziendali, il Comitato interno comunica la segnalazione ai vertici societari o ad altre funzioni aziendali. Parimenti avviene nel caso in cui vi siano conflitti di interessi o motivi che facciano ritenere che la gestione indipendente del solo Comitato preposto potrebbe compromettere le tutele del segnalante. In ogni caso il Comitato preposto può decidere di non assegnare la segnalazione e di procedere autonomamente alla gestione e chiusura della stessa. Nel caso di coinvolgimenti di altro personale aziendale, deve essere comunque garantita e tutelata la riservatezza e in particolare l'anonimato del segnalante, salvo suo consenso esplicito a rivelare la propria identità.

6.4.2 Istruttoria

Il Comitato interno (nella persona del Responsabile del Sistema di Gestione Integrato e del Responsabile Contabilità & Bilancio e Amministrazione del Personale) provvede nel rispetto dei principi di imparzialità e riservatezza effettuando ogni attività ritenuta opportuna, inclusa l'audizione personale del segnalante e di eventuali altri soggetti, chiedendo chiarimenti, documenti e informazioni ulteriori. Ove necessario, può anche acquisire atti o documenti da altri uffici GESTOPARK, avvalersi del loro supporto, coinvolgere terze persone tramite audizioni e altre richieste, avendo sempre cura che non sia compromessa la tutela della riservatezza del segnalante e del segnalato. In

	PROCEDURA	P30 rev. 0
	Gestione Whistleblowing	

qualsiasi momento il segnalante può decidere di svelare la propria identità e richiedere un incontro in presenza. Nel caso in cui il segnalante richieda un colloquio in presenza, il Comitato preposto verbalizza l'incontro e, previa sottoscrizione dello stesso da parte del segnalante, lo archivia.

Qualora, a seguito dell'attività svolta, vengano ravvisati elementi di manifesta infondatezza della segnalazione, ne dispone l'archiviazione con adeguata motivazione.

6.4.3 Riscontro della segnalazione

All'esito dell'istruttoria, nel termine di 3 mesi dall'invio della segnalazione, Il Comitato interno comunica al segnalante il **riscontro**, ovvero una comunicazione contenente le informazioni relative al seguito che viene dato o che si intende dare alla segnalazione. Detto riscontro, gestito sempre tramite il portale dedicato, può consistere nella comunicazione dell'archiviazione della segnalazione, nell'avviso di una richiesta interna ed eventualmente nelle relative risultanze, nei provvedimenti adottati per affrontare la questione sollevata, nel rinvio ad un'autorità competente per ulteriori indagini. Il riscontro potrà essere anche meramente interlocutorio, venendo ad essere comunicati le attività istruttorie compiute o da compiere e lo stato di avanzamento dell'istruttoria; in ogni caso, terminata l'istruttoria, gli esiti dovranno comunque essere comunicati alla persona segnalante.

Qualora il segnalante non si ritenga soddisfatto dall'esito della segnalazione, al ricorrere di determinate condizioni, potrà effettuare nuovamente la stessa segnalazione ai canali esterni come sopra descritti.

7.0. CHIUSURA DELLA SEGNALAZIONE

Qualora all'esito della verifica la segnalazione risulti fondata, il ricettore della segnalazione dovrà:

- comunicare l'esito dell'accertamento all'Amministratore Delegato di GESTOPARK SRL affinché provveda all'adozione dei provvedimenti gestionali di competenza, incluso se vi sono i presupposti, l'esercizio dell'azione disciplinare;
- adottare gli eventuali ulteriori provvedimenti e/o azioni che nel caso concreto si rendano necessari a tutela della Società.

7.1 Conservazione della documentazione

Per garantire la gestione e la tracciabilità delle segnalazioni e delle relative attività, il Comitato, tramite la procedura informatica adottata, assicura l'archiviazione della segnalazione e di tutta la correlata documentazione di supporto per un periodo di 5 anni dalla ricezione della segnalazione.

7.2 Ritiro della segnalazione

In qualsiasi momento, purché prima della comunicazione di risoluzione della segnalazione, il segnalante può decidere di ritirare la segnalazione dandone apposita comunicazione da trasmettere attraverso il canale originariamente prescelto per l'inoltro della stessa. In tal caso, il Comitato interno incaricato alla gestione delle segnalazioni, valutato lo stato di avanzamento della stessa, informerà il segnalante

	PROCEDURA	P30 rev. 0
	Gestione Whistleblowing	

della completa cancellazione di tutti i dati e le comunicazioni afferenti alla segnalazione; oppure comunicherà la necessità di proseguire gli accertamenti. Questa ipotesi potrebbe verificarsi nel caso in cui sia già stato avviato un procedimento disciplinare, oppure i dati relativi alla segnalazione siano stati trasmessi all’Autorità competente. In ogni caso restano salve le tutele a favore del segnalante e delle persone menzionate nella segnalazione o altrimenti coinvolte.

8.0. CANALI ESTERNI

GESTOPARK SRL garantisce la corretta gestione di tutte le segnalazioni indirizzate alla Società attraverso il portale informatico accessibile dal sito WEB istituzionale della Società. Tuttavia, in conformità alla normativa, il canale interno di segnalazione non rappresenta l’unico mezzo idoneo ad attenzionare un evento o una condotta illecita di cui si è venuti a conoscenza nell’ambito del proprio contesto lavorativo.

8.1 Segnalazione esterna

A ricorrere di una delle seguenti condizioni, il segnalante può effettuare la segnalazione attraverso il canale informatico messo a disposizione dell’Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC) sul proprio sito istituzionale (cosiddetta **Segnalazione esterna**):

- la persona segnalante ha già effettuato una segnalazione interna e la stessa non ha avuto seguito;
- la persona segnalante ha fondati motivi di ritenere che, se effettuasse una segnalazione interna, alla stessa non sarebbe dato efficace seguito ovvero che la stessa segnalazione potrebbe determinare un rischio di ritorsione;
- la persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

In tal caso, la segnalazione non sarà gestita dalla Società, ma dalla Autorità stessa che agirà secondo i poteri conferitigli dalla legge ed in particolare, dal Decreto Legislativo 24/2023.

8.2 Divulgazione pubblica

In via residuale, i segnalanti possono effettuare direttamente una divulgazione pubblica quando:

- 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

	PROCEDURA	P30 rev. 0
	Gestione Whistleblowing	

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.

8.3 Denuncia all'Autorità Giudiziaria

In ogni caso il segnalante può rivolgersi all'Autorità Giudiziaria per inoltrare una denuncia di condotte illecite di cui sia venuto a conoscenza in un contesto lavorativo.

9.0. TUTELE

Un aspetto fondamentale al fine di favorire l'invio di segnalazioni è rappresentato dal sistema di tutele offerte a colui che segnala:

1. Tutela della riservatezza
2. Tutela da eventuali ritorsioni
3. Limitazione della responsabilità rispetto alla divulgazione di alcune categorie di informazioni
4. Divieto di rinunce e transizione sottoscritte in sede non protetta (ossia al di fuori delle sedi giudiziarie o amministrative sindacali)

Tali tutele si estendono anche a soggetti diversi dal segnalante, i quali, proprio in ragione del ruolo assunto nell'ambito del processo di segnalazione e/o del particolare rapporto che li lega al segnalante, potrebbero essere oggetto di ritorsione. In particolare, le tutele vengono estese al facilitatore, ossia colui che supporta e sostiene il segnalante nell'effettuare la segnalazione e alle persone menzionate nella segnalazione (es. persone indicate come testimone o accusate di aver commesso la violazione).

9.1 Riservatezza

GESTOPARK SRL garantisce la protezione della riservatezza dei segnalanti attraverso le seguenti misure:

- La piattaforma di segnalazione messa a disposizione dalla Società protegge i dati del segnalante attraverso un sistema di crittografia e non memorizza gli indirizzi IP del segnalante;
- Al soggetto segnalante viene rilasciato un numero identificativo autogenerato e anonimizzato ai fini dell'autenticazione sul portale per le successive comunicazioni e aggiornamenti;
- L'identità del segnalante non può essere rivelata a persone diverse da quelle competenti a ricevere o a dare seguito alle segnalazioni; la protezione riguarda non solo il nominativo del segnalante ma anche tutti gli elementi della segnalazione dai quali si possa ricavare, anche indirettamente, l'identificazione del segnalante;
- La protezione della riservatezza è estesa all'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;

	PROCEDURA	P30 rev. 0
	Gestione Whistleblowing	

- Conformemente all'art. 12 par. 2 e 6 del D.Lgs 24/2023, nell'ambito della procedura di segnalazione, qualora la conoscenza dell'identità della persona segnalante sia indispensabile anche ai fini della difesa dell'incolpato, l'identità potrà essere rilevata solo previo rilascio da parte del segnalante di espresso consenso;
- Conformemente all'art. 12 par. 5 e 6 del D.Lgs 24/2023, 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;
- Quando, su richiesta della persona segnalante, la segnalazione è effettuata in forma orale nel corso di un incontro, la segnalazione potrà essere documentata a cura dell'Organismo deputato mediante registrazione su un dispositivo idoneo alla conservazione e all'ascolto oppure mediante verbale scritto, esclusivamente previo consenso specifico della persona segnalante.

9.1.1 Protezione dei dati personali

- Il trattamento di dati personali relativi al ricevimento e alla gestione delle segnalazioni è effettuato dall'Organismo preposto, incaricato dalla Società in qualità di Autorizzato del trattamento ai sensi dell'art. 29 Regolamento UE 2016/679, nel rispetto dei principi europei e nazionali in materia di protezione di dati personali, fornendo idonee informazioni alle persone segnalanti e alle persone coinvolte nelle segnalazioni, nonché adottando misure appropriate a tutela dei diritti e delle libertà degli interessati.
- Inoltre, i diritti degli Interessati (il segnalante, il facilitatore e le persone menzionate nella segnalazione) di cui agli articoli da 15 a 22 del Regolamento UE 2016/679 possono essere esercitati nei limiti di quanto previsto dall'articolo 2-undecies del decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196.
- Le segnalazioni interne ed esterne e la relativa documentazione sono conservate 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.

Informazioni dettagliate sulle modalità di trattamento dei dati personali sono contenute nell'Informativa agli Interessati ai sensi degli artt. 13 e 14 Regolamento UE 2016/679 consultabile sul sito web della Società.

9.2 Ritorsione

Al fine di incoraggiare le segnalazioni, è vietata ogni forma di ritorsione anche solo tentata o minacciata. Si intende ritorsione qualsiasi comportamento, atto od omissione, anche solo tentato o minacciato, posto in essere in ragione della segnalazione che

	PROCEDURA	P30 rev. 0
	Gestione Whistleblowing	

provoca o può provocare, alla persona segnalante, in via diretta o indiretta, un danno ingiusto, da intendersi come danno ingiustificato.

Esempi di comportamenti ritorsivi sono:

- il licenziamento, la sospensione dal lavoro 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, le referenze negative o biasimo;
- 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.

9.3 Perdita delle tutele

Le tutele sopra descritte non sono garantite 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;
- la responsabilità civile della persona segnalante per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave.

10.0. Responsabilità del segnalante

Resta valida la responsabilità penale e disciplinare del segnalante nell'ipotesi di segnalazione calunniosa o diffamatoria ai sensi del Codice penale e dell'art. 2043 del codice civile. Sono altresì fonte di responsabilità, in sede disciplinare e nelle altre competenti sedi, eventuali forme di abuso della presente procedura, quali le segnalazioni manifestamente opportunistiche e/o effettuate al solo scopo di danneggiare il denunciato o altri soggetti e ogni altra ipotesi di utilizzo improprio o di intenzionale strumentalizzazione dell'istituto oggetto della presente procedura.