

	PROCEDURA PER LE SEGNALAZIONI - WHISTLEBLOWING -	PRHR 034	Data 14/07/2023
		Rev. 1.0.	

Preparazione AL	Verifica HR/AL/DPO	Approvazione AL
Livello di Riservatezza Pubblico	Destinatari Soggetti di cui all'art. 2 della presente PRHR	Diffusione Intranet e sito internet

INDICE

1. OBIETTIVO E AMBITO DI APPLICAZIONE	2
2. DEFINIZIONI	2
3. SOGGETTI CHE POSSONO EFFETTUARE LE SEGNALAZIONI	2
4. PRESUPPOSTI E CONTENUTO DELLE SEGNALAZIONI	3
5. CANALI DI SEGNALAZIONE	4
6. DESTINATARI DELLE SEGNALAZIONI	5
7. ACCERTAMENTO E GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI	5
8. PROTEZIONE DEI DATI PERSONALI	7
9. TUTELA DELLA RISERVATEZZA	8
10. TUTELA DA ATTI RITORSIVI E/O DISCRIMINATORI	8
11. RESPONSABILITÀ DEL SEGNALANTE	10
12. DIRITTI DEL SEGNALATO	10
13. AGGIORNAMENTO DELLA PROCEDURA E REPORTING PERIODICO	10

1. OBIETTIVO E AMBITO DI APPLICAZIONE

La presente procedura si propone di fornire tutte le indicazioni necessarie per consentire ai soggetti interessati di segnalare - anche in forma anonima - comportamenti posti in essere in violazione del Modello di organizzazione gestione e controllo ex D. Lgs. 231/01 (di seguito anche solo “Modello 231”) e/o del Codice Etico adottati da Aboca S.p.A. Società Agricola (di seguito anche solo “Aboca”), fatti integranti uno dei reati previsti dal D. Lgs. n. 231/01, nonché qualsiasi altra condotta non conforme alle leggi e alle procedure aziendali in vigore, ivi comprese le violazioni di cui all’art. 2, co. 1, lett. a) del D.lgs. n. 24/2023 (di seguito anche solo “Decreto Whistleblowing”).

La procedura, in particolare, regola tutte le fasi del processo in oggetto: dall’effettuazione della segnalazione alla ricezione della stessa da parte dei destinatari, all’analisi e al trattamento della segnalazione, garantendo la riservatezza dell’identità del segnalante, della persona coinvolta, della persona comunque menzionata nella segnalazione, nonché del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione, in conformità all’art. 12 e all’art. 4 del Decreto Whistleblowing e la sua incolumità da possibili azioni ritorsive e/o discriminatorie conseguenti alla segnalazione medesima.

Nello specifico, la presente procedura, considerate le *“Linee guida in materia di protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell’Unione e protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali. Procedure per la presentazione e gestione delle segnalazioni esterne”*, intende:

- fornire indicazioni su chi possa effettuare le segnalazioni (art. 2);
- indicare cosa possa essere oggetto di segnalazione (art. 3);
- prevedere le modalità di inoltro della segnalazione (art. 4);
- identificare quali sono i soggetti destinatari delle segnalazioni (art. 5);
- stabilire le modalità di gestione ed accertamento della segnalazione (art. 6);
- definire quali sono le misure poste a tutela del segnalante e degli altri soggetti coinvolti, nel rispetto della normativa in vigore (artt. 7 e 8).

2. DEFINIZIONI

Ai fini della presente procedura si intendono integralmente richiamate le definizioni di cui all’art. 2 del Decreto Whistleblowing e di cui all’art. 4 del Reg. Gen. UE 679/2016 (di seguito anche solo “GDPR”).

3. SOGGETTI CHE POSSONO EFFETTUARE LE SEGNALAZIONI

I soggetti che possono effettuare le segnalazioni sono i seguenti:

- a) i lavoratori subordinati di soggetti del settore privato, ivi compresi i lavoratori il cui rapporto di lavoro è disciplinato dal decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, o dall’articolo 54-bis del decreto-legge 24 aprile 2017, n. 50, convertito, con modificazioni, dalla legge 21 giugno 2017, n. 96;
- b) i lavoratori autonomi, ivi compresi quelli indicati al capo I della legge 22 maggio 2017, n. 81, nonché i titolari di un rapporto di collaborazione di cui all’articolo 409 del codice di procedura civile e

all'articolo 2 del decreto legislativo n. 81 del 2015, che svolgono la propria attività lavorativa presso soggetti del settore pubblico o del settore privato;

c) i lavoratori o i collaboratori, che svolgono la propria attività lavorativa presso soggetti del settore pubblico o del settore privato che forniscono beni o servizi o che realizzano opere in favore di terzi;

d) i liberi professionisti e i consulenti che prestano la propria attività presso soggetti del settore pubblico o del settore privato;

e) i volontari e i tirocinanti, retribuiti e non retribuiti, che prestano la propria attività presso soggetti del settore pubblico o del settore privato;

f) gli azionisti e le persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza, anche qualora tali funzioni siano esercitate in via di mero fatto, presso soggetti del settore pubblico o del settore privato (es. Assemblea dei Soci, Consiglio di Amministrazione, Collegio Sindacale, ecc.);

Le segnalazioni possono essere effettuate 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 fasi precontrattuali; durante il periodo di prova e successivamente allo scioglimento del rapporto giuridico se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite nel corso del rapporto stesso.

4. PRESUPPOSTI E CONTENUTO DELLE SEGNALAZIONI

I soggetti identificati all'art. 3 possono segnalare:

- le violazioni, conclamate o sospette, delle prescrizioni contenute nel Modello 231 e nel Codice Etico adottati da Aboca; nonché qualsiasi altra condotta non conforme alle leggi e alle procedure aziendali in vigore, ivi comprese le violazioni di cui all'art. 2, co. 1, lett. a) del Decreto Whistleblowing. A titolo esemplificativo e non esaustivo possono essere segnalate le violazioni delle norme nei 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.

- i fatti e/o i comportamenti che integrano o che, potenzialmente, possono integrare uno dei reati previsti dal D. Lgs. n. 231/2001, così come individuati nella parte generale del Modello 231 adottato da Aboca, nonché altre condotte non conformi alle leggi e/o alle procedure aziendali in vigore presso Aboca che possono comunque cagionare alla stessa un pregiudizio economico e/o reputazionale.

Le segnalazioni devono essere effettuate in buona fede, essere fondate e, quindi, basate su elementi precisi e concordanti. A tal fine, si prevede che il segnalante possa:

- descrivere con precisione il fatto oggetto di segnalazione;
- indicare la/e persona/e ritenuta/e responsabile/i della/e violazione/i, nonché eventuali altri soggetti coinvolti e/o che possono riferire sul fatto;
- descrivere le circostanze di tempo e di luogo in cui si è verificato il fatto oggetto della segnalazione;
- allegare tutti i documenti disponibili a sostegno della segnalazione;

- fornire tutti gli elementi utili alla ricostruzione del fatto e all'accertamento della fondatezza della segnalazione.

5. CANALI DI SEGNALAZIONE

Le segnalazioni devono essere effettuate in forma scritta o orale con uno dei seguenti canali alternativi:

- tramite posta al seguente indirizzo: Organismo di Vigilanza di Aboca, Loc. Aboca n. 20, 52037 - Sansepolcro (AR), alla c.a. del Presidente dell'Organismo di Vigilanza Aboca;
- attraverso la piattaforma informatica *whistleblowing* (di seguito anche solo "Piattaforma"), accessibile a partire dal sito internet di Aboca tramite apposito link.
- in forma orale su richiesta della persona segnalante nel corso di un apposito incontro con il personale addetto.

Si precisa, inoltre, che nel rispetto delle prescrizioni contenute nella Legge n. 179 del 2017 recante *"Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato"* e del Decreto Whistleblowing:

- tutti i canali di segnalazione sopra indicati dovranno tutelare il segnalante, garantendo, anche mediante strumenti di crittografia, la riservatezza della sua identità, dell'identità della persona coinvolta e della persona comunque menzionata nella segnalazione e del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione, nonché assicurare adeguata protezione da atti ritorsivi e/o discriminatori;
- la Piattaforma consente al segnalante di effettuare delle segnalazioni anche in forma anonima, cioè senza che il segnalante debba rivelare la propria identità e senza che il destinatario la possa conoscere. A tal riguardo, si precisa che l'accesso alla Piattaforma è soggetto alla politica *"no-log"*: questo significa che, anche qualora l'accesso alla piattaforma per le segnalazioni venisse effettuato da un computer connesso alla rete aziendale, questo non verrebbe in ogni caso tracciato dai sistemi informativi aziendali, a ulteriore tutela del segnalante. Inoltre, la pagina internet di accesso alla Piattaforma contiene alcune ulteriori indicazioni pratiche sul corretto utilizzo e sul funzionamento della Piattaforma stessa;

Il segnalante che inizialmente avesse utilizzato la Piattaforma scegliendo di rimanere anonimo può, nel corso delle fasi successive, manifestare la propria identità - ove, nel frattempo, abbia cambiato idea - rivelandola ai destinatari.

- anche le segnalazioni condotte con canali diversi dalla Piattaforma potranno essere realizzate in forma anonima, purché sufficientemente circostanziate e tali da consentire gli accertamenti del caso.

Nel caso in cui la segnalazione sia trasmessa a mezzo del servizio postale 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" all' Organismo di Vigilanza. La segnalazione è poi oggetto di protocollazione riservata, anche mediante autonomo registro, da parte dell'Organismo di Vigilanza.

La persona segnalante può, infine, effettuare una segnalazione esterna se, al momento della sua presentazione, ricorre una delle seguenti condizioni:

- a) la persona segnalante ha già effettuato una segnalazione interna e la stessa non ha avuto seguito;
- b) 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;
- c) la persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

L'Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC) attiva un canale di segnalazione esterna a partire dal suo sito internet.

6. DESTINATARI DELLE SEGNALAZIONI

I destinatari ricevono le segnalazioni, le esaminano e adottano tutte le iniziative ritenute necessarie per accertare la fondatezza (o meno) delle stesse.

Le segnalazioni di cui alla presente procedura sono ricevute dai membri dell'Organismo di Vigilanza di Aboca (i "destinatari delle segnalazioni").

Nello svolgimento delle attività di accertamento, i destinatari possono coinvolgere altre funzioni aziendali e/o nominare all'occorrenza consulenti esterni. I componenti del gruppo di lavoro, coinvolti nell'esame della segnalazione, sono soggetti agli stessi vincoli di riservatezza e alle stesse responsabilità cui sono sottoposti i destinatari della segnalazione. Tutti questi soggetti hanno anche l'obbligo di astenersi dall'occuparsi della segnalazione in caso di possibili conflitti d'interesse.

I destinatari della segnalazione gestiscono la stessa nel rispetto dei principi di riservatezza indicati nei successivi paragrafi e ne verificano la fondatezza secondo le modalità riportate nel paragrafo che segue.

7. ACCERTAMENTO E GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI

Ricevuta la segnalazione, i destinatari la annotano in un apposito registro delle segnalazioni, istituito in formato digitale ed accessibile solo ai destinatari della segnalazione medesima e rilasciano alla persona segnalante il relativo avviso di ricevimento entro sette giorni dalla data di ricezione.

In ogni caso i destinatari della segnalazione forniscono riscontro 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.

I destinatari della segnalazione esaminano i fatti riferiti e i documenti (eventualmente) ricevuti e, ove lo ritengano necessario e/o opportuno ai fini dell'accertamento della fondatezza della segnalazione, possono:

- I. nel caso di segnalazione inoltrata attraverso la Piattaforma mantenere le interlocuzioni con la persona segnalante e richiedere a quest'ultima, se necessario, integrazioni;
- II. contattare il segnalante (se non è anonimo) e convocarlo per un colloquio personale e riservato al fine di ricevere chiarimenti e/o integrazioni alle informazioni e ai documenti forniti;
- III. compiere un'audizione di eventuali altri soggetti che possono riferire sui fatti segnalati;
- IV. effettuare ogni altra attività ritenuta opportuna ai fini dell'accertamento della segnalazione.

- V. sentire la persona coinvolta, eventualmente su sua richiesta, anche mediante procedimento cartolare attraverso l'acquisizione di osservazioni scritte e documenti.

Quando, su richiesta della persona segnalante, la segnalazione è effettuata oralmente nel corso di un incontro con il personale addetto, essa, previo consenso della persona segnalante, è documentata a cura del personale addetto mediante registrazione su un dispositivo idoneo alla conservazione e all'ascolto oppure mediante verbale. In caso di verbale, la persona segnalante può verificare, rettificare e confermare il verbale dell'incontro mediante la propria sottoscrizione.

I destinatari della segnalazione, al fine di dare diligente seguito alle segnalazioni ricevute, redigono e custodiscono i verbali degli eventuali incontri relativi alle attività di accertamento condotte in autonomia e/o con l'ausilio delle funzioni aziendali coinvolte.

Qualora la segnalazione abbia rilievo ai fini del D. Lgs. n. 231/2001, del Codice Etico ovvero del Decreto Whistleblowing, i destinatari la processano nel rispetto dei principi di riservatezza e/o anonimato del segnalante, accertando e gestendo la stessa in conformità con quanto previsto dall'art. 12 del Decreto Whistleblowing.

In particolare, al termine delle verifiche, i destinatari della segnalazione predispongono una relazione sulle attività svolte e, in caso di segnalazioni infondate, ne danno tempestiva comunicazione al segnalante, procedendo alla contestuale archiviazione della segnalazione, con relativa annotazione nel registro delle segnalazioni delle motivazioni che hanno portato alla sua archiviazione.

In caso di segnalazioni manifestamente infondate, effettuate al solo scopo di gettare discredito su una o più persone o funzioni aziendali o su Aboca e/o comunque vessatorie nei confronti di altri dipendenti, i destinatari - d'intesa con il Responsabile della funzione Legal Affairs di Aboca ed il Responsabile della funzione HR di Aboca e, eventualmente, con il C.d.A. (o l'Assemblea dei Soci) di Aboca - provvedono ad attivare il procedimento di contestazione disciplinare e di irrogazione di una sanzione nei confronti dell'autore delle predette segnalazioni infondate, anche nel rispetto delle normative giuslavoristiche vigenti e del Contratto Nazionale di Lavoro applicabile, nonché ad adottare tutti i provvedimenti ritenuti, di volta in volta, più opportuni, non esclusa - ricorrendone i presupposti - la possibile denuncia all'Autorità Giudiziaria competente. Non è prevista invece alcuna azione o sanzione nei confronti di coloro che dovessero segnalare in buona fede fatti che, da successive verifiche, risultassero infondati.

Nell'ipotesi in cui, a seguito degli accertamenti condotti, la segnalazione risultasse fondata (o comunque apparisse tale), i destinatari provvedono a gestirla direttamente se il fatto ha rilevanza ai fini del D.Lgs. n. 231/2001 e del Decreto Whistleblowing, diversamente a darne tempestiva comunicazione al Responsabile della funzione Legal Affairs di Aboca e al Responsabile della funzione HR di Aboca, proponendo - d'intesa - un piano di azione e/o intervento che può comprendere, a seconda dei casi, l'eventuale segnalazione all'Autorità Giudiziaria di fatti illeciti penali, civili e/o amministrativi, nonché la possibile adozione di provvedimenti sanzionatori nei confronti del segnalato e/o comunque dei soggetti risultati autori delle condotte illecite e/o delle violazioni segnalate.

Gli stessi destinatari - se il fatto ha rilevanza ai fini del D. Lgs. n. 231/2001 - promuovono ogni altra iniziativa necessaria per l'eventuale adeguamento del Modello 231 e delle prassi aziendali rispetto alle violazioni verificatesi.

Anche in questo caso, i destinatari riportano nell'anzidetto registro delle segnalazioni l'esito dell'*iter* e l'eventuale irrogazione di provvedimenti sanzionatori nei confronti del segnalato oltre che l'eventuale apertura di procedimenti giudiziari a suo carico.

Le segnalazioni e i *report* che pervengono ai destinatari sono accessibili solo ai destinatari e conservati per il periodo di tempo strettamente necessario per la gestione della segnalazione. I destinatari sono quindi responsabili, in ogni fase del processo poc'anzi descritto, della custodia della documentazione ai medesimi pervenuta e dell'archiviazione della stessa con modalità che ne garantiscono l'integrità e la completezza.

8. PROTEZIONE DEI DATI PERSONALI

Il trattamento dei dati del segnalante e del segnalato avviene nel rispetto della normativa in materia di protezione dei dati personali in vigore.

Le segnalazioni e la relativa documentazione sono conservate per il tempo necessario al trattamento della segnalazione e comunque non oltre cinque anni a decorrere dalla data della comunicazione dell'esito finale della procedura di segnalazione, nel rispetto degli obblighi di riservatezza di cui all'articolo 12 del Decreto Whistleblowing e del principio di cui all' art. 5, paragrafo 1, lettera e), del GDPR.

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

I dati contenuti nella segnalazione potranno, invece, essere oggetto di trattamento per il periodo di tempo necessario a garantire il perseguimento delle finalità indicate all'art. 9, co.2, lett. f) del GDPR.

I dati personali sono trattati sia con strumenti automatizzati che con strumenti manuali e per le finalità sopra indicate. Specifiche misure di sicurezza sono osservate per prevenire la perdita dei dati, usi illeciti o non corretti ed accessi non autorizzati.

In particolare, Aboca ha predisposto per proteggere i dati personali raccolti tramite la Piattaforma, a titolo esemplificativo e non esaustivo, le seguenti misure di sicurezza:

1. Crittografia dei dati trasmessi tramite la Piattaforma, al fine di garantire la loro sicurezza e riservatezza durante la trasmissione.
2. Utilizzo di autenticazione a due fattori per i destinatari della segnalazione.
3. Implementazione di controlli di accesso per limitare l'accesso ai dati solo al personale autorizzato.
4. Utilizzo di un software antivirus per rilevare e prevenire eventuali minacce informatiche.
5. Monitoraggio continuo del sistema di whistleblowing per identificare eventuali attività sospette o comportamenti anomali.
6. Pianificazione regolare di backup dei dati per garantire la continuità del sistema in caso di eventuali perdite o malfunzionamenti.
7. Implementazione di un protocollo di gestione delle vulnerabilità per identificare e correggere eventuali falle di sicurezza del sistema.

I diritti di cui agli articoli da 15 a 22 del GDPR possono essere esercitati nei limiti di quanto previsto dall'articolo 2-*undecies* del Codice Privacy.

L'esercizio dei suddetti diritti può, in ogni caso, essere ritardato, limitato o escluso con comunicazione motivata e resa senza ritardo all'interessato, a meno che la comunicazione possa compromettere la finalità della limitazione, per il tempo e nei limiti in cui ciò costituisca una misura necessaria e

proporzionata, tenuto conto dei diritti fondamentali e dei legittimi interessi dell'interessato, al fine di salvaguardare gli interessi di cui al comma 1, lettere a), b), e), f) e f-bis). In tali casi, i diritti dell'interessato possono essere esercitati anche tramite il Garante con le modalità di cui all'articolo 160 del Codice Privacy.

9. TUTELA DELLA RISERVATEZZA

I destinatari delle segnalazioni (e gli altri soggetti eventualmente coinvolti nel processo di gestione della segnalazione) garantiscono la riservatezza dell'identità della persona segnalante, della persona coinvolta e della persona comunque menzionata nella segnalazione.

Salvo, infatti, le ipotesi in cui non sia opponibile per legge la riservatezza (ad esempio, indagini penali, tributarie e/o amministrative, ispezioni delle Autorità di controllo) l'identità del segnalante non può essere rivelata a nessuno senza il consenso dell'interessato.

Pertanto, fatte salve le eccezioni di cui sopra, tutti coloro che ricevono o sono coinvolti nel processo di gestione delle segnalazioni - e *in primis* i destinatari della segnalazione medesima - sono tenuti a tutelare la riservatezza del segnalante e a garantire la segretezza in ordine alle informazioni ricevute, anche indirettamente, riguardo ai fatti segnalati.

La violazione dei doveri di segretezza e riservatezza è fonte di responsabilità disciplinare, fatte salve ulteriori responsabilità previste dall'ordinamento.

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 a dare seguito alle segnalazioni, espressamente autorizzate a trattare tali dati ai sensi degli articoli 29 e 32, paragrafo 4, del GDPR e dell'articolo 2-*quaterdecies* del Codice Privacy.

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.

È dato avviso alla persona segnalante mediante comunicazione scritta delle ragioni della rivelazione dei dati riservati, nella ipotesi di cui periodo precedente, nonché quando la rivelazione della identità della persona segnalante e delle informazioni è indispensabile anche ai fini della difesa della persona coinvolta.

10. TUTELA DA ATTI RITORSIVI E/O DISCRIMINATORI

Aboca non tollera minacce, ritorsioni e/o discriminazioni nei confronti di colui che, in buona fede, segnala condotte illecite e/o non conformi al D. Lgs. n. 231/2001 o ad altre normative in vigore.

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. Ai sensi dell'art. 17 del Decreto Whistleblowing potrebbero costituire ritorsione le seguenti fattispecie:

- a) il licenziamento, la sospensione o misure equivalenti;
- b) la retrocessione di grado o la mancata promozione;
- c) il mutamento di funzioni, il cambiamento del luogo di lavoro, la riduzione dello stipendio, la modifica dell'orario di lavoro;
- d) la sospensione della formazione o qualsiasi restrizione dell'accesso alla stessa;
- e) le note di merito negative o le referenze negative;
- f) l'adozione di misure disciplinari o di altra sanzione, anche pecuniaria;
- g) la coercizione, l'intimidazione, le molestie o l'ostracismo (*mobbing*);
- h) la discriminazione o comunque il trattamento sfavorevole;
- i) 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;
- l) il mancato rinnovo o la risoluzione anticipata di un contratto di lavoro a termine;
- m) 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
- n) 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;
- o) la conclusione anticipata o l'annullamento del contratto di fornitura di beni o servizi;
- p) l'annullamento di una licenza o di un permesso;
- q) la richiesta di sottoposizione ad accertamenti psichiatrici o medici.

Il segnalante che ritiene di aver subito un atto ritorsivo e/o discriminatorio quale conseguenza della denuncia effettuata può darne notizia al Suo superiore gerarchico o al Responsabile della funzione Legal Affairs di Aboca e/o al Responsabile della funzione HR di Aboca affinché valuti/valutino:

- la necessità/opportunità di ripristinare la situazione e/o di rimediare agli effetti negativi della discriminazione;
- la sussistenza degli estremi per avviare il procedimento disciplinare nei confronti dell'autore della ritorsione e/o della discriminazione.

Il segnalante può anche darne notizia all'organizzazione sindacale alla quale aderisce o a quella rappresentativa presente in Aboca.

In caso di ritorsioni commesse nel contesto lavorativo di un soggetto del settore privato l'ANAC informa l'Ispettorato nazionale del lavoro, per i provvedimenti di propria competenza.

Le misure di protezione di cui al Decreto Whistleblowing si applicano anche:

- a) ai facilitatori;
- b) alle persone del medesimo contesto lavorativo della persona segnalante, di colui che ha sporto una denuncia all'autorità giudiziaria o contabile 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;
- c) ai colleghi di lavoro della persona segnalante o della persona che ha sporto una denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o effettuato una divulgazione pubblica, che lavorano nel medesimo contesto lavorativo della stessa e che hanno con detta persona un rapporto abituale e corrente;
- d) agli enti di proprietà della persona segnalante o della persona che ha sporto una denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o che ha effettuato una divulgazione pubblica o per i quali le stesse persone lavorano, nonché agli enti che operano nel medesimo contesto lavorativo delle predette persone.

11. RESPONSABILITÀ DEL SEGNALANTE

È responsabilità del segnalante - anche anonimo - effettuare segnalazioni in buona fede e in linea con lo spirito dichiarato della presente procedura: segnalazioni manifestamente infondate, opportunistiche e/o effettuate al solo scopo di danneggiare il segnalato o soggetti comunque interessati dalla segnalazione non verranno prese in considerazione e, come anticipato, saranno passibili di sanzioni e/o di azioni avanti all'Autorità Giudiziaria competente.

12. DIRITTI DEL SEGNALATO

Durante l'attività di verifica e di accertamento delle condotte illecite e delle violazioni suscettibili di segnalazione, i soggetti oggetto delle segnalazioni potrebbero essere coinvolti in questa attività, ma - in nessun caso - verrà avviato nei loro riguardi un procedimento sanzionatorio a motivo della segnalazione, in assenza di concreti riscontri riguardo al contenuto di essa. Eventuali iniziative, come anticipato, potrebbero essere assunte a seguito di evidenze riscontrate e accertate a partire dalla segnalazione medesima.

13. AGGIORNAMENTO DELLA PROCEDURA E REPORTING PERIODICO

La presente procedura di segnalazione delle condotte illecite e la relativa piattaforma di whistleblowing sono oggetto di revisione periodica, in funzione dell'operatività maturata.