PROCEDURA PER LA GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI DI CONDOTTE ILLECITE AI SENSI DEL D.LGS. N. 24/2023 E DI VIOLAZIONE DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

WHISTLEBLOWING

Roccasecca, 12/10/2026

SOMMARIO

pag.

Capo I. Premessa e ambito di applicazione

Art. 1. Premessa – Obiettivi 3

Art. 2. Violazioni Rilevanti 4

Art. 3. Soggetti tutelati 5

Capo II. Procedure di segnalazione e di gestione delle segnalazioni

Art. 4. Canale di segnalazione interna 6

Art. 5. Gestione delle Segnalazioni 8

Art. 6. Canali di segnalazione esterna 9

Art. 7. Riservatezza della Persona segnalante e degli altri soggetti coinvolti nella Procedura 10

Art. 8 Trattamento dei dati personali 11

Art. 9. Conservazione della documentazione inerente alle segnalazioni 11

Art. 10. Divulgazioni pubbliche 12

Capo III. Misure di protezione

Art. 11 Condizioni per la protezione della persona segnalante 13

Art. 12 Divieto di ritorsione 14

PROCEDURA PER LA GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI DI CONDOTTE ILLECITE AI SENSI DEL D.LGS. N. 24/2023 E DI VIOLAZIONE DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO (WHISTLEBLOWING)

CAPO I.

PREMESSA E AMBITO DI APPLICAZIONE

Art. 1. Premessa - OBIETTIVI

Allo scopo di dare attuazione a quanto indicato al paragrafo 6.4.1. “Segnalazioni da parte di esponenti dell’Ente o da parte di terzi” della Parte Generale del Modello di organizzazione, gestione e controllo ex D. Lgs. 231/01 adottato dalla Gesti-var s.r.l., è stato istituito un apposito sistema di comunicazione nei confronti del Referente delle segnalazioni.

Il presente documento ha l’obiettivo di regolamentare la gestione delle segnalazioni fatte al Referente ai sensi della normativa in materia di “whistleblowing” (D.Lgs. n. 24/23, “Attuazione della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2019, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali”) e descrivere le misure di protezione dei soggetti tutelati dalla predetta normativa.

Alle condizioni previste dalla presente Procedura, la Gesti-var s.r.l. tutela la Persona Segnalante e gli altri soggetti più avanti specificati, prevedendo espressamente il divieto di condotte ritorsive, discriminatorie o comunque sleali nei loro confronti per motivi collegati, direttamente o indirettamente alla segnalazione, nonché adottando specifici provvedimenti disciplinari per il responsabile di tali condotte.

La segnalazione di condotte illecite ai sensi del D.Lgs. n. 24/23 o di violazioni del Modello, costituisce un obbligo per i dipendenti e gli stakeholders e la sua violazione rappresenta un illecito disciplinare, sanzionabile in conformità a quanto stabilito dalla normativa vigente.

Art. 2. VIOLAZIONI RILEVANTI

La presente Procedura disciplina la protezione delle persone che segnalano violazioni di disposizioni normative regolamentari e nazionali o dell'Unione europea che ledono l'interesse pubblico o l'integrità della società, di cui siano venute a conoscenza nel contesto lavorativo .

Le tutele previste dalla presente procedura non verranno pertanto accordate in caso di segnalazioni riguardanti contestazioni, rivendicazioni o richieste legate ad un interesse di carattere personale della Persona Segnalante o della persona che ha sporto denuncia all'autorità giudiziaria o contabile che attengono esclusivamente ai propri rapporti individuali di lavoro, ovvero inerenti ai propri rapporti di lavoro con le figure gerarchicamente sovraordinate, per le quali dovrà farsi ricorso alle apposite procedure istituite dall' ANAC. Sono escluse dalle predette tutele altresì le segnalazioni concernenti violazioni conosciute fuori dal contesto lavorativo ovvero fondate su voci correnti e non su fatti appresi direttamente dalla persona segnalante.

Non sono inoltre ammesse e vengono sanzionate le SEGNALAZIONI fatte con lo scopo di danneggiare il SOGGETTO SEGNALATO, effettuate con dolo o colpa grave, che si rivelino palesemente infondate.

La segnalazione può riguardare comportamenti, atti od omissioni che consistono in:

a) illeciti amministrativi, contabili, civili o penali;
b) condotte illecite rilevanti ai sensi del D.Lgs. n. 231/01 o violazioni dei modelli di organizzazione e gestione della Gesti-var s.r.l.;
c) altre fattispecie disciplinate dall'art. 2, comma 1, lett. a), del D.Lgs. n. 24/2023.

Art. 3. SOGGETTI TUTELATI

Le disposizioni della presente Procedura si applicano alle seguenti persone che segnalano, denunciano all'autorità giudiziaria o contabile o divulgano pubblicamente informazioni sulle violazioni di cui sono venute a conoscenza nell'ambito del contesto lavorativo della Gesti-var s.r.l.:

a) i dipendenti della Gesti-var s.r.l., 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 la Gesti-var s.r.l.;

c) i lavoratori o i collaboratori che svolgono la propria attività lavorativa presso soggetti che forniscono beni o servizi o che realizzano opere in favore della Gesti-var s.r.l.;i liberi professionisti e i consulenti che prestano la propria attività presso la Gesti-var s.r.l.;i volontari e i tirocinanti, retribuiti e non retribuiti, che prestano la propria attività presso la Gesti-var s.r.l.;

d) La tutela delle persone segnalanti di cui al comma precedente si applica anche qualora la segnalazione, la denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o la divulgazione pubblica di informazioni avvenga nei seguenti casi:

a) quando il rapporto giuridico di cui al comma precedente non è ancora iniziato, se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite durante il processo di selezione o in altre fasi precontrattuali;

b) durante il periodo di prova;

c) successivamente allo scioglimento del rapporto giuridico se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite nel corso del rapporto stesso.

Le misure di protezione previste dalla presente Procedura si applicano, altresì:

a) ai facilitatori, vale a dire le persone fisiche che assistono una persona segnalante nel processo di segnalazione, operanti all'interno del medesimo contesto lavorativo e la cui assistenza deve essere mantenuta riservata;

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.

CAPO II.

PROCEDURE DI SEGNALAZIONE E DI GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI

ART. 4. CANALI DI SEGNALAZIONE INTERNI

La gestione delle segnalazioni di cui ai precedenti articoli è affidata al referente delle segnalazioni, il quale può avvalersi di collaboratori individuati dalla società e specificatamente formati sulla materia.

La segnalazione presentata ad un soggetto diverso dal referente è trasmessa a quest'ultimo entro sette giorni dal suo ricevimento nel rispetto degli obblighi di riservatezza previsti nella presente procedura, dando contestuale notizia della trasmissione alla persona segnalante.

Le segnalazioni sono effettuate in forma scritta oppure in forma orale attraverso i seguenti canali informativi:

a) Modello di segnalazione da inviare al referente;

b) incontro diretto con il referente delle segnalazioni, previo appuntamento da concordare tramite il numero telefonico 0771268832 (Mesilav srl) nella persona della Dott.ssa Lina Valerio.

Le segnalazioni devono avere contenuto circostanziato e devono essere fondate su elementi di fatto precisi, ovvero non suscettibili di interpretazioni differenti, e concordanti, ovvero convergenti nella medesima direzione.

Le SEGNALAZIONI non possono riguardare meri sospetti o notizie meramente riferite da terzi o comunque che non abbiamo elementi di fatto o documenti univoci a supporto degli stessi.

In ogni caso, non è necessario che LA PERSONA SEGNALANTE sia certa dell'effettivo avvenimento dei fatti segnalati e dell'autore degli stessi, essendo sufficiente che, in base alle proprie conoscenze e in buona fede, ovvero sulla base di una ragionevole convinzione fondata su elementi di fatto e circostanziati, lo ritenga altamente probabile.

Per essere considerate valide è necessario che le SEGNALAZIONI abbiano quali elementi essenziali:

- una precisa descrizione dell'oggetto della SEGNALAZIONE, con indicazione delle circostanze di tempo e luogo in cui sono stati commessi/omessi i fatti;
- gli elementi che consentano, ove possibile, una chiara identificazione del SOGGETTO SEGNALATO ritenuto il presunto autore della condotta illecita e/o della violazione del Modello.

LA PERSONA SEGNALANTE comunica, inoltre, le proprie generalità e può indicare i seguenti ulteriori elementi:

- eventuali altri soggetti che possono riferire sui fatti oggetto della Segnalazione e ai quali devono essere di conseguenza accordate le tutele previste dalla presente procedura in caso di ritorsioni;
- eventuali documenti che possono confermare la fondatezza di tali fatti;
- ogni altra informazione che possa agevolare la raccolta di evidenze su quanto segnalato.

Alla SEGNALAZIONE può essere allegata ogni eventuale documentazione utile a meglio circostanziare i fatti denunciati.

Nell'ambito della gestione del canale di segnalazione interna, il referente svolge le seguenti attività:

a) rilascia alla persona segnalante avviso di ricevimento della segnalazione entro sette giorni dalla data di ricezione;

b) mantiene le interlocuzioni con la persona segnalante e può richiedere a quest'ultima, se necessario, integrazioni;

c) dà diligente seguito alle segnalazioni ricevute;

d) 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.

Le segnalazioni anonime vengono prese in carico soltanto se adeguatamente circostanziate e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, di talché non siano necessarie integrazioni istruttorie.

ART. 5. GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI

Il REFERENTE, al ricevimento di una SEGNALAZIONE, indipendentemente dal canale utilizzato, provvede con tempestività a compilare il REGISTRO DELLE SEGNALAZIONI in cui vengono riportati:

a. il numero identificativo progressivo che ne consente l'identificazione univoca;
b. la data di ricezione;
c. il canale di ricezione utilizzato;
d. la CLASSIFICAZIONE DELLA SEGNALAZIONE, in base alla valutazione preliminare del suo contenuto **(Rilevante, Carente, Non Pertinente)**;
e. risultanze emerse e conclusioni.

Le SEGNALAZIONI sono preliminarmente classificate dal REFERENTE nelle seguenti tipologie:

- **Rilevante:** SEGNALAZIONE sufficientemente circostanziata e pertinente da consentire l'avvio delle indagini di riscontro;
- **Carente:** SEGNALAZIONE di contenuto insufficiente ad avviare le indagini di riscontro. Il REFERENTE deve chiedere alla Persona Segnalante ulteriori informazioni al fine di avviare gli accertamenti sui fatti denunciati, riclassificando la Segnalazione come Rilevante qualora la documentazione venga integrata. Il mancato invio di quanto richiesto da parte della Persona segnalante non comporta l'automatica archiviazione della segnalazione, essendo il REFERENTE tenuto a valutare le eventuali ragioni sottese al rifiuto, qualora indicate, nonché a verificare la possibilità di ottenere le informazioni necessarie mediante il ricorso ad altri canali;
- **Non Pertinente:** SEGNALAZIONE non attinente al campo di applicazione della normativa in materia di whistleblowing in quanto si riferisce a Persone Segnalate non aventi rapporti con Gesti-var s.r.l., o a fatti, azioni o comportamenti che non riguardano condotte illecite ai sensi del precedente art. 2. In tali casi il REFERENTE qualora ritenga fondata e circostanziata la SEGNALAZIONE, può trasmetterla alle funzioni dell'Ente ritenute competenti per le opportune verifiche.

In caso di SEGNALAZIONI che riguardino i componenti del Consiglio di Amministrazione, il REFERENTE dà comunicazione immediata al Collegio Sindacale ove presente.

Qualora le segnalazioni concernano condotte rilevanti ai sensi del D.lgs. 231/01 ovvero evidenzino una o più violazioni del Modello organizzativo, il REFERENTE deve darne immediata notizia all'Organismo di Vigilanza, il quale può presentare osservazioni in merito alla linea di indagine da seguire. Al termine delle indagini, il REFERENTE deve comunicarne l'esito all'Organismo di Vigilanza.

Per le SEGNALAZIONI classificate RILEVANTI il REFERENTE svolge gli opportuni accertamenti interni per verificare la fondatezza dei fatti denunciati. Nel caso lo ritenga necessario il REFERENTE può avvalersi di consulenti esterni, tenuti all'obbligo di riservatezza sui fatti di cui vengono a conoscenza nell'espletamento dell'attività di consulenza e sull'identità delle persone coinvolte. Qualora la segnalazione risulti fondata, il REFERENTE è tenuto a contestare tempestivamente e formalmente le violazioni denunciate alla Persona Segnalata, la quale può, entro trenta giorni dalla ricezione della contestazione, chiedere di essere sentita ovvero presentare osservazioni scritte e documenti.

Al termine degli accertamenti il REFERENTE predispone una apposita relazione per il Consiglio di amministrazione in cui è formalizzato il contesto, il quadro normativo e procedurale di riferimento, le attività di verifica svolte, i relativi risultati emersi, i documenti e/o altri elementi comprovanti la condotta illecita o la violazione commessa, l'eventuale proposta di sanzione.

Nel caso di SEGNALAZIONI VIETATE, effettuate con dolo o colpa grave, che si rivelino palesemente infondate, il REFERENTE comunica tale circostanza al Presidente di Gesti-var s.r.l. e al Direttore Generale per l'avvio del procedimento disciplinare nei confronti della Persona Segnalante. In tale caso il REFERENTE ne dà comunicazione al Soggetto Segnalato, per consentirgli l'esercizio dei diritti di difesa.

ART. 6. CANALI DI SEGNALAZIONE ESTERNA

La persona segnalante può effettuare una segnalazione esterna, attraverso apposito canale attivato dall'ANAC, se, al momento della sua presentazione, ricorre una delle seguenti condizioni:

a) la persona segnalante ha già effettuato una segnalazione interna ai sensi del precedente art. 4 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.

ART. 7. RISERVATEZZA DELLA PERSONA SEGNALANTE E DEGLI ALTRI SOGGETTI COINVOLTI NELLA PROCEDURA

I canali di segnalazione interna, nonché tutto il personale di Gesti-var s.r.l., in particolare coloro che sono interessati dal processo di gestione e accertamento dei fatti denunciati, garantiscono la riservatezza della SEGNALAZIONE, nonché dell'identità della Persona Segnalante, del SOGGETTO SEGNALATO e delle persone menzionate nella segnalazione in qualità di facilitatori o persone informate sui fatti, fino alla conclusione dei procedimenti avviati in ragione della segnalazione, nel rispetto delle medesime garanzie previste in favore della persona segnalante. A tal fine, tutto il personale della Gesti-var s.r.l. viene specificatamente formato in merito agli obblighi riservatezza previsti dalla normativa in materia di whistleblowing.

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

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 artt. 29 e 32, par. 4, del Regolamento (UE) 2016/679, e dell'art. 2-*quaterdecies* del Codice in materia di protezione dei dati personali.

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.

Può, inoltre, non essere rispettata la riservatezza della Persona Segnalante nei casi in cui:

- la Persona Segnalante dia il consenso espresso alla rivelazione della sua identità;
- venga accertata con sentenza di primo grado la responsabilità penale della Persona Segnalante per reati di calunnia o diffamazione o comunque per reati commessi con la SEGNALAZIONE, ovvero la sua responsabilità civile per lo stesso titolo nei casi di dolo o colpa grave;
- l'anonimato non sia opponibile per legge e l'identità della Persona Segnalante sia richiesta dall'Autorità Giudiziaria.

La segnalazione è sottratta all'accesso previsto dagli articoli 22 e seguenti della legge 7 agosto 1990, n. 241, nonché dagli articoli 5 e seguenti del decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33.

Art. 8. TRATTAMENTO DEI DATI PERSONALI

Ogni trattamento dei dati personali, compresa la comunicazione tra le autorità competenti, previsto dalla presente Procedura, deve essere effettuato a norma del Regolamento (UE) 2016/679, del Decreto Legislativo 30 giugno 2003, n. 196 e del Decreto Legislativo 18 maggio 2018, n. 51.

I dati personali raccolti in ordine al trattamento della segnalazione vengono conservati fino alla conclusione dell'attività e successivamente cancellati. I dati personali manifestamente non utili all'esame della segnalazione non sono raccolti o, se raccolti accidentalmente, vengono cancellati immediatamente. A tal fine, la persona segnalante è tenuta a comunicare soltanto quei dati che ritiene rilevanti ai fini della segnalazione, tenuto conto altresì della possibilità per il REFERENTE di interloquire per richiedere ulteriori informazioni.

Gesti-var s.r.l. definisce il proprio modello di ricevimento e gestione delle segnalazioni interne, individuando misure tecniche e organizzative idonee a garantire un livello di sicurezza adeguato agli specifici rischi derivanti dai trattamenti effettuati, sulla base di una valutazione d'impatto sulla protezione dei dati, e disciplinando il rapporto con eventuali fornitori esterni che trattano dati personali per loro conto ai sensi dell'articolo 28 del Regolamento (UE) 2016/679 o dell'articolo 18 del Decreto Legislativo n. 51 del 2018.

Art. 9. CONSERVAZIONE DELLA DOCUMENTAZIONE INERENTE ALLE SEGNALAZIONI

Le segnalazioni, interne ed esterne, 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 ai precedenti artt. 7 e 8.

Le segnalazioni presentate mediante l'utilizzo della linea telefonica, previo consenso della persona segnalante, vengono registrate e conservate su supporti elettronici idonei a garantirne la riservatezza.

Le segnalazioni telefoniche per le quali non è stato fornito il consenso alla registrazione sono documentate per iscritto mediante resoconto dettagliato della conversazione a cura del personale addetto. La persona segnalante può verificare, rettificare e confermare il contenuto della trascrizione.

Quando la segnalazione è effettuata oralmente nel corso di un incontro con il personale addetto, essa, previo consenso della persona segnalante, è documentata 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.

Fermo quanto previsto nell'articolo precedente la documentazione viene conservata attuando misure tecniche e organizzative adeguate al fine di impedire la loro perdita, distruzione o danno accidentali nel rispetto dei principi di integrità e riservatezza di cui all'art. 5 del Regolamento (UE) 2016/679.

Art. 10. DIVULGAZIONI PUBBLICHE

Ai fini della presente Procedura, per divulgazione pubblica si intende il 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 se, al momento della divulgazione pubblica, ricorre una delle seguenti condizioni:

a) la persona segnalante ha previamente effettuato una segnalazione interna ed esterna ovvero ha effettuato direttamente una segnalazione esterna, alle condizioni e con le modalità previste dalla presente Procedura e non è stato dato riscontro nei termini stabiliti in merito alle misure previste o adottate per dare seguito alle segnalazioni;

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

c) 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.

CAPO III.

MISURE DI PROTEZIONE

Art. 11. CONDIZIONI PER LA PROTEZIONE DELLA PERSONA SEGNALANTE

Le misure di protezione previste nel presente Capo si applicano alle persone di cui al precedente art. 3 quando ricorrono le seguenti condizioni:

a) al momento della segnalazione o della denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o della divulgazione pubblica, la persona segnalante o denunciante aveva fondato motivo di ritenere che le informazioni sulle violazioni segnalate, divulgate pubblicamente o denunciate fossero vere e rientrassero nell'ambito oggettivo di cui al precedente art. 2;

b) la segnalazione o divulgazione pubblica è stata effettuata sulla base di quanto previsto dal precedente Capo II.

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

Salve le limitazioni di responsabilità previste dalla normativa vigente, 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 di cui al presente Capo non sono garantite e alla persona segnalante o denunciante è irrogata una sanzione disciplinare.

La disposizione di cui al presente articolo si applica anche nei casi di segnalazione o denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o divulgazione pubblica anonime, se la persona segnalante è stata successivamente identificata e ha subito ritorsioni, nonché nei casi di segnalazione

presentata alle istituzioni, agli organi e agli organismi competenti dell'Unione europea, in conformità alle condizioni di cui al precedente art. 6.

Art. 12. DIVIETO DI RITORSIONE

Le persone di cui al precedente art. 3 non possono subire alcuna ritorsione da parte della Gesti-var s.r.l., da intendersi come 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.

Di seguito sono indicate talune fattispecie che, qualora siano riconducibili al precedente comma, costituiscono ritorsioni:

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;

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 di redditi;

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.

Gli atti assunti in violazione del presente articolo sono nulli. Le persone di cui al precedente art. 3 che siano state licenziate a causa della segnalazione, della divulgazione pubblica o della denuncia all'autorità giudiziaria o contabile hanno diritto a essere reintegrate nel posto di lavoro, ai sensi della normativa vigente, in ragione della specifica disciplina applicabile al lavoratore.

Le persone di cui al precedente art. 3 possono comunicare le ritorsioni che ritengono di avere subito all'ANAC, la quale adotta i provvedimenti di propria competenza ai sensi della normativa vigente.