

Policy Whistleblowing
MyAssistance S.r.l.

Versione n. 2 approvata da Consiglio di Amministrazione in data 11 giugno 2024

Sommario

Sommario.....	2
01 Premessa.....	3
02 Definizioni.....	3
03 Gli elementi essenziali.....	4
Chi può segnalazione una violazione?.....	4
Cosa può essere oggetto di segnalazione?.....	4
Chi è il responsabile del Sistema di segnalazione?.....	4
Segnalazioni anonime e confidenziali.....	4
Protezione del Segnalante (divieto di ritorsione).....	4
Altre persone coinvolte.....	5
04 I canali di segnalazione.....	6
Segnalazione in forma scritta od orale tramite piattaforma whistleblowing.....	6
Segnalazione scritta tramite posta cartacea.....	Errore. Il segnalibro non è definito.
Segnalazione tramite richiesta diretta all’Organismo di Vigilanza.....	6
05 La Segnalazione.....	7
5.1 Gli elementi della Segnalazione.....	7
Segnalazione vietata.....	7
Segnalazione inviata a un canale diverso da quello competente a riceverla.....	7
06 La gestione delle Segnalazioni.....	8
6.1 Trattamento dei dati personali.....	8
6.2 Conservazione delle Segnalazioni e della relativa documentazione.....	9
6.3 Conflitto di interessi.....	9
07Le tutele e gli obblighi del Segnalante.....	10
7.1 Riservatezza.....	10
7.2 Tutela giurisdizionale del segnalante.....	10
7.3 Consenso espresso del Segnalante.....	10
7.4 Il divieto di ritorsioni.....	11
08 Misure di sostegno.....	12
09 Responsabilità del Whistleblower.....	12

01 Premessa

Il Decreto Legislativo n. 24 del 10 marzo 2023, recante “Attuazione della direttiva (UE) 2019/1937 (di seguito il “Decreto”), ha implementato la Direttiva dell’Unione estendendo in maniera significativa il perimetro di applicazione della disciplina in materia di segnalazioni, in precedenza limitata, per il settore privato, ai soli enti dotati di Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D. Lgs. 231/2001.

In particolare, il Decreto individua e disciplina i Segnalanti, l’oggetto delle segnalazioni di violazione, i canali da istituire e prevedere, gli adempimenti e le tutele che le società sono tenute a implementare e garantire, definendone inoltre i criteri e le tempistiche di adeguamento.

MyAssistance S.r.l. (“MyA” o la “Società”), in adempimento degli obblighi previsti dal Decreto, ha adottato un proprio sistema di segnalazione interna secondo le regole di cui alla presente Policy.

La Società e tutti gli attori del sistema dei controlli nell’organizzazione coordinano le proprie azioni affinché le Segnalazioni, indipendentemente dal canale utilizzato da chi intenda segnalare un illecito, siano gestite dal canale e dal soggetto più idoneo per la migliore gestione della segnalazione stessa.

Le informazioni dei whistleblower aiutano la Società a contrastare tempestivamente le violazioni e a ridurre i danni causati alla sua organizzazione, ai suoi dipendenti e ai suoi partner commerciali.

02 Definizioni

Contesto lavorativo	Le attività lavorative o professionali, presenti o passate, 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
Facilitatore	La persona che assiste un Segnalante nel processo di Segnalazione, la cui identità è tutelata come quella del Segnalante stesso
Gestore delle Segnalazioni	La persona individuata per la gestione delle Segnalazioni
Informazioni sulle violazioni	Informazioni o sospetti fondati su Violazioni che sono state commesse o che potrebbero essere commesse nella nostra organizzazione
Persona coinvolta/Persona Segnalata	La persona menzionata nella Segnalazione, o nella divulgazione pubblica, come persona alla quale la violazione è attribuita o la persona comunque implicata nella Violazione segnalata o divulgata pubblicamente
Riscontro	Comunicazione al Segnalante su come la segnalazione è stata o sarà gestita
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, che provoca o può provocare al Segnalante, in via diretta o indiretta, un danno ingiusto
Segnalante/i	La persona che effettua la Segnalazione o la divulgazione pubblica di informazioni sulle violazioni acquisite nell’ambito del proprio contesto lavorativo
Segnalazione/i	La comunicazione scritta od orale di informazioni sulle Violazioni
Società	MyAssistance S.r.l. con sede legale in Milano (20147), Via Raimondo Montecuccoli, 20/1, P.I. e C.F. 08667860962
Soggetti del settore privato	Soggetti, diversi da quelli rientranti nella definizione di soggetti del settore pubblico, i quali: (i) hanno impiegato, nell’ultimo anno, la media di almeno 50 (cinquanta) lavoratori subordinati con contratti di lavoro a tempo determinato o indeterminato; (ii) rientrano nell’ambito di applicazione degli atti dell’Unione europea, anche se nell’ultimo anno non hanno raggiunto la media di 50 (cinquanta) lavoratori subordinati; (iii) adottano Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo previsti dal D. Lgs. 231/2001
Violazioni	Azioni o comportamenti contrari alle nostre politiche interne e alla legge, come meglio individuate al punto 4 che segue

03

Gli elementi essenziali.

Chi può segnalare una violazione?

Il Segnalante è la persona fisica che effettua la Segnalazione di informazioni sulle Violazioni acquisite nell'ambito del proprio contesto lavorativo.

La Segnalazione può essere effettuata, nel canale di segnalazione di MyA, da tutti i seguenti soggetti:

- personale con un rapporto di lavoro dipendente
- lavoratori autonomi che svolgono la loro attività presso la Società
- liberi professionisti e consulenti, fornitori che prestano la propria attività alla Società
- volontari e tirocinanti, retribuiti e non retribuiti, che prestano la propria attività presso la Società
- soci della Società
- persone con funzione di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza presso la Società.

Cosa può essere oggetto di segnalazione?

Ai sensi del D. Lgs. 24/2023 sono definite “**Violazioni**” tutti i comportamenti, atti od omissioni effettive o potenziali (in quest’ultimo caso, sulla base di elementi concreti) che danneggiano l’interesse pubblico o l’integrità di MyA, e che consistono in condotte illecite rilevanti ai sensi del D. Lgs. 231/2001 e in violazioni del Modello di organizzazione, gestione e controllo della Società (“**Modello 231**”) e di cui il Segnalante è venuto a conoscenza nell’ambito del proprio contesto lavorativo.

Non possono essere oggetto di Segnalazioni:

- le contestazioni, rivendicazioni o richieste legate a un interesse personale del Segnalante che attengano esclusivamente ai propri rapporti individuali di lavoro, ovvero inerenti ai propri rapporti di lavoro con le figure gerarchicamente sovraordinate;
- le segnalazioni in materia di difesa e sicurezza nazionale, nonché ad appalti relativi ad aspetti di difesa o di sicurezza nazionale;
- le segnalazioni relative a violazioni già disciplinate in alcuni settori speciali (servizi finanziari; prevenzione; riciclaggio; terrorismo; sicurezza nei trasporti; tutela dell’ambiente).

La Segnalazione non deve assumere toni ingiuriosi o contenere offese personali. L’utilizzo di tali espressioni potrà essere sottoposto a cura del Gestore della Segnalazione alle funzioni aziendali competenti per le valutazioni del caso, comprese quelle disciplinari.

Chi è il responsabile del Sistema di segnalazione?

Il responsabile della ricezione delle segnalazioni attraverso il canale di segnalazione (“*Gestore delle Segnalazioni*”) è l’Organismo di Vigilanza della Società.

Il Gestore delle Segnalazioni svolge le attività di cui al successivo capitolo 6 e può, come meglio *infra* specificato, avvalersi di consulenti esterni e delle altre funzioni interne dell’azienda ove ritenuto opportuno.

Segnalazioni anonime e confidenziali.

MyA accetta Segnalazioni in forma anonima, purché presentino gli elementi essenziali di cui al capitolo 5.

Protezione del Segnalante (divieto di ritorsione).

MyA vieta severamente e non tollera alcun tipo di ritorsione per aver segnalato una violazione in buona fede o per aver comunque collaborato a un’indagine su una violazione. Si veda il successivo capitolo 7 per un approfondimento.

Qualsiasi violazione deve essere segnalata utilizzando uno dei canali di segnalazione evidenziati nella presente Policy.

La segnalazione di informazioni consapevolmente false (“segnalazione dolosa”) costituisce essa stessa una violazione e le misure adottate in conseguenza di tale segnalazione dolosa non costituiscono atti di ritorsione.

Altre persone coinvolte.

Nel corso delle indagini MyA e l'OdV si impegnano a tutelare i legittimi interessi delle altre persone interessate da una divulgazione (compresi quelli delle persone accusate). Sospettare di un'altra persona può avere gravi conseguenze. MyA segue rigorosamente i principi di "presunzione di innocenza" e "necessità di sapere" durante le indagini. È essenziale che il sistema di Whistleblowing venga utilizzato in modo responsabile. MyA non sosterrà azioni in base alle quali i dipendenti potrebbero essere vittime di accuse infondate o false.

04 I canali di segnalazione.

In considerazione della propria struttura aziendale e del proprio numero dei dipendenti, MyA ha ritenuto opportuno adottare un sistema basato sui seguenti canali di segnalazione

Segnalazione in forma scritta mediante posta ordinaria

La Segnalazione può essere effettuata per iscritto mediante posta ordinaria indirizzata al Gestore delle Segnalazioni e più precisamente a: Avv. Melissa Tocchet, Gestore delle Segnalazioni di MyAssistance S.r.l., Via U. Visconti di Modrone 28, 20122 Milano (MI), e nel rispetto delle seguenti modalità. La Segnalazione deve essere inserita in due buste chiuse, la prima con i dati identificativi del Segnalante unitamente alla copia del documento di riconoscimento e la seconda con la Segnalazione, in modo da separare i dati identificativi del Segnalante dalla Segnalazione. Entrambe le buste dovranno essere poi inserite in una terza busta chiusa che rechi all'esterno la dicitura "riservata". La Segnalazione così ricevuta è poi oggetto di protocollazione riservata, anche mediante autonomo registro, da parte del Gestore delle Segnalazioni.

Segnalazione in forma scritta mediante mail

La Segnalazione può essere effettuata mediante invio di una e-mail alla casella di posta elettronica del Gestore delle Segnalazioni odvmya@rbtlegal.it. La casella è posta al di fuori del server aziendale per impedire che la Società vi possa in qualche modo accedervi o monitorarne il traffico. La casella ed il relativo server sono nella gestione del Gestore delle Segnalazioni.

Attenzione: solo il primo canale è ritenuto dalle Linee Guida di Confindustria quale strumento scritto idoneo a soddisfare i requisiti di cui all'art. 4 del D. Lgs. 24/2023. Il Gestore delle Segnalazioni, in ogni caso, si impegna a tutelare 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 prescindere dal canale utilizzato.

Segnalazione in forma orale

La Segnalazione può essere effettuata in forma orale direttamente al Gestore delle Segnalazioni telefonando al numero di telefono +390256567604 chiedendo di parlare con l'avv. Melissa Tocchet. In tale caso, il Gestore della Segnalazione redige un resoconto dettagliato della telefonata e il contenuto deve essere controfirmato dal Segnalante. Copia del resoconto viene fornita al Segnalante.

Segnalazione di persona

Il Segnalante potrà sempre chiedere attraverso i canali sopra indicati un incontro di persona con il Gestore delle Segnalazioni che deve essere fissato entro un tempo ragionevole, nel caso in cui tu non voglia fornire tutte le indicazioni per iscritto o attraverso il telefono. In tale caso, previo consenso del Segnalante, la Segnalazione viene documentata attraverso dispositivi idonei alla conservazione e all'ascolto. Nel caso in cui non si possa procedere alla registrazione, il Gestore della Segnalazione redige un verbale che viene sottoscritto da sé stesso e dal Segnalante e consegnato, in copia, al Segnalante.

05 La Segnalazione.

5.1 Gli elementi della Segnalazione.

Il Segnalante deve fornire tutti gli elementi utili e necessari per consentire al Gestore delle Segnalazioni che riceverà la Segnalazione di condurre un'istruttoria, di procedere alle verifiche e agli accertamenti del caso, e valutare la ricevibilità e la fondatezza della Segnalazione. E', pertanto, necessario che risultino chiare (i) le circostanze di tempo e di luogo in cui si è verificato il fatto oggetto della Segnalazione; (ii) la descrizione del fatto; (iii) la generalità o altri elementi che consentano di identificare il soggetto cui attribuire i fatti segnalati.

Segnalazione vietata

Si tenga conto che, in ogni caso, è vietato:

- il ricorso ad espressioni ingiuriose
- l'invio di Segnalazioni con finalità puramente diffamatorie o calunniose
- l'invio di Segnalazioni che attengano esclusivamente ad aspetti della vita privata, senza alcun collegamento diretto o indiretto con l'attività aziendale/professionale del soggetto segnalato
- l'invio di Segnalazioni di natura discriminatoria, in quanto riferite ad orientamenti sessuali, religiosi e politici o all'origine razziale o etnica del soggetto segnalato
- l'invio di Segnalazioni effettuate con l'unico scopo di danneggiare il soggetto segnalato.

Tali condotte, insieme all'invio di Segnalazioni vietate o comunque effettuate con dolo o colpa grave o ritenibili palesemente infondate, saranno sanzionabili in conformità al sistema disciplinare adottato.

Sono previste possibili sanzioni nel caso di Segnalazioni effettuate con dolo o colpa grave, o che si dovessero rivelare false, infondate, con contenuto diffamatorio o comunque effettuate al solo scopo di danneggiare Il Fondo, il segnalato o altri soggetti interessati dalla segnalazione.

Si specifica che nei casi di invio di Segnalazioni vietate, la riservatezza dell'identità del segnalante nonché le altre misure di tutela del segnalante previste dal Fondo non saranno garantite

Segnalazione inviata a un canale diverso da quello competente a riceverla

Qualora la Segnalazione interna sia presentata attraverso modalità diverse da quelle istituite in conformità al Decreto, o perviene a personale diverso (i.e. superiore gerarchico) da quello autorizzato e competente a gestire le Segnalazioni la stessa viene considerata quale "Segnalazione whistleblowing" ai sensi del predetto Decreto e della presente Policy purché il Segnalante dichiari espressamente di voler beneficiare delle tutele in materia whistleblowing o tale volontà sia desumibile dalla Segnalazione o da comportamenti concludenti del Segnalante. La Segnalazione così ricevuta deve essere trasmessa, entro 7 (sette) giorni dal suo ricevimento, al soggetto competente. Verrà data al Segnalante contestuale notizia della trasmissione della Segnalazione.

06

La gestione delle Segnalazioni

Nell'ambito della gestione del canale di Segnalazione interna, il Gestore delle Segnalazioni svolge le seguenti attività:

- rilascia alla persona Segnalante un avviso di ricevimento della Segnalazione entro sette giorni dalla data di ricezione;
- mantiene le interlocuzioni con la persona Segnalante;
- una volta valutata l'ammissibilità della Segnalazione, avvia l'istruttoria interna sui fatti o sulle condotte segnalate per valutare la sussistenza degli stessi. Per lo svolgimento dell'istruttoria il Gestore delle Segnalazioni può avviare un dialogo con il Segnalante chiedendo allo stesso chiarimenti, documenti e informazioni ulteriori, sempre tramite il canale a ciò dedicato e utilizzato. Ove necessario, può anche acquisire atti e documenti da altri uffici dell'amministrazione, 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;
- fornisce un riscontro alla persona Segnalante (ovvero una comunicazione delle informazioni relative al seguito che viene dato o che si intende dare 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. Il riscontro può consistere nella comunicazione (i) di archiviazione, motivandone le ragioni, (ii) di avvenuto accertamento della fondatezza della Segnalazione e di trasmissione della stessa agli organi competenti, (iii) dell'attività svolta fino a quel momento e/o dell'attività che si intende svolgere;
- fornisce un riscontro alla persona Segnalante in merito all'esito finale dell'istruttoria;
- nonché tutte le ulteriori attività indicate nella presente Policy.

6.1 Trattamento dei dati personali

Si precisa che i dati personali della Segnalazione, del Segnalante e del Soggetto Segnalato (questi ultimi considerati "interessati" ai sensi dell'art. 4 GDPR) sono trattati in conformità al GDPR ed al Codice Privacy.

In particolare:

- le attività di trattamento legate alla gestione della Segnalazione sono svolte nel rispetto dei principi stabiliti dagli articoli 5 (Principi applicabili al trattamento dei dati personali), 25 (Protezione dei dati fin dalla progettazione e protezione per impostazione predefinita) e 35 (Valutazione d'impatto sulla protezione di dati personali) del GDPR;
- prima di inviare la Segnalazione, il Segnalante riceve l'informativa privacy ai sensi del GDPR, che rende informazioni sulle finalità e le modalità del trattamento dei suoi dati personali, sulla durata della conservazione, sulle categorie di destinatari cui i dati possono essere comunicati nell'ambito della gestione della Segnalazione e sui diritti riconosciuti al Segnalante dal GDPR. Al Soggetto Segnalato è altresì resa disponibile l'informativa privacy ai sensi del GDPR, considerando anche il rischio di compromettere gravemente o rendere impossibile il raggiungimento delle finalità del trattamento connesse alle segnalazioni all'interno della Procedura Whistleblowing;
- la base giuridica del trattamento è l'adempimento di un obbligo legale al quale è soggetto il Fondo ai sensi del Decreto;
- i dati personali saranno trattati all'interno dello Spazio Economico Europeo (SEE) e conservati in server ubicati all'interno del medesimo;
- come indicato nell'informativa privacy fornite agli interessati, i dati personali vengono trattati per il tempo necessario al raggiungimento delle finalità che giustificano la raccolta e il trattamento (ad

esempio, raccolta e gestione della Segnalazione) e successivamente vengono cancellati o anonimizzati secondo le tempistiche di conservazione stabilite;

- sono adottate misure tecniche e organizzative adeguate a garantire la sicurezza dei dati personali, in conformità alla normativa vigente, sia durante la trasmissione della Segnalazione sia durante l'analisi, la gestione e l'archiviazione della stessa;
- l'esercizio dei diritti da parte del Segnalante o del Soggetto Segnalato relativamente ai propri dati personali trattati nel contesto del processo di whistleblowing è escluso ai sensi dell'articolo 2-undecies del Codice Privacy nel caso in cui da tale esercizio possa derivare un pregiudizio effettivo e concreto alla "riservatezza dell'identità della persona che segnala violazioni di cui sia venuta a conoscenza in ragione del proprio rapporto di lavoro".

L'accesso ai dati personali delle Segnalazioni è concesso solo al Gestore della Segnalazione già nominato autorizzato del trattamento dei dati personali ai sensi del GDPR, limitando la comunicazione delle informazioni riservate e dei dati personali a terzi solo quando sia necessario.

6.2 Conservazione delle Segnalazioni e della relativa documentazione

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, o fino a conclusione del procedimento giudiziale o disciplinare eventualmente conseguito nei confronti del Segnalato o del Segnalante, nel rispetto degli obblighi di riservatezza di cui all'articolo 12 del Decreto e del principio di cui agli articoli 5, paragrafo 1, lettera e), del GDPR (limitazione della conservazione) e 3, comma 1, lettera e), del D. Lgs. n. 51 del 2018.

6.3 Conflitto di interessi

Nel caso in cui il Gestore delle Segnalazioni riceva una Segnalazione rispetto alla quale si trova in conflitto, lo stesso provvederà a inoltrare la Segnalazione in questione ad altra funzione aziendale ritenuta competente.

07 Le tutele e gli obblighi del Segnalante.

7.1 Riservatezza

MyA garantisce la riservatezza dell'identità del Segnalante, del Segnalato, del contenuto della Segnalazione e della documentazione trasmessa.

Nessuna ritorsione o discriminazione, diretta o indiretta, può derivare se hai effettuato una Segnalazione in buona fede.

Inoltre, sono previste sanzioni nei confronti di chi viola le misure a tutela del Segnalante.

La riservatezza viene garantita anche:

- a qualsiasi altra informazione o elemento della segnalazione dal cui disvelamento si possa dedurre direttamente o indirettamente l'identità del Segnalante.
- nel caso di segnalazioni - interne o esterne - effettuate oralmente attraverso messaggi vocali, o mediante un incontro diretto con chi tratta la Segnalazione.

La tutela della riservatezza è garantita anche nei confronti:

- della persona segnalata;
- del Facilitatore sia per quanto riguarda l'identità, sia con riferimento all'attività in cui l'assistenza si concretizza;
- di persone diverse dal segnalato ma comunque implicate in quanto menzionate nella Segnalazione (si pensi ad esempio a persone indicate come testimoni).

MyA potrà inoltre intraprendere le opportune iniziative anche in sede giudiziale.

7.2 Tutela giurisdizionale del segnalante

La riservatezza del Segnalante è garantita anche nell'ambito giurisdizionale, e in particolare:

- nell'ambito del procedimento penale, l'identità del Segnalante è coperta dal segreto nei modi e nei limiti previsti dall'articolo 329 c.p.p.
- nell'ambito del procedimento dinanzi alla Corte dei conti, l'identità del Segnalante non può essere rivelata fino alla chiusura della fase istruttoria.
- nell'ambito del procedimento disciplinare, l'identità del Segnalante non può essere rivelata, se la contestazione dell'addebito disciplinare è fondata su accertamenti diversi rispetto alla Segnalazione, anche se conseguenti alla stessa. Qualora la contestazione sia fondata, in tutto o in parte, sulla Segnalazione, e risulti indispensabile per la difesa dell'incolpato conoscere l'identità del Segnalante, la Segnalazione sarà utilizzabile ai fini del procedimento disciplinare solo in presenza del consenso espresso del Segnalante stesso.

7.3 Consenso espresso del Segnalante

Come sopra indicato, per rivelare l'identità del Segnalante devono sussistere:

- la comunicazione scritta delle ragioni alla base della necessità di rivelare l'identità del Segnalante, e
- il consenso espresso del Segnalante.

La prima ipotesi ricorre quando, nell'ambito di un procedimento disciplinare avviato nei confronti del presunto autore della condotta segnalata, la tua identità quale Segnalante risulti indispensabile alla difesa del soggetto cui è stato contestato l'addebito disciplinare.

In tal caso, oltre al previo consenso del Segnalante, la normativa chiede anche di comunicare a quest'ultimo, previamente e in forma scritta, le motivazioni che giustificano il disvelamento della tua identità.

La seconda ipotesi ricorre, invece, nel caso in cui la rivelazione dell'identità del Segnalante sia indispensabile anche ai fini della difesa della persona coinvolta.

Anche in questo caso per disvelare l'identità del Segnalante è necessario acquisire previamente il suo consenso e notificarli in forma scritta le motivazioni alla base della necessità di disvelarne l'identità.

7.4 Il divieto di ritorsioni

Tutti i Segnalanti, sono tutelati da ogni forma di ritorsione. La tutela si applica non solo se la Segnalazione avviene durante l'esistenza del rapporto di lavoro, ma anche durante il periodo di prova e anteriormente, o dopo la cessazione del rapporto lavorativo.

Sono esempi di Ritorsioni (vedi definizione di cui sopra) vietate:

- 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.

La protezione dalle Ritorsioni è garantita anche:

- al facilitatore (persona fisica che assiste il Segnalante nel processo di segnalazione e operante all'interno del medesimo contesto lavorativo e la cui assistenza deve essere mantenuta riservata);
- alle persone del medesimo contesto lavorativo del 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 del 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 il Segnalante un rapporto abituale e corrente;
- agli enti di proprietà – in via esclusiva o in compartecipazione maggioritaria di terzi - del Segnalante o per i quali le stesse persone lavorano nonché agli enti che operano nel medesimo contesto lavorativo di tali persone.

La protezione si estende anche al mantenimento della riservatezza di tali soggetti.

Per godere della protezione, è necessario che:

- il Segnalante abbia segnalato in base ad una convinzione ragionevole (non essendo sufficienti meri sospetti o “voci di corridoio”) che le informazioni sulle violazioni segnalate siano veritiere e rientranti nell’ambito oggettivo di applicazione del Decreto Whistleblowing;
- la Segnalazione sia effettuata secondo quanto previsto nel Decreto Whistleblowing e nella presente Policy;
- sussista un rapporto di consequenzialità tra la Segnalazione e le misure ritorsive subite.

In ogni caso, la tutela prevista in caso di ritorsioni non è garantita quando è accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale del 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. In caso di accertamento delle responsabilità, al Segnalante è anche irrogata una sanzione disciplinare.

Le presunte ritorsioni, anche solo tentate o minacciate, devono essere comunicate esclusivamente ad ANAC.

MyA vieta qualsiasi forma di ritorsione contro coloro che fanno segnalazioni in buona fede. I dipendenti che fanno segnalazioni non saranno soggetti a licenziamento, minacce, mobbing, discriminazione o qualsiasi altra forma di rappresaglia. Qualsiasi individuo che si dedichi a ritorsioni nei confronti di un segnalante sarà soggetto a provvedimenti disciplinari, inclusa la possibilità di licenziamento.

08 Misure di sostegno

È istituito presso ANAC l'elenco degli enti del terzo settore che forniscono ai Segnalanti misure di sostegno.

Le misure di sostegno fornite 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.

09 Responsabilità del Whistleblower

Resta valida la responsabilità penale e disciplinare del Whistleblower nell'ipotesi di Segnalazione falsa, calunniosa o diffamatoria ai sensi del Codice Penale.

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 Policy.