

*PG.MOG .04 REV. 02 del**08/12/2023***Procedura Whistleblowing**

REV.	DESCRIZIONE	DATA
01	6. Modalità di segnalazione 02. Finalità ; 03. Oggetto della segnalazione	30/03/2023
02	Revisione totale	08/12/2023

Approvazione Presidente Cda del 19/12/2023

Procedura Whistleblowing

1	Scopo	3
2	Campo di applicazione.....	3
3	Riferimenti normativi	3
4	Definizioni.....	4
5	Responsabilità e Diffusione	6
5.1	Soggetti che possono effettuare una segnalazione	7
5.2	Organo di Gestione delle Segnalazioni (OGS).....	8
6	Oggetto della segnalazione	8
7	Caratteristiche della segnalazione e segnalazioni anonime.....	9
8	Modalità di segnalazione	9
8.1	Conservazione documentazione segnalazione interna	11
8.2	Segnalazione esterna	11
9	Obbligo di riservatezza	11
9.1	Tutela dei dati personali.....	13
10	Misure di protezione	13
11	Divieto di ritorsione.....	14
12	Allegati	14

1 Scopo

La presente procedura è adottata da Chematek S.p.A. (nel seguito anche “Società”) in ottemperanza a quanto stabilito dal Decreto Legislativo 10 marzo 2023, n. 24 (nel testo: Decreto o D. Lgs. 24/2023), che recepisce la direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio del 23 ottobre 2019. La presente procedura è stata approvata dal Consiglio di Amministrazione in data xxx, unitamente all’identificazione dei ruoli organizzativi coinvolti nel processo di gestione delle segnalazioni di whistleblowing e alle relative responsabilità. La presente procedura entra in vigore dalla data di approvazione da parte del Consiglio di Amministrazione.

2 Campo di applicazione

La presente procedura si applica a qualsiasi segnalazione di informazioni sulle violazioni (così come meglio specificate nel paragrafo 4) acquisite all’interno del contesto lavorativo¹, qualora lesive dell’interesse pubblico o dell’integrità dell’amministrazione pubblica o dell’ente privato, effettuata attraverso gli appositi canali di segnalazione messi a disposizione dalla Società. Sono escluse dall’ambito di applicazione della presente procedura: i) le contestazioni, rivendicazioni o richieste legate ad un interesse di carattere personale che attengano esclusivamente ai rapporti individuali di lavoro, ovvero ai rapporti di lavoro con le figure gerarchicamente sovraordinate, ii) le violazioni in materia di sicurezza nazionale, nonché di appalti relativi ad aspetti di difesa o di sicurezza nazionale, iii) le violazioni disciplinate in via obbligatoria dagli atti dell’Unione europea o nazionali² che garantiscono già apposite procedure di segnalazione.

3 Riferimenti normativi

- *Decreto Legislativo 10 marzo 2023, n. 24;*
- *Direttiva (UE) 2019/1937;*
- *Modello di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. 231/01;*
- *Regolamento Europeo 2016/679 (GDPR);*
- *Codice Privacy (D. Lgs. 196/2003 e ss.mm.ii.);*
- *Linee guida ANAC 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.*

4 Definizioni

Codice Etico	Adottato ai sensi del D.Lgs. 231/2001, è un documento con cui la Società enuncia l'insieme dei diritti, dei doveri e delle responsabilità della Società stessa rispetto a tutti soggetti con i quali entra in relazione per il conseguimento del proprio oggetto sociale. Il Codice Etico si propone di fissare "standards" etici di riferimento e norme comportamentali che i Destinatari del Codice stesso devono rispettare nei rapporti con la Società ai fini di prevenzione e repressione di condotte illecite.
Destinatari del Codice Etico	I soci, i componenti degli Organi Sociali, i dipendenti nonché tutti coloro che, pur esterni alla Società, operino, direttamente o indirettamente per con Chematek
MOG	Modello di organizzazione, gestione e controllo ex artt. 6 e 7 del D.lgs.231/2001
Destinatari del MOG	I componenti degli Organi Sociali, la Società di Revisione, i dipendenti nonché coloro che, pur non rientrando nelle categorie dei dipendenti, operino per Chematek Spa e siano sotto il controllo e la direzione della Società
Collaboratori	Coloro che agiscono in nome e/o per conto della Società sulla base di un mandato o di altro rapporto di collaborazione (a titolo esemplificativo e non esaustivo: promotori finanziari, lavoratori a contratto, lavori somministrati)
Consulenti	Soggetti che esercitano la loro attività in favore dell'azienda in forza di un rapporto contrattuale.
Lavoratori subordinati o dipendenti	Lavoratori subordinati o dipendenti, ossia tutti i dipendenti della Società (operai, impiegati, tecnici, quadri direttivi, dirigenti)
Soggetti Terzi	Controparti contrattuali di Chematek Spa, sia persone fisiche sia persone

Procedura Whistleblowing

	giuridiche (quali ad esempio fornitori, consulenti, ect.) con cui la società addivenga ad una qualunque forma di collaborazione contrattuale regolata, e destinati a cooperare con l'azienda nell'ambito delle attività di rischio.
Sottoposti	Persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di un soggetto in posizione apicale ex art. 5 comma 1 lettera b) D.Lgs.231/2001.
O.d.v.	Organismo di Vigilanza previsto dall'art. 6, comma 1, lettera b) e 7 del D.Lgs. 231/2001, cui è affidato il compito di vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del MOG.
D.Lgs. n. 196/2003 novellato dal D.Lgs. n. 101/2018 unitamente al Regolamento UE 27 aprile 2016, n. 679.	Codice in materia di protezione dei dati personali – GDPR
D.Lgs.231/2001	Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridiche.
Soggetti segnalati	I Destinatari del Codice Etico e/o MOG che abbiano commesso presunti rilievi, irregolarità, violazioni, comportamenti e fatti censurabili e comunque qualsiasi pratica non conforme a quanto stabilito nel Codice Etico e/o nel MOG
Segnalazione	Qualsiasi notizia avente ad oggetto presunti rilievi, irregolarità, violazioni, comportamenti e fatti censurabili o comunque qualsiasi pratica non conforme a quanto stabilito nel Codice Etico e/o MOG.
Segnalazione in mala fede	Qualsiasi segnalazione fatta al solo scopo di danneggiare o, comunque recare pregiudizio a un Destinatario del Codice Etico e/o MOG
Segnalazione anonima	Qualsiasi segnalazione in cui le generalità del segnalante non siano esplicitate, né siano rintracciabili
Segnalazione interna	comunicazione delle "segnalazioni" attraverso il predisposto canale interno di segnalazione;
Violazioni	Condotte illecite rilevanti ai sensi del D.lgs. 231/2001, o violazioni del Modello di organizzazione e gestione adottato dalla società; illeciti che

Procedura Whistleblowing

	rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'UE o nazionali relativi ad appalti pubblici, servizi, prodotti e mercati finanziari, prevenzione del riciclaggio, sicurezza e conformità dei prodotti, sicurezza dei trasporti, tutela dell'ambiente, sicurezza degli alimenti e dei mangimi, salute e benessere degli animali, salute pubblica, protezione dei consumatori, tutela della vita e protezione dei dati personali, sicurezza delle reti e dei sistemi informativi ³ ; violazioni (atti o omissioni) che ledono gli interessi finanziari dell'UE (rif. art. 325 del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea); violazioni (atti o omissioni) di norme in materia di concorrenza e aiuti di Stato (rif. art. 26, paragrafo 2, del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea); violazioni (atti o omissioni) di norme in materia di imposta sulle Società;
Ritorsione	qualsiasi comportamento, atto od omissione, anche solo tentato o minacciato, posto in essere in ragione della segnalazione e strettamente legato alla stessa, 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;
Riscontro	comunicazione alla persona segnalante di informazioni relative al seguito che viene dato o che si intende dare alla segnalazione comprendendo le misure previste o adottate o da adottare e dei motivi della scelta effettuata;
Piattaforma	canale di segnalazione interna adottato dalla Società per trasmettere le informazioni sulle violazioni;

5 Responsabilità e Diffusione

La Società, anche attraverso l'utilizzo della piattaforma, rende disponibili e mette a disposizione le informazioni sul canale, sulle procedure e sui presupposti per effettuare le segnalazioni interne. L'Organo di Gestione delle Segnalazioni, anche attraverso l'utilizzo della piattaforma: a) rilascia alla

Procedura Whistleblowing

persona segnalante il riscontro di ricevimento della segnalazione nei termini previsti; b) valuta i criteri di processabilità della segnalazione; c) condivide la segnalazione con l'OdV (se rilevante ai fini del D. Lgs. 231/01) e con gli eventuali ulteriori interlocutori interni, e coordina, assieme all'OdV nel caso in cui la segnalazione sia rilevante ai fini del D. Lgs. 231/01, le eventuali indagini, il loro esito e il riscontro al segnalante; d) trasmette al segnalante il riscontro circa la chiusura dell'iter di gestione della segnalazione; e) mantiene le interlocuzioni con la persona segnalante e, se del caso, gestisce la richiesta di integrazioni e l'esecuzione di eventuali colloqui di approfondimento con la persona segnalante, se richiesti; f) archivia e conserva la documentazione sulla segnalazione nei tempi normativamente previsti; g) garantisce il rispetto del principio di riservatezza; h) monitora la fase delle indagini con le funzioni interne eventualmente coinvolte o con eventuali team di professionisti esterni incaricati delle attività di indagine; i) individua piani di miglioramento per evitare il ripetersi di eventi oggetto di segnalazione; j) gestisce le attività conseguenti ad eventuali divulgazioni pubbliche nei casi previsti; k) garantisce il rispetto del principio di riservatezza.

Il segnalante trasmette le segnalazioni nel rispetto della presente procedura ed è tenuto a fornire informazioni circostanziate relative a quanto oggetto di segnalazione.

L' OdV coordina e monitora la fase delle indagini con le funzioni interne/team esterni incaricati, valuta l'esito delle indagini e gli eventuali provvedimenti conseguenti nel caso di segnalazioni rilevanti ex D.Lgs. 231/01 e garantisce il rispetto del principio di riservatezza.

Il rappresentante legale interloquisce con ANAC in caso di eventuale segnalazione esterna o attivazione di attività ispettive da parte di ANAC.

Il Consiglio di Amministrazione garantisce che siano adottati gli eventuali provvedimenti in conformità a quanto previsto dal sistema sanzionatorio previsto nel Modello 231, approva la presente procedura unitamente alla struttura dei ruoli organizzativi connessi e garantisce il rispetto delle misure per la protezione della persona segnalante.

5.1 Soggetti che possono effettuare una segnalazione

Possono procedere alla segnalazione i dipendenti; i lavoratori autonomi e collaboratori che svolgono la propria attività presso la Società, i consulenti, gli azionisti, gli amministratori, i fornitori e gli altri soggetti previsti del Decreto.

5.2 Organo di Gestione delle Segnalazioni (OGS)

L'Organo di Gestione delle Segnalazioni (nel seguito anche "OGS"), è composto dall'Avv.to Edoardo Ratti (membro Odv) soggetto designato alla lavorazione delle segnalazioni e supporto Sig.ra Vialetto Sabrina (membro Odv).

6 Oggetto della segnalazione

Le segnalazioni di whistleblowing possono riguardare una vasta gamma di tipologie di violazioni o comportamenti illeciti. Di seguito sono elencate alcune delle possibili categorie di segnalazioni che potrebbero essere incluse nel contesto del whistleblowing:

- Frodi e corruzione: Segnalazioni relative a frodi finanziarie, contabili o fiscali, appropriazione indebita di fondi, corruzione, tangenti o qualsiasi altro comportamento fraudolento all'interno dell'organizzazione
- Mancato rispetto delle leggi e regolamenti: Segnalazioni di violazioni delle leggi, dei regolamenti o degli obblighi normativi specifici del settore in cui opera l'organizzazione, come norme ambientali, sanitarie, sulla sicurezza sul lavoro o sulla protezione dei dati.
- Discriminazione e molestie: Segnalazioni di discriminazione basata su fattori come la parità di genere, l'etnia, la religione, l'orientamento sessuale, l'età o altre caratteristiche protette dalla legge. Queste segnalazioni possono riguardare situazioni di trattamento ingiusto, segregazione, molestie o creazione di un ambiente di lavoro ostile.
- Pericoli per la salute e la sicurezza: Segnalazioni di situazioni o pratiche che costituiscono un rischio significativo per la salute e la sicurezza dei dipendenti, dei clienti o del pubblico in generale. Ciò potrebbe includere la mancanza di procedure di sicurezza adeguate, l'uso di sostanze pericolose o il mancato rispetto delle norme di sicurezza sul lavoro.
- Abuso di potere: Segnalazioni di comportamenti abusivi, intimidatori o coercitivi da parte di manager, supervisor o colleghi. Ciò potrebbe includere abuso di autorità, mobbing, manipolazione o altre forme di comportamenti dannosi.

Procedura Whistleblowing

- Violazioni di privacy e dati sensibili: Segnalazioni di accesso, utilizzo o divulgazione non autorizzati di informazioni personali o sensibili, violazioni della sicurezza informatica o altre pratiche che mettono a rischio la privacy dei dipendenti o dei clienti dell'organizzazione.
- Rappresentazione impropria o manipolazione delle informazioni: Segnalazioni di pratiche aziendali scorrette, come falsificazione dei dati, manipolazione delle informazioni finanziarie, pubblicità ingannevole o altro tipo di comportamento che distorce la verità.

È importante sottolineare che questa lista non è esaustiva e le segnalazioni di whistleblowing possono riguardare anche altre tipologie di violazioni o comportamenti illeciti specifici del contesto e dell'organizzazione in questione

7 Caratteristiche della segnalazione e segnalazioni anonime

È fondamentale che le segnalazioni siano dettagliate al massimo per consentire agli enti competenti di esaminare accuratamente gli eventi riportati. È essenziale che siano chiari:

- a) le circostanze temporali e geografiche in cui si è verificato l'evento segnalato;
- b) una descrizione dettagliata dell'accaduto;
- c) informazioni generali o altri dettagli utili per identificare il soggetto coinvolto.

È importante che le informazioni riguardanti le presunte violazioni siano veritiere. Non si considerano come tali supposizioni vaghe, indiscrezioni poco attendibili (come i 'rumors'), notizie di dominio pubblico, informazioni errate (a meno di errore involontario), o notizie palesemente prive di fondamento, fuorvianti, dannose o offensive.

Sarebbe altresì utile se il segnalante potesse fornire documenti che supportino i fatti segnalati e indichi altri potenziali testimoni degli eventi. Le segnalazioni anonime, se dettagliate, vengono trattate allo stesso modo delle segnalazioni ordinarie

8 Modalità di segnalazione

Il segnalante trasmette la segnalazione tramite il canale interno dedicato. Il segnalante attiva la segnalazione attraverso il link <https://digitalroom.bdo.it/Chematek>

in modalità scritta, mediante la compilazione di un form guidato, o in modalità orale tramite un sistema di messaggistica vocale. Se il segnalante effettua la segnalazione oralmente mediante un incontro fissato con uno o più componenti del OGS, la stessa, previo consenso del segnalante stesso, è documentata a cura dell'OGS con la registrazione su un dispositivo idoneo alla conservazione e alla riproduzione vocale ovvero tramite la redazione di un verbale. La ricezione della segnalazione da parte dell'OGS attraverso la piattaforma avvia il processo di gestione delle segnalazioni. Alla ricezione della segnalazione, l'OGS, provvede a comunicare un avviso di ricezione al segnalante entro sette giorni dal ricevimento della segnalazione e la presa in carico della segnalazione.

L'OGS procede con una prima verifica circa la correttezza della procedura seguita dal segnalante e del contenuto della segnalazione sia in riferimento all'ambito di applicazione definito dalla presente procedura che alla sua verificabilità in base alle informazioni fornite. Qualora la segnalazione non sia inerente, l'OGS formalizza l'esito del controllo e lo comunica al segnalante in tempi ragionevoli (non oltre 3 mesi) e archivia la segnalazione. Qualora sia necessario acquisire elementi integrativi, l'OGS contatterà il segnalante tramite la piattaforma. Qualora il segnalante non fornisca, entro tre mesi dalla richiesta di integrazione, informazioni aggiuntive l'OGS valuta se procedere con l'archiviazione della segnalazione, dandone comunicazione al segnalante.

L'OGS, verificata l'inerenza della segnalazione e acquisiti tutti gli elementi, può decidere di attivare tutte le indagini necessarie all'approfondimento di quanto segnalato.

Qualora si tratti di informazioni di violazioni rilevanti ex del D.Lgs. 231/01, l'OGS deve coinvolgere e coordinarsi con l'Organismo di Vigilanza al fine di valutare la modalità di avvio della fase di indagine, fatto salvo il rispetto del principio di autonomia e indipendenza dell'OdV. Nel rispetto di tale principio la decisione ultima su come gestire la segnalazione spetta all'Organismo di Vigilanza.

Per le segnalazioni non rientrati nel perimetro delle violazioni ex D.Lgs. 231/01, l'OGS, valuta, caso per caso, con la Società se e quale Funzione aziendale debba essere opportunamente coinvolta per la relativa analisi e per gli eventuali provvedimenti conseguenti sempre nel rispetto del principio di riservatezza. Si specifica che, dalla ricezione della segnalazione fino alla sua chiusura, ogni soggetto che si trovasse in una situazione di conflitto di interesse deve astenersi dall'assumere decisioni al fine di garantire il rispetto del principio di imparzialità.

Procedura Whistleblowing

L'OGS, a chiusura dell'indagine, predispose un report finale al fine di procedere con il riscontro al segnalante. Nel solo caso di segnalazioni di violazioni afferenti al D. Lgs. 231/01 e al Modello, il report deve essere condiviso con l'OdV e dallo stesso valutato. L'OdV, ne valuta l'esito e, qualora la segnalazione sia fondata, gli eventuali provvedimenti conseguenti e adotta le misure eventualmente ritenute necessarie ai fini dell'adeguamento del Modello 231 dando corso alle comunicazioni necessarie per fare in modo che la Società proceda con l'applicazione delle eventuali sanzioni. Il riscontro al segnalante deve essere trasmesso entro tre mesi dalla data di avviso di ricezione ovvero dalla scadenza del termine di sette giorni dalla presentazione della segnalazione. Solo in casi eccezionali, qualora la complessità della segnalazione lo richiedesse, l'OGS, informato prontamente il segnalante prima della scadenza, potrà continuare la fase di indagine dando al segnalante periodici aggiornamenti.

In caso di diffamazione o di calunnia, accertata con condanna anche di primo grado, la Società può procedere con un procedimento sanzionatorio nei confronti del segnalante. Le segnalazioni devono essere comunicate all'Organismo di Vigilanza o tramite comunicazione scritta (email), tramite i Responsabili di Divisione; i quali dovranno tempestivamente trasmettere in originale quanto ricevuto all'OdV, utilizzando criteri di riservatezza a tutela dell'efficacia degli accertamenti e dell'onorabilità delle persone interessate dalla segnalazione.

8.1 Conservazione documentazione segnalazione interna

Le segnalazioni interne e tutta la relativa documentazione allegata ovvero integrata sono conservate, con apposita catena di custodia digitale, per il tempo strettamente necessario al trattamento della segnalazione stessa. In ogni caso, la documentazione è conservata soltanto per un periodo temporale massimo di cinque anni a decorrere dalla data della comunicazione dell'esito finale della procedura di segnalazione.

8.2 Segnalazione esterna

A determinate condizioni previste dal Decreto esiste la possibilità di effettuare una segnalazione esterna all'autorità competente secondo le modalità e le procedure previste.

9 Obbligo di riservatezza

Tutte le segnalazioni ed i relativi allegati non sono utilizzati oltre il tempo necessario per darne seguito.

Procedura Whistleblowing

È previsto che l'identità del segnalante unitamente a qualsiasi altra informazione da cui può evincersi, direttamente o indirettamente, tale identità non siano rivelate senza il consenso espresso del segnalante stesso 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, paragrafo 4 del Regolamento (UE) 2016/679 e dell'art. 2-quaterdecies del codice in materia di protezione dei dati personali di cui al D. Lgs. 30 giugno 2003, n. 196. La Società tutela l'identità delle persone coinvolte e delle persone menzionate nella segnalazione fino alla conclusione dei procedimenti avviati dalla segnalazione, nel rispetto delle medesime garanzie previste in favore della persona segnalante.

Le circostanze di mitigazione della tutela del diritto alla riservatezza comprendono:

- nell'ambito di un procedimento penale, l'identità del segnalante è coperta dal segreto nei modi e nei limiti previsti dall'art. 329 c.p.p.: è imposto l'obbligo di segretezza degli atti delle indagini preliminari sino al momento in cui l'indagato non abbia il diritto ad averne conoscenza e, comunque, non oltre la chiusura di tale fase;
- nell'ambito del procedimento stabilito presso la 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 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 del segnalante a rivelare la propria identità;
- nei casi di procedimento disciplinare avviato nei confronti del presunto autore della condotta segnalata, sarà dato avviso in forma scritta al segnalante delle ragioni della rivelazione dei dati riservati quando la rivelazione sarà indispensabile anche ai fini della difesa della persona coinvolta.

Poste la vigenza delle mitigazioni appena elencate, il soggetto coinvolto, su sua istanza, è sentito anche attraverso un procedimento cartolare mediante l'acquisizione di osservazioni scritte e di documenti. Tra gli obblighi di riservatezza sono compresi: a) la sottrazione della segnalazione e della documentazione ad essa allegata al diritto di accesso agli atti amministrativi previsto dagli artt. 22 e ss.

della l. n. 241/1990 e all'accesso civico generalizzato di cui agli artt. 5 e ss. del d.lgs. n. 33/2013; b) le amministrazioni ed enti coinvolti nella gestione delle segnalazioni garantiscono la riservatezza durante tutte le fasi del procedimento di segnalazione, ivi compreso l'eventuale trasferimento delle segnalazioni ad altre autorità competenti.

9.1 Tutela dei dati personali

Ogni trattamento dei dati personali, compresa la comunicazione tra le autorità competenti, è effettuato a norma del Regolamento (UE) 2016/679, del D. Lgs. 30 giugno 2003, n. 196 e ss.mm.ii. La comunicazione dei dati personali da parte di istituzioni, di organi o degli organismi dell'Unione Europea è effettuata in conformità del Regolamento (UE) 2018/1725.

Il trattamento dei dati personali relativi alla ricezione e alla gestione delle segnalazioni è effettuato dal titolare, nel rispetto dei principi di cui agli artt. 5 e 25 del regolamento (UE) 2016/679, fornendo preliminarmente le idonee informazioni ai soggetti segnalanti e alle persone coinvolte nonché adottando misure appropriate a tutela dei diritti e delle libertà degli interessati. L'informativa agli interessati, riepilogativa anche dei loro diritti e delle modalità per esercitarli, è reperibile al sito internet aziendale.

10 Misure di protezione

Sono previste adeguate misure per proteggere i segnalanti dalle ritorsioni dirette e dalle ritorsioni indirette. Le misure di protezione si applicano se al momento della segnalazione la persona segnalante aveva fondato motivo di ritenere che le informazioni sulle violazioni segnalate fossero vere, rientrassero nell'ambito oggettivo e sia stata rispettata la procedura di segnalazione. In caso di diffamazione o di calunnia, accertata con condanna anche di primo grado, le tutele non sono garantite. Le misure di protezione si applicano anche: a) alle persone del medesimo contesto lavorativo della persona segnalante/denunciante che sono legate ad essi da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado; b) ai colleghi di lavoro della persona segnalante/denunciante che lavorano nel medesimo contesto lavorativo della stessa e che hanno con detta persona un rapporto abituale e corrente; c) agli enti di proprietà della persona segnalante/denunciante o per i quali le stesse persone lavorano, nonché agli enti che operano nel medesimo contesto lavorativo delle predette persone.

11 Divieto di ritorsione

Il segnalante e gli altri soggetti richiamati nel precedente paragrafo non possono subire alcuna ritorsione. Nell'ambito di procedimenti giudiziari o amministrativi ovvero in caso di controversie stragiudiziali aventi ad oggetto l'accertamento di comportamenti, atti o omissioni vietati nei confronti di soli soggetti segnalanti, l'onere di provare che tali condotte o atti sono motivati da ragioni estranee alla segnalazione è del soggetto che ha attuato gli atti ritorsivi.

Per tutto quanto non previsto dalla presente procedura si rimanda alle prescrizioni del decreto legislativo 10 marzo 2023, n. 24.

12 Allegati

INFORMAZIONI AI SENSI DELL'ART. 13 DEL REGOLAMENTO (UE) 2016/679 SUL TRATTAMENTO DEI DATI PERSONALI DEI SOGGETTI CHE SEGNALAZIONI ILLECITI E VIOLAZIONI DELLE DISPOSIZIONI NORMATIVE NAZIONALI