

PROCEDURA WHISTLEBLOWING

SOMMARIO

1. Scopo e campo di applicazione	2
2. Riferimenti normativi	2
3. Ruoli e Responsabilità	2
4. Definizioni.....	3
5. Modalità operative	5
5.1. Canale di segnalazione interno	5
5.1.A. Questionario guidato	6
5.1.B. Condizioni per la segnalazione.....	7
5.1.C. Gestione della segnalazione.....	8
5.1.C.1. Ricevimento e classificazione.....	8
5.1.C.2. Assegnazione della segnalazione	9
5.1.C.3. Riscontro della segnalazione.....	10
5.1.C.4. Chiusura della segnalazione	10
5.1.D. Ritiro della segnalazione	11
5.2. Canali esterni	11
5.2.A. Segnalazione esterna	11
5.2.B. Divulgazione Pubblica	12
5.3. Denuncia all’Autorità Giudiziaria.....	12
6. Tutele.....	13
6.1. Riservatezza	13
6.2. Protezione dei dati personali	14
6.3. Ritorsione.....	14
6.4. Perdita delle tutele	15

Piteco Srl

Sede Legale e Amministrativa:

Via Imbonati, 18 | 20159 Milano
Tel +39 02 366 09 31 | Fax +39 02 366 093 825
backoffice@pitecolab.it | pitecosrl@legalmail.it

www.piteco.eu

Uffici:

Via Imbonati, 18 | 20159 Milano
Viale Avignone, 8/10 | 00144 Roma
Via Regia, 88 | 35010 Vigonza (PD)

R.I./C.F. e P.IVA n.12668210961
R.E.A. n. MI - 2676456
Capitale Sociale € 100.000.001.v.
Società a socio unico

1. Scopo e campo di applicazione

Scopo della presente procedura è descrivere il sistema di raccolta e gestione delle segnalazioni riguardanti violazioni di disposizioni normative nazionali o dell'UE che ledono l'interesse pubblico o della Società e illeciti che rientrano nel campo d'applicazione del D.Lgs. n. 231/2001. Il canale di segnalazione mira a garantire la riservatezza del segnalante, tutelandone l'anonimato e prevedendo la protezione da qualsiasi azione ritorsiva. Tutte le comunicazioni sono protette da crittografia e gestite dalle persone autorizzate dell'Organismo pluripersonale deputato al controllo e alla gestione delle segnalazioni, individuato ad hoc dal Consiglio d'Amministrazione e coincidente con l'Organismo di Vigilanza, e a cui ogni Società ha affidato il compito di trattare le segnalazioni.

Per segnalazione si deve intendere la comunicazione scritta od orale di informazioni sulle violazioni.

2. Riferimenti normativi

- D.Lgs. n. 24/2023
- Direttiva (UE) 2019/1937
- D.Lgs. n. 231/2001
- Linee Guida in materia di protezione delle persone che segnalano violazioni del Diritto dell'UE e protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali, ANAC, delibera n. 311 del 12/07/2023.

3. Ruoli e Responsabilità

Organismo deputato al controllo e alla gestione delle segnalazioni *Le attività di ricezione, di gestione e di trattamento delle segnalazioni sono affidate all'Organismo di Vigilanza, composto da due componenti esterni, al fine di garantire una maggiore indipendenza ed imparzialità.*

Tale Organismo:

- è competente a monitorare il canale di segnalazione;
- assegna le segnalazioni agli uffici interessati

Segnalante (Whistleblower) *Fornisce le informazioni sulla violazione nei limiti di quanto da lui conosciuto*

Facilitatore *Fornisce assistenza al Segnalante durante il processo di segnalazione*

Assegnatario *Gestisce la segnalazione che gli è stata assegnata dall'Organismo*

4. Definizioni

Violazione *Per violazioni si intende, nello specifico:*

- Violazioni del diritto nazionale, illeciti civili, illeciti amministrativi
- Condotte illecite rilevanti ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001, violazioni dei modelli di organizzazione e gestione previsti nel D.Lgs. n. 231/2001. Questi ultimi possono essere segnalati anche nel rispetto della procedura prevista nel Modello organizzativo, ossia a mezzo mail o posta indirizzato all'Organismo di Vigilanza
- Illeciti penali
- Illeciti contabili
- Irregolarità traducibili in "elementi concreti" (indici sintomatici) tali da far ritenere al segnalante che potrebbe essere commessa una delle

violazioni previste dal decreto legislativo 24/2023: informazioni, compresi i fondati sospetti, riguardanti violazioni commesse o che, sulla base di elementi concreti, potrebbero essere commesse nell'organizzazione con cui il segnalante o colui che sporge denuncia all'autorità giudiziaria o contabile intrattiene un rapporto di lavoro, nonché gli elementi riguardanti condotte volte ad occultare tali violazioni

- Violazioni del diritto dell'UE, illeciti commessi in violazione della normativa dell'UE e di tutte le disposizioni nazionali che ne danno attuazione
- Atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione Europea (art. 325 del TFUE lotta contro la frode e le attività illegali che ledono gli interessi finanziari dell'UE) come individuati nei regolamenti, direttive, decisioni, raccomandazioni e pareri dell'UE (art. 2, co. 1, lett. a) n. 4 del D.Lgs. 24/2023)
- Atti od omissioni riguardanti il mercato interno, che compromettono la libera circolazione delle merci, delle persone, dei servizi e dei capitali (art. 26, paragrafo 2, del TFUE). Sono ricomprese le violazioni delle norme dell'UE in materia di concorrenza e di aiuti di Stato, di imposta sulle società e dei meccanismi il cui fine è ottenere un vantaggio fiscale che vanifica l'oggetto o la finalità della normativa applicabile in materia di imposta sulle società

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

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

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

- contestazioni, rivendicazioni o richieste legate ad un interesse di carattere personale del

segnalante che attengono esclusivamente ai propri rapporti individuali di lavoro ovvero inerenti ai propri rapporti di lavoro con le figure gerarchicamente sovraordinate.

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

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

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

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

5. Modalità operative

5.1. Canale di segnalazione interno

Il Segnalante può effettuare la propria comunicazione direttamente all'azienda con la quale intrattiene od ha intrattenuto un rapporto lavorativo, attraverso l'apposito canale informatico disponibile in qualsiasi momento sul sito internet aziendale.

Il link diretto alla piattaforma online è il seguente

<https://areariservata.mygovernance.it/#!/WB/Piteco>

Tale canale permette di inviare informazioni in forma anonima o meno, a libera scelta del Segnalante, e di poter successivamente prendere visione del riscontro fornito dalla società.

Le Modalità di utilizzo del portale "MyWhistleblowing" sono contenute all'interno dell'Istruzione Operativa "MyGovernance_Istruzioni" alla quale fare riferimento, contenente le istruzioni per la presentazione di una Segnalazione tramite MyWhistleblowing". All'interno della piattaforma è presente inoltre un tutorial relativo all'utilizzo.

Le segnalazioni possono anche essere effettuate a mezzo posta al seguente indirizzo:

È possibile inviare eventuali segnalazioni a mezzo posta all'indirizzo:

OdV PITECO

c/o PITECO S.r.l.

Via C. Imbonati 18 – 20159 Milano - ITALY

In tal caso, la segnalazione dovrà essere inserita in due buste chiuse, includendo:

nella prima, i dati identificativi del segnalante, unitamente a un documento di identità (ove si ritenga di non fare una segnalazione anonima);

nella seconda, l'oggetto della segnalazione.

Entrambe le buste dovranno poi essere inserite in una terza busta riportando, all'esterno, la dicitura "Riservata al gestore della segnalazione – OdV PITECO"

5.1.A. Questionario guidato

È necessario che la segnalazione sia il più possibile circostanziata al fine di consentire la delibazione dei fatti da parte dei soggetti competenti a ricevere e gestire le segnalazioni. È necessario in particolare che dalla segnalazione risultino chiare:

- le circostanze di tempo e luogo in cui si è verificato il fatto oggetto della segnalazione;
- la descrizione del fatto;
- le generalità o altri elementi che consentano di indentificare il soggetto cui attribuire i fatti segnalati.

Nel caso di utilizzo della piattaforma, tutte queste informazioni vengono richieste attraverso la compilazione di un questionario guidato che si compone di domande a scelta e di domanda a risposta aperta. Le domande contrassegnate da un asterisco (*) sono obbligatorie; in assenza di risposta la piattaforma non permette di proseguire.

Nel caso in cui il Segnalante indichi la volontà di essere contatto per un colloquio orale, le persone autorizzate dell'Organismo deputato alla gestione delle segnalazioni verbalizzeranno l'incontro e archivieranno il verbale nella piattaforma.

Al Segnalante viene richiesto di prendere visione dell'Informativa privacy relativa al trattamento dei dati personali dei soggetti segnalanti e dei soggetti citati nella segnalazione o altrimenti in essa coinvolti.

Se il questionario è stato compilato in tutti i suoi campi obbligatori, al termine della compilazione si può selezionare il pulsante "INVIA". Se la segnalazione è stata inviata correttamente, si riceverà un'e-mail di conferma da parte del sistema.

5.1.B. Condizioni per la segnalazione

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

- del diritto alla riservatezza e all'anonimato
- della protezione da ogni forma di ritorsione (ossia qualsiasi comportamento, atto od

omissione, anche solo tentato o minacciato, posto in essere in ragione della segnalazione, della denuncia all'autorità giudiziaria o contabile, o della divulgazione pubblica e che provoca o può provocare, al Segnalante o alla persona che ha sporto la denuncia, in via diretta o indiretta, un danno ingiusto, da intendersi come danno ingiustificato)

a condizione che siano rispettati i seguenti due principi:

1. RAGIONEVOLEZZA

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

Non è punibile chi riveli o diffonda informazioni sulle violazioni:

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

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

2. MODALITA'

La segnalazione o divulgazione pubblica deve essere effettuata utilizzando i canali previsti (interno, esterno e divulgazione pubblica) secondo i criteri indicati al par. 7.

5.1.C. Gestione della segnalazione

5.1.C.1. Ricevimento e classificazione

Tutte le segnalazioni effettuate per il tramite del canale interno vengono registrate ed elaborate dalle persone autorizzate dell'Organismo deputato al controllo e alla gestione delle segnalazioni.

La segnalazione deve contenere la descrizione del fatto/evento che integra la violazione segnalata, eventuali allegati a supporto dell'esposizione del fatto,

L'Organismo preposto prende, quindi, in carico la segnalazione e rilascia entro 7 giorni dalla data di ricezione, un avviso di ricevimento della segnalazione.

L'Organismo svolge quindi una prima valutazione volta a determinare se la segnalazione sia manifestamente infondata. Si intendono manifestamente infondate tutte le segnalazioni relative a situazioni personali che non hanno nessuna attinenza al contesto lavorativo. È cura dello stesso Organismo comunicare al Segnalante la manifesta infondatezza della segnalazione, nel termine di 30 giorni dall'avviso di ricevimento.

5.1.C.2. Assegnazione della segnalazione

Al termine di questo esame preliminare, l'Organismo deputato al controllo e alla gestione può valutare l'opportunità di assegnare la segnalazione ad una funzione aziendale specifica che sia ritenuta professionalmente idonea ad approfondire l'indagine della segnalazione. Secondo modalità concordate, verrà incaricata, quindi, di svolgere determinate analisi per verificare l'evento segnalato. L'assegnatario è soggetto agli stessi obblighi e doveri di riservatezza dell'Organismo assegnante.

Fermo restando che, in ogni caso l'Organismo preposto può decidere di non assegnare la segnalazione e di procedere autonomamente alla gestione e chiusura della stessa.

L'assegnazione deve seguire i seguenti criteri:

- non è generalmente prevista l'assegnazione ad una funzione diversa dall'Organismo preposto, salvo:
 - a) il Segnalante richieda di poter comunicare con una precisa funzione aziendale oppure acconsenta a che l'Organismo coinvolga una diversa funzione aziendale;
 - b) l'evento segnalato richieda il coinvolgimento di una funzione aziendale professionalmente idonea alla gestione della segnalazione;
 - c) vi siano conflitti di interessi o motivi che facciano ritenere che la gestione indipendente del solo Organismo preposto potrebbe compromettere le tutele del Segnalante.

5.1.C.3. Riscontro della segnalazione

Nel termine di 3 mesi dall'invio della segnalazione, al Segnalante deve essere fornito riscontro circa la presa in carico della Segnalazione (compresa l'eventuale assegnazione), le eventuali azioni già poste in essere, le eventuali richieste di approfondimento o la risoluzione della violazione segnalata.

I membri dell'Organismo deputato al controllo e alla gestione delle segnalazioni procederanno, quindi, ad eseguire tutti gli approfondimenti necessari a valutare la fondatezza della segnalazione, i dettagli della situazione segnalata e, ove possibile, le cause. A tal fine, attraverso la piattaforma potranno richiedere al Segnalante di comunicare ulteriori informazioni in suo possesso in uno spirito collaborativo. In qualsiasi momento il Segnalante può decidere di svelare la propria identità e richiedere o suggerire un incontro (a mezzo videochiamata o in presenza). Tuttavia, nella piattaforma deve in ogni caso essere tracciato lo storico delle informazioni fornite dal Segnalante fino alla chiusura della segnalazione. Nel caso in cui il Segnalante richieda un colloquio in presenza, l'Organismo preposto verbalizza l'incontro e, previa sottoscrizione dello stesso da parte del Segnalante, lo archivia nella piattaforma. Nel caso di utilizzo di mezzi di comunicazione a distanza, il Segnalante che non voglia rivelare la propria identità, non potrà sottoscrivere il verbale del colloquio che sarà archiviato nella piattaforma dalle persone autorizzate del suddetto Organismo.

5.1.C.4. Chiusura della segnalazione

Al termine di tutte le verifiche, l'Organismo deputato alla gestione delle segnalazioni, in accordo con l'eventuale assegnatario, comunica al Segnalante la risoluzione della segnalazione e la chiusura della stessa. Nella comunicazione devono essere indicate le azioni intraprese o i motivi che hanno supportato la decisione di non intraprendere alcuna azione.

La documentazione archiviata nella piattaforma sarà conservata per il termine di 1 anno dall'invio della segnalazione, salvo che l'Organismo preposto non chieda la proroga di tale termine per poter proseguire le indagini e la gestione della segnalazione. In ogni caso, tutta la documentazione sarà

conservata all'interno della piattaforma per il termine massimo di 5 anni dalla chiusura della segnalazione, salvo i casi in cui sussista un diverso obbligo di legge.

Qualora il Segnalante non si ritenga soddisfatto dell'esito della segnalazione, al ricorrere di determinate condizioni, potrà effettuare nuovamente la stessa segnalazione ai canali esterni descritti al paragrafo 5. 2..

5.1.D. Ritiro della segnalazione

In qualsiasi momento, purché prima della comunicazione di risoluzione della segnalazione, il Segnalante può decidere di ritirare la segnalazione dandone apposita comunicazione da trasmettere attraverso il canale originariamente prescelto per l'inoltro della stessa. In tal caso, l'Organismo incaricato alla gestione delle segnalazioni, valutato lo stato di avanzamento della stessa, informerà il Segnalante della completa cancellazione di tutti i dati e le comunicazioni afferenti alla segnalazione; oppure comunicherà la necessità di proseguire gli accertamenti. Questa ipotesi potrebbe verificarsi nel caso in cui sia già stato avviato un procedimento disciplinare, oppure i dati relativi alla segnalazione siano stati trasmessi all'Autorità competente. In ogni caso restano salve le tutele a favore del Segnalante e delle persone menzionate nella segnalazione o altrimenti coinvolte.

5.2. Canali esterni

La Società garantisce la corretta gestione di tutte le segnalazioni indirizzate attraverso il canale informatico messo a disposizione in favore di tutti gli stakeholders e diffuso attraverso il sito internet aziendale. Tuttavia, in conformità alla normativa, il canale interno di segnalazione non rappresenta l'unico mezzo idoneo ad attenzionare un evento o una condotta illecita di cui si è venuti a conoscenza nell'ambito del proprio contesto lavorativo.

5.2.A. Segnalazione esterna

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

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

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

5.2.B. Divulgazione Pubblica

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

- Il Segnalante ha previamente effettuato una segnalazione interna ed esterna ovvero ha effettuato direttamente una segnalazione esterna e non è stato dato riscontro entro i termini stabiliti in merito alle misure previste o adottate per dare seguito alle segnalazioni;
- Il Segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse;
- Il 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.

5.3. Denuncia all'Autorità Giudiziaria

In ogni caso il Segnalante può rivolgersi all'Autorità Giudiziaria per inoltrare una denuncia di condotte illecite

di cui sia venuto a conoscenza in un contesto lavorativo.

6. Tutele

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

- a) Tutela della riservatezza
- b) Tutela da eventuali ritorsioni
- c) Limitazione della responsabilità rispetto alla divulgazione di alcune categorie di informazioni
- d) Divieto di rinunce e transizione sottoscritte in sede non protetta (ossia al di fuori delle sedi giudiziarie o amministrative sindacali)

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

6.1. Riservatezza

La Società garantisce la protezione della riservatezza dei Segnalanti attraverso le seguenti misure:

- L'identità del Segnalante non può essere rivelata a persone diverse da quelle competenti a ricevere o a dare seguito alle segnalazioni; la protezione riguarda non solo il nominativo del Segnalante ma anche tutti gli elementi della segnalazione dai quali si possa ricavare, anche indirettamente, l'identificazione del Segnalante;
- La protezione della riservatezza è estesa all'identità delle persone coinvolte e delle persone menzionate nella segnalazione fino alla conclusione dei procedimenti avviati in ragione della segnalazione, nel rispetto delle medesime garanzie previste in favore del Segnalante.
- Conformemente all'articolo 12 del D.Lgs 24/2023, 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 del 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 alla rivelazione della propria identità.

6.2. Protezione dei dati personali

- Il trattamento di dati personali relativi al ricevimento e alla gestione delle segnalazioni è effettuato dall'Organismo pluripersonale preposto, incaricato dalla Società in qualità di titolare del trattamento, nel rispetto dei principi europei e nazionali in materia di protezione di dati personali, fornendo idonee informazioni alle persone segnalanti e alle persone coinvolte nelle segnalazioni, nonché adottando misure appropriate a tutela dei diritti e delle libertà degli interessati.
- Inoltre, i diritti degli interessati (il Segnalante, il facilitatore e le persone menzionate nella segnalazione) di cui agli articoli da 15 a 22 del regolamento (UE) 2016/679 possono essere esercitati nei limiti di quanto previsto dall'articolo 2-undecies del decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196.
- Le segnalazioni interne ed esterne e la relativa documentazione sono conservate per il tempo necessario al trattamento della segnalazione e comunque non oltre 5 anni a decorrere dalla data della comunicazione dell'esito finale della procedura di segnalazione, nel rispetto degli obblighi di riservatezza di cui alla normativa europea e nazionale in materia di protezione di dati personali.

6.3. Ritorsione

Al fine di incoraggiare le segnalazioni, è vietata ogni forma di ritorsione anche solo tentata o minacciata. Si intende ritorsione qualsiasi comportamento, atto od omissione, anche solo tentato o minacciato, posto in essere in ragione della segnalazione che provoca o può provocare, al Segnalante, in via diretta o indiretta, un danno ingiusto, da intendersi come danno ingiustificato.

Esempi di comportamenti ritorsivi:

- il licenziamento, la sospensione dal lavoro o misure equivalenti;
- la retrocessione di grado o la mancata promozione;
- il mutamento di funzioni, il cambiamento del luogo di lavoro, la riduzione dello stipendio, la modifica dell'orario di lavoro;

- la sospensione della formazione o qualsiasi restrizione dell'accesso alla stessa;
- le note di merito negative, le referenze negative o biasimo;
- l'adozione di misure disciplinari o di altra sanzione, anche pecuniaria;
- la coercizione, l'intimidazione, le molestie o l'ostracismo;
- la discriminazione o comunque il trattamento sfavorevole;
- la mancata conversione di un contratto di lavoro a termine in un contratto di lavoro a tempo indeterminato, laddove il lavoratore avesse una legittima aspettativa a detta conversione;
- il mancato rinnovo o la risoluzione anticipata di un contratto di lavoro a termine;
- i danni, anche alla reputazione della persona, in particolare sui social media, o i pregiudizi economici o finanziari, comprese la perdita di opportunità economiche e la perdita di redditi;
- l'inserimento in elenchi impropri sulla base di un accordo settoriale o industriale formale o informale, che può comportare l'impossibilità per la persona di trovare un'occupazione nel settore o nell'industria in futuro;
- la conclusione anticipata o l'annullamento del contratto di fornitura di beni o servizi;
- l'annullamento di una licenza o di un permesso;
- la richiesta di sottoposizione ad accertamenti psichiatrici o medici.

6.4. Perdita delle tutele

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

In tali casi al Segnalante o denunciante può essere irrogata una sanzione disciplinare, secondo i principi descritti nel Sistema Disciplinare aziendale.