



**PROCEDURA PER LA GESTIONE DELLE
SEGNALAZIONI DI ILLECITI E IRREGOLARITÀ
“WHISTLEBLOWING”
AI SENSI DEL D.LGS. 24/2023**

INDICE

1	PREMESSA	3
2	DEFINIZIONI	3
3	SCOPO E AMBITO DI APPLICAZIONE	4
4	DESTINATARI	5
5	SEGNALAZIONI	5
5.1	SCOPO E OGGETTO DELLA SEGNALAZIONE	5
5.2	CONTENUTO DELLA SEGNALAZIONE	6
5.3	CANALI DI SEGNALAZIONE INTERNI E LORO FUNZIONAMENTO	6
5.4	ATTIVITÀ DI INVESTIGAZIONE SULLA FONDATEZZA DELLA SEGNALAZIONE INTERNA.....	7
5.5	ARCHIVIAZIONE DELLA DOCUMENTAZIONE RELATIVA ALLE SEGNALAZIONI INTERNE.....	9
6	TUTELA DELLA RISERVATEZZA DEL SEGNALANTE	9
7	DIVIETO DI RITORSIONE	10
8	TRATTAMENTO DEI DATI PERSONALI	12
9	DIFFUSIONE E AGGIORNAMENTO	12

1. PREMESSA

Il D. lgs. 10 marzo 2023 n. 24 recepisce nel nostro ordinamento la Direttiva (UE) 2019/1937, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni di disposizioni normative nazionali o dell'Unione europea (c.d. Direttiva whistleblowing), di cui siano venute a conoscenza in un contesto lavorativo, pubblico o privato. Lo scopo della Direttiva è disciplinare la protezione dei segnalanti all'interno dell'Unione, mediante norme minime di tutela, volte a uniformare le normative nazionali.

Il D. Lgs. 24/2023, abrogando le previgenti disposizioni relative al Whistleblowing, intende rafforzare i principi di trasparenza e responsabilità in materia di segnalazioni, oltre che prevenire la commissione di reati, raccogliendo in un unico testo normativo, in maniera organica, l'intera disciplina dei canali di segnalazione e delle tutele riconosciute ai segnalanti sia del settore pubblico sia del settore che privato.

Il predetto decreto riconosce alle segnalazioni un ruolo chiave nella prevenzione delle violazioni normative e assicura ai segnalanti di enti, sia pubblici che privati, una tutela più strutturata al fine di incentivare le segnalazioni e contrastare l'illegalità. Il legislatore, inoltre, a garanzia dei canali di segnalazione interni e della loro corretta applicazione, ha istituito anche un canale di segnalazione esterno, la cui gestione è demandata all'Autorità Nazionale Anti Corruzione (di seguito "ANAC"), ente altresì preposto ad irrogare sanzioni amministrative pecuniarie alle organizzazioni in diverse ipotesi, ivi compresa nel caso di omessa predisposizione dei canali di segnalazione interna o di mancata adozione di procedure per l'effettuazione e la gestione delle segnalazioni.

2. DEFINIZIONI

Violazioni: comportamenti, atti od omissioni che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato.

Informazioni sulle violazioni: informazioni, compresi i fondati sospetti, riguardanti violazioni commesse o che, sulla base di elementi concreti, potrebbero essere commesse nell'organizzazione con cui la persona segnalante o colui che sporge denuncia all'autorità giudiziaria o contabile intrattiene un rapporto giuridico ai sensi del D. lgs. n. 24/2023, articolo 3, commi 1 o 2, nonché gli elementi riguardanti condotte volte ad occultare tali violazioni.

Segnalazione o segnalare: la comunicazione scritta od orale di informazioni sulle violazioni.

Segnalazione interna: la comunicazione, scritta od orale, delle informazioni sulle violazioni, presentata tramite il canale di segnalazione interno.

Segnalazione esterna: la comunicazione, scritta od orale, delle informazioni sulle violazioni, presentata tramite il canale di segnalazione esterno.

Divulgazione pubblica o divulgare pubblicamente: 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.

Persona segnalante: la persona fisica che effettua la segnalazione o la divulgazione pubblica di informazioni sulle violazioni acquisite nell'ambito del proprio contesto lavorativo.

Facilitatore: persona fisica che assiste una persona segnalante nel processo di segnalazione, operante all'interno del medesimo contesto lavorativo e la cui assistenza deve essere mantenuta riservata.

Contesto lavorativo: le attività lavorative o professionali, presenti o passate, svolte nell'ambito dei rapporti di cui al D. Lgs. n. 24/2023 articolo 3, commi 3 o 4, 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.

Persona coinvolta: la persona fisica o giuridica menzionata nella segnalazione interna o esterna ovvero nella divulgazione pubblica come persona alla quale la violazione è attribuita o come persona comunque implicata nella violazione segnalata o divulgata pubblicamente.

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 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.

Seguito: l'azione intrapresa dal soggetto cui è affidata la gestione del canale di segnalazione per valutare la sussistenza dei fatti segnalati, l'esito delle indagini e le eventuali misure adottate.

Riscontro: comunicazione alla persona segnalante di informazioni relative al seguito che viene dato o che si intende dare alla segnalazione.

Responsabile whistleblowing/gestore della segnalazione: soggetto esterno autonomo quale destinatario delle segnalazioni whistleblowing e a cui è affidata la gestione dei canali di segnalazione interni, individuato nell'Organismo di Vigilanza.

3. SCOPO E AMBITO DI APPLICAZIONE

La presente procedura regola il procedimento attraverso cui è possibile effettuare segnalazioni di comportamenti illeciti e/o irregolarità che si dovessero verificare nel contesto lavorativo della Confederazione. La stessa procedura ha lo scopo di offrire istruzioni chiare e precise al segnalante in merito a oggetto, contenuti, destinatari, modalità e canali di trasmissione della segnalazione, nonché in merito alle forme di tutela che gli vengono offerte in conformità al nostro ordinamento giuridico, al fine di favorire l'emersione di tutte le fattispecie di illecito ed incentivarne le segnalazioni.

L'ente, in conformità alla normativa vigente, ha adottato canali di segnalazione interni idonei a garantire la ricezione, l'analisi e il trattamento delle segnalazioni, nonché la riservatezza dell'identità del segnalante, a cui è altresì garantita la protezione da ritorsioni e/o trattamenti discriminatori e penalizzanti.

La presente procedura non si applica:

- alle contestazioni, rivendicazioni o richieste legate ad un interesse di carattere personale della persona segnalante o della persona che ha sporto una denuncia all'Autorità giudiziaria o contabile che attengono esclusivamente ai propri rapporti individuali di lavoro, ovvero inerenti ai propri rapporti di lavoro o di impiego pubblico con le figure gerarchicamente sovraordinate;

- alle segnalazioni di violazioni già disciplinate in via obbligatoria dagli atti dell'Unione europea o nazionali indicati nella parte II dell'allegato al D. Lgs. n. 24/2023 ovvero da quelli nazionali che costituiscono attuazione degli atti dell'Unione europea indicati nella parte II dell'allegato alla direttiva (UE) 2019/1937;
- alle segnalazioni che riguardano violazioni in materia di sicurezza nazionale, nonché di appalti relativi a tali aspetti di difesa o di sicurezza nazionale, a meno che tali aspetti rientrino nel diritto derivato pertinente dell'Unione europea.

4. DESTINATARI

La presente procedura è rivolta ai seguenti soggetti:

- i dipendenti, lavoratori subordinati, lavoratori autonomi, nonché titolari di rapporto di collaborazione con la Confederazione, o che operano per conto o in favore dell'ente, anche presso soggetti terzi;
- i liberi professionisti e i consulenti;
- i volontari e i tirocinanti, retribuiti e non retribuiti;
- eventuali azionisti e le persone con funzione di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza, anche qualora tali funzioni siano esercitate in via di mero fatto;
(di seguito "**Destinatari**").

Le tutele previste per il segnalante trovano applicazione anche qualora la segnalazione avvenga nei seguenti casi:

- quando il rapporto giuridico non è ancora iniziato, se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite durante il processo di selezione o in altre fasi precontrattuali;
- durante il periodo di prova;
- successivamente allo scioglimento del rapporto giuridico se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite nel corso del rapporto stesso.

5. SEGNALAZIONI

La presente procedura, in conformità alla normativa vigente, prevede canali di segnalazione interni.

5.1 SCOPO E OGGETTO DELLA SEGNALAZIONE

La segnalazione è finalizzata a portare a conoscenza della Confederazione comportamenti, atti od omissioni che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'ente stesso.

In particolare le segnalazioni possono avere ad oggetto violazioni che consistono in illeciti amministrativi, contabili, civili o penali riconducibili a:

- condotte illecite ai sensi del D. lgs. n. 231/2001, violazioni del Modello di Organizzazione e Gestione.

5.2 CONTENUTO DELLA SEGNALAZIONE

La segnalazione, allo scopo di garantire una più adeguata attività di indagine, deve essere sufficientemente documentata e circostanziata in modo tale da fornire tutti gli elementi utili allo svolgimento delle dovute verifiche in merito alla fondatezza dei fatti oggetto di segnalazione.

Nello specifico la segnalazione deve contenere i seguenti elementi (ove conosciuti):

- una descrizione completa e dettagliata del fatto o del comportamento, anche omissivo, oggetto di segnalazione e delle modalità con cui se ne è venuti a conoscenza;
- l'indicazione della data e del luogo in cui il fatto o il comportamento, anche omissivo, oggetto di segnalazione è avvenuto;
- le generalità, il ruolo ricoperto o altri elementi che possano consentire l'identificazione di colui/coloro che ha/hanno posto in essere il fatto o il comportamento segnalato;
- le generalità, il ruolo ricoperto o altri elementi che possano consentire l'identificazione di altri soggetti che possano riferire sul fatto o comportamento segnalato;
- l'indicazione di ogni altra informazione e/o atto e/o documento comunque rappresentati o su qualsiasi supporto memorizzati, che risultino utili per verificare la fondatezza dei fatti oggetto di segnalazione;
- le modalità con le quali lo stesso segnalante desidera essere ricontattato (eventuale indirizzo email o numero di telefono).

Inoltre, è opportuno indicare nella segnalazione se:

- i fatti oggetto di segnalazione sono stati appresi in prima persona o se sono stati riferiti al segnalante da terzi;
- i fatti oggetto di segnalazione sono stati portati a conoscenza anche di altre funzioni all'interno dell'ente;
- i fatti oggetto di segnalazione sono stati trasmessi anche ad enti pubblici o ad ufficiali di polizia giudiziaria.

La segnalazione, oltre che completa ed esaustiva, deve essere tempestiva così da consentire una più efficiente attività di indagine, nonché l'adozione delle necessarie misure preventive e correttive.

Si ricorda che sul Responsabile whistleblowing gravano obblighi di riservatezza la cui trasgressione comporta le sanzioni di cui al Decreto n. 24/23; pertanto, il segnalante può fornire, senza temere alcun tipo di ripercussione, ogni informazione ritenuta utile all'indagine. Si evidenzia che anche le segnalazioni anonime, cioè prive di elementi che consentano di identificare il loro autore, presentate in conformità alla presente procedura, adeguatamente circostanziate e corredate da elementi sufficienti a permettere un'adeguata attività di indagine, sono equiparate alle segnalazioni "ordinarie" e verranno prese in considerazione.

5.3 CANALI DI SEGNALAZIONE INTERNI E LORO FUNZIONAMENTO

Assarmatori mette a disposizione dei Destinatari canali alternativi per l'invio delle segnalazioni interne, idonei a garantire la riservatezza dell'identità del segnalante, del facilitatore, della

persona coinvolta o comunque dei soggetti menzionati nella segnalazione, del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione.

Come precedentemente anticipato, la gestione della segnalazione è affidata al Responsabile whistleblowing, individuato nell'Organismo di Vigilanza. Tale scelta fornisce garanzia di riservatezza e di indipendenza di giudizio.

Eventuali segnalazioni presentate erroneamente ad un soggetto diverso dal Responsabile whistleblowing devono essere trasmesse a quest'ultima, entro 7 giorni dalla data del loro ricevimento, dando contestuale notizia della trasmissione al segnalante.

In considerazione della Delibera n. 311 del 12 luglio 2023 dell'ANAC, "la posta elettronica ordinaria e la PEC si ritiene siano strumenti non adeguati a garantire la riservatezza."

La segnalazione può essere presentata secondo le seguenti modalità:

- tramite lettera cartacea a mezzo del servizio postale, all'indirizzo: **Via Salaria n. 222, Roma (RM) CAP 00198**, all'attenzione del "**Responsabile Whistleblowing Assarmatori**"; In tal caso, per poter usufruire della garanzia della riservatezza, è necessario che la segnalazione venga inserita in due buste chiuse: la prima con i dati identificativi del segnalante unitamente alla fotocopia del documento di riconoscimento, e la seconda con la segnalazione, in modo da separare i dati identificativi del segnalante dalla segnalazione. Entrambe dovranno poi essere inserite in una terza busta chiusa che rechi all'esterno la dicitura "Riservata" e "All'attenzione del Responsabile Whistleblowing Assarmatori".

5.4 ATTIVITÀ DI INVESTIGAZIONE SULLA FONDATEZZA DELLA SEGNALAZIONE INTERNA

Al fine di assicurare una efficiente e tempestiva gestione della segnalazione, il Responsabile whistleblowing svolge le seguenti attività:

- rilascia al segnalante un avviso di ricevimento della segnalazione;
- mantiene le interlocuzioni con la persona segnalante;
- dà un corretto seguito alle segnalazioni ricevute;
- fornisce un riscontro al segnalante.

Più nello specifico, acquisita la segnalazione mediante uno dei summenzionati canali, il Responsabile whistleblowing procede a dare avviso alla persona segnalante dell'avvenuta ricezione della segnalazione entro 7 giorni dalla data della sua acquisizione.

il Responsabile effettua una valutazione sulla sussistenza dei requisiti essenziali della segnalazione per valutarne l'ammissibilità. La segnalazione è considerata inammissibile e viene archiviata per i seguenti motivi:

- a) manifesta infondatezza per l'assenza di elementi di fatto riconducibili alle violazioni tipizzate dal legislatore ed indicate nel precedente paragrafo 5.1;
- b) manifesta insussistenza dei presupposti di legge per l'effettuazione della segnalazione con particolare riferimento alle persone che possono presentare segnalazioni, indicate nel precedente paragrafo 4;
- c) accertato contenuto generico della segnalazione di illecito tale da non consentire la comprensione dei fatti, ovvero segnalazione di illeciti corredata da documentazione non

appropriata o inconferente tale da non far comprendere il contenuto stesso della segnalazione;

d) produzione di sola documentazione in assenza della segnalazione di condotte illecite.

Resta inteso che il Responsabile whistleblowing, ove quanto segnalato non sia adeguatamente circostanziato, qualora le informazioni fornite in un primo momento dal segnalante non siano ritenute sufficienti per le attività di indagine e/o la segnalazione non risultasse idonea per identificare ipotesi di violazione, potrà richiedere al segnalante, attraverso le modalità e i recapiti eventualmente indicati da quest'ultimo, elementi integrativi. Il segnalante entro 30 giorni deve inviare le integrazioni richieste; decorso tale termine, la segnalazione sarà archiviata per impossibilità di procedere o per infondatezza della stessa. In ogni caso verrà dato riscontro alla segnalazione e sarà comunicato al segnalante la motivazione dell'archiviazione.

Una volta valutata l'ammissibilità della segnalazione, come whistleblowing, viene avviata l'istruttoria: l'attività di verifica sulla fondatezza di quanto riportato nella segnalazione è affidata al Responsabile whistleblowing che dovrà avviare, senza indugio, un'indagine tempestiva ed accurata nel rispetto dei principi di imparzialità, equità e riservatezza nei confronti dei soggetti coinvolti.

Nel corso della verifica, il Responsabile whistleblowing potrà svolgere ogni attività ritenuta necessaria o opportuna a tal fine, ivi compresa l'audizione del segnalante, della persona coinvolta nella presunta violazione e di eventuali altri soggetti che possano riferire circostanze utili ai fini delle indagini, adottando le necessarie cautele, nonché richiedere al segnalante, se necessario, integrazioni. Il Responsabile whistleblowing potrà inoltre avvalersi di un team di investigazione (personale dell'organizzazione o esperti esterni).

All'esito della verifica e comunque entro 3 mesi dalla data in cui è stato inviato al segnalante l'avviso di ricevimento, o in mancanza di tale avviso, entro 3 mesi dalla scadenza del termine di 7 giorni dalla presentazione della segnalazione, il Responsabile whistleblowing fornirà riscontro alla segnalazione e redigerà una relazione riepilogativa dell'attività di indagine posta in essere e dei risultati emersi in occasione della stessa.

Qualora, all'esito della verifica, la segnalazione risulti fondata, il Responsabile whistleblowing in relazione alla natura della violazione, provvederà a:

- a) sollecitare l'ente a presentare denuncia all'Autorità giudiziaria competente nei casi previsti dalla legge;
- b) comunicare l'esito dell'accertamento al Responsabile della struttura di appartenenza dell'autore della violazione accertata, affinché provveda all'adozione dei provvedimenti gestionali di competenza, incluso, sussistendone i presupposti, l'esercizio dell'azione disciplinare;
- c) proporre alla Direzione e alle strutture competenti l'adozione di eventuali ulteriori provvedimenti e/o azioni che nel caso concreto si rendano necessari, come l'applicazione del sistema sanzionatorio;
- d) proporre la modifica delle procedure organizzative al fine di prevenire ulteriori casi di violazione;

- e) proporre l'aggiornamento del Modello 231 qualora se ne ravvisi l'esigenza;
- f) richiedere alla Direzione l'applicazione delle tutele previste dalla norma nei confronti del personale che ha inviato la segnalazione o ne è stato coinvolto durante la fase di indagine.

In caso contrario, laddove all'esito della verifica la segnalazione risultasse infondata, il Responsabile whistleblowing provvederà all'archiviazione della stessa.

Si ricorda che, qualsiasi violazione degli obblighi di riservatezza commessa dal Responsabile whistleblowing, determina l'immediata applicazione del sistema sanzionatorio adottato dall'ente o ulteriori provvedimenti a norma di legge.

5.5 ARCHIVIAZIONE DELLA DOCUMENTAZIONE RELATIVA ALLE SEGNALAZIONI INTERNE

La responsabilità della gestione dell'archivio delle segnalazioni e della relativa documentazione è a cura del Responsabile whistleblowing attraverso un archivio informatico e cartaceo dedicato custodito dal Responsabile.. Le segnalazioni e la relativa documentazione sono conservate per il tempo strettamente necessario e comunque non oltre i 5 anni, a decorrere dalla data di comunicazione dell'esito finale della procedura di segnalazione. Le segnalazioni ricevute oralmente nel corso dell'incontro con il segnalante sono verbalizzate formalmente, verificate e sottoscritte dal segnalante e sottoposte al medesimo termine di conservazione.

6. TUTELA DELLA RISERVATEZZA DEL SEGNALANTE

L'identità del segnalante e qualsiasi altra informazione da cui può evincersi, direttamente o indirettamente, tale identità, non possono essere rivelate senza il consenso espresso dello stesso segnalante a persone diverse da quelle competenti a ricevere o a dare seguito alle segnalazioni, espressamente autorizzate a trattare tali dati ai sensi del Regolamento UE 2016/679 (art. 29 e 32) e del D.lgs. 196/2003 (art. 2-quaterdecies).

Nel caso in cui la segnalazione comporti l'instaurazione di un procedimento penale, la riservatezza del segnalante sarà tutelata nei limiti previsti dall'art. 329 c.p.p. che impone 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 delle indagini preliminari.

Qualora si tratti, invece, di un procedimento dinanzi alla Corte dei conti, l'identità della persona segnalante non può essere rivelata fino alla chiusura della fase istruttoria.

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. In tal caso sarà previamente trasmessa al segnalante una comunicazione scritta con le motivazioni che richiedono il disvelamento della sua identità.

Nel caso in cui l'identità del segnalante debba essere rivelata perché indispensabile a garantire la difesa della persona coinvolta sarà dato avviso al segnalante mediante comunicazione scritta delle ragioni della rivelazione dei dati riservati.

È altresì tutelata la riservatezza della persona coinvolta e delle persone menzionate nella segnalazione fino alla conclusione dei procedimenti avviati in ragione della segnalazione.

La riservatezza viene garantita anche nel caso di segnalazioni effettuate in forma orale nonché qualora dovessero pervenire a personale diverso da quello autorizzato e competente a gestire le segnalazioni, al quale, comunque, le stesse vanno trasmesse senza ritardo.

La violazione dell'obbligo di riservatezza costituisce fonte di responsabilità disciplinare in base a quanto disposto dal sistema disciplinare adottato dalla Confederazione, fatta salva ogni ulteriore forma di responsabilità prevista dalla legge.

7. DIVIETO DI RITORSIONE

Assarmatori garantisce al segnalante l'applicazione delle misure di protezione nel caso in cui:

1. al momento della segnalazione il segnalante aveva fondato motivo di ritenere che le informazioni trasmesse fossero vere e avessero ad oggetto quanto indicato nel precedente paragrafo 5.1;
2. la segnalazione è stata effettuata secondo quanto previsto dalla presente procedura.

I motivi che inducono la persona a segnalare sono irrilevanti ai fini della sua protezione.

Non sarà tollerata alcuna forma di ritorsione, diretta o indiretta, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione.

In particolare il D. Lgs. 24/2023 individua, a titolo esemplificativo e non esaustivo, alcune fattispecie che, qualora poste in essere in ragione della segnalazione, costituiscono ritorsione:

- 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.

Salvo adire le vie legali, nell'ipotesi in cui il segnalante si renda civilmente o penalmente responsabile in relazione a quanto dichiarato, l'ente provvederà ad adottare le azioni ritenute più opportune contro chiunque dovesse porre in essere, o minacciare di porre in essere, atti di ritorsione contro lo stesso segnalante. Nel caso in cui un dipendente dell'ente ritenesse di aver subito una ritorsione a causa della segnalazione effettuata, potrà informare il Responsabile whistleblowing che si attiverà per tutelare il segnalante secondo quanto previsto dalla legge.

Inoltre, il segnalante che ritenga di aver subito, in ragione della segnalazione effettuata, condotte ritorsive, di qualsivoglia genere ed estrinsecantesi in qualsivoglia tipologia di provvedimento, potrà darne comunicazione all'ANAC che informerà l'Ispettorato Nazionale del Lavoro per i provvedimenti di relativa competenza.

In particolare, saranno considerati nulli tanto il licenziamento ritorsivo del segnalante (che ha diritto a essere reintegrato nel posto di lavoro, ai sensi della normativa applicabile), quanto il mutamento di mansioni ex art. 2103 del codice civile ed ogni altra misura ritorsiva adottata nei suoi confronti e collegata, direttamente o indirettamente, alla segnalazione effettuata.

Le misure di protezione previste dal D. Lgs. 24/2023, ivi compreso il divieto di ritorsione, si applicano anche:

- ai facilitatori;
- 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;
- 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;
- 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.

Si evidenzia che, fatte salve le specifiche limitazioni di responsabilità previste dal legislatore, la tutela prevista in caso di ritorsioni non trova applicazione e al segnalante è irrogata una sanzione disciplinare nel caso in cui venga accertata, anche con sentenza di primo grado, la sua responsabilità penale 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, nei casi di dolo o colpa grave.

8. TRATTAMENTO DEI DATI PERSONALI

Ogni trattamento dei dati personali è effettuato nel rispetto delle norme vigenti in materia di protezione dei dati personali (Regolamento UE 2016/679 GDPR, D.lgs. n. 196/2003, D.lgs. n. 51/2018).

9. DIFFUSIONE E AGGIORNAMENTO

La presente procedura è diffusa a tutto il personale, è pubblicata nella sezione dedicata del sito internet della Confederazione ed è affissa materialmente nella bacheca. La procedura è soggetta a revisione e aggiornamento periodico da parte della Confederazione.