



**COLLEGIO REGIONALE GUIDE ALPINE E VULCANOLOGICHE
DELLA CAMPANIA**

**PROCEDURA
WHISTLEBLOWING**

30 aprile 2023

INDICE

1. D Lgs 10 marzo 2023 n.24
 - 1.1 Premessa -
 - 1.2 Quali violazioni si possono segnalare (Artt. 1-3) -
 - 1.3 Chi può segnalare -
 - 1.4 Come funziona il processo di segnalazione (Artt. 4 -5) -
 - 1.5 Il ruolo di ANAC (Artt. 6-11) -
 - 1.6 Privacy e riservatezza (Artt. 12. 14) -
 - 1.7 Quali condizioni permettono la divulgazione pubblica (Art.15) -
 - 1.8 Cosa si rischia (Artt. 16-22)

2. Vecchia Normativa da integrare con il D. Lgs. 10 marzo 2023, n.24
 - 2.1 norma di riferimento.
 - 2.2 soggetti segnalanti
 - 2.3 destinatari della segnalazione.
 - 2.4 oggetto e contenuto della segnalazione.
 - 2.5 modalità di trasmissione della segnalazione.
 - 2.6 procedura di gestione delle segnalazioni
 - 2.7 obblighi di riservatezza dell'identità del segnalante.
 - 2.8 politica di non ritorsione del Collegio.

WHISTLEBLOWING

Nuovo Decreto legislativo 10 marzo 2023 n.24

Sommario: 1 Premessa – 2 Quali violazioni si possono segnalare (Artt. 1-3) - 3 Chi può segnalare - 4 Come funziona il processo di segnalazione (Artt. 4 -5) – 5 Il ruolo di ANAC (Artt. 6-11) – 6 Privacy e riservatezza (Artt. 12. 14) – 7 Quali condizioni permettono la divulgazione pubblica (Art.15) – 8 Cosa si rischia (Artt. 16-22)

1. Premessa

L'approvazione del decreto legislativo 10 marzo 2023 n.24 che recepisce la direttiva europea di riferimento interviene sulla normativa sul whistleblowing (segnalazioni) innovandola fortemente.

La nuova disciplina é in vigore a partire dal 30 marzo 2023 per tutti gli enti pubblici e per le società pubbliche o private con un modello organizzativo 231.

Per le società di diritto privato senza modello organizzativo la norma distingue:

- Per le società con minimo 250 dipendenti gli obblighi scattano dal 15 luglio,
- Per le società con minimo 50 dipendenti dal 17 dicembre.

La nuova disciplina impone un ripensamento totale della compliance whistleblowing.

È necessario un piano di azione che tenga insieme aspetti diversi:

- predisposizione di canali di segnalazione adeguati e tecnologicamente affidabili
- formazione interna dei dipendenti ed esterna degli altri stakeholder
- formazione specifica di chi riceve le segnalazioni
- approvazione di procedure efficaci.

Il Decreto all'art.23 sostituisce integralmente il comma 2-bis dell'art. 6 del D. Lgs. 231/2001, prevedendo che i modelli che sono definiti al comma 1, lettera a), prevedano:

- canali di segnalazione interna,
- il divieto di ritorsione e il sistema disciplinare, che è adottato ai sensi del comma 2, lettera e), di cui al decreto attuativo della direttiva (UE) 1937/2019.

2. Quali violazioni si possono segnalare (Artt. 1-3)

Come si è visto la disciplina si applica a tutti gli enti pubblici e alle società con almeno 50 dipendenti.

La protezione dei whistleblowers consiste nella nullità degli atti ritorsivi e discriminatori che i dipendenti potrebbero subire a causa della segnalazione, anche quelli indiretti (all'art. 17 vengono elencate in modo non esaustivo le fattispecie discriminatorie ⁽¹⁾).

Come é noto, la normativa mira a potenziare il whistleblowing quale strumento di prevenzione di comportamenti scorretti e violazioni di leggi e regolamenti.

A tal fine gli obblighi imposti agli enti hanno l'obiettivo di favorire e facilitare l'utilizzo di questo strumento.

In particolare:

- negli enti pubblici si possono segnalare potenziali violazioni che integrerebbero illeciti amministrativi, violazioni del diritto interno, violazioni di norme europee;
- nelle aziende private con almeno 50 dipendenti e senza modello 231 si possono segnalare potenziali violazioni che integrerebbero violazioni di norme europee,
- nelle aziende private con modello 231 ma con un numero di dipendenti inferiore a 50 si possono solo segnalare internamente potenziali violazioni che integrerebbero violazioni del modello e del d.lgs. 231;
- nelle aziende private con modello 231 e almeno 50 dipendenti si possono segnalare solo internamente potenziali violazioni che integrerebbero violazioni del modello e del d.lgs. 231 ed anche esternamente/pubblicamente violazioni di norme di derivazione europea. Vale la pena ricordare che le condotte illecite rilevanti ai sensi del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, o le violazioni dei modelli di organizzazione e gestione ivi previsti possono essere segnalate solo internamente.

3. Chi può segnalare

Non solo i dipendenti possono segnalare e godere delle tutele, bensì tutti quei soggetti che sono a vario titolo coinvolti nell'attività dell'ente: collaboratori autonomi, liberi professionisti che prestano consulenza o lavorano per l'ente, volontari e tirocinanti anche non retribuiti, azionisti, amministratori, ex dipendenti, candidati ad una posizione lavorativa.

- Il decreto legislativo estende inoltre la protezione ai facilitatori (es associazioni, famiglia del segnalante), ai colleghi che operano all'interno del medesimo contesto

lavorativo del segnalante, agli enti di proprietà del segnalante o in cui il segnalante lavora.

4. Come funziona il processo di segnalazione (Artt. 4 -5)

Gli enti hanno l'obbligo di implementare un processo di ricezione e gestione delle segnalazioni, e cioè:

- darsi una procedura conforme alla normativa (incluse tempistiche di 7 giorni per presa in carico e 90 giorni per chiusura indagine, designazione di personale formato e garanzie di riservatezza)
- adottare un canale, possibilmente informatico, idoneo a garantire la riservatezza sull'identità del segnalante e sul contenuto della segnalazione;
- fare un privacy impact assessment e darsi una privacy policy sul WB.

5. Il ruolo di ANAC (Artt. 6-11)

Le competenze affidate ad ANAC si sono estese enormemente perché l'Autorità sarà ora competente anche a ricevere le segnalazioni whistleblowing sia dal pubblico sia dal privato, e non solo le segnalazioni di discriminazione da whistleblowing.

È la persona segnalante che deve operare un giudizio discrezionale per valutare se fare una segnalazione esterna.

Infatti, esse sono possibili in queste condizioni fra loro alternative:

- non vi è possibilità di fare una segnalazione interna;
- la segnalazione interna non ha avuto riscontro;
- la persona segnalante ha fondati motivi di ritenere che, se effettuasse una segnalazione interna, alla stessa non sarebbe dato efficace seguito ovvero che la stessa segnalazione possa determinare il rischio di ritorsione;
- la persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

ANAC è competente a ricevere le segnalazioni anche dal settore privato (predispone canali apposti);

- se la segnalazione esterna è ricevuta da un soggetto diverso questi la trasmette ad ANAC dandone avviso al segnalante;

- se ANAC riceve una segnalazione che è di competenza di altra autorità (giudiziaria o amministrativa, anche europea) la trasmette a quest'ultima dandone avviso al segnalante.

ANAC ha gli stessi obblighi di gestione applicabili alle segnalazioni interne (es. tempi di riscontro, comunicazione pubblica dell'esistenza del canale) e deve inviare un report quantitativo annuale alla Commissione europea.

6. Privacy e riservatezza (Artt. 12. 14)

Con riferimento alle questioni di privacy e riservatezza, la disciplina non è cambiata rispetto all'impianto normativo della 179/2017. Dunque:

- l'identità della persona segnalante e qualsiasi altra informazione da cui può evincersi, direttamente o indirettamente, tale identità non possono essere rivelate, senza il consenso espresso della stessa persona segnalante, a persone diverse da quelle competenti a ricevere o a dare seguito alle segnalazioni, espressamente autorizzate a trattare tali dati;
- la documentazione inerente ciascuna segnalazione deve essere conservata per il tempo necessario e comunque non oltre cinque anni a decorrere dalla data della comunicazione dell'esito finale della procedura di segnalazione;
- di ogni segnalazione resa oralmente (in colloqui oppure mediante linee telefoniche registrata o meno) va fatta trascrizione con il consenso della persona segnalante; questa deve anche poter leggere e approvare quanto trascritto.

7. Quali condizioni permettono la divulgazione pubblica (Art.15)

Un'importante novità consiste nella possibilità di divulgazioni pubbliche. Godono delle stesse misure di tutela antidiscriminatoria le persone che effettuano segnalazioni pubbliche solo se ricorrono queste condizioni:

- la persona ha precedentemente effettuato segnalazione interna o esterna o entrambe rimasta priva di riscontro;
- la persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione che sta per segnalare possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse;
- la persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che una segnalazione esterna possa comportare il rischio di ritorsioni o possa non avere efficace seguito in

ragione delle specifiche circostanze del caso concreto, (es. rischio di insabbiamento).

Quindi anche qui come nel caso delle segnalazioni esterne è la persona segnalante che deve operare un *giudizio discrezionale per valutare se può effettuare una divulgazione pubblica* continuando a godere delle tutele antidiscriminazione previste dalla normativa.

8. Cosa si rischia (Artt. 16-22)

Il decreto legislativo prevede tutele e sanzioni.

- a) Tutele: Le tutele antidiscriminatorie si applicano se al momento della segnalazione la persona segnalante credeva in buona fede che i fatti segnalati erano veri. I motivi personali che inducono una persona a segnalare sono irrilevanti. È inoltre prevista, come anche nella disciplina precedente, l'inversione dell'onere della prova: la ritorsione si presume ed è onere di chi ha compiuto l'atto o il comportamento dimostrare che era dovuto a ragioni estranee alla segnalazione.
- b) Sanzioni: ANAC è competente anche a ricevere le segnalazioni di ritorsione ed irrogare sanzioni.

Se del caso le smista:

- al Dipartimento per la Funzione Pubblica nel caso di lavoratori del settore pubblico;
- all'Ispettorato Nazionale del Lavoro nel caso di lavoratori del settore privato.

ANAC inoltre può irrogare sanzioni da euro 10.000 a euro 50.000 nei seguenti casi:

- quando accerta che sono state commesse ritorsioni o quando accerta che la segnalazione è stata ostacolata o che si è tentato di ostacolarla o che è stato violato l'obbligo di riservatezza;
- quando accerta che non sono stati istituiti canali di segnalazione, che non sono state adottate procedure per l'effettuazione e la gestione delle segnalazioni ovvero che l'adozione di tali procedure o la loro implementazione non è conforme alla normativa.

È infine istituito presso l'ANAC l'elenco degli enti del Terzo settore che forniscono alle persone segnalanti misure di sostegno a titolo gratuito sulle

modalità di segnalazione, sulle misure di tutela, sui diritti della persona coinvolta, nonché sulle modalità e condizioni di accesso al patrocinio a spese dello Stato.

(1)

L'art. 17 al comma 4 indica alcune fattispecie che costituiscono ritorsione:

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

Vecchia normativa da integrare con la novella di cui al D. Lgs 10 marzo 2023

1. Norma di riferimento.

In Italia l'istituto della Whistleblowing è stato introdotto dalla legge n. 190 del 6 novembre 2012 *“disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegittimità nella pubblica amministrazione”*.

In particolare, con l'art. 1 comma 51 della suindicata normativa è stata introdotta (e precisamente all'art. 54 bis del D.Lgs. 165/2001) la figura del "whistleblower", cioè del dipendente che segnala illeciti a cui abbia assistito o di cui sia venuto a conoscenza in ragione dello svolgimento della propria attività lavorativa e relativo regime di tutela.

Lo scopo della norma è quello di favorire l'emersione di fattispecie di illecito e consentire alle società di condurre verifiche sulla base di dati ed elementi certi, allo scopo di contenere e limitare la commissione di eventi contrari al buon andamento dell'interesse aziendale e pubblico.

Ed infatti, la funzione primaria di questa procedura, è quella di portare all'attenzione del Collegio i possibili rischi di illecito o negligenza di cui si è venuti a conoscenza e a proteggere, in ragione della sua funzione sociale, il soggetto il "whistleblower".

Con la legge n. 179 del 30 novembre 2017 *“disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito del rapporto di lavoro pubblico o privato”* l'istituto viene esteso per la prima volta anche al settore privato. L'art. 2 della legge 179/2017 indicata *“tutela del dipendente o collaboratore che segnala illeciti nel settore privato”* introduce specifiche misure a tutela dei whistleblower nel settore privato, aggiungendo il comma 2 bis all'art. 6 del decreto legislativo n. 231 dell'8 giugno 2001 e prevedendo per l'organo dirigente che adotta ed efficacemente attua modelli di organizzazione e gestione.... *“.. A. uno o più canali che consentano ai soggetti indicati nell'art. 5 comma 1 lett. A e B di presentare a tutela dell'integrità dell'ente, segnalazioni circostanziali di condotte illecite, rilevanti ai sensi del presente decreto e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, o di violazioni del modello di organizzazione e gestione dell'ente, di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte; tali canali garantiscono la riservatezza dell'identità del segnalante nelle attività di gestione della segnalazione; B. almeno un canale alternativo di segnalazione idoneo a garantire con modalità informatiche la riservatezza del segnalante; C. il divieto di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti nei confronti del segnalante per motivi collegati direttamente o indirettamente alla segnalazione....”*

L'ANAC con la Determinazione n. 489 del 09.06.2021 ha fornito indicazioni in merito all'applicazione delle misure di schema linee guida in materia di tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza in ragione del rapporto di lavoro.

Il Collegio per cui si adegua alle disposizioni del whistleblowing come indicato all'art 6 del detto decreto. L'obiettivo è quello di tutelare liceità, veridicità e correttezza di tutte le attività poste in essere dal Collegio sulle opere.

2. Soggetti segnalanti.

Ai sensi dell'art.6 comma 2bis lett B sono tenuti alla denuncia i dipendenti di cui all'art. 5 comma 1 lett. A e B ovvero che rivestono la funzione di rappresentanza, di amministrazione, o di direzione dell'ente di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché, da persone che esercitano anche di fatto la gestione e il controllo dello stesso da persone sottoposte alla direzione e alla vigilanza di uno dei soggetti di cui sopra. In ogni caso da tutti i dipendenti che venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte di condotte illecite.

3. Destinatari della segnalazione.

Le segnalazioni possono essere inviate a discrezione del whistleblower e se presenti a:

- Consiglio;
- Presidente dei Revisori dei Conti;
- Direttore Generale;
- Membri dell'OdV.

Il dipendente, può altresì valutare, di inoltrare la denuncia anche all'autorità giudiziaria competente ordinaria o contabile, ovvero guardia di finanza etc etc.....

La segnalazione ricevuta da qualsiasi altro dipendente deve essere inoltrata, in originale e con gli eventuali allegati al responsabile della funzione che provvederà a protocollare la segnalazione ricevuta.

La trasmissione deve avvenire nel rispetto dei criteri di massima riservatezza e con modalità idonee a tutelare il segnalante e l'identità e l'onorabilità dei soggetti segnalanti senza pregiudizio per l'efficacia delle successive attività di accertamento.

4. Oggetto e contenuto della segnalazione.

Il dipendente può segnalare le condotte illecite di cui sia venuto direttamente a conoscenza in ragione del rapporto di lavoro, ovvero in occasione e/o a causa dello svolgimento delle mansioni lavorative, seppure in modo casuale.

Le segnalazioni che potranno essere prese in considerazione sono soltanto quelle che riguardano fatti percepiti direttamente dal segnalante. Non potranno essere esaminate segnalazioni fatte sulla base delle voci correnti, o riguardanti lamentele di carattere personale del segnalante.

A tal proposito si segnala che, le condotte illecite oggetto delle segnalazioni meritevoli di tutela comprendono non solo l'intera gamma dei delitti contro la pubblica amministrazione di cui al Titolo II, Capo I, del codice penale, ma anche le situazioni in cui, nel corso dell'attività dell'ente, si riscontri l'abuso da parte di un soggetto del potere a lui affidato al fine di ottenere vantaggi privati, nonché i fatti in cui, a prescindere dalla rilevanza penale, venga in evidenza un malfunzionamento della società a causa dell'uso a fini privati delle funzioni attribuite, ivi compreso l'inquinamento dell'azione amministrativa ab externo.

Pertanto, non esistendo una lista tassativa di reati o irregolarità che possono costituire l'oggetto del whistleblowing, sono considerate rilevanti le segnalazioni che riguardano comportamenti, rischi, reati o irregolarità a danno del Collegio. A titolo esemplificativo ma non esaustivo, la segnalazione può riguardare azioni od omissioni, commesse o tentate:

- ✓ penalmente rilevanti;
- ✓ suscettibili di arrecare un pregiudizio patrimoniale;
- ✓ poste in essere in violazione dei codici di comportamento o di altre disposizioni aziendali sanzionabili in via disciplinare (es. Codice Etico);
- ✓ suscettibili di arrecare un pregiudizio all'immagine del Collegio;
- ✓ suscettibili di arrecare un danno alla salute o alla sicurezza dei dipendenti, cittadini o di arrecare un danno all'ambiente;
- ✓ pregiudizio ai dipendenti o ad altri soggetti che svolgono la loro attività presso il Collegio.

Il "segnalante" è tenuto a indicare tutti gli elementi utili a consentire di procedere alle verifiche e controlli a riscontro delle affermazioni e dei fatti che sono ricompresi nell'oggetto della segnalazione. La segnalazione deve contenere i seguenti elementi:

- ✓ nome e cognome del soggetto che effettua la segnalazione ("segnalante"), con espressa indicazione della posizione o funzione svolta nell'ambito del Collegio e oltre ai propri dati di contatto;
- ✓ la data e/o il periodo in cui si è verificato il fatto;
- ✓ il luogo fisico in cui si è verificato il fatto;
- ✓ descrizione del fatto
- ✓ autore/i del fatto;
- ✓ altri eventuali soggetti a conoscenza del fatto e/o in grado di riferire sul medesimo;
- ✓ eventuali allegati a sostegno della segnalazione;
- ✓ ogni altra informazione che possa fornire un utile riscontro circa la sussistenza dei fatti segnalati.

La segnalazione potrà essere formulata anche utilizzando il modulo elaborato del Collegio reperibile sul gestionale di Amministrazione Trasparente nell'albero dei documenti sezione Disposizioni Generali - PTPCT (all. 8).

La segnalazione ricevuta sarà protocollata in via riservata, classificata e fascicolata dal soggetto legittimato a riceverla. Le segnalazioni anonime, recapitate tramite le modalità previste dal presente documento, potranno essere prese in considerazione laddove queste si presentino adeguatamente circostanziate.

5. Modalità di trasmissione della segnalazione.

Il **Collegio** ha predisposto dei canali di segnalazione che garantiscano la riservatezza dell'identità del segnalante nelle attività di gestione e del trattamento della segnalazione, la segnalazione potrà avvenire con le seguenti modalità:

- ✓ Invio ai soggetti legittimati a ricevere le segnalazioni di cui al punto 2
- ✓ utilizzando i seguenti indirizzi di posta elettronica:

PEC del Collegio: collegio.guide.vesuvio@pec.it

Mail del Consiglio: collegio@guidealpinevulcanologichecarnpania.it

Mail degli organi di controllo

Membri dell'OdV:

(in tutti questi casi, l'identità del segnalante potrà essere conosciuta esclusivamente dal soggetto che riceve la segnalazione e che ne garantisce la riservatezza, fatti salvi i casi di esclusione previsti dalla Legge);

- ✓ raccomandata all'attenzione dei soggetti indicati al punto 2
- ✓ verbalmente, mediante dichiarazione riportata a verbale da uno dei soggetti legittimati alla ricezione.

Nel caso in cui il segnalante preferisca rimanere anonimo, la segnalazione potrà avvenire attraverso il servizio postale o qualsiasi altro strumento, in una busta chiusa indirizzata ai soggetti legittimati con la dicitura all'esterno della busta "riservata/personale". In ogni caso, il segnalante che preferisce mantenere l'anonimato, può non compilare la sezione anagrafica e non sottoscrivere il modulo allegato A di spedizione, non indicare il mittente.

6. Procedura di gestione delle segnalazioni.

La gestione e la verifica sulla veridicità dei fatti rappresentati nella segnalazione è rimessa al soggetto legittimato alla ricezione delle segnalazioni che vi provvede nel rispetto dei principi di imparzialità e riservatezza.

Lo stesso, effettuerà ogni attività ritenuta opportuna, inclusa l'audizione personale del segnalante e di eventuali altri soggetti che possono riferire sui fatti segnalati. A tal fine, i soggetti legittimati alla ricezione della segnalazione possono avvalersi del supporto e della collaborazione delle competenti strutture aziendali di volta in volta competenti.

7. Obblighi di riservatezza dell'identità del segnalante.

La divulgazione non autorizzata dell'identità del segnalante o le informazioni in base alle quali la stessa si possa dedurre, sono considerate violazione. Tutti coloro che ricevono o sono coinvolti nella gestione delle segnalazioni sono tenuti a tutelare la riservatezza di tale informazione.

L'identità del segnalante non può essere rilevata senza il suo espresso consenso e tutti coloro che ricevono la segnalazione o sono coinvolti nella gestione della segnalazione sono tenuti a tutelare la riservatezza di tale informazione.

L'identità del segnalante viene protetta in ogni contesto anche successivo alla segnalazione ad eccezione dei casi in cui si configuri una responsabilità a titolo di calunnia e di diffamazione ai sensi delle disposizioni del codice penale o dell'art 2043 c.c. dell'anonimato non opponibile per legge.

La violazione dell'obbligo di riservatezza è fonte di responsabilità disciplinare, fatte salve ulteriori forme di responsabilità previste dall'ordinamento vigente.

La segnalazione è sottratta al diritto di accesso né il documento può essere visionato o estratto in copia da parte dei richiedenti ai sensi dell'art 24 comma 1 lett. A) Legge n. 241 /90 nella misura in cui tale norma è applicabile nei confronti del Collegio.

NOTIZIE COPERTE DA SEGRETO D'UFFICIO, AZIENDALE, PROFESSIONALE, SCIENTIFICO E INDUSTRIALE

Per le segnalazioni effettuate, nelle forme e nei limiti descritti, Il Collegio riconosce al personale, ai sensi del D.Lgs.n.231/01 la tutela nel caso di rivelazione di notizie coperte dall'obbligo di segreto d'ufficio, aziendale, professionale, scientifico e industriale.

Costituisce, però, violazione del relativo obbligo di segreto la rivelazione con modalità eccedenti rispetto alle finalità di eliminazione dell'illecito e, in particolare, la rivelazione al di fuori del canale di comunicazione specificamente predisposto a tal fine.

8. Politica di non ritorsione del Collegio.

Il Collegio non consente e non tollera alcuna forma di ritorsione o misura discriminatoria avente effetti sulle condizioni di lavoro del dipendente segnalante per motivi collegati direttamente o indirettamente alla denuncia

Il dipendente, inoltre, ha diritto a richiedere il trasferimento in altro ufficio e, laddove ragionevolmente possibile, si provvederà al soddisfacimento di dette richieste.

La presente procedura lascia impregiudicata la responsabilità penale e disciplinare del segnalante nell'ipotesi di segnalazione calunniosa o diffamatoria ai sensi del Codice penale e dell'art. 2043 c.c.

Sono, altresì, fonte di responsabilità, in sede disciplinare e nelle altre competenti sedi, eventuali forme di abuso della presente procedura, al solo scopo di danneggiare il segnalato o a fini opportunistici.

Si allega

Modulo segnalazione delle violazioni allegato 8