

PROCEDURA P-SGI

Whistleblowing

D.Lgs. 24/2023 - D.Lgs. 231/2001 - ISO 37001 - SA 8000

SISTEMA DI GESTIONE INTEGRATO



Master	☒
Copia controllata	☐
Copia non controllata	☐
Numero della copia	☐

3	0	05.07.2024	Prima emissione	QHSE Manager	CEO	CDA
Edizione	Revisione	DATA	CAUSALE	REDAZIONE	VERIFICA	APPROVAZIONE



SOMMARIO

1. SCOPO E CAMPO DI APPLICAZIONE.....	3
2. NORME E LEGGI APPLICABILI	3
3. RESPONSABILITÀ.....	4
4. TERMINI E DEFINIZIONI	4
5. MODALITÀ OPERATIVE	5
5.1. COSA SI PUÒ SEGNALARE	6
5.2. CHI PUÒ SEGNALARE	6
5.3. CHI RICEVE E GESTISCE LA SEGNALAZIONE WHISTLEBLOWING	7
5.4. INFORMAZIONI AL SEGNALATO	8
5.5. I CANALI DI SEGNALAZIONE PREVISTI DAL DECRETO WHISTLEBLOWING	9
5.6. I CANALI DI SEGNALAZIONE INTERNA DELLA ESI S.P.A.	10
5.7. DIVIETO DI ATTI RITORSIVI.....	10
5.8. LE MISURE DI PROTEZIONE A TUTELA DEL SEGNALANTE	11
5.9. PERDITA DELLE TUTELE	12
5.10. MISURE DI SOSTEGNO AI SEGNALANTI - ENTI DEL TERZO SETTORE	12
6. DOCUMENTI DI RIFERIMENTO	12

1. SCOPO E CAMPO DI APPLICAZIONE

La presente procedura è stata istituita da ESI S.p.A. per promuovere e garantire la trasparenza, l'integrità e l'etica all'interno dell'organizzazione. Lo scopo principale è fornire un canale sicuro e riservato attraverso il quale i dipendenti, i collaboratori e altre parti interessate possono segnalare, in buona fede, comportamenti illeciti o non etici che possano danneggiare l'azienda, i suoi stakeholder o la comunità in generale. Questa procedura mira a rilevare e prevenire frodi, corruzione, conflitti di interesse e altre pratiche non conformi, proteggere i segnalatori da eventuali ritorsioni o discriminazioni derivanti dalla loro segnalazione, assicurare che tutte le segnalazioni siano trattate con serietà, tempestività e riservatezza, e promuovere una cultura aziendale basata sulla legalità e sul rispetto delle normative vigenti.

La procedura di whistleblowing si applica a tutti i dipendenti di ESI SPA, indipendentemente dal livello gerarchico o dalla posizione, nonché ai collaboratori esterni, fornitori, consulenti e qualsiasi altra parte terza che abbia un rapporto commerciale o professionale con ESI SPA.

2. NORME E LEGGI APPLICABILI

- **Direttiva (UE) 2019/1937:** del Parlamento Europeo e del Consiglio del 23 ottobre 2019 riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione.
- **Legge 179/2017:** Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato.
- **Regolamento (UE) 2016/679** del Parlamento europeo e del Consiglio, del 27 aprile 2016, relativo alla protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali, nonché alla libera circolazione di tali dati.
- **Decreto Legislativo 101/2018:** Questo decreto adegua il quadro normativo nazionale alle disposizioni del Regolamento (UE) 2016/679, noto come GDPR, riguardante la protezione dei dati personali.
- **Decreto Legislativo 231/2001:** Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell'articolo 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300.
- **Decreto Legislativo 24/2023:** Attuazione della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2019, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali.
- **Decreto Legislativo 117/2017:** Codice del Terzo settore
- **ISO 37001:2016** Sistema di Gestione per la Prevenzione della Corruzione.
- **SA 8000** Responsabilità Sociale

3. RESPONSABILITÀ

CW	Comitato Whistleblowing
HR	Responsabile Area Risorse Umane
SEG	Responsabile della Segreteria
OdV	Organismo di Vigilanza

4. TERMINI E DEFINIZIONI

CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE	organo collegiale che esercita tutti i poteri di ordinaria e straordinaria amministrazione;
COMITATO WHISTLEBLOWING	organo incaricato di gestire le segnalazioni ricevute e garantire che le attività svolte dalla Società in materia siano conformi alle normative applicabili;
DIRETTIVA	Direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento Europeo e del Consiglio del 23 ottobre 2019 riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione;
DIVULGAZIONE PUBBLICA	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.
FACILITATORE:	una 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.
FORMA DI RITORSIONE	qualsiasi forma di ritorsione contro i segnalanti, comprese minacce e tentativi di ritorsione, quale, a titolo esemplificativo e non esaustivo: 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; e) note di merito o referenze negative; f) l'imposizione o amministrazione di misure disciplinari, la nota di biasimo o altra sanzione, anche pecuniaria; g) la coercizione, l'intimidazione, le molestie o l'ostracismo; h) la discriminazione, il trattamento svantaggioso o iniquo; i) la mancata conversione di un contratto di lavoro a termine in un contratto di lavoro permanente, laddove il lavoratore avesse legittime aspettative di vedersi offrire un impiego permanente; j) il mancato rinnovo o la risoluzione anticipata di un contratto di lavoro a termine; k) danni, anche alla reputazione della persona, in particolare sui social media, o la perdita finanziaria,



comprese la perdita di opportunità economiche e la perdita di reddito; l) l'inserimento in liste, formali o informali, che sulla base di eventuali accordi settoriali o industriali possono comportare l'impossibilità per la persona di trovare un'occupazione nel settore o nell'industria in futuro; m) la conclusione anticipata o l'annullamento del contratto per beni o servizi; n) l'annullamento di una licenza o di un permesso; o) la sottoposizione ad accertamenti psichiatrici o medici;

PROCEDURA	la presente procedura di gestione delle segnalazioni – Whistleblowing.
SOCIETÀ	la società ESI S.p.A.
SEGNALANTE	soggetto che riferisce la commissione delle irregolarità, non conformità o comportamenti impropri oggetto della segnalazione, definito, con terminologia anglosassone ormai entrata nell'uso comune, "whistleblower".
SEGNALATO	soggetto cui il segnalante attribuisce la commissione delle irregolarità, non conformità o comportamenti impropri oggetto della segnalazione.
SEGNALAZIONE	comunicazione del segnalante concernente ogni condotta attiva ed omissiva, conclamata o sospetta, suscettibile di rappresentare una violazione degli obblighi discendenti dal contratto di lavoro concluso tra la Società ed il personale dipendente e/o assimilato.
SEGNALAZIONE ESTERNA	la segnalazione rivolta ad Autorità competente (ad. es. autorità giudiziaria, autorità anticorruzione) mediante canali esterni alla Società, indipendenti ed autonomi rispetto ai canali interni descritti nella Procedura

5. MODALITÀ OPERATIVE

La società, ESI S.p.A. ha adottato il sistema di segnalazione Whistleblowing di cui al D.lgs. n. 24 del 10 marzo 2023 riguardante “la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali”, in attuazione della Direttiva (UE) 2019/1937

5.1. COSA SI PUÒ SEGNALARE

È possibile segnalare comportamenti, atti od omissioni che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato, di cui la persona segnalante sia venuta a conoscenza nel contesto lavorativo, e precisamente:

- illeciti amministrativi, contabili, civili o penali;
- violazioni, conclamate o sospette, delle prescrizioni contenute nel Codice Etico adottato dalla ESI;
- condotte o comportamenti, conclamati o sospetti, che possono integrare uno dei reati presupposto per l'applicazione del D.lgs. n. 231/2001;
- illeciti che rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione europea o nazionali relativi ai seguenti settori: appalti pubblici; servizi, prodotti e mercati finanziari e prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo; sicurezza e conformità dei prodotti; sicurezza dei trasporti; tutela dell'ambiente; radioprotezione e sicurezza nucleare; sicurezza degli alimenti e dei mangimi e salute e benessere degli animali; salute pubblica; protezione dei consumatori; tutela della vita privata e protezione dei dati personali e sicurezza delle reti e dei sistemi informativi;
- atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione;
- atti od omissioni riguardanti il mercato interno;
- atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni di cui agli atti dell'Unione.

La persona segnalante 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. È pertanto tenuta, nel segnalare l'illecito, a fornire indicazioni di fatti precisi, concordanti e veritieri.

La segnalazione che riguardi contestazioni, rivendicazioni o richieste legate ad un interesse di carattere personale del segnalante che attengano esclusivamente ai propri rapporti individuali di lavoro o ai rapporti di lavoro con figure gerarchicamente sovraordinate non è considerata segnalazione whistleblowing e pertanto non è tutelata dalla Legge (D.lgs. 24/2023).

Sono previsti provvedimenti disciplinari nei confronti di chi pone in essere con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano false.

5.2. CHI PUÒ SEGNALARE

La segnalazione whistleblowing può essere inviata da coloro che operano nel contesto lavorativo della ESI siano essi interni alla Società (lavoratori dipendenti, collaboratori, volontari e tirocinanti retribuiti e non retribuiti, azionisti, persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo o vigilanza e persone con funzioni di rappresentanza anche di fatto) siano essi esterni alla stessa (fornitori, consulenti e liberi professionisti, lavoratori autonomi e tutti coloro che siano a conoscenza di fatti sospetti ed

eventuali violazioni degli elementi afferenti ai sistemi di controllo interno della Società e che abbiano interesse a renderli noti alla stessa).

Possono segnalare anche coloro che stanno svolgendo in ESI un periodo di prova, coloro che sono impegnati nel processo di selezione o che si trovano in altre fasi precontrattuali. Possono, infine, segnalare anche coloro che hanno terminato il proprio rapporto di lavoro con la Società, purché le informazioni sulle violazioni siano state acquisite nel corso del rapporto lavorativo.

Le segnalazioni anonime, ovvero quelle effettuate senza l'identificazione del segnalante, non sono considerate whistleblowing. In ogni caso, se adeguatamente circostanziate e rese con dovizia di particolari, le segnalazioni anonime sono considerate segnalazioni "ordinarie" che la ESI tratterà secondo le modalità previste dalle proprie procedure gestionali. Qualora il segnalante si sia successivamente identificato, allo stesso saranno applicate le misure di protezione previste dal D.lgs. n. 24/2023, anche in riferimento alle tutele e agli obblighi di conservazione.

5.3. CHI RICEVE E GESTISCE LA SEGNALAZIONE WHISTLEBLOWING

Il Comitato di Whistleblowing è il solo soggetto autorizzato a ricevere e gestire la segnalazione whistleblowing secondo le tempistiche e le modalità indicate dal legislatore.

Presso la ESI S.p.A. il Comitato di Whistleblowing è composto dal Responsabile dell'Area Risorse Umane e dal Responsabile della Segreteria.

Il Comitato di Whistleblowing è obbligato a non rivelare l'identità della persona del segnalante, e qualsiasi altra informazione da cui possa evincersi, direttamente o indirettamente tale identità, senza il consenso espresso della persona del segnalante.

Il Comitato è tenuto a:

- dare avviso alla persona segnalante del ricevimento della segnalazione entro 7 giorni dalla data del suo ricevimento, salvo esplicita richiesta contraria della persona segnalante;
- mantenere le interlocuzioni con la persona segnalante e richiedere a quest'ultima, se necessario, integrazioni;
- dare diligente seguito alle segnalazioni ricevute;
- svolgere l'istruttoria, necessaria a dare seguito alla segnalazione, anche mediante audizioni e acquisizione di documenti;
- dare riscontro alla persona segnalante entro 3 mesi o, se ricorrono giustificate e motivate ragioni, 6 mesi dalla data di avviso di ricevimento della segnalazione esterna o, in mancanza di detto avviso, dalla scadenza dei 7 giorni dal ricevimento;
- comunicare alla persona segnalante l'esito finale della segnalazione.

Qualora, a fronte di una prima disamina, la segnalazione ricevuta abbia ad oggetto una condotta attiva o omissiva, conclamata o sospetta, suscettibile di rappresentare una violazione rilevante ai fini del D.lgs. 231/2001, il Comitato Whistleblowing provvede a demandare gli accertamenti del caso all'Organismo di Vigilanza di cui all'Articolo 6, D.lgs. 8 giugno 2001, n. 231 della ESI S.p.A.

Qualora, invece, a fronte della prima disamina, la segnalazione risulti rilevante unicamente ai fini del D.lgs. 24/2023, il Comitato Whistleblowing provvede a demandare gli accertamenti del caso e l'attivazione dell'eventuale procedimento disciplinare presso l'Ufficio del Personale.

Nello svolgimento delle attività di accertamento, qualora lo ritengano, i membri del Comitato Whistleblowing possono avvalersi dell'ausilio di consulenti esterni all'occorrenza incaricati; tali soggetti sono tenuti ai medesimi vincoli di riservatezza e alle stesse responsabilità cui sono sottoposti i membri del Comitato.

Qualora si ravvisassero situazioni di conflitto di interesse nella gestione della segnalazione in capo al Comitato Whistleblowing, la Funzione o persona interessata è sostituita nel Comitato dall'Amministratore Delegato. Ove anche l'Amministratore Delegato fosse interessato dalla segnalazione il Comitato è interamente sostituito dall'Organismo di Vigilanza di cui all'Articolo 6, D.lgs. 8 giugno 2001, n. 231 della ESI.

5.4. INFORMAZIONI AL SEGNALATO

I destinatari della segnalazione hanno il compito di informare il segnalato dei fatti esposti a suo carico affinché possa avvalersi dei suoi diritti, compresi i diritti di difesa e il rispetto del principio del contraddittorio, ovvero il diritto ad esaminare e contestare le accuse a suo carico, a condizione che ciò non risulti incompatibile con le esigenze di corretto accertamento dei fatti oggetto della segnalazione.

Il segnalato dovrà essere informato in modo riservato e sicuro e, se del caso, gli verranno specificate le modalità per l'esercizio dei suoi diritti di accesso, rettifica e opposizione dei dati personali che lo riguardano.

Il segnalato non ha diritto a conoscere l'identità dell'autore della segnalazione.

Durante l'attività di verifica e accertamento delle condotte illecite e delle violazioni suscettibili di segnalazione, in nessun caso potrà essere avviato, nei confronti del segnalato, un procedimento disciplinare previsto dal contratto applicabile e/o dal Sistema Disciplinare integrativo adottato dalla ESI, a motivo della stessa segnalazione ricevuta, se non in presenza di concreti ed accertati riscontri riguardo al contenuto di essa.

I membri del Comitato Whistleblowing possono però decidere, qualora dispongano di elementi affidabili e materialmente verificabili, di adottare misure precauzionali, in particolare per prevenire la distruzione delle prove relative alla segnalazione, prima di informare il segnalato del processo di analisi della segnalazione.

5.5.1 CANALI DI SEGNALAZIONE PREVISTI DAL DECRETO WHISTLEBLOWING

Il D.lgs. 24/2023 garantisce al segnalante la possibilità di accedere canali di segnalazione interni ed esterni che sono, tuttavia, alternativi e che devono essere utilizzati in ordine progressivo:

- canali di segnalazione interna predisposti dalla ESI;
- canale di segnalazione esterna predisposto dall'Autorità Nazionale Anticorruzione (A.N.A.C.);
- divulgazione pubblica della segnalazione (tramite la stampa, mezzi elettronici o mezzi di diffusione in grado di raggiungere un numero elevato di persone);
- denuncia all'Autorità giudiziaria o contabile.

La segnalazione whistleblowing deve essere, pertanto, presentata in primo luogo attraverso i canali di segnalazione interna predisposti dalla ESI.

Il segnalante può accedere al canale esterno di segnalazione predisposto dall'A.N.A.C. solo quando:

- (i) riscontri che i canali interni della ESI non siano risultati attivi o, anche se attivi, non risultino conformi a quanto richiesto dalla legge;
- (ii) riscontri che la segnalazione whistleblowing effettuata tramite i canali interni alla ESI non abbia avuto seguito;
- (iii) abbia fondati motivi di ritenere che, se effettuasse una segnalazione interna alla ESI, alla stessa non sarebbe dato efficace seguito ovvero che la stessa segnalazione potrebbe determinare un rischio di ritorsione;
- (iv) abbia fondati motivi di ritenere che la violazione che si vuole segnalare possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

Il segnalante può accedere direttamente alla divulgazione pubblica solo qualora:

- abbia già effettuato una prima segnalazione interna alla ESI ed una esterna all'A.N.A.C. ovvero abbia effettuato direttamente una segnalazione esterna all'A.N.A.C. ma non abbia avuto riscontro entro i termini stabiliti in merito alle misure previste o adottate per dare seguito alle segnalazioni;
- abbia fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse;
- abbia fondato motivo di ritenere che la segnalazione esterna all'A.N.A.C. 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.

5.6. I CANALI DI SEGNALAZIONE INTERNA DELLA ESI S.P.A.

I canali di segnalazione interna predisposti dalla ESI garantiscono, anche tramite il ricorso a sistemi di crittografia, la riservatezza dell'identità del segnalante, della persona coinvolta o comunque menzionata nella segnalazione, del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione.

Le segnalazioni interne possono essere trasmesse alternativamente secondo le seguenti modalità.

In forma scritta, per mezzo della piattaforma web sicura e dedicata, accessibile collegandosi al link:

<https://esi-spa.nodewb.it>

Qualora il segnalante non intenda avvalersi del canale di cui sopra la segnalazione potrà essere presentata a mezzo dell'ordinario servizio postale, inviando una lettera raccomandata all'indirizzo della ESI. La segnalazione dovrà essere inserita in due buste chiuse, includendo, nella prima, i dati identificativi del segnalante, unitamente a un documento di identità, mentre, nella seconda, l'oggetto della segnalazione. Entrambe le buste dovranno poi essere inserite in una terza busta, riportando, all'esterno, la dicitura *"Strettamente confidenziale - Riservata al Comitato Whistleblowing"*.

I canali di segnalazione interna sono stati progettati in modo da rispettare la tutela della riservatezza e la disciplina sul trattamento dei dati personali.

Qualora la segnalazione interna sia presentata con modalità diverse da quelle sopra indicate e venga ricevuta da un soggetto diverso da quello individuato e autorizzato dalla Società, laddove il segnalante dichiara espressamente di voler beneficiare delle tutele in materia di whistleblowing o tale volontà sia desumibile dalla segnalazione, la segnalazione è considerata "segnalazione whistleblowing" e deve essere trasmessa, entro 7 giorni dal suo ricevimento, al Comitato Whistleblowing, dando contestuale notizia della trasmissione alla persona segnalante.

5.7. DIVIETO DI ATTI RITORSIIVI

La ESI non tollera qualsiasi forma di ritorsione, ove connessa all'effettuazione di una segnalazione, nei confronti de:

- (i) il segnalante;
- (ii) i facilitatori;
- (iii) le persone del medesimo contesto lavorativo del 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;
- (iv) i colleghi di lavoro del 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.

Per ritorsione si intende qualsiasi comportamento, atto od omissione, anche solo tentato o minacciato, posto in essere in conseguenza della segnalazione 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.

Il segnalante che ritiene di essere o essere stato oggetto di una forma di ritorsione, quale conseguenza della denuncia effettuata, può darne notizia al Comitato Whistleblowing della Società, attraverso la medesima piattaforma WEB per l'effettuazione e gestione delle segnalazioni, affinché lo stesso Comitato valuti:

- la necessità/opportunità di trasmettere apposita informativa alla Direzione della ESI affinché quest'ultima si adoperi per ripristinare la situazione e/o rimediare agli effetti negativi della discriminazione;
- la sussistenza degli estremi per avviare il procedimento disciplinare nei confronti dell'autore della forma di ritorsione.

Rimane fermo il diritto del segnalante di dare notizia dei comportamenti discriminatori ad A.N.A.C., cui compete la gestione delle comunicazioni di ritorsioni nel settore pubblico e nel settore privato, e che può avvalersi, per quanto di rispettiva competenza, della collaborazione dell'Ispettorato della funzione pubblica e dell'Ispettorato Nazionale del lavoro. La dichiarazione di nullità degli atti ritorsivi spetta all'Autorità giudiziaria.

Rimane fermo, inoltre, il diritto del segnalante di dare notizia dei comportamenti discriminatori che ritiene di aver subito all'organizzazione sindacale alla quale aderisce o a quella rappresentativa presente in azienda, nelle forme e nei limiti previsti dalle leggi applicabili.

5.8. LE MISURE DI PROTEZIONE A TUTELA DEL SEGNALANTE

Ad eccezione dei casi in cui sia configurabile una responsabilità penale a titolo di calunnia o di diffamazione ai sensi degli art. 368 e 595 c.p. o civile ai sensi dell'art. 2043 c.c. e delle ipotesi in cui l'anonimato non è opponibile per legge (es. in caso di esecuzione di indagini penali) l'identità del segnalante viene protetta in ogni contesto successivo alla segnalazione.

Fatte salve tali eccezioni, l'identità del segnalante non può essere rivelata senza il suo espresso consenso a persone diverse da quelle competenti a ricevere o a dare seguito alle segnalazioni espressamente autorizzate a trattare tali dati, ai sensi della normativa in materia di protezione dei dati personali. 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 dello stesso.

Tutti coloro che ricevono o sono coinvolti nella gestione della segnalazione sono tenuti a tutelare la riservatezza di tale informazione. La violazione dell'obbligo di riservatezza è fonte di responsabilità disciplinare, fatte salve ulteriori forme di responsabilità previste dall'ordinamento.

5.9. PERDITA DELLE TUTELE

Le tutele 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 ovvero 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.

Sono altresì fonte di responsabilità, in sede disciplinare e nelle altre competenti sedi, eventuali forme di abuso, quali le segnalazioni manifestamente opportunistiche e/o effettuate al solo scopo di danneggiare il segnalato o altri soggetti, e ogni altra ipotesi di utilizzo improprio o di intenzionale strumentalizzazione dell'istituto del whistleblowing.

5.10. MISURE DI SOSTEGNO AI SEGNALANTI - ENTI DEL TERZO SETTORE

Sono previste misure di sostegno alle persone che intendano effettuare una segnalazione che consistono in informazioni, assistenza e consulenze a titolo gratuito sulle modalità di segnalazione e sulla protezione dalle ritorsioni offerta dalle disposizioni normative nazionali e da quelle dell'Unione europea, sui diritti della persona coinvolta, nonché sulle modalità e condizioni di accesso al patrocinio a spese dello Stato.

È istituito presso l'A.N.A.C. l'elenco degli enti del Terzo settore che forniscono alle persone segnalanti misure di sostegno e che esercitano, secondo le previsioni dei rispettivi statuti, le attività di cui al decreto legislativo 3 luglio 2017, n. 117

6. DOCUMENTI DI RIFERIMENTO

- GDPR-Mod.13 Informativa Whistleblowing
- Codice Etico