

Protocollo Whistleblowing

Protocollo operativo ed organizzativo per la gestione delle segnalazioni di condotte illecite

SOMMARIO

Premessa	1
1 Presupposti di applicazione	2
1.1 Ambito soggettivo e tutela del segnalante	2
1.2 Ambito oggettivo e contenuto della segnalazione.....	3
1.3 Procedura di gestione della segnalazione	4
2 Canale interno di segnalazione.....	4
2.1 Tempistiche di svolgimento del procedimento	6
2.2 Tutela dell'identità del segnalante	6
3 Canale esterno di segnalazione	7
4 Divulgazione pubblica	7
5 Segnalazioni anonime	7
6 Segnalazioni anomale	8
7 Segnalazione di misure discriminatorie o ritorsive	8
8 La responsabilità del segnalante	8
8.1 Limitazioni di responsabilità per il segnalante	9

PREMESSA

Con il decreto legislativo 10 marzo 2023, n. 24 (*infra* anche solo “**Decreto**”), il legislatore italiano ha recepito la direttiva UE 2019/1937, riguardante “*la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell’Unione*” (cd. disciplina *whistleblowing*).

Tale Decreto, nell’abrogare e modificare la disciplina nazionale previgente, racchiude in un unico testo normativo, tanto per il settore pubblico, quanto per quello privato, il regime di protezione dei soggetti che segnalino condotte illecite poste in essere in violazione di disposizioni sia europee che nazionali.

L’Azienda Territoriale per l’Edilizia Residenziale della provincia di Treviso (di seguito, “**ATER**”), con delibera n. 186 del 21/12/2023, ha approvato la nuova procedura interna proposta dal RPCT per la gestione delle segnalazioni inviate dai “*whistleblowers*”, conformemente a quanto previsto dal D.lgs. n. 24/2023, nonché dalle Linee Guida ANAC adottate con delibera 311 del 12 luglio 2023.

Il presente documento (di seguito, “**Protocollo Whistleblowing**”) reca la descrizione della procedura che viene utilizzata per la trattazione delle future segnalazioni, nel rispetto dell’attuale quadro normativo di riferimento, di presunti fatti illeciti ad opera dei soggetti legittimati dalla legge, nonché per la comunicazione in forma riservata con il segnalante.

1 PRESUPPOSTI DI APPLICAZIONE

1.1 Ambito soggettivo e tutela del segnalante

Possono avvalersi delle tutele previste dalla normativa nazionale le seguenti categorie di soggetti:

- dipendenti di ATER;
- collaboratori e consulenti esterni;
- dipendenti e collaboratori delle imprese che svolgano lavori o forniscano beni e servizi in favore di ATER;
- lavoratori autonomi, ivi inclusi i parasubordinati e collaboratori;
- tirocinanti (retribuiti o meno).

La tutela dei soggetti segnalanti di cui sopra è accordata 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 fase precontrattuale;
- durante il periodo di prova;
- successivamente allo scioglimento del rapporto giuridico, se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite nel corso del rapporto stesso.

Allo stesso modo, sono tutelati dalla normativa applicabile anche i seguenti soggetti:

- il cd. “facilitatore”, ossia colui il quale assiste il segnalatore nel processo di segnalazione;
- le persone del medesimo contesto lavorativo del segnalante e che sono a costui legate da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado;
- ai colleghi di lavoro della persona che ha sporto una segnalazione ai sensi del presente Protocollo Whistleblowing.

Ai fini dell'applicazione della disciplina del *whistleblowing* sono pertanto considerate le segnalazioni di condotte illecite effettuate solo da tali soggetti, mentre quelle effettuate da soggetti diversi da quelli elencati, ivi inclusi i rappresentanti di organizzazioni sindacali, non rilevano ai fini del presente Protocollo.

Il sistema di protezione riconosciuto al *whistleblower* si compone di tre tipi di tutela:

1. la tutela dell'identità del segnalante e della segnalazione. Ciò comporta:
 - l'oscuramento dei dati personali del segnalante nel caso in cui il RPCT, per ragioni istruttorie, debba mettere altri soggetti a conoscenza del contenuto della segnalazione, fatto salvo quanto stabilito al successivo par. 2.2;
 - la sottrazione della segnalazione e della documentazione ad essa allegata dai diritti di accesso di cui all'art. 22 della L. 241/1990 e di cui all'art. 5, c. 2 del D.lgs. 33/2013;
2. la tutela da eventuali misure ritorsive – intese come qualsiasi comportamento, atto od omissione, anche solo tentato o minacciato, posto in essere in ragione della segnalazione e che provoca o può provocare al segnalante, in via diretta o indiretta, un danno ingiusto – adottate a causa della segnalazione effettuata;
3. l'esclusione dalla responsabilità nel caso in cui il *whistleblower* sveli, per giusta causa, notizie coperte dall'obbligo di segreto (d'ufficio, aziendale, professionale, scientifico o industriale, etc. Vedi par. 8).

1.2 Ambito oggettivo e contenuto della segnalazione

Le condotte illecite, oggetto delle segnalazioni meritevoli di tutela, si riferiscono a comportamenti, atti od omissioni che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'ente e che consistono in:

- a. violazioni di disposizioni normative nazionali, comprendenti illeciti civili, amministrativi, contabili e penali, inclusi i reati presupposto ex D.lgs. 231/2001 e le violazioni dei modelli di organizzazione e gestione, diversi da quelli specificamente individuati come violazioni del diritto UE;
- b. violazioni di disposizioni normative Europee e delle normative nazionali che vi danno attuazione relative ai seguenti settori:
 - contratti pubblici;
 - prevenzione del riciclaggio
 - tutela dell'ambiente;
 - 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 (Es.: violazioni in materia di concorrenza e di aiuti di Stato);
 - atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni di cui agli atti dell'Unione.

Allo stesso modo, possono essere segnalate anche le informazioni, compresi i fondati sospetti, riguardanti le condotte di cui sopra che, sulla base di elementi concreti, potrebbero essere realizzate all'interno dell'Ente, nonché gli elementi riguardanti condotte volte ad occultare le violazioni sopra menzionate.

Sono, invece, escluse dall'ambito di applicazione del presente Protocollo Whistleblowing:

1. le contestazioni, rivendicazioni o richieste legate ad un interesse di carattere personale del segnalante e che attengono esclusivamente ai propri rapporti individuali di lavoro, ovvero inerenti ai propri rapporti di lavoro con le figure gerarchicamente sovraordinate;
2. le segnalazioni di violazioni laddove già disciplinate in via obbligatoria dagli atti dell'Unione europea o nazionali relativi a servizi, prodotti, mercati finanziari e prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo, indicati nella parte II dell'allegato al Decreto n. 24/2023, ovvero disciplinati da atti nazionali che costituiscono attuazione degli atti dell'Unione europea e indicati nella parte II dell'allegato alla direttiva (UE) 2019/1937;
3. le segnalazioni di violazioni in materia di sicurezza nazionale, nonché di appalti relativi ad aspetti di difesa o di sicurezza nazionale, a meno che tali aspetti rientrino nel diritto derivato pertinente dell'Unione europea.

Sono considerate rilevanti le sole irregolarità che possono costituire quegli "elementi concreti" (indici sintomatici) tali da far ritenere ragionevolmente al segnalante che potrebbe essere commessa una delle violazioni previste dal decreto e qui indicate.

Non possono in ogni caso essere segnalate le notizie palesemente prive di fondamento, le informazioni che sono già totalmente di dominio pubblico, nonché le informazioni acquisite *de relato*, solo sulla base di indiscrezioni o vociferazioni scarsamente attendibili (cd. voci di corridoio).

È necessario che la segnalazione sia il più possibile circostanziata al fine di consentire la valutazione dei fatti da parte del RPCT o di ANAC. In particolare, è necessario che risultino chiaramente indicate:

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

- le generalità di ulteriori soggetti potenzialmente a conoscenza dei fatti descritti.

È utile anche allegare documenti che possano fornire elementi di fondatezza dei fatti oggetto di segnalazione, nonché l'indicazione di altri soggetti potenzialmente a conoscenza dei fatti.

1.3 Procedura di gestione della segnalazione

Come previsto dagli artt. 4 ss., D.lgs. n. 24/2023 e nel rispetto dei limiti ivi previsti, le segnalazioni di condotte illecite possono essere comunicate, a discrezione del segnalante:

- a. utilizzando il canale interno predisposto da ATER, indirizzate al RPCT;
- b. utilizzando il canale esterno, istituito e gestito da ANAC;
- c. attraverso la divulgazione pubblica.

Resta in ogni caso ferma la possibilità di presentare denuncia all'autorità giudiziaria o contabile.

2 **CANALE INTERNO DI SEGNALEZIONE**

ATER di Treviso, in conformità a quanto previsto dal D.lgs. 24/2023, ha predisposto due modalità di segnalazione: una in forma scritta ed una orale.

Con riguardo alla **modalità in forma scritta**, ATER ha aderito al progetto WhistleblowingPA per mettere a disposizione una piattaforma informatica per l'invio delle segnalazioni (raggiungibile al link <https://atertv.whistleblowing.it/>).

Tale soluzione, accreditata presso l'Agenzia per la Cybersicurezza Nazionale, presenta le seguenti caratteristiche:

- la segnalazione viene fatta attraverso la compilazione di un questionario e può essere inviata anche in forma anonima (nel qual caso verrà presa in carico alle condizioni evidenziate nel successivo paragrafo 5). Il dipendente segnalante, per garantire il proprio anonimato, deve inviare la segnalazione da proprio dispositivo privato e quando non sia connesso alla rete aziendale (WiFi)¹. È possibile allegare alla segnalazione file e documentazione, attraverso il loro caricamento in piattaforma. Poiché i documenti includono informazioni personali e dati di proprietà (cd. metadati) – ad esempio nome dell'autore, la data di creazione, accesso e di modifica del file, specifiche tecniche sulla versione del software utilizzato-, per garantire l'anonimato, l'utente deve provvedere alla loro rimozione prima di effettuare il caricamento dei file in piattaforma;
- la segnalazione viene ricevuta dal RPCT e da questi gestita mantenendo il dovere di confidenzialità nei confronti del segnalante;
- nel momento dell'invio della segnalazione, il segnalante riceve un codice numerico che attesta il corretto ricevimento della segnalazione e che deve essere conservato per poter verificare lo stato del procedimento e gestire eventuali richieste di chiarimento da parte dell'RPCT, nonché verificare l'esito della segnalazione;
- la segnalazione può essere fatta da qualsiasi dispositivo digitale, sia all'interno dell'ente che dal suo esterno. La tutela dell'anonimato è garantita in ogni circostanza.

Ai fini dello svolgimento del procedimento il RPCT si avvarrà del personale assegnato al proprio Ufficio, previa formazione sulle fonti normative di disciplina e sul funzionamento dell'applicativo preposto alla raccolta delle segnalazioni.

¹ Ad ogni modo, dal firewall aziendale viene tracciato esclusivamente il traffico dell'indirizzo IP pubblico della rete aziendale. Non è quindi possibile risalire al singolo utente che abbia acceduto alla Piattaforma.

A quest'ultimi, preventivamente abilitati e autorizzati all'utilizzo della piattaforma, sarà assegnata la segnalazione. In questo modo, sarà possibile visualizzare la segnalazione e la correlata documentazione ed interloquire in maniera riservata con il segnalante.

La segnalazione ricevuta sarà protocollata in modalità riservata e custodita ai sensi di legge, in modo da garantire la massima sicurezza, riservatezza e anonimato.

Con riguardo alla **modalità orale**, ATER ha predisposto la possibilità di organizzare, su istanza del segnalante, un incontro diretto con il RPCT, che verrà fissato entro il termine di 15 giorni dalla formulazione della richiesta.

In caso di segnalazioni orali pervenute tramite incontro diretto, il RPCT provvederà contestualmente al loro inserimento nella piattaforma informatica. Il RPCT avrà cura di comunicare il codice identificativo di accesso al segnalante, in modo da poter proseguire le interlocuzioni e accedere alla segnalazione tramite il sistema informatizzato.

Il RPCT è sia l'istruttore che il custode delle identità.

Spetta al RPCT la valutazione della sussistenza dei presupposti soggettivi e oggettivi, previsti *ex lege*, per poter accordare al segnalante le tutele ivi previste. Per la valutazione dei requisiti, il RPCT utilizzerà gli stessi criteri utilizzati da ANAC, pertanto la segnalazione è considerata inammissibile per:

- a) manifesta mancanza di interesse all'integrità dell'Azienda;
- b) manifesta incompetenza dell'Ente sulle questioni segnalate;
- c) manifesta infondatezza per l'assenza di elementi di fatto idonei a giustificare accertamenti;
- d) 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;
- e) produzione di sola documentazione in assenza della segnalazione di condotte illecite o irregolarità;
- f) mancanza dei dati che costituiscono elementi essenziali della segnalazione di illeciti.

Il RPCT, ricevuta la segnalazione, ove quanto denunciato non sia adeguatamente circostanziato, può richiedere al segnalante elementi integrativi tramite la procedura informatica, oppure, di persona, qualora il segnalante lo consenta.

In particolare, una delle prime verifiche effettuate dal RPCT è se il segnalante rivesta o meno una delle qualifiche indicate nel paragrafo dedicato all'ambito soggettivo di applicazione della disciplina.

Il RPCT deve poi verificare:

1. se l'oggetto della segnalazione riguarda "condotte illecite";
2. se le suddette condotte riguardino, o meno, situazioni di cui il soggetto è venuto a conoscenza nel proprio "contesto lavorativo", per tale intendendosi le attività lavorative o professionali, presenti o passate, svolte nell'ambito dei rapporti giuridici sopra menzionati, e attraverso le quali sono state acquisite le informazioni sulle violazioni;
3. se la segnalazione è stata inoltrata "nell'interesse pubblico e/o nell'interesse dell'integrità della pubblica amministrazione", per cui saranno archiviate le doglianze di carattere esclusivamente personale del segnalante o rivendicazioni/istanze che attengono alla disciplina del rapporto di lavoro o ai rapporti con superiori gerarchici e colleghi in quanto non rientranti nell'ambito di applicazione della normativa.

Nel caso in cui si rilevi un'evidente e manifesta infondatezza, inammissibilità o irricevibilità, il RPCT procede ad archiviare la segnalazione, dandone comunicazione al Direttore, al Consiglio di Amministrazione e all'Organismo di Vigilanza. Nello specifico, costituiscono possibili cause di archiviazione:

- manifesta mancanza di interesse all'integrità dell'Ente;

- manifesta incompetenza del RPCT sulle questioni segnalate;
- assenza di elementi di fatto idonei a giustificare accertamenti;
- contenuto generico della segnalazione/comunicazione o tale da non consentire nessun approfondimento;
- segnalazioni aventi ad oggetto i medesimi fatti trattati in procedimenti già definiti.

Nell'ipotesi in cui non ricorra alcuno dei casi di archiviazione sopra riportati, il RPCT provvede a verificare la segnalazione ricevuta anche procedendo ad acquisire ogni elemento utile alla valutazione della fattispecie, avendo cura di adottare misure idonee ad assicurare la riservatezza dell'identità del segnalante laddove gli approfondimenti richiedano il necessario coinvolgimento di soggetti terzi. Ciò anche attraverso:

- richiesta di notizie, informazioni, atti e documenti all'ufficio e/o all'organo responsabile competente per l'adozione dei procedimenti disciplinari;
- richiesta di notizie, informazioni, atti e documenti ad altri uffici dell'Ente;
- richiesta di chiarimenti, documentazione e informazioni ulteriori al segnalante (mediante piattaforma informatica) e/o a eventuali altri soggetti terzi coinvolti nella segnalazione;
- audizione del segnalante.

Successivamente procede all'analisi della documentazione e degli elementi ricevuti e a trasmetterli all'Organismo di Vigilanza, al Consiglio di Amministrazione e alla Direzione per l'adozione delle determinazioni conseguenti (ciò in quanto il RPCT non accerta i fatti, ma svolge un'attività di verifica e di analisi).

Al segnalante è dovuta la comunicazione del successivo esito finale dell'istruttoria.

Qualora la segnalazione arrivi ad un soggetto diverso rispetto al RPCT, è necessario che tale soggetto indichi al segnalante di rivolgersi al RPCT.

Nel caso in cui il RPCT si trovi in una situazione di conflitto di interessi, in quanto la segnalazione lo riguarda personalmente, la segnalazione dovrà necessariamente avvenire mediante il canale esterno predisposto da ANAC, di cui al successivo paragrafo 3.

Nel corso dell'istruttoria, inoltre, il RPCT è tenuto ad osservare il segreto d'ufficio.

2.1 Tempistiche di svolgimento del procedimento

Si riportano di seguito le tempistiche di svolgimento del procedimento:

- **7 giorni** per l'invio dell'avviso di ricevimento (in ogni caso, coincidente con la ricezione del codice numerico attribuito dalla piattaforma);
- **15 giorni** lavorativi per l'esame preliminare della segnalazione cui consegue l'avvio dell'istruttoria, decorrenti dalla data di invio dell'avviso;
- **30 giorni** per la definizione dell'istruttoria, decorrenti dalla data di avvio della stessa;
- **60 giorni** per il riscontro al segnalante.

2.2 Tutela dell'identità del segnalante

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 ai sensi degli articoli 29 e 32, paragrafo 4, del Regolamento (UE) 2016/679 e dell'articolo 2-quaterdecies del codice in materia di protezione dei dati personali di cui al D.lgs. 30 giugno 2003, n. 196.

Nell'ambito del procedimento disciplinare, ove la contestazione dell'addebito sia fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla segnalazione operata dal segnalante, l'identità di quest'ultimo non può essere rivelata. Tuttavia, qualora la contestazione sia fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione e la conoscenza dell'identità della persona segnalante risulti indispensabile per la difesa dell'incolpato, la segnalazione sarà utilizzabile ai fini del procedimento disciplinare solamente in presenza del consenso espresso della persona segnalante alla rivelazione della propria identità.

È dato avviso alla persona segnalante mediante comunicazione scritta delle ragioni della rivelazione dei dati riservati, nella ipotesi di cui sopra, nonché nelle procedure di segnalazione interna ed esterna di cui al presente Protocollo quando la rivelazione della identità della persona segnalante e delle informazioni di cui sopra risulti indispensabile anche ai fini della difesa della persona coinvolta.

3 CANALE ESTERNO DI SEGNALAZIONE

È possibile ricorrere al **canale esterno** alla ricorrenza di almeno una delle seguenti condizioni:

- non è prevista l'attivazione del canale interno o, se previsto, non è stato attivato o non è conforme a quanto disposto dal Decreto;
- la persona ha già effettuato una segnalazione interna e non ha avuto seguito o questa si è conclusa con provvedimento finale negativo;
- il segnalante ha fondato motivo di ritenere che, se effettuasse la segnalazione interna, alla stessa non sarebbe dato seguito efficace, ovvero, che ciò possa determinare un rischio di ritorsione;
- il segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse;
- la segnalazione riguarda personalmente il RPCT.

4 DIVULGAZIONE PUBBLICA

La persona segnalante che effettua **una divulgazione pubblica** beneficia della protezione prevista dal Decreto se ricorre una delle seguenti condizioni:

- la persona segnalante ha preventivamente effettuato una segnalazione interna ed esterna e non è stato dato riscontro;
- la persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse;
- la persona 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 (occultamento o distruzione di prove; collusione tra il ricevente la segnalazione e l'autore della violazione, etc.).

Le informazioni utili per le segnalazioni sono reperibili nella pagina del sito istituzionale Amministrazione Trasparente\Altri contenuti\Raccolta segnalazione di illeciti.

5 SEGNALAZIONI ANONIME

Le segnalazioni anonime, e cioè quelle prive di elementi che consentano l'inequivocabile identificazione dell'autore, sono prese in carico solo se adeguatamente circostanziate, ossia che risultino manifestamente fondate e dalle quali emergano elementi utili per la ricostruzione e l'accertamento di illeciti a vario titolo rilevanti. Le segnalazioni anonime sono considerate segnalazioni ordinarie e sono trattate con le modalità e le tempistiche previste.

Laddove il segnalante anonimo sia stato successivamente identificato, beneficerà delle medesime tutele previste in caso di comportamenti ritorsivi.

Le segnalazioni anonime e quelle che provengono da soggetti estranei a quelli oggetto di tutela come riportati al paragrafo 1.1 che precede (cittadini, organizzazioni, associazioni ecc.) possono essere comunque considerate nei procedimenti di vigilanza “ordinari”.

6 SEGNALAZIONI ANOMALE

Eventuali segnalazioni di illeciti, effettuate con modalità diverse rispetto a quelle previste nel presente Protocollo, potranno comunque essere prese in considerazione qualora non risultino manifestamente infondate e si ravvisi un *fumus* circa i fatti ivi descritti.

7 SEGNALAZIONE DI MISURE DISCRIMINATORIE O RITORSIVE

Come ricordato in premessa, i dipendenti che segnalano ai soggetti sopra indicati le condotte illecite di cui siano venuti a conoscenza in ragione del rapporto di lavoro, non possono essere oggetto di misure discriminatorie o ritorsive, avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro per motivi collegati alla segnalazione.

Rientrano nelle suddette misure, a titolo esemplificativo e non esaustivo, il licenziamento, la sospensione, la retrocessione di grado o la mancata promozione, il mutamento di funzioni, il trasferimento, la riduzione dello stipendio, la modifica dell'orario di lavoro, la sospensione della formazione, l'inflizione di note di merito negative, l'adozione di misure disciplinari o di altra sanzione pecuniaria, la coercizione, l'intimidazione, le molestie, 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 a termine, i danni reputazionali, in particolare sui social media, i pregiudizi economici e finanziari, comprese la perdita di opportunità economiche e la perdita di redditi, l'annullamento di una licenza o di un permesso, la richiesta di sottoposizione ad accertamenti medici o psichiatrici.

Le predette misure di protezione, oltre ai dipendenti, sono estese a:

- lavoratori autonomi, titolari di rapporti di collaborazione, liberi professionisti e consulenti, volontari e tirocinanti (retribuiti e non);
- persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza, anche se tali funzioni siano esercitate in via di mero fatto;
- facilitatori;
- persone del medesimo contesto lavorativo del segnalante e a lui legate da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il 4° grado;
- ai colleghi del segnalante/denunciate e che hanno con detta persona un rapporto abituale e corrente;
- agli enti di proprietà del segnalante o della persona che ha sporto denuncia o per i quali le persone lavorano, nonché agli enti del medesimo contesto lavorativo della predetta persona.

L'adozione di misure ritenute ritorsive nei confronti di uno dei soggetti di cui sopra è comunicata in ogni caso all'ANAC da parte dell'interessato.

Qualora vengano accertate dall'ANAC misure discriminatorie, l'Autorità avvierà il procedimento sanzionatorio a carico del responsabile che le ha adottate.

Gli atti accertati come discriminatori o ritorsivi, adottati dall'Ente, sono nulli.

8 LA RESPONSABILITÀ DEL SEGNALANTE

Le tutele del segnalante, importante salvaguardia accordata per combattere la costituzione di un ambiente omissivo e/o collusivo, non sono garantite nei casi in cui sia accertata, anche con sentenza di primo grado

non definitiva, la responsabilità penale del segnalante medesimo per i reati di calunnia o diffamazione o nel caso in cui tali reati siano commessi con la denuncia all'autorità giudiziaria o contabile ovvero laddove sia riconosciuta la sua responsabilità civile, per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave.

Nel caso in cui, a seguito di verifiche interne, la segnalazione risulti effettuata in mala fede e priva di ogni fondamento, saranno valutate azioni di responsabilità disciplinare o penale nei confronti del segnalante, salvo che questi non produca ulteriori elementi a supporto della propria segnalazione.

8.1 Limitazioni di responsabilità per il segnalante

Il segnalante gode, altresì, di una limitazione della propria responsabilità rispetto alla rivelazione e alla diffusione di informazioni che, altrimenti, lo esporrebbero a responsabilità penali, civili e amministrative.

In particolare, il segnalante non sarà chiamato a rispondere in caso di rivelazione del segreto d'ufficio, del segreto professionale, dei segreti scientifici e industriali, di violazione del dovere di fedeltà e di lealtà, delle disposizioni relative alla tutela del diritto d'autore e relative alla protezione dei dati personali, di rivelazione o diffusione di informazioni sulle violazioni che offendono la reputazione della persona coinvolta.

Tuttavia tali limitazioni operano solo laddove, al momento della rivelazione o della diffusione, vi fossero fondati motivi per ritenere che le informazioni fossero necessarie per svelare la violazione e la segnalazione sia stata effettuata nel rispetto delle condizioni normativamente previste per beneficiare della tutela contro le ritorsioni.