**INDICE**

1. SCOPO 2

2. APPLICABILITÀ 2

3. RESPONSABILITÀ COINVOLTE 2

4. MODALITÀ OPERATIVE 2

4.1 CHI PUO’ SEGNALARE 2

4.2 IL CONTENUTO DELLE SEGNALAZIONI 3

4.3 MODALITÁ E DESTINATARI DELLA SEGNALAZIONE (CANALI DI SEGNALAZIONE) 5

4.4 SOGGETTI DESTINATARI DELLE SEGNALAZIONI 6

4.5 GESTIONE DELLA SEGNALAZIONE INTERNA 6

4.6 VERIFICA DELLA FONDATEZZA DELLA SEGNALAZIONE 7

4.7 RISCONTRO AL SEGNALANTE 8

4.8 FORME DI TUTELA DEL WHISTLEBLOWER 8

4.9 OBBLIGHI DI INFORMAZIONE 10

# SCOPO

La presente procedura disciplina le modalità di gestione della segnalazione degli illeciti nell’ambito del rapporto di lavoro in **Valle Camonica Servizi Vendite S.p.a (VCSV)**.

Il 29 dicembre 2017 è entrata in vigore la legge n. 179 recante "*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*" (pubblicata sulla Gazzetta Ufficiale, Serie Generale n. 291 del 14 dicembre 2017).

La legge mira a incentivare la collaborazione dei lavoratori per favorire l’emersione dei fenomeni corruttivi e degli illeciti rilevanti ai sensi del D.Lgs 231/01 all’interno di enti pubblici e privati.

Dal 30 marzo 2023 è entrato in vigore il decreto legislativo 10 marzo 2023, n, 24 che recepisce nel nostro ordinamento la direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio del 23 ottobre 2019, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni di disposizioni normative nazionali o dell’Unione europea, ovvero violazioni di cui siano venuti a conoscenza in un contesto lavorativo pubblico o privato che ledono l’interesse pubblico o l’integrità dell’amministrazione pubblica o dell’ente privato.

Il Decreto riconduce ad un unico testo la disciplina relativa alla tutela delle persone che segnalano violazioni di disposizioni normative nazionali o dell’Unione europea che ledono l’interesse pubblico o l’integrità dell’amministrazione pubblica o dell’ente privato, di cui siano venute a conoscenza in un contesto lavorativo pubblico o privato.

Il quadro si completa con le Linee guida adottate dall’Autorità nazionale anticorruzione (ANAC) approvate con Delibera n°311 del 12 luglio 2023 e la guida operativa per gli enti privati Nuova disciplina “whistleblowing” di Confindustria di ottobre 2023.

# APPLICABILITÀ

La procedura si applica al RPCT e ai suoi collaboratori.

# RESPONSABILITÀ COINVOLTE

Responsabile della prevenzione della corruzione e per la trasparenza -RPCT

Responsabile della gestione delle segnalazioni di un illecito-RPCT

Organismo di Vigilanza-OdV

Responsabile di Funzione

**Segnalante:** Chi è testimone di un illecito o di un’irregolarità sul luogo di lavoro e decide di segnalarlo.

**Segnalato:** Il soggetto cui il segnalante attribuisce la commissione del fatto illecito/irregolarità oggetto della segnalazione

**Destinatario della segnalazione:** Soggetto/i o organo dell’organizzazione privata, che ha il compito di ricevere, analizzare, verificare le segnalazioni (anche con l’eventuale supporto di altre funzioni dell’organizzazione).

# MODALITÀ OPERATIVE

## CHI PUO’ SEGNALARE

La segnalazione può essere effettuata da:

➢ dipendenti;

➢ lavoratori autonomi che svolgono la propria attività lavorativa presso soggetti del settore pubblico o del settore privato;

➢ collaboratori, liberi professionisti e i consulenti che prestano la propria attività presso soggetti del settore pubblico o del settore privato;

➢ volontari e i tirocinanti, retribuiti e non retribuiti,

➢ le persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza, anche qualora tali funzioni siano esercitate in via di mero fatto, presso soggetti del settore pubblico o del settore privato.

➢ soggetti con un rapporto di lavoro poi terminato, se le informazioni sono state acquisite durante il suo svolgimento, nonché qualora il rapporto non sia ancora iniziato e le informazioni sulle violazioni siano state acquisite durante la selezione o in altre fasi precontrattuali.

## IL CONTENUTO DELLE SEGNALAZIONI

I contenuti della segnalazione possono riguardare la commissione di illeciti o la realizzazione di comportamenti ritorsivi nei confronti dei whistleblowers.

Le segnalazioni possono avere a oggetto:

* le violazioni delle disposizioni normative nazionali
* le violazioni delle disposizioni normative dell’Unione europea

che ledono l’interesse pubblico o l’integrità dell’amministrazione dell’ente, di cui i soggetti segnalanti siano venuti a conoscenza in un contesto lavorativo.

In particolare:

* illeciti amministrativi, o civili contabili, penali
* condotte illecite rilevanti ai sensi del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231 (reati presupposto), violazioni dei modelli di organizzazione e gestione ivi previsti
* illeciti che rientrano nell’ambito di applicazione degli atti dell’Unione 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 dell’Unione;
* atti od omissioni riguardanti il mercato europea interno (a titolo esemplificativo: violazioni in materia di concorrenza e di aiuti di Stato);
* atti o comportamenti che vanificano l’oggetto o la finalità delle disposizioni di agli atti dell’Unione.

Nella definizione di violazioni vanno ricompresi non solo i comportamenti ma anche atti e omissioni o informazioni per i quali il segnalante abbia fondati sospetti che possano concretizzare violazioni, supportati da elementi concreti.

Sono escluse le segnalazioni riguardanti:

* un interesse personale del segnalante, che attengono ai propri rapporti individuali di lavoro, ovvero inerenti ai rapporti di lavoro con le figure gerarchicamente sovraordinate (es. vertenze di lavoro, discriminazioni, conflitti interpersonali tra colleghi, segnalazioni su trattamenti di dati effettuati nel contesto del rapporto individuale di lavoro in assenza di una lesione dell’interesse pubblico o dell’integrità dell’ente privato o dell’amministrazione pubblica).

Le contestazioni escluse in quanto legate a un interesse personale del segnalante non sono, pertanto, considerate segnalazioni whistleblowing e, quindi, potranno essere trattate come segnalazioni ordinarie, laddove previsto.

* la sicurezza e difesa nazionale;
* violazioni già regolamentate in via obbligatoria in alcuni settori speciali, alle quali continua dunque ad applicarsi la disciplina di segnalazione ad hoc (servizi finanziari, prevenzione riciclaggio, terrorismo, sicurezza nei trasporti, tutela dell’ambiente).

Le segnalazioni sono definite come le informazioni, compresi i fondati sospetti, su violazioni già commesse o non ancora commesse nonché su condotte volte ad occultarle.

Si deve poi trattare di comportamenti, atti od omissioni di cui il segnalante o il denunciante sia venuto a conoscenza nel contesto lavorativo pubblico o privato.

Il segnalante deve fornire tutti gli elementi utili affinché gli uffici competenti possano procedere alle dovute ed appropriate verifiche ed accertamenti a riscontro della fondatezza dei fatti oggetto di segnalazione.

A tal fine, la segnalazione deve preferibilmente contenere i seguenti elementi:

a) generalità del soggetto che effettua la segnalazione (nome, cognome, luogo e data di nascita e un recapito a cui comunicare i successivi aggiornamenti), con indicazione della posizione o funzione svolta nell’ambito dell’Amministrazione;

b) una chiara e completa descrizione dei fatti oggetto di segnalazione;

c) se possibile la descrizione delle modalità con cui si è venuto a conoscenza dei fatti oggetto delle segnalazioni;

c) se conosciute, le circostanze di tempo e di luogo in cui sono stati commessi;

d) se conosciute, le generalità o altri elementi (come la qualifica e il servizio in cui svolge l’attività) che consentano di identificare il soggetto/i che ha/hanno posto/i in essere i fatti segnalati;

e) l’indicazione di eventuali altri soggetti che possono riferire sui fatti oggetto di segnalazione;

f) l’indicazione di eventuali documenti che possono confermare la fondatezza di tali fatti;

g) ogni altra informazione che possa fornire un utile riscontro circa la sussistenza dei fatti segnalati.

Inoltre, nel caso di utilizzo del canale analogico, sarebbe utile che il segnalante indichi espressamente di voler beneficiare delle tutele in materia whistleblowing (ad es. inserendo la dicitura “riservata al gestore della segnalazione”), soprattutto al fine di gestire correttamente l’eventuale invio, per errore, della segnalazione a un soggetto diverso dal gestore.

Le segnalazioni anonime, vale a dire prive di elementi che consentano di identificare il loro autore, saranno prese in carico se risulteranno manifestamente fondate e dalle quali emergano elementi utili per la ricostruzione e l’accertamento di illeciti a vario titolo rilevanti.

Resta fermo il requisito della veridicità dei fatti o situazioni segnalati, a tutela del denunciato.

## MODALITÁ E DESTINATARI DELLA SEGNALAZIONE (CANALI DI SEGNALAZIONE)

Le segnalazioni devono essere effettuate attraverso canale interno, esterno, divulgazione pubblica o denuncia.

I canali di segnalazione interna devono essere idonei ad **assicurare la riservatezza dell’identità del segnalante e delle persone coinvolte** (segnalato, facilitatore, eventuali altri terzi), del contenuto della segnalazione e della documentazione a essa relativa.

***CANALE DI SEGNALAZIONE INTERNA***

I canali per la trasmissione della segnalazione sono:

1. La piattaforma on-line presente sul sito web della VCSV
2. La posta ordinaria raccomandata nella quale la segnalazione deve essere inserita in due buste chiuse, includendo, nella prima, i dati identificativi del segnalante, unitamente a un documento di identità; nella seconda, l’oggetto della segnalazione; entrambe le buste dovranno poi essere inserite in una terza busta riportando, all’esterno, la dicitura “riservata al gestore della segnalazione”.
3. L’incontro diretto con il Responsabile della gestione delle segnalazioni di un illecito- RPCT

***CANALE DI SEGNALAZIONE ESTERNA***

La segnalazione esterna presso può essere effettuata se, al momento della sua presentazione, ricorra una delle seguenti condizioni:

* non è previsto, nell’ambito lavorativo del segnalante, un canale di segnalazione interno, anche se obbligatorio o, anche se attivato, questo non risulta conforme al dettato normativo del D.Lgs. n. 24/2023;
* la persona segnalante ha già effettuato una segnalazione tramite il canale interno, ma la segnalazione non ha avuto seguito;
* il segnalante ha fondati motivi di ritenere che tramite il canale interno, la segnalazione non avrebbe un seguito efficace o che essa possa determinare il rischio di ritorsione;
* la persona segnalante ha il fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

Le segnalazioni esterne sono trasmesse all’Autorità nazionale anticorruzione -ANAC e sono effettuate in forma scritta tramite piattaforma informatica ***(***[***https://whistleblowing.anticorruzione.it***](https://whistleblowing.anticorruzione.it/)***)*** oppure in forma orale, attraverso linee telefoniche o sistemi di messaggistica vocale, la quale su richiesta della persona segnalante può essere effettuata anche attraverso un incontro diretto.

Ai sensi dell’art. 10 del D.Lgs. n. 24/2023, ANAC ha adottato [Linee guida](https://www.anticorruzione.it/documents/91439/146849359/Delibera+n.+311+del+12+luglio+-+linee+guida+whistleblowing++versione+unitaria.pdf/4cb30860-0676-5bf3-44d2-eaaeefba5ce4?t=1689332547758) relative alle procedure per la presentazione e la gestione delle segnalazioni esterne. Così come specificato dall’Autorità, le nuove Linee guida forniscono indicazioni e principi di cui gli enti pubblici e privati possono tener conto per i propri canali e modelli organizzativi interni.

***DIVULGAZIONE PUBBLICA***

Attraverso la divulgazione pubblica vengono rese 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 (ad es. Facebook, Twitter, ecc.).

Per ricorrere a tale procedura deve ricorrere almeno una delle seguenti condizioni:

a) la persona segnalante ha previamente effettuato una segnalazione interna ed esterna ovvero ha effettuato direttamente una segnalazione esterna, e non è stato dato riscontro nei termini previsti in merito alle misure previste o adottate per dare seguito alle segnalazioni;

b) la persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse;

c) 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, 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.

## SOGGETTI DESTINATARI DELLE SEGNALAZIONI

La gestione del canale di segnalazione interna è affidata ad una persona fisica all’interno di VCSV nominato al **Responsabile della gestione delle segnalazioni di un illecito** che coincide con il Responsabile della prevenzione della corruzione e per la trasparenza -RPCT

La Caratteristica principale che deve avere il **Responsabile della gestione delle segnalazioni di un illecito** è quello dell’AUTONOMIA, al fine di assicurare che le segnalazioni vengano gestite in maniera adeguata e conforme alle disposizioni del Decreto.

In particolare, tale requisito deve essere inteso come:

• imparzialità: mancanza di condizionamenti e di pregiudizi nei confronti delle parti coinvolte nelle segnalazioni whistleblowing, al fine di assicurare una gestione delle segnalazioni equa e priva di influenze interne o esterne che possano comprometterne l’obiettività;

• indipendenza: autonomia e libertà da influenze o interferenze da parte del management, al fine di garantire un'analisi oggettiva e imparziale della segnalazione.

## GESTIONE DELLA SEGNALAZIONE INTERNA

CANALE POSTA ORDINARIA

Al momento della ricezione, Responsabile della gestione delle segnalazioni deve:

* garantire la riservatezza dell’identità del segnalante e del contenuto delle buste;
* procedere all’archiviazione della segnalazione attraverso idonei strumenti che permettano di garantire la riservatezza (ad esempio all’interno di archivi protetti da misure di sicurezza).

CANALE PIATTAFORMA INFORMATICA

La piattaforma informatica deve essere configurata in modo adeguato.

CANALE ORALE

L’incontro deve svolgersi entro 15 giorni e deve avvenire in un luogo adatto a garantire la riservatezza del segnalante (ufficio del RPCT).

Il Responsabile dovrà stilare un verbale che dovrà essere sottoscritto anche dalla persona segnalante. Copia del verbale dovrà essere consegnata al segnalante.

## VERIFICA DELLA FONDATEZZA DELLA SEGNALAZIONE

**Entro 7 giorni** dell’assegnazione del protocollo, il Responsabile della gestione delle segnalazioni di un illecito **invia al segnalante un avviso di ricevimento** e prende in carico la segnalazione per una **prima sommaria valutazione** da effettuare **entro 15 giorni** dalla data di trasmissione dell’avviso.

Il Responsabile della gestione delle segnalazioni analizza la segnalazione al fine di determinarne l’ammissibilità e la ricevibilità e, se quanto denunciato non è stato adeguatamente circostanziato, richiede chiarimenti al segnalante. attraverso mail, se nota, protocollata in modalità riservata.

La verifica sulla fondatezza delle circostanze rappresentate nella segnalazione avviene nel rispetto dei principi di imparzialità e riservatezza.

Nel caso in cui si rilevi un’evidente e manifesta infondatezza, inammissibilità o irricevibilità si procede ad archiviare la segnalazione.

Nello specifico, costituiscono possibili causali di archiviazione:

* manifesta mancanza di interesse all’integrità della pubblica
* manifesta incompetenza del Responsabile della gestione delle segnalazioni di un illecito sulle questioni segnalate;
* contenuto generico della segnalazione/comunicazione o tale da non consentire nessun approfondimento;
* segnalazioni aventi ad oggetto i medesimi fatti trattati in procedimenti già definiti.

Qualora, all’esito della verifica, la segnalazione risulti fondata, il Responsabile della gestione delle segnalazioni di un illecito, provvede a verificare la segnalazione ricevuta, anche acquisendo 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 al dirigente responsabile del procedimento disciplinare;
* richiesta di notizie, informazioni, atti e documenti ad altri uffici;
* richiesta di chiarimenti, documentazione e informazioni ulteriori al segnalante (mediante il sistema informatico o attraverso mail se nota) e/o a eventuali altri soggetti terzi coinvolti nella segnalazione;
* audizione del segnalante.

Più nello specifico il Responsabile della gestione delle segnalazioni di un illecito dovrà verificare:

* se quelle segnalate sono «condotte illecite»
* se le suddette condotte riguardano, o meno, situazioni di cui il soggetto è venuto direttamente a conoscenza «in ragione del rapporto di lavoro» ovvero:

− situazioni di cui si è appreso in virtù dell’ufficio rivestito;

− notizie acquisite in occasione e/o a causa dello svolgimento delle mansioni lavorative, seppure in modo casuale, anche nelle fasi preliminari all’instaurazione del rapporto di lavoro o prima del suo termine. o se la segnalazione è stata inoltrata “nell’interesse dell’integrità dell’Ente”, per cui saranno archiviate le doglianze di carattere personale del segnalante o rivendicazioni/istanze che attengono alla disciplina del rapporto di lavoro o rapporti con superiori gerarchici e colleghi in quanto non rientranti nell’ambito di applicazione della norma.

Qualora venga rilevata una delle cause di archiviazione sopra elencate, entro e non oltre 30 giorni dall’invio dell’avviso di ricevimento il Responsabile della gestione delle segnalazioni di un illecito provvede a:

1. archiviare la segnalazione con adeguata motivazione.
2. comunicare al segnalante l’archiviazione e la relativa motivazione

In caso, invece, di accertamento della fondatezza della segnalazione, il Responsabile della gestione delle segnalazioni di un illecito provvede a redigere una relazione contenente le risultanze dell’istruttoria condotta ed i profili di illiceità riscontrati nonché ad inviare la relazione:

a) all’autorità giudiziaria competente (se si ravvisa un’ipotesi di reato);

b) all’Organismo di Vigilanza e Controllo

Per garantire la gestione e la tracciabilità delle attività svolte il Responsabile della gestione delle segnalazioni di un illecito assicura la conservazione all’interno del sistema delle segnalazioni e di tutta la correlata documentazione di supporto per un periodo di cinque anni dalla ricezione, assicurando che i dati identificativi del segnalante siano conservati separatamente da ogni altro dato.

## RISCONTRO AL SEGNALANTE

Il Responsabile della gestione delle segnalazioni di un illecito deve fornire un riscontro al segnalante, **entro tre mesi dalla data di avviso di ricevimento** o - in mancanza di tale avviso - entro tre mesi dalla data di scadenza del termine di sette giorni per tale avviso

Pertanto, alla scadenza dei tre mesi, il Responsabile della gestione delle segnalazioni di un illecito può comunicare al segnalante:

* l’avvenuta archiviazione della segnalazione, motivandone le ragioni;
* l’avvenuto accertamento della fondatezza della segnalazione e la sua trasmissione agli organi interni competenti;
* l’attività svolta fino a questo momento e/o l’attività che intende svolgere.

In tale ultimo, caso è consigliabile comunicare alla persona segnalante anche il successivo esito finale dell’istruttoria della segnalazione (archiviazione o accertamento della fondatezza della segnalazione con trasmissione agli organi competenti).

## FORME DI TUTELA DEL WHISTLEBLOWER

Il Segnalante deve essere protetto con:

1. **l’obbligo di riservatezza della sua identità;**
2. **il divieto di atti ritorsivi nei suoi confronti;**
3. **la limitazione della sua responsabilità per la rilevazione o diffusione di alcune tipologie di informazioni protette**

A) Obblighi di riservatezza sull’identità del whistleblower e sottrazione al diritto di accesso della Segnalazione

Tutta la procedura mira ad assicurare la separazione tra i contenuti della segnalazione e gli elementi che consentono di risalire all’identità del whistleblower. Al fine di garantire la massima tutela della riservatezza, l’accesso alla documentazione è consentito al solo RPCT.

RPCT avrà cura di assegnare la pratica ad un funzionario del suo Ufficio oscurando gli elementi informativi che consentano l’identificazione del segnalante e provvedendo direttamente alle interlocuzioni, ove necessarie. Nell’ipotesi in cui non risulti materialmente possibile assicurare tale livello di riservatezza, la segnalazione sarà trattata direttamente dal RPCT.

Quest’ultimo, inoltre, è l’unico soggetto che possiede tutte le informazioni necessarie e utili per apprezzare correttamente se effettivamente sussistono i presupposti normativamente previsti per svelare l’identità del segnalante. In particolare, qualora la richiesta di conoscere l’identità del segnalante pervenga dall’Autorità giudiziaria o contabile il RPCT controllerà la ricorrenza, o meno, degli elementi minimi previsti dalla legge (ovvero l’instaurazione di un procedimento penale o contabile).

Diversamente, nel caso in cui il RPCT trasmetta gli atti all’Organismo di vigilanza e controllo, la discovery è subordinata ad una specifica richiesta dell’Organismo il quale rappresenti che la conoscenza dell’identità del segnalante è indispensabile per la difesa dell’incolpato

In tal caso il RPCT, dopo aver verificato che la contestazione risulta fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione, provvederà ad acquisire, attraverso il canale con il quale è stata inviata la comunicazione, il consenso del segnalante a rivelare l’identità mediante una dichiarazione sottoscritta da quest’ultimo (a cui dovrà essere allegato idoneo documento attestante l’identità del dichiarante).

Il divieto di rilevare l’identità del segnalante è da riferirsi non solo al nominativo del segnalante, ma anche a tutti gli elementi della segnalazione, inclusa la documentazione ad essa allegata, nella misura in cui il loro disvelamento, anche indirettamente, possa consentire l’identificazione del segnalante. Il trattamento di tali elementi va, quindi, improntato alla massima cautela, a cominciare dall’oscuramento dei dati qualora per ragioni istruttorie altri soggetti ne debbano essere messi a conoscenza.

B) Divieto di discriminazione nei confronti del whistleblower

Nei confronti del dipendente che effettua una segnalazione ai sensi della presente procedura non è consentita, né tollerata alcuna forma di ritorsione o misura discriminatoria, diretta o indiretta, avente effetti sulle condizioni di lavoro per motivi collegati direttamente o indirettamente alla denuncia.

Per misure discriminatorie si intendono le azioni disciplinari ingiustificate, le molestie sul luogo di lavoro ed ogni altra forma di ritorsione che determini condizioni di lavoro intollerabili.

Il dipendente, quindi, non può essere sanzionato, demansionato, licenziato, trasferito, o sottoposto ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro determinata dalla segnalazione

La tutela è circoscritta alle ipotesi in cui segnalante e denunciato siano entrambi dipendenti dell’amministrazione.

Il dipendente che ritiene di aver subito una discriminazione per il fatto di aver effettuato una segnalazione di illecito deve dare notizia circostanziata dell’avvenuta discriminazione al Responsabile della prevenzione della corruzione che, valutata la sussistenza degli elementi, segnala l’ipotesi di discriminazione al Direttore Generale, che valuta tempestivamente l’opportunità/necessità di adottare atti o provvedimenti per ripristinare la situazione e/o per rimediare agli effetti negativi della discriminazione in via amministrativa e la sussistenza degli estremi per avviare il procedimento disciplinare nei confronti del dipendente autore della discriminazione.

L'adozione di misure ritenute ritorsive nei confronti del segnalante è comunicata in ogni caso all'ANAC dall'interessato o alle organizzazioni

B) Limitazioni di responsabilità per il segnalante

Ulteriore tutela al segnalante è la limitazione della sua responsabilità rispetto alla rivelazione e alla diffusione di alcune categorie di informazioni, che altrimenti lo esporrebbero a responsabilità penali, civili e amministrative.

In particolare, il segnalante non sarà chiamato a rispondere né penalmente, né in sede civile e amministrativa: •

* di rivelazione e utilizzazione del segreto d’ufficio (art. 326 c.p.);
* di rivelazione del segreto professionale (art. 622 c.p.);
* di rivelazione dei segreti scientifici e industriali (art. 623 c.p.);
* di violazione del dovere di fedeltà e di lealtà (art. 2105 c.c.);
* di violazione delle disposizioni relative alla tutela del diritto d’autore;
* di violazione delle disposizioni relative alla protezione dei dati personali;
* di rivelazione o diffusione di informazioni sulle violazioni che offendono la reputazione della persona coinvolta.

Le due condizioni all’operare delle suddette limitazioni di responsabilità sono:

1) al momento della rivelazione o della diffusione vi siano fondati motivi per ritenere che le informazioni siano necessarie per svelare la violazione oggetto di segnalazione;

2) la segnalazione sia effettuata nel rispetto delle condizioni previste dal Decreto per beneficiare della tutela contro le ritorsioni (fondati motivi per ritenere veritieri i fatti segnalati, la violazione sia tra quelle segnalabili e siano rispettate le modalità e le condizioni di accesso alla segnalazione).

## OBBLIGHI DI INFORMAZIONE

VCSV dovrà informare le rappresentanze sindacali al suo interno, fornendo una descrizione del canale, almeno negli elementi essenziali che lo caratterizzano (ad esempio, in merito alle modalità di segnalazione, alla gestione della segnalazione, alle informazioni che saranno condivise con i lavoratori, anche con la pubblicazione nel proprio sito internet, piuttosto che nell’ambito aziendale interno) e definendo un termine di 30 giorni per trasmettere eventuali osservazioni.

L’informativa deve essere inviata via pec al sindacato prima dell’approvazione da parte del CdA.