



Procedura Whistleblowing ai sensi del D.lgs. 10 marzo 2023, n. 24

Emessa in data 15/12/2023 rev.0 e approvata dall'Amministratore Unico



FMG

Procedura Whistleblowing ai sensi del D.lgs. 10 marzo 2023, n. 24

SOMMARIO

1	AMBITO DI APPLICAZIONE	3
1.1	AMBITO OGGETTIVO DI APPLICAZIONE	3
1.2	AMBITO SOGGETTIVO DI APPLICAZIONE	4
2	CANALI DI SEGNALAZIONE	5
2.1	CANALI DI SEGNALAZIONE INTERNA.....	5
2.2	CANALI DI SEGNALAZIONE ESTERNA.....	5
2.3	DIVULGAZIONI PUBBLICHE	6
3	OBBLIGO DI RISERVATEZZA	6
4	TRATTAMENTO DEI DATI PERSONALI	7
5	CONSERVAZIONE DELLA DOCUMENTAZIONE INERENTE ALLE SEGNALAZIONI.....	7
6	CONDIZIONI PER LA PROTEZIONE DELLA PERSONA SEGNALANTE	8
6.1	DIVIETO DI RITORSIONE.....	8
6.2	PROTEZIONE DALLE RITORSIONI	9
7	LIMITAZIONI DELLA RESPONSABILITÀ.....	10
8	RINUNCE E TRANSAZIONI.....	10



Procedura Whistleblowing ai sensi del D.lgs. 10 marzo 2023, n. 24

1 AMBITO DI APPLICAZIONE

1.1 AMBITO OGGETTIVO DI APPLICAZIONE

La presente procedura disciplina la protezione delle persone che segnalano violazioni di disposizioni normative nazionali o dell'Unione europea che ledono l'interesse pubblico o l'integrità della FMG, di cui siano venute a conoscenza nel contesto lavorativo.

Le violazioni oggetto di segnalazione possono riguardare disposizioni della normativa nazionale e disposizioni della normativa dell'Unione Europea.

Le violazioni della normativa nazionale rilevanti riguardano tutti gli illeciti penali, civili, amministrativi e contabili diversi da quelli che costituiscono violazioni del diritto dell'Unione europea, ai quali si aggiungono i reati-presupposto ai sensi del d.lgs. 231/2001 e le violazioni del Modello di organizzazione, gestione e controllo previsto dal medesimo decreto.

Quanto alle violazioni del diritto dell'Unione Europea, esse hanno ad oggetto tutti gli illeciti commessi in violazione della normativa comunitaria indicata nell'Allegato al D.Lgs.24/2023 e, anche se non espressamente menzionate nel citato allegato, di tutte le disposizioni nazionali che ne danno attuazione. In particolare, tali illeciti riguardano specifici settori quali contratti 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.

Le disposizioni della presente procedura **non** si applicano:

- a) alle contestazioni, rivendicazioni o richieste legate ad un interesse di carattere personale della persona segnalante o della persona che ha sporto una denuncia all'autorità giudiziaria o contabile che attengono esclusivamente ai propri rapporti individuali di lavoro, ovvero inerenti ai propri rapporti di lavoro con le figure gerarchicamente sovraordinate;
- b) alle segnalazioni di violazioni laddove già disciplinate in via obbligatoria dagli atti dell'Unione europea o nazionali indicati nella parte II dell'allegato al D.Lgs.24/2023 ovvero da quelli nazionali che costituiscono attuazione degli atti dell'Unione europea indicati nella parte II dell'allegato alla direttiva (UE) 2019/1937, seppur non indicati nella parte II dell'allegato al D.Lgs.24/2023;
- c) alle 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.

Resta ferma l'applicazione delle disposizioni nazionali o dell'Unione europea in materia di:

- a) informazioni classificate;
- b) segreto professionale forense e medico;
- c) segretezza delle deliberazioni degli organi giurisdizionali.

Resta altresì ferma l'applicazione delle disposizioni in materia di esercizio del diritto dei lavoratori di consultare i propri rappresentanti o i sindacati, di protezione contro le condotte o gli atti illeciti posti in essere in ragione di tali consultazioni, di autonomia delle parti sociali e del loro diritto di stipulare accordi collettivi, nonché di repressione delle condotte antisindacali di cui all'articolo 28 della legge 20 maggio 1970, n. 300.



Procedura Whistleblowing ai sensi del D.lgs. 10 marzo 2023, n. 24

1.2 AMBITO SOGGETTIVO DI APPLICAZIONE

Le disposizioni della presente procedura si applicano alle seguenti persone che segnalano, denunciano all'autorità giudiziaria o contabile o divulgano pubblicamente informazioni sulle violazioni di cui sono venute a conoscenza nell'ambito del proprio contesto lavorativo:

1. i lavoratori subordinati FMG, ivi compresi i lavoratori il cui rapporto di lavoro è disciplinato dal decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, o dall'articolo 54-bis del decreto-legge 24 aprile 2017, n. 50, convertito, con modificazioni, dalla legge 21 giugno 2017, n. 96;
2. i lavoratori autonomi, ivi compresi quelli indicati al capo I della legge 22 maggio 2017, n. 81, nonché i titolari di un rapporto di collaborazione di cui all'articolo 409 del codice di procedura civile e all'articolo 2 del decreto legislativo n. 81 del 2015, che svolgono la propria attività lavorativa presso-FMG;
3. i lavoratori o i collaboratori, che svolgono la propria attività lavorativa presso FMG che forniscono beni o servizi o che realizzano opere in favore di terzi;
4. i liberi professionisti e i consulenti che prestano la propria attività presso FMG;
5. i volontari e i tirocinanti, retribuiti e non retribuiti, che prestano la propria attività presso FMG;
6. gli azionisti e le persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza, anche qualora tali funzioni siano esercitate in via di mero fatto, presso FMG.

La tutela delle persone segnalanti di cui al paragrafo precedente si applica anche qualora la segnalazione, la denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o la divulgazione pubblica di informazioni avvenga nei seguenti casi:

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

Fermo quanto previsto al paragrafo 6.1 "divieto di ritorsione", le misure di protezione previste nella presente procedura, si applicano anche:

- d) ai facilitatori;
- e) alle persone del medesimo contesto lavorativo della persona segnalante, di colui che ha sporto una denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o di colui che ha effettuato una divulgazione pubblica e che sono legate ad essi da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado;
- f) ai colleghi di lavoro della persona segnalante o della persona che ha sporto una denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o effettuato una divulgazione pubblica, che lavorano nel medesimo contesto lavorativo della stessa e che hanno con detta persona un rapporto abituale e corrente;
- g) agli enti di proprietà della persona segnalante o della persona che ha sporto una denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o che ha effettuato una divulgazione pubblica o per i quali le stesse persone lavorano, nonché agli enti che operano nel medesimo contesto lavorativo delle predette persone.



Procedura Whistleblowing ai sensi del D.lgs. 10 marzo 2023, n. 24

2 CANALI DI SEGNALAZIONE

2.1 CANALI DI SEGNALAZIONE INTERNA

Sono attivati, sentite le rappresentanze o le organizzazioni sindacali di cui all'articolo 51 del decreto legislativo n. 81 del 2015, secondo quanto specificato nel presente paragrafo, canali di segnalazione, che garantiscano, anche tramite il ricorso a strumenti di crittografia, la riservatezza dell'identità della persona segnalante, della persona coinvolta e della persona comunque menzionata nella segnalazione, nonché del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione. Nel modello di organizzazione e di gestione, di cui all'articolo 6, comma 1, lettera a), del decreto legislativo n. 231 del 2001, per la gestione delle segnalazioni, si rimanda a quanto specificato nella presente procedura.

La gestione del canale di segnalazione è affidata all'Organismo di Vigilanza (di seguito OdV) istituito nella FMG ai sensi del D.Lgs.231 del 2001 e s.m.i. in quanto in possesso delle competenze necessarie. Le segnalazioni sono effettuate nelle seguenti modalità:

1. Le segnalazioni possono essere inviate attraverso una apposita Piattaforma idonea a garantire, con modalità informatiche, la riservatezza dell'identità del segnalante, disponibile al seguente link: <https://www.fmgpriolo.com/whistleblowing/>
2. Posta elettronica: odv.fmg@pec.it
3. Posta ordinaria: FMG, c/o OdV, C.da Biggemi – Area industriale 197, 96010, Priolo gargallo (SR)
4. Telefonicamente: +039 0931767132 anche richiedendo un appuntamento in presenza con OdV.

La segnalazione interna presentata ad un soggetto diverso da quello sopra indicato, se considerata “segnalazione whistleblowing” è trasmessa, entro sette giorni dal suo ricevimento, all’OdV, dando contestuale notizia della trasmissione alla persona segnalante.

1. Nell'ambito della gestione dei canali di segnalazione interna, l’Organismo di Vigilanza, al quale è affidata la gestione del canale di segnalazione interna svolge le seguenti attività:

- a) rilascia alla persona segnalante avviso di ricevimento della segnalazione entro sette giorni dalla data di ricezione;
- b) mantiene le interlocuzioni con la persona segnalante e può richiedere a quest'ultima, se necessario, integrazioni;
- c) da diligente seguito alle segnalazioni ricevute;
- d) fornisce riscontro alla segnalazione entro tre mesi dalla data dell'avviso di ricevimento o, in mancanza di tale avviso, entro tre mesi dalla scadenza del termine di sette giorni dalla presentazione della segnalazione;
- e) mette a disposizione informazioni chiare sul canale, sulle procedure e sui presupposti per effettuare le segnalazioni interne, nonché sul canale, sulle procedure e sui presupposti per effettuare le segnalazioni esterne. Le suddette informazioni sono esposte e rese facilmente visibili nei luoghi di lavoro, nonché accessibili alle persone che pur non frequentando i luoghi di lavoro intrattengono un rapporto giuridico in una delle forme di cui al paragrafo 1.2 “ambito soggettivo di applicazione”.

Le informazioni di cui al presente periodo devono essere pubblicato sul sito istituzionale FMG.

2.2 CANALI DI SEGNALAZIONE ESTERNA

Ferma restando la preferenza del canale interno, la persona segnalante può effettuare una segnalazione esterna all’ANAC se, al momento della sua presentazione, ricorre una delle seguenti condizioni:



Procedura Whistleblowing ai sensi del D.lgs. 10 marzo 2023, n. 24

- a) Il canale interno non è attivo o, anche se attivato, non è conforme a quanto previsto dal legislatore in merito ai soggetti e alle modalità di presentazione delle segnalazioni;
- b) la persona segnalante ha già effettuato una segnalazione interna e la stessa non ha avuto seguito;
- c) 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;
- d) la persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

Le segnalazioni esterne sono effettuate in forma scritta tramite la piattaforma informatica oppure in forma orale attraverso linee telefoniche o sistemi di messaggistica vocale ovvero, su richiesta della persona segnalante, mediante un incontro diretto fissato entro un termine ragionevole.

2.3 DIVULGAZIONI PUBBLICHE

Con la divulgazione pubblica le informazioni sulle violazioni sono rese di pubblico dominio tramite la stampa o mezzi elettronici o comunque attraverso mezzi di diffusione in grado di raggiungere un numero elevato di persone.

La persona segnalante che effettua una divulgazione pubblica beneficia della protezione prevista dalla presente procedura se, al momento della divulgazione pubblica, ricorre una delle seguenti condizioni:

5. ad una segnalazione interna a cui l'OdV non abbia dato riscontro nei termini previsti abbia fatto seguito una segnalazione esterna ad ANAC la quale, a sua volta, non ha fornito riscontro al segnalante entro termini ragionevoli;
6. la persona ha già effettuato direttamente una segnalazione esterna ad ANAC la quale, tuttavia, non ha dato riscontro al segnalante in merito alle misure previste o adottate per dare seguito alla segnalazione entro termini ragionevoli;
7. la persona effettua direttamente una divulgazione pubblica in quanto ha fondato motivo, di ritenere, ragionevolmente, sulla base di circostanze concrete e quindi, non su semplici illazioni, che la violazione possa rappresentare un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse;
8. la persona effettua direttamente una divulgazione pubblica poiché ha fondati motivi di ritenere che la segnalazione esterna possa comportare il rischio di ritorsioni oppure possa non avere efficace seguito.

Il soggetto che effettua una divulgazione pubblica, così come sopra illustrato, deve considerarsi distinto da chi costituisce fonte di informazione per i giornalisti. In tali casi, infatti, il decreto prevede che restino ferme le norme sul segreto professionale degli esercenti la professione giornalistica, con riferimento alla fonte della notizia. In tal caso il soggetto che fornisce informazioni costituisce una fonte per il giornalismo di inchiesta ed esula dalle finalità perseguite con il d.lgs. n. 24/2023.

3 OBBLIGO DI RISERVATEZZA

Le segnalazioni non possono essere utilizzate oltre quanto necessario per dare adeguato seguito alle stesse.

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



Procedura Whistleblowing ai sensi del D.lgs. 10 marzo 2023, n. 24

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 decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196.

Nell'ambito del procedimento penale, l'identità della persona segnalante è coperta dal segreto nei modi e nei limiti previsti dall'articolo 329 del codice di procedura penale.

Nell'ambito del procedimento dinanzi alla Corte dei conti, l'identità della persona segnalante non può essere rivelata fino alla chiusura della fase istruttoria.

Nell'ambito del procedimento disciplinare, l'identità della persona segnalante non può essere rivelata, ove la contestazione dell'addebito disciplinare sia fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla segnalazione, anche se conseguenti alla stessa. Qualora la contestazione sia fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione e la conoscenza dell'identità della persona segnalante sia indispensabile per la difesa dell'incolpato, la segnalazione sarà utilizzabile ai fini del procedimento disciplinare solo in presenza del consenso espresso della persona segnalante alla rivelazione della propria identità.

È dato avviso alla persona segnalante mediante comunicazione scritta delle ragioni della rivelazione dei dati riservati, quando la rivelazione della identità della persona segnalante e delle informazioni è indispensabile anche ai fini della difesa della persona coinvolta.

La FMG tutela l'identità delle persone coinvolte e delle persone menzionate nella segnalazione fino alla conclusione dei procedimenti avviati in ragione della segnalazione nel rispetto delle medesime garanzie previste in favore della persona segnalante.

Ferma la previsione dei paragrafi precedenti, la persona coinvolta può essere sentita, ovvero, su sua richiesta, è sentita, anche mediante procedimento cartolare attraverso l'acquisizione di osservazioni scritte e documenti.

4 TRATTAMENTO DEI DATI PERSONALI

I dati personali che manifestamente non sono utili al trattamento di una specifica segnalazione non sono raccolti o, se raccolti accidentalmente, sono cancellati immediatamente.

I diritti di cui agli articoli da 15 a 22 del regolamento (UE) 2016/679 possono essere esercitati nei limiti di quanto previsto dall'articolo 2-undecies del decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196.

I trattamenti di dati personali relativi al ricevimento e alla gestione delle segnalazioni sono effettuati dalla FMG, in qualità di titolare del trattamento, nel rispetto dei principi di cui agli articoli 5 e 25 del regolamento (UE) 2016/679, fornendo idonee informazioni alle persone segnalanti e alle persone coinvolte ai sensi degli articoli 13 e 14 del medesimo regolamento (UE) 2016/679, nonché adottando misure appropriate a tutela dei diritti e delle libertà degli interessati.

FMG, nel definire il proprio modello di ricevimento e gestione delle segnalazioni interne, ha individuato misure tecniche e organizzative idonee a garantire un livello di sicurezza adeguato agli specifici rischi derivanti dai trattamenti effettuati, sulla base di una valutazione d'impatto sulla protezione dei dati, e disciplinando il rapporto con eventuali fornitori esterni che trattano dati personali per conto della stessa ai sensi dell'articolo 28 del regolamento (UE) 2016/679.

5 CONSERVAZIONE DELLA DOCUMENTAZIONE INERENTE ALLE SEGNALAZIONI

Le segnalazioni, interne ed esterne, e la relativa documentazione sono conservate per il tempo necessario al trattamento della segnalazione e comunque non oltre cinque anni a decorrere dalla data della comunicazione dell'esito finale della procedura di segnalazione, nel rispetto degli obblighi



Procedura Whistleblowing ai sensi del D.lgs. 10 marzo 2023, n. 24

di riservatezza di cui alla presente procedura e del principio di cui agli articoli 5, paragrafo 1, lettera e), del regolamento (UE) 2016/679 e 3, comma 1, lettera e).

Nel caso in cui per la segnalazione si utilizza la linea telefonica non registrata, la segnalazione è documentata per iscritto mediante resoconto dettagliato della conversazione a cura dell'OdV. La persona segnalante può verificare, rettificare e confermare il contenuto della trascrizione mediante la propria sottoscrizione.

Quando, su richiesta della persona segnalante, la segnalazione è effettuata oralmente nel corso di un incontro con l'OdV, essa, previo consenso della persona segnalante, è documentata a cura dell'OdV mediante registrazione su un dispositivo idoneo alla conservazione e all'ascolto oppure mediante verbale. In caso di verbale, la persona segnalante può verificare, rettificare e confermare il verbale dell'incontro mediante la propria sottoscrizione.

6 CONDIZIONI PER LA PROTEZIONE DELLA PERSONA SEGNALANTE

Le misure di protezione previste nel presente paragrafo si applicano alle persone di cui al paragrafo 1.2 "ambito soggettivo di applicazione" quando ricorrono le seguenti condizioni:

a) al momento della segnalazione o della denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o della divulgazione pubblica, la persona segnalante o denunciante aveva fondato motivo di ritenere che le informazioni sulle violazioni segnalate, divulgate pubblicamente o denunciate fossero vere e rientrassero nell'ambito di applicazione della presente procedura;

b) la segnalazione o divulgazione pubblica è stata effettuata sulla base di quanto previsto dalla presente procedura.

2. I motivi che hanno indotto la persona a segnalare o denunciare o divulgare pubblicamente sono irrilevanti ai fini della sua protezione.

3. Salvo quanto previsto al paragrafo 7 "limitazioni della responsabilità", quando è accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale della persona 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, le tutele di cui al presente capo non sono garantite e alla persona segnalante o denunciante è irrogata una sanzione disciplinare.

4. La disposizione di cui al presente paragrafo si applica anche nei casi di segnalazione o denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o divulgazione pubblica anonime, se la persona segnalante è stata successivamente identificata e ha subito ritorsioni, nonché nei casi di segnalazione presentata alle istituzioni, agli organi e agli organismi competenti dell'Unione europea, in conformità alle condizioni di cui al paragrafo 3.2 "canali di segnalazione esterna".

6.1 DIVIETO DI RITORSIONE

Gli enti o le persone di cui al paragrafo 1.2 "ambito soggettivo di applicazione" non possono subire alcuna ritorsione.

Nell'ambito di procedimenti giudiziari o amministrativi o comunque di controversie stragiudiziali aventi ad oggetto l'accertamento dei comportamenti, atti o omissioni vietati ai sensi della presente procedura nei confronti delle persone di cui al paragrafo 1.2 "ambito soggettivo di applicazione", si presume che gli stessi siano stati posti in essere a causa della segnalazione, della divulgazione pubblica o della denuncia all'autorità giudiziaria o contabile. L'onere di provare che tali condotte o atti sono motivati da ragioni estranee alla segnalazione, alla divulgazione pubblica o alla denuncia è a carico di colui che li ha posti in essere.



Procedura Whistleblowing ai sensi del D.lgs. 10 marzo 2023, n. 24

In caso di domanda risarcitoria presentata all'autorità giudiziaria dalle persone di cui al paragrafo 1.2 "ambito soggettivo di applicazione", se tali persone dimostrano di aver effettuato, ai sensi della presente procedura, una segnalazione, una divulgazione pubblica o una denuncia all'autorità giudiziaria o contabile e di aver subito un danno, si presume, salvo prova contraria, che il danno sia conseguenza di tale segnalazione, divulgazione pubblica o denuncia all'autorità giudiziaria o contabile.

Di seguito sono indicate talune fattispecie che possono costituire ritorsioni:

- 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.

6.2 PROTEZIONE DALLE RITORSIONI

Gli enti e le persone di cui al paragrafo 1.2 "ambito soggettivo di applicazione" possono comunicare all'ANAC le ritorsioni che ritengono di avere subito. In caso di ritorsioni commesse nel contesto lavorativo della FMG, l'ANAC informa l'Ispettorato nazionale del lavoro, per i provvedimenti di propria competenza.

Al fine di acquisire elementi istruttori indispensabili all'accertamento delle ritorsioni, l'ANAC può avvalersi, per quanto di rispettiva competenza, della collaborazione dell'Ispettorato nazionale del lavoro, ferma restando l'esclusiva competenza dell'ANAC in ordine alla valutazione degli elementi acquisiti e all'eventuale applicazione delle sanzioni amministrative previste dal D.Lgs.24/2023.

Gli atti assunti in violazione di quanto specificato al paragrafo precedente sono nulli. Le persone di cui al paragrafo 1.2 "ambito soggettivo di applicazione" che siano state licenziate a causa della segnalazione, della divulgazione pubblica o della denuncia all'autorità giudiziaria o contabile hanno diritto a essere reintegrate nel posto di lavoro, ai sensi dell'articolo 18 della legge 20 maggio 1970, n. 300, in ragione della specifica disciplina applicabile al lavoratore.

L'autorità giudiziaria adita adotta tutte le misure, anche provvisorie, necessarie ad assicurare la tutela alla situazione giuridica soggettiva azionata, ivi compresi il risarcimento del danno, la reintegrazione nel posto di lavoro, l'ordine di cessazione della condotta posta in essere in violazione



Procedura Whistleblowing ai sensi del D.lgs. 10 marzo 2023, n. 24

di quanto specificato al paragrafo precedente e la dichiarazione di nullità degli atti adottati in violazione del medesimo articolo.

7 LIMITAZIONI DELLA RESPONSABILITÀ

Non è punibile l'ente o la persona di cui al paragrafo 1.2 "ambito soggettivo di applicazione" che riveli o diffonda informazioni sulle violazioni coperte dall'obbligo di segreto, diverso da quello di cui al paragrafo 1.1 (informazioni classificate, segreto professionale forense e medico, segretezza delle deliberazioni degli organi giurisdizionali), o relative alla tutela del diritto d'autore o alla protezione dei dati personali ovvero riveli o diffonda informazioni sulle violazioni che offendono la reputazione della persona coinvolta o denunciata, quando, al momento della rivelazione o diffusione, vi fossero fondati motivi per ritenere che la rivelazione o diffusione delle stesse informazioni fosse necessaria per svelare la violazione e la segnalazione, la divulgazione pubblica o la denuncia all'autorità giudiziaria o contabile è stata effettuata secondo quanto specificato al paragrafo 6 "condizioni per la protezione della persona segnalante".

Quando ricorrono le ipotesi di cui al paragrafo precedente, è esclusa altresì ogni ulteriore responsabilità, anche di natura civile o amministrativa.

Salvo che il fatto costituisca reato, l'ente o la persona di cui al paragrafo 1.2 "ambito soggettivo di applicazione" non incorre in alcuna responsabilità, anche di natura civile o amministrativa, per l'acquisizione delle informazioni sulle violazioni o per l'accesso alle stesse.

In ogni caso, la responsabilità penale e ogni altra responsabilità, anche di natura civile o amministrativa, non è esclusa per i comportamenti, gli atti o le omissioni non collegati alla segnalazione, alla denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o alla divulgazione pubblica o che non sono strettamente necessari a rivelare la violazione.

8 RINUNCE E TRANSAZIONI

Le rinunce e le transazioni, integrali o parziali, che hanno per oggetto i diritti e le tutele previsti dalla presente procedura non sono valide, salvo che siano effettuate nelle forme e nei modi di cui all'articolo 2113, quarto comma, del codice civile.