



PROCEDURA WHISTLEBLOWING

(Modello ex D.Lgs. 231/2001)

Approvazione:	Consiglio Federale Delibera n. 9	Data	del 02 marzo 2025
----------------------	----------------------------------	-------------	-------------------

Sommario

SCOPO E FINALITÀ DELLA PROCEDURA.....	3
DESTINATARI DELLA PROCEDURA.....	3
OGGETTO E CONTENUTO DELLA SEGNALAZIONE.....	4
IL CANALE INTERNO DI SEGNALAZIONE.....	4
FORME DI TUTELA DEL WHISTLEBLOWER	7
Tutela della riservatezza	8
Il trattamento dei dati personali.....	8
Protezione dalle ritorsioni	10
Limitazioni della responsabilità	11
RESPONSABILITÀ DEL SEGNALANTE.....	12
SANZIONI	12
INFORMAZIONE E FORMAZIONE	13
DISPOSIZIONI FINALI	13

SCOOPO E FINALITÀ DELLA PROCEDURA

La Federazione Italiana Giuoco Handball (di seguito anche: “Federazione” o “FIGH”) adotta la presente procedura ai sensi **dell’art. 6, co. 2-bis, D.lgs. 231/2001**, come sostituito dal **D.lgs. 10 marzo 2023, n. 24** (“*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*”).

Nella stesura del documento si è tenuto conto altresì delle Linee Guida whistleblowing approvate dall’Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC) con **delibera n. 311 del 12 luglio 2023**.

La segnalazione è un atto di manifestazione di senso civico, attraverso cui il segnalante (whistleblower) contribuisce all’emersione e alla prevenzione di rischi e situazioni pregiudizievoli per l’ente di appartenenza e, di riflesso, per gli interessi di cui lo stesso è portatore.

La presente procedura ha lo scopo di individuare i principi generali per regolamentare il processo di **ricezione, analisi e trattamento delle segnalazioni**, al fine di incentivare l’utilizzo all’interno della FIGH. La procedura di segnalazione garantisce:

- la tutela della riservatezza dell’identità del segnalante e del presunto autore della violazione, ferma restando la disciplina delle indagini e dei procedimenti avviati dall’autorità giudiziaria;
- la protezione del segnalante rispetto a possibili azioni sleali, di ritorsione o discriminazione conseguenti alla segnalazione;
- lo sviluppo di un canale di segnalazione interna che garantisca la riservatezza del segnalante.

La presente procedura è parte integrante del Modello di organizzazione, gestione e controllo adottato dalla Federazione ai sensi del D.lgs. 231/2001.

Resta altresì fuori dall’ambito della procedura il procedimento disciplinare eventualmente attivato dalla Federazione, per il tramite delle funzioni deputate, all’esito dell’approfondimento effettuato sulla segnalazione.

DESTINATARI DELLA PROCEDURA

Sono legittimate a segnalare le persone che operano nel contesto lavorativo della FIGH:

- i componenti degli organi federali della FIGH;
- gli associati;
- tutti coloro che rivestono funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza e/o rappresentanza della Federazione;
- i dipendenti della Federazione;
- i *partner*, i clienti, i fornitori, i consulenti, i collaboratori;
- altri soggetti che hanno una relazione qualificata con la Federazione.

La locuzione “contesto lavorativo” è ampia e tiene conto non solo di chi ha un rapporto di lavoro in senso stretto con la FIGH, ma anche di coloro che con essa hanno instaurato altri tipi di rapporti giuridici: consulenti, collaboratori, stagisti. Ciò anche quando si tratta di situazioni precontrattuali,

periodi di prova o situazioni successive allo scioglimento del rapporto giuridico se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite nel corso del rapporto stesso. Inoltre, possono essere segnalati i fatti appresi in virtù dell'ufficio rivestito, ma anche le notizie acquisite in occasione e/o a causa dello svolgimento delle mansioni lavorative, sia pure in modo casuale. Ciò che rileva, infatti, è l'esistenza di una relazione qualificata tra il segnalante e la Federazione, relazione che riguarda attività lavorative o professionali presenti o anche passate.

OGGETTO E CONTENUTO DELLA SEGNALAZIONE

Costituiscono oggetto di segnalazione:

- condotte illecite rilevanti ai sensi del D.lgs. 231/2001;
- violazioni del Modello di organizzazione e gestione (queste ultime non integrano fattispecie di reato presupposto per l'applicazione del D.lgs. 231/2001 e attengono ad aspetti organizzativi della Federazione).

Le notizie palesemente prive di fondamento non sono ricomprese tra le informazioni sulle violazioni segnalabili.

IL CANALE INTERNO DI SEGNALAZIONE

La gestione del canale interno è affidata, previa delibera del Consiglio Federale, all'Organismo di Vigilanza ex D.Lgs. 231/2001 (OdV), il quale è autorizzato dalla Federazione al trattamento dei dati personali ed è destinatario di una specifica formazione in materia di privacy e whistleblowing anche con riferimento a casi concreti.

La segnalazione avviene attraverso una apposita piattaforma informatica, accessibile tramite il seguente link: <https://federhandball.segnalazioni.eu/#/>

Tale piattaforma garantisce, attraverso il ricorso a strumenti di crittografia, la riservatezza:

- del segnalante;
- del facilitatore (l'eventuale persona che assiste il segnalante nel processo di segnalazione, operante all'interno del medesimo contesto lavorativo);
- della persona coinvolta e/o dei soggetti comunque menzionati nella segnalazione;
- del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione.

Al fine di agevolare il segnalante, è prevista la possibilità di effettuare una segnalazione anche in forma orale, su richiesta della persona segnalante, mediante un incontro diretto fissato entro un termine ragionevole. La richiesta di incontro deve pervenire a mezzo posta in busta chiusa, con la dicitura "riservata", all'attenzione dell'Organismo di Vigilanza presso la sede della Federazione.

La richiesta di incontro deve contenere unicamente i dati di contatto del richiedente; i contenuti e gli elementi della segnalazione saranno indicati oralmente in sede di incontro, del quale sarà redatto e conservato apposito verbale a cura dell'OdV.

Si specifica che la posta elettronica ordinaria e la PEC non sono strumenti adeguati a garantire la riservatezza.

Incombe sul segnalante l'obbligo di precisare se intende o meno mantenere riservata la propria identità e avvalersi delle tutele previste per il whistleblower.

Le segnalazioni anonime

Le segnalazioni anonime, vale a dire quelle per le quali non è possibile risalire all'identità del segnalante, ove circostanziate, sono equiparate a segnalazioni ordinarie.

La FIGH considera le segnalazioni anonime ricevute attraverso il canale interno alla stregua di segnalazioni ordinarie, gestendole secondo i medesimi criteri stabiliti per queste ultime.

Nei casi di segnalazione anonima le misure di protezione per le ritorsioni si applicano se il segnalante, successivamente identificato, ha comunicato alle Autorità competenti di aver subito ritorsioni.

La FIGH è tenuta a registrare le segnalazioni anonime ricevute e a conservare la relativa documentazione secondo la normativa vigente, rendendone possibile il reperimento nel caso in cui il segnalante comunichi ad ANAC di aver subito misure ritorsive a causa della segnalazione anonima.

Gli elementi della segnalazione

La segnalazione deve essere il più possibile circostanziata al fine di consentire una chiara comprensione dei fatti. In particolare, dalla segnalazione devono potersi evincere:

- 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.

Risulta altresì opportuna l'allegazione di documenti idonei a fornire elementi di fondatezza dei fatti oggetto di segnalazione, nonché l'indicazione di altri soggetti potenzialmente a conoscenza dei fatti.

Ove quanto segnalato non sia adeguatamente circostanziato, l'OdV può chiedere elementi integrativi al segnalante tramite il canale dedicato o anche di persona, ove il segnalante abbia richiesto un incontro diretto.

La decisione sulla richiesta di integrazione è rimessa al prudente apprezzamento dell'OdV, il quale deve considerare, a tal fine, il preminente interesse alla tutela dell'integrità della Federazione.

Resta fermo che tale richiesta non può essere intesa come integralmente suppletiva rispetto ad una segnalazione del tutto deficitaria: sul segnalante incombe, in via principale, l'onere di precisa descrizione del fatto illecito che intende portare all'attenzione della Federazione a tutela dell'integrità di quest'ultima.

L'attività istruttoria

L'OdV:

- attraverso la piattaforma informatica rilascia alla persona segnalante un avviso di ricevimento della segnalazione **entro sette giorni dalla data di ricezione**;
- mantiene le interlocuzioni con la persona segnalante;

- dà un corretto seguito alle segnalazioni ricevute;
- fornisce un riscontro alla persona segnalante.

In particolare, l’OdV verifica, nel rispetto di tempistiche ragionevoli e della riservatezza dei dati, la sussistenza dei requisiti essenziali della segnalazione per valutarne l’ammissibilità e poter quindi accordare al segnalante le tutele previste. A titolo esemplificativo, la segnalazione può essere respinta per:

- manifesta infondatezza per l’assenza di elementi di fatto idonei a giustificare accertamenti;
- contenuto generico tale da non consentire la comprensione dei fatti;
- documentazione allegata non appropriata o inconferente.

Valutata l’ammissibilità della segnalazione, l’OdV avvia l’istruttoria interna sui fatti o sulle condotte segnalate per valutarne la sussistenza e, all’esito, fornisce un riscontro al segnalante, comunicando a quest’ultimo il seguito (*rectius*: azioni conseguenziali) che viene dato o che si intende dare alla segnalazione.

Per lo svolgimento dell’istruttoria, l’OdV può avviare un dialogo con il whistleblower, chiedendo allo stesso chiarimenti, documenti e informazioni ulteriori, attraverso la piattaforma informatica o anche di persona; ove necessario, può anche acquisire atti e documenti da altri uffici dell’amministrazione, avvalersi del loro supporto, coinvolgere terze persone tramite audizioni e altre richieste, avendo sempre cura che non sia compromessa la tutela della riservatezza del segnalante e del segnalato. Quest’ultimo può essere sentito, dietro sua richiesta, anche mediante procedimento cartolare attraverso l’acquisizione di osservazioni scritte e documenti. Il segnalato non sempre ha il diritto di essere informato della segnalazione che lo riguarda, ma solo nell’ambito del procedimento eventualmente avviato nei suoi confronti a seguito della conclusione della gestione della segnalazione e nel caso in cui tale procedimento sia fondato in tutto o in parte sulla segnalazione.

Qualora, a seguito dell’attività svolta, ravvisi elementi di manifesta infondatezza della segnalazione, l’OdV ne dispone l’archiviazione con adeguata motivazione. Laddove, invece, ritenga fondata la segnalazione, l’OdV si rivolge immediatamente al Consiglio Federale o alle istituzioni esterne, ognuno secondo le proprie competenze. All’OdV non spetta, infatti, l’accertamento delle responsabilità individuali di qualsiasi natura, né lo svolgimento di controlli di legittimità o di merito su atti e provvedimenti adottati dalla Federazione oggetto di segnalazione.

In ogni caso, **entro tre mesi**, l’OdV comunica al segnalante:

- l’archiviazione,
- l’avvio di un’inchiesta interna ed eventualmente le relative risultanze,
- i provvedimenti adottati per affrontare la questione sollevata,
- il rinvio a un’autorità competente per ulteriori indagini.

Il riscontro può anche essere meramente interlocutorio, consistendo nella comunicazione delle informazioni relative alle attività sopra descritte che l’OdV intende intraprendere e allo stato di avanzamento dell’istruttoria. In tale ultimo caso, terminata l’istruttoria, l’OdV dovrà comunicarne gli esiti al segnalante.

Revisione di procedure o processi interni

Nei casi in cui una segnalazione non abbia comportato l'emersione di possibili responsabilità da parte dei soggetti coinvolti, ma abbia messo in luce potenziali lacune o criticità all'interno di processi interni, l'OdV può richiedere la revisione di singole procedure e, se necessario, l'adeguamento del Modello di organizzazione, gestione e controllo.

L'invio della segnalazione ad un soggetto non competente

Qualora la segnalazione interna sia presentata con modalità differenti da quelle previste nella presente procedura ad un soggetto diverso dall'OdV, laddove il segnalante dichiari espressamente di voler beneficiare delle tutele in materia di whistleblowing o tale volontà sia desumibile dalla segnalazione (ad es. dal richiamo alla normativa in materia), questa è considerata "segnalazione whistleblowing" e va trasmessa, entro sette giorni dal suo ricevimento, all'OdV, dando contestuale notizia della trasmissione al segnalante. Diversamente, se il segnalante non dichiari espressamente di voler beneficiare delle tutele, o detta volontà non sia desumibile dalla segnalazione, questa è considerata quale segnalazione ordinaria.

Al fine di garantire la gestione e la tracciabilità delle segnalazioni, l'OdV predisponde e aggiorna tutte le informazioni relative alle stesse all'interno della piattaforma dedicata.

L'archivio per la conservazione dei documenti – informatici e/o cartacei – inerenti alla segnalazione pervenuta con modalità differenti da quelle previste, è custodito esclusivamente dall'OdV, nel rispetto della normativa in materia di protezione dei dati personali.

FORME DI TUTELA DEL WHISTLEBLOWER

Il segnalante beneficia delle tutele di seguito descritte solo se al momento della segnalazione era in buona fede, ovvero aveva fondato motivo di ritenere che le informazioni sulle violazioni segnalate fossero vere.

Il sistema di protezione previsto dal D.Lgs. 24/2023 comprende:
la tutela della riservatezza del segnalante, del facilitatore, della persona coinvolta e delle persone menzionate nella segnalazione
la tutela da eventuali ritorsioni adottate dalla Federazione in ragione della segnalazione effettuata e le condizioni per la sua applicazione
le limitazioni della responsabilità rispetto alla rivelazione e alla diffusione di alcune categorie di informazioni che operano al ricorrere di determinate condizioni

Le misure di protezione si applicano anche:

- a) al facilitatore (persona fisica che assiste il segnalante nel processo di segnalazione, operante all'interno del medesimo contesto lavorativo e la cui assistenza deve rimanere riservata);
- b) alle persone del medesimo contesto lavorativo della persona segnalante che sono legate ad essa da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado;

- c) ai colleghi di lavoro della persona segnalante che lavorano nel medesimo contesto lavorativo della stessa e che hanno con detta persona un rapporto abituale;
- d) agli enti di proprietà della persona segnalante o per i quali le stesse persone lavorano nonché agli enti che operano nel medesimo contesto lavorativo delle predette persone.

Tutela della riservatezza

La Federazione garantisce la tutela della riservatezza attraverso il rispetto dei seguenti principi:

- l'identità del segnalante non può essere rivelata a persone diverse da quelle competenti a ricevere o a dare seguito alle segnalazioni.
- Il divieto di rivelare l'identità del whistleblower è da riferirsi non solo al nominativo del segnalante, ma anche a tutti gli elementi della segnalazione dai quali si possa ricavare, anche indirettamente, l'identificazione del segnalante.
- L'identità del segnalante è tutelata nel procedimento penale, contabile e disciplinare.
- È tutelata, mediante il ricorso a strumenti di crittografia, anche l'identità delle persone coinvolte e delle persone menzionate nella segnalazione, nonché quella del facilitatore che assiste il segnalante.
- La riservatezza viene garantita anche nel caso della segnalazione effettuata, su richiesta del segnalante, mediante un incontro diretto con l'OdV.
- Si tutela la riservatezza del segnalante anche quando – per qualsiasi motivo – la segnalazione perviene a personale diverso dall'OdV, al quale, comunque, la stessa va trasmessa senza ritardo.

Nei seguenti casi, per rivelare l'identità del segnalante, oltre al consenso espresso dello stesso, è richiesta anche una comunicazione scritta delle ragioni di tale rivelazione:

- nel procedimento disciplinare, laddove il disvelamento dell'identità del segnalante sia indispensabile per la difesa del soggetto a cui viene contestato l'addebito disciplinare;
- nei procedimenti instaurati in seguito a segnalazioni interne o esterne, laddove tale rivelazione sia indispensabile anche ai fini della difesa della persona coinvolta.

Il canale interno prevede adeguate misure per il trattamento delle segnalazioni al fine di tutelare la riservatezza del segnalante, il contenuto della segnalazione e la relativa documentazione.

Il trattamento dei dati personali

La FIGH assicura la tutela dei dati personali non solo al segnalante, ma anche agli altri soggetti cui si applica la tutela della riservatezza, quali il facilitatore, la persona coinvolta e la persona menzionata nella segnalazione, in quanto “interessati” dal trattamento dei dati.

Le qualifiche dei soggetti che trattano i dati personali	
Titolari del trattamento	- FIGH per il canale interno
Responsabili del trattamento	- Fornitori esterni (ad es. la società che fornisce la piattaforma informatica)
Persone autorizzate	- Persone espressamente designate dalla FIGH che gestiscono e trattano le segnalazioni

I titolari del trattamento, i responsabili del trattamento e le persone autorizzate a trattare i dati personali sono tenuti a rispettare i seguenti principi fondamentali:

- Trattare i dati in modo lecito, corretto e trasparente
- Raccogliere i dati al solo fine di gestire e dare seguito alle segnalazioni
- Garantire che i dati siano adeguati, pertinenti e limitati a quanto necessario per le finalità per le quali sono trattati
- Assicurare che i dati siano esatti e aggiornati
- Conservare i dati per il tempo necessario al trattamento della specifica segnalazione (non oltre cinque anni a decorrere dalla data della comunicazione dell'esito finale della procedura di segnalazione)
- Assicurare il trattamento in maniera da garantire la sicurezza dei dati personali, compresa la protezione, mediante misure tecniche e organizzative adeguate, da trattamenti non autorizzati o illeciti e dalla perdita, dalla distruzione e dal danno accidentale
- Rispettare il principio della privacy by design e della privacy by default
- Effettuare la valutazione d'impatto sulla protezione dei dati
- Rendere *ex ante* ai possibili interessati un'informativa sul trattamento dei dati personali mediante la pubblicazione di documenti informativi (ad es. sul sito web, sulla piattaforma, oppure informative brevi in occasione dell'uso di modalità orali)
- Assicurare l'aggiornamento del registro delle attività di trattamento
- Garantire il divieto di tracciamento dei canali di segnalazione
- Garantire, ove possibile, il tracciamento dell'attività del personale autorizzato nel rispetto delle garanzie di tutela del segnalante

(Fonte: Linee Guida ANAC)

La responsabilità in caso di violazione della disciplina sulla tutela dei dati personali ricade in capo:

- al titolare del trattamento, laddove tale violazione sia commessa delle persone autorizzate o dai responsabili del trattamento;
- al responsabile del trattamento, nel caso in cui la suddetta violazione sia commessa da persone autorizzate da quest'ultimo.

In tali casi, il Garante per la protezione dei dati personali può adottare provvedimenti correttivi e, nei casi previsti dalla legge, applicare sanzioni amministrative pecuniarie. Tali sanzioni amministrative non si applicano in relazione ai trattamenti svolti in ambito giudiziario. Le medesime violazioni possono inoltre rilevare sotto il profilo penale e dar luogo a responsabilità civile.

Le persone coinvolte o menzionate nella segnalazione, con riferimento ai propri dati personali trattati nell'ambito della segnalazione non possono esercitare – per il tempo e nei limiti in cui ciò costituisca una misura necessaria e proporzionata – i diritti che normalmente il Regolamento (UE) 2016/679

riconosce agli interessati (il diritto di accesso ai dati personali, il diritto a rettificarli, il diritto di ottenerne la cancellazione o cosiddetto diritto all’oblio, il diritto alla limitazione del trattamento, il diritto alla portabilità dei dati personali e quello di opposizione al trattamento). Dall’esercizio di tali diritti potrebbe derivare un pregiudizio effettivo e concreto alla tutela della riservatezza dell’identità del segnalante.

In tali casi, dunque, al soggetto segnalato o alla persona menzionata nella segnalazione è preclusa anche la possibilità, laddove ritengano che il trattamento che li riguarda violi i suddetti diritti, di rivolgersi al titolare del trattamento e, in assenza di risposta da parte di quest’ultimo, di proporre reclamo al Garante della protezione dei dati personali.

Protezione dalle ritorsioni

È vietata ogni forma di ritorsione anche solo **tentata** o **minacciata**.

Per ritorsione si intende: «*qualsiasi comportamento, atto od omissione, anche solo tentato o minacciato, posto in essere in ragione della segnalazione, della denuncia all’autorità giudiziaria o contabile o della divulgazione pubblica e che provoca o può provocare alla persona segnalante o alla persona che ha sporto la denuncia, in via diretta o indiretta, un danno ingiusto*».

La ritorsione può manifestarsi con atti, provvedimenti, comportamenti od omissioni che provocano o possono provocare al segnalante, in via diretta o indiretta, un danno ingiusto.

È necessario che vi sia un nesso/stretto collegamento tra la segnalazione e la presunta ritorsione.

Le Linee Guida ANAC elencano, con valenza non esaustiva, i seguenti comportamenti ritorsivi:

- a) licenziamento, sospensione o misure equivalenti;
- b) retrocessione di grado o mancata promozione;
- c) mutamento di funzioni, cambiamento del luogo di lavoro, riduzione dello stipendio, modifica dell’orario di lavoro;
- d) sospensione della formazione o qualsiasi restrizione dell’accesso alla stessa;
- e) note di demerito o referenze negative;
- f) adozione di misure disciplinari o di altra sanzione, anche pecuniaria;
- g) coercizione, intimidazione, molestie o ostracismo;
- h) discriminazione o comunque trattamento sfavorevole;
- i) 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;
- j) mancato rinnovo o risoluzione anticipata di un contratto di lavoro a termine;
- k) danni, anche alla reputazione della persona, in particolare sui social media, o pregiudizi economici o finanziari, comprese la perdita di opportunità economiche e la perdita di redditi;
- 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;
- m) conclusione anticipata o annullamento del contratto di fornitura di beni o servizi;

- n) annullamento di una licenza o di un permesso;
- o) richiesta di sottoposizione ad accertamenti psichiatrici o medici.

L'applicazione del regime di protezione contro le ritorsioni è subordinata alle seguenti condizioni:

1. Il soggetto ha segnalato in base ad **una convinzione ragionevole** che le informazioni sulle violazioni segnalate siano **veritiero e rientranti nell'ambito oggettivo di applicazione del decreto**.
2. La segnalazione è stata effettuata nel **rispetto della disciplina prevista dal D.Lgs. 24/2023**.
3. È **necessario un rapporto di consequenzialità** tra la segnalazione e le misureritorsive subite.
4. **Non sono sufficienti** invece i meri **sospetti** o le **"voci di corridoio"**.

Non rilevano la certezza dei fatti né i motivi personali che hanno indotto il soggetto a segnalare.

In difetto di tali condizioni:

- o le segnalazioni non rientrano nell'ambito della disciplina di whistleblowing e quindi la tutela prevista non si applica a chi segnala;
- o analogamente si esclude la protezione riconosciuta ai soggetti diversi che, in ragione del ruolo assunto nell'ambito del processo di segnalazione e/o del particolare rapporto che li lega al segnalante, subiscono indirettamente ritorsioni.

(Fonte: *Linee Guida ANAC*)

La comunicazione delle ritorsioni, anche solo tentate o minacciate, può essere effettuata all'**ANAC**.

Quest'ultima valuta l'intento ritorsivo in collegamento alla segnalazione: ove il segnalante dimostri di aver effettuato una segnalazione e di aver subito un danno, si presume che tale danno sia conseguenza della stessa. In tal caso, **grava sull'autore** della presunta ritorsione **l'onere** di dimostrare che questa non è in alcun modo connessa alla segnalazione. Tale inversione dell'onere della prova non opera per gli altri soggetti (facilitatori e altri soggetti che operano nel medesimo contesto lavorativo e hanno un rapporto abituale e corrente con il segnalante).

All'esito dell'istruttoria, in caso di accertamento della natura ritorsiva della misura, la stessa è dichiarata nulla e al responsabile sono applicabili le sanzioni di cui al § 8.

Limitazioni della responsabilità

Al segnalante sono garantite limitazioni della responsabilità rispetto alla rivelazione e alla diffusione di alcune categorie di informazioni.

In particolare, non è punibile chi riveli o diffonda informazioni sulle violazioni:

- coperte dall'obbligo di segreto d'ufficio, professionale, scientifico e industriale;
- dei doveri di fedeltà e di lealtà;
- relative alla tutela del diritto d'autore;
- relative alla protezione dei dati personali;
- che offendono la reputazione della persona coinvolta.

Affinché operi l'esclusione della responsabilità devono ricorrere cumulativamente due condizioni:

- 1) **fondati motivi**, al momento della rivelazione o diffusione delle informazioni, per ritenere che tale rivelazione o diffusione sia necessaria **per svelare la violazione**;
- 2) la segnalazione deve essere effettuata nel **rispetto delle condizioni previste dal D.Lgs. 24/2023**.

Il segnalante non incorre in alcuna responsabilità, anche di natura civile o amministrativa, per l'acquisizione in modo lecito delle informazioni sulle violazioni o per l'accesso lecito alle stesse.

La responsabilità penale e ogni altra responsabilità, anche di natura civile o amministrativa, del segnalante non è esclusa per i comportamenti, gli atti o le omissioni non collegati alla segnalazione o che non sono strettamente necessari a rivelare la violazione.

RESPONSABILITÀ DEL SEGNALANTE

Le tutele di cui al § 6.4 non sono garantite nei casi in cui sia accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale del segnalante per i reati di calunnia o diffamazione ovvero la sua responsabilità civile, per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave.

Pertanto, la presente procedura lascia impregiudicata la responsabilità penale e disciplinare del whistleblower nell'ipotesi di segnalazione calunniosa o diffamatoria ai sensi del codice penale e dell'art. 2043 del codice civile. Sono altresì fonte di responsabilità, in sede disciplinare e nelle altre competenti sedi, 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.

SANZIONI

Ai sensi dell'art. 21 del D.Lgs. 24/2023, ferme restando le sanzioni previste dal Sistema Disciplinare della FIGH, ANAC applica al responsabile le seguenti sanzioni amministrative pecuniarie:

- a) da 10.000 a 50.000 euro quando accerta che la persona fisica individuata come responsabile abbia commesso ritorsioni;
- b) da 10.000 a 50.000 euro quando accerta che la persona fisica individuata come responsabile abbia ostacolato la segnalazione o abbia tentato di ostacolarla;
- c) da 10.000 a 50.000 euro quando accerta che la persona fisica individuata come responsabile abbia violato l'obbligo di riservatezza;
- d) da 10.000 a 50.000 euro quando accerta che non sono stati istituiti canali di segnalazione (in tal caso responsabile è considerato l'organo di indirizzo);
- e) da 10.000 a 50.000 euro quando accerta che non sono state adottate procedure per l'effettuazione e la gestione delle segnalazioni ovvero che l'adozione di tali procedure non è conforme a quanto previsto dal decreto (in tal caso responsabile è considerato l'organo di indirizzo);
- f) da 10.000 a 50.000 euro quando accerta che non è stata svolta l'attività di verifica e analisi delle segnalazioni ricevute (in tal caso responsabile è considerato il gestore delle segnalazioni);
- g) da 500 a 2.500 euro, quando è accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità civile della persona segnalante per diffamazione o calunnia nei casi di dolo o colpa grave, salvo che la medesima sia stata già condannata, anche in primo grado, per i reati di diffamazione o di calunnia o comunque per i medesimi reati commessi con la denuncia all'autorità giudiziaria.

INFORMAZIONE E FORMAZIONE

Le informazioni sull'utilizzo del canale interno:

- sono esposte nel luogo di lavoro in un punto visibile, accessibile a tutte le suddette persone;
- in una sezione apposita del sito web istituzionale della Federazione.

La presente procedura è oggetto di trattazione nei corsi e nelle sessioni formative riguardanti il Modello di organizzazione, gestione e controllo *ex D.Lgs. 231/2001*.

DISPOSIZIONI FINALI

Per tutto quanto non disposto dalla presente procedura, si rinvia alle previsioni contenute nel D.Lgs. 24/2023 e alle indicazioni operative contenute nella delibera ANAC n. 311/2023.