Istruzione Operativa per la presentazione e per la gestione delle segnalazioni

Ultimo aggiornamento: settembre 2026

Studio Radiologico

Indice

1. Premessa ed ambito di applicazione pag. 3
2. Tutela del whistleblower pag. 4
3. Oggetto della segnalazione pag. 6
4. Forma della segnalazione pag. 7
5. Canale di segnalazione della Società pag. 8
6. Gestione della segnalazione e responsabilità pag. 12
7. Divieto di ritorsione pag. 12
8. Perdita delle tutele pag. 14
9. Sanzioni in caso di violazione delle misure di tutela del whistleblower pag. 14
10. Sanzioni al Whistleblower pag. 14
11. Modello per le segnalazioni pag. 16

1. Premessa ed ambito di applicazione

La legge n. 179 del 30 novembre 2017 ha introdotto per la prima volta l'istituto del "*whistleblowing*" e riguarda le 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. Pertanto, con l'entrata in vigore di questa legge è stato creato uno istituto giuridico che permette, attraverso canali specifici, di segnalare reati o irregolarità commessi all'interno di una azienda, pubblica o privata, e al tempo stesso permette di tutelare il soggetto (whistleblower) che ha effettuato la predetta segnalazione.
In definitiva, scopo della predetta IO è quello di disciplinare le modalità delle segnalazioni di illeciti ed irregolarità e di tutelare il segnalante da possibili misure ritorsive che la Società o i colleghi potrebbero porre in essere.

Le principali norme di riferimento:

- L. n. 179/2017: ha modificato l'art. 6 del D. Lgs. n. 231/2001 (di seguito "Decreto 231") regolando per la prima volta nell'ordinamento italiano il fenomeno del *whistleblowing* anche per i dipendenti delle aziende del settore privato;
- Direttiva UE 2019/1937 in materia di "Protezione degli individui che segnalano violazioni delle norme comunitarie" (di seguito "Direttiva *whistleblowing*" o "DWB"), con cui il Legislatore europeo ha cercato di rimediare alla frammentarietà della disciplina degli Stati Membri sul punto e a cui l'Italia si sarebbe dovuta adeguare entro il termine del 17 dicembre 2021;
- Linee Guida Confindustria "*per la costruzione dei Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo, ai sensi del D. Lgs. 231/2001",* aggiornate al giugno 2021;
- Norma ISO 37002:2021 recante "*Linee guida per l'attuazione, l'implementazione, la gestione, la valutazione, la manutenzione e il miglioramento di un solido ed efficace sistema di gestione del whistleblowing nell'ambito di un'organizzazione*" (luglio 2021);
- D. Lgs. n. 24/2023, con cui il Governo ha recepito la DWB e che ha modificato il comma 2*bis* e abrogato i commi 2*ter* e 2*quater* del citato art. 6 del Decreto 231 e abrogato l'art. 3 della L. n. 179/2017;
- Linee Guida Confindustria del maggio 2026 "Whistleblowing – Guida Operativa per gli enti privati".

Per quanto riguarda l'ambito di operatività, il D.lgs. n. 24/2023 prevede che, ai sensi dell'art. 3, comma 2, si applica agli enti che rientrano nell'ambito di applicazione del Decreto 231 e abbiano adottato un proprio Modello di organizzazione e gestione (Modello 231), ma anche i "*soggetti del settore privato*" che, alternativamente:
- hanno impiegato, nell'ultimo anno, la media di almeno 50 lavoratori subordinati (con contratti di lavoro a tempo indeterminato o determinato);

- rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione di cui alle parti I.B e II dell'allegato (relativi a servizi, prodotti e mercati finanziari e prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo; sicurezza e trasporti; tutela dell'ambiente).

In tale contesto rientra l'operato di STUDIO RADIOLOGICO, in quanto si è adeguata già da tempo alla normativa di cui al D.lgs. 231/01 con l'adozione del Modello Organizzativo e la nomina dell'Organismo di Vigilanza e in ogni caso ha impiegato, nell'ultimo anno, un numero superiore a 50 lavoratori subordinati.

2. Tutela del Whistleblower

La suddetta normativa e le tutele previste si applicano a qualsiasi soggetto (apicale o sottoposto all'altrui direzione), che voglia segnalare illeciti rilevanti.

L'art. 3, commi 3, 4 e 5 del D.lgs. 24/2023 prevede che rientrano in tali categorie i seguenti soggetti:

- i lavoratori subordinati di soggetti del settore privato;
- i lavoratori autonomi;
- i lavoratori o i collaboratori, che svolgono la propria attività lavorativa presso soggetti del settore privato che forniscono beni o servizi o che realizzano opere in favore di terzi;
- i liberi professionisti e i consulenti che prestano la propria attività presso soggetti del settore privato;
- i volontari e i tirocinanti, retribuiti e non retribuiti, che prestano la propria attività presso soggetti del settore privato;
- 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 soggetti del settore privato.

La tutela delle persone segnalanti si applica anche:

- quando il rapporto giuridico di cui all'elenco che precede non è ancora iniziato, se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite durante il processo di selezione o in altre fasi precontrattuali;
- durante il periodo di prova;
- successivamente allo scioglimento del rapporto giuridico se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite nel corso del rapporto stesso.

Le misure di protezione si applicano anche:

- ai facilitatori, tale da intendersi la "*persona fisica che assiste una persona segnalante nel processo di segnalazione, operante all'interno del medesimo contesto lavorativo e la cui assistenza deve essere mantenuta riservata*" (così art. 2, comma 1, lett. h) del D. Lgs. n. 24/2003);
- alle persone del medesimo contesto lavorativo della persona segnalante e che sono legate ad essi da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado;
- ai colleghi di lavoro della persona segnalante che lavorano nel medesimo contesto lavorativo della stessa e che hanno con detta persona un rapporto abituale e corrente;
- agli enti di proprietà della persona segnalante 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.

L'obbligo di riservatezza riguarda l'identità del segnalante ed è ora espressamente esteso anche qualsiasi altra informazione da cui può evincersi, direttamente o indirettamente, tale identità.

Dette informazioni non possono infatti essere rivelate - senza il consenso espresso della stessa persona segnalante - a persone diverse da quelle competenti a ricevere o a dare seguito alle segnalazioni, autorizzate a trattare tali dati.

La garanzia di riservatezza e anonimato trova tuttavia esplicito limite:

- nell'ambito del procedimento penale, dove l'identità della persona segnalante è coperta dal segreto fino alla chiusura delle indagini preliminari (art. 329 c.p.p.);
- nell'ambito del procedimento dinanzi alla Corte dei conti, dove l'identità della persona segnalante non può essere rivelata fino alla chiusura della fase istruttoria;
- nell'ambito del procedimento disciplinare, dove 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 invece utilizzabile ai fini del procedimento disciplinare solo in presenza del consenso espresso della persona segnalante alla rivelazione della propria identità.

La segnalazione è sottratta all'accesso previsto dagli articoli 22 e seguenti della legge 7 agosto 1990, n. 241, nonché dagli articoli 5 e seguenti del decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33.

3. Oggetto della segnalazione

Possono essere oggetto di segnalazioni tutte le 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 il segnalante sia venuto a conoscenza nel contesto lavorativo, consistenti in:

- illeciti amministrativi, contabili, civili o penali;
- condotte illecite rilevanti ai sensi del Decreto 231o violazioni del Modello 231;
- illeciti che rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione europea o nazionali (indicati nell'allegato al decreto) ovvero degli atti nazionali che costituiscono attuazione degli atti dell'Unione europea (indicati nell'allegato alla Direttiva UE 2019/1937, anche se non previsti nell'allegato al decreto) in materia di appalti pubblici; servizi, prodotti e mercati finanziari e prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo; sicurezza e conformità dei prodotti; sicurezza dei trasporti; tutela dell'ambiente; radioprotezione e sicurezza nucleare; sicurezza degli alimenti e dei mangimi e salute e benessere degli animali; salute pubblica; protezione dei consumatori;
- tutela della vita privata e protezione dei dati personali e sicurezza delle reti e dei sistemi informativi;
- atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione europea di cui all'art. 325 T.F.U.E.;
- atti od omissioni riguardanti il mercato interno, di cui all'art. 26, par. 2, T.F.U.E. (comprese le violazioni in materia di concorrenza e di aiuti di Stato e quelle in materia di imposta sulle società);
- atti o comportamenti che, pur non integrando un illecito, vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni di cui agli atti dell'Unione nei settori sopra indicati;
- violazioni di disposizioni legislative vigente in ambito sanitario.

Sono invece escluse le segnalazioni:

- legate ad un interesse di carattere personale della persona segnalante, che attengono esclusivamente ai propri rapporti individuali di lavoro o di impiego pubblico, ovvero inerenti ai propri rapporti di lavoro o di impiego pubblico con le figure gerarchicamente sovraordinate;
- di violazioni laddove già disciplinate in via obbligatoria dagli atti dell'Unione europea o nazionali (indicati nella parte II dell'allegato al decreto) ovvero da quelli nazionali che costituiscono attuazione degli atti dell'Unione europea;

- 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.

4. Forma e contenuto della segnalazione

Le segnalazioni possono essere effettuate nel seguente modo:

1) Forma orale attraverso linee telefoniche, sistemi di messaggistica vocale o, su richiesta della persona segnalante, mediante un incontro diretto con il membro dell'OdV (cell. 3803118842);
2) Forma scritta con modalità informatiche sulla casella di posta elettronica.

Sul punto è opportuno rappresentare che la Società ha istituito la casella di posta elettronica whistleblowing@studiorad.it, al fine di permettere la facilitazione dell'invio delle predette segnalazioni.

La segnalazione scritta, anche in forma anonima, può essere compilata con l'apposito "Modulo per le Segnalazioni" allegato alla presente procedura.

In assenza di un esplicito riferimento normativo a riguardo, si ritiene possano essere prese in considerazione anche le **segnalazioni anonime**, ossia effettuate senza l'identificazione del soggetto segnalante, purché adeguatamente circostanziate e rese con dovizia di particolari, ove cioè siano in grado di far emergere fatti e situazioni relazionandoli a contesti determinati ("*Determinazione ANAC n. 6 del 28 aprile 2015 – Linee Guida in materia di tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti*", nella quale sono formulati principi di carattere generale che possono essere utilmente consultati anche dal settore privato, nei limiti della compatibilità con la specifica disciplina prevista dalla L. n. 179/2017).

La segnalazione deve contenere tutti gli elementi utili e necessari ad accertare la fondatezza dei fatti esposti onde consentire le necessarie verifiche.

In particolare, è a disposizione il Modulo Segnalazioni Violazioni (**Allegato Modulo Segnalazioni**) che dovrà essere puntualmente compilato o contenere:

- Generalità del segnalante (Whistleblower);
- Indicazione della funzione o posizione ricoperta nell'ambito dell'agenzia del segnalante;
- Se conosciuti, luogo e data/arco temporale in cui si sono verificati gli eventi segnalati;
- Una chiara e completa descrizione dei fatti oggetto della segnalazione;

- L'indicazione, se conosciuta, a quale violazione attiene la segnalazione (Regolamenti, Procedure interne, Leggi, Modello Organizzativo 231/01 ect);
- 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 hanno posto in essere i fatti segnalati;
- L'indicazione di eventuali altri soggetti che possono riferire sui fatti oggetto di segnalazione;
- L'indicazione di eventuali documenti che possono confermare la fondatezza di tali fatti;
- L'indicazione se i fatti segnalati sono stati già segnalati all'Autorità Giudiziaria;
- Ogni altra informazione che possa fornire un utile riscontro circa la sussistenza dei fatti segnalati.

Il soggetto preposto prenderà in considerazione e analizzerà anche le segnalazioni anonime, ove queste siano adeguatamente circostanziate e rese con dovizia di particolari e soprattutto siano in grado di far emergere fatti e situazioni relazionandoli a contesti determinati.

In particolare, verificherà:

- la serietà e fondatezza della questione sollevata;
- la sua credibilità;
- la probabilità che li fatto sia confermato da fonti attendibili.

5. Canale di segnalazione della Società

STUDIO RADIOLOGICO ha istituito un **canale interno** per la gestione delle segnalazioni e la tutela della persona che effettua la segnalazione in modo da tutelare anche la persona che risulta coinvolta dalla segnalazione.

Attraverso la creazione della casella di posta elettronica whistleblowing@studiorad.it è possibile garantire la riservatezza non solo dell'identità della persona segnalante, ma anche della persona coinvolta e della persona comunque menzionata nella segnalazione, nonché del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione.

Procedura della segnalazione:

Il gestore del canale di segnalazione rilascia alla persona segnalante avviso di ricevimento della segnalazione entro 7 giorni.

Nel corso dell'istruttoria, il gestore del canale di segnalazione mantiene le interlocuzioni con il segnalante (al quale possono chiedere integrazioni) e dà seguito alla segnalazione. La persona coinvolta può essere sentita d'ufficio o su sua richiesta anche mediante procedimento cartolare, attraverso l'acquisizione di osservazioni scritte e documenti.

Il procedimento avviato a seguito della ricezione della segnalazione deve concludersi, fornendo riscontro, entro 3 mesi dalla data dell'avviso di ricevimento o, in mancanza, decorsi 7 giorni dalla presentazione della segnalazione.

Fasi del procedimento;

Il processo di gestione delle segnalazioni si articola in quattro fasi:

1. ricezione della segnalazione e verifica preliminare;
2. istruttoria;
3. comunicazione dell'esito.

a) Ricezione e verifica preliminare:

Il gestore della segnalazione Whistleblowing prende visione del contenuto (ed eventualmente ascolta il messaggio audio).

Entro 7 giorni dal ricevimento, il gestore invia al Segnalante (tramite messaggistica o email) una comunicazione di ricezione, informando che procederà alle verifiche.

Le segnalazioni sono sottoposte a verifica preliminare; l'istruttoria viene avviata solo dopo aver escluso ipotesi di:

- manifesta infondatezza;
- segnalazioni non rientranti nell'ambito di applicazione del Decreto Whistleblowing.

Se la segnalazione è manifestamente infondata o rientra tra quelle escluse dall'ambito del Decreto Whistleblowing, il gestore Whistleblowing ne dà comunicazione scritta al Segnalante e procede all'archiviazione.

Se la segnalazione esula dall'ambito del Decreto Whistleblowing, il gestore Whistleblowing può trasmetterla alla funzione competente (es. Direzione/Unità Legale o funzione di *compliance*), che la gestirà come segnalazione ordinaria, informandone il Segnalante. Il gestore Whistleblowing deve mantenere riservata l'identità del Segnalante, ove ciò sia compatibile con la gestione della segnalazione.

In nessun caso il gestore Whistleblowing può accertare responsabilità individuali o svolgere controlli di legittimità/merito su atti e provvedimenti societari: la sua attività è limitata alla verifica della fondatezza dei fatti segnalati e all'attivazione dei flussi previsti alle funzioni di competenza.

b) Istruttoria:

L'istruttoria è finalizzata a verificare la fondatezza della segnalazione (salvo manifesta infondatezza). Per acquisire informazioni e documenti utili, il gestore Whistleblowing può:

a) contattare il Segnalante tramite email o numero di telefono per chiarimenti e integrazioni;

b) richiedere audizione del Segnalante, del Segnalato e/o di altri soggetti che possano riferire circostanze utili;

c) avvalersi del supporto di consulenti esterni e/o di funzioni aziendali competenti, quando necessario per natura e complessità delle verifiche. Tali soggetti sono vincolati agli stessi obblighi di tutela e riservatezza previsti dalla presente Procedura.

Se la segnalazione riguarda presunte violazioni rilevanti ai sensi del Decreto 231, del Modello 231 o del Codice Etico (ove presenti), il gestore Whistleblowing coinvolge l'Organismo di Vigilanza.

In ogni caso, il gestore della segnalazione Whistleblowing fornisce un riscontro al Segnalante entro 3 mesi dalla data dell'avviso di ricevimento della segnalazione o, in mancanza di tale avviso, entro 3 mesi dalla scadenza dei 7 giorni dalla presentazione della segnalazione.

Il riscontro può consistere, a titolo esemplificativo, nella comunicazione:

- dell'archiviazione;
- dello stato di avanzamento dell'istruttoria;
- dell'avvio di una verifica/inchiesta interna e delle relative risultanze;
- dei provvedimenti adottati o che si intendono adottare per gestire la questione.

Le attività svolte e gli esiti devono essere adeguatamente documentati.

c) Comunicazione dell'esito:

Al termine dell'istruttoria, il gestore Whistleblowing comunica per iscritto gli esiti al Segnalante.

In caso di segnalazione fondata, il gestore Whistleblowing può trasmettere le informazioni alla funzione competente per l'esercizio del potere disciplinare e/o per l'adozione delle misure organizzative correttive, nel rispetto delle tutele previste dalla presente Procedura.

Il gestore della segnalazione Whistleblowing procede all'archiviazione, a titolo esemplificativo, in caso di:

- segnalazione generica che non consente la comprensione dei fatti o documentazione inconferente/non idonea a chiarire il contenuto;
- segnalazione infondata;
- segnalazione esclusa dall'ambito di applicazione del Decreto Whistleblowing;
- produzione di sola documentazione in assenza di una segnalazione strutturata.

L'archiviazione deve essere motivata e comunicata per iscritto al Segnalante.

Nei casi di segnalazioni riguardanti presunte violazioni del Decreto 231, del Modello 231 e/o del Codice Etico (ove presenti), il gestore Whistleblowing ne deve dare atto nei verbali dell'OdV affinché possa valutare i fatti e disporre gli accertamenti ritenuti necessari, anche con il supporto delle funzioni aziendali di controllo.

Le segnalazioni interne ed esterne sono tutte conservate per il tempo necessario al trattamento della segnalazione e, comunque, non oltre 5 anni a decorrere dalla data della comunicazione dell'esito finale della procedura di segnalazione.

L'ANAC ha previsto anche **un canale esterno** a cui le Società private possono ricorrere quando:

1) non è prevista, nell'ambito del suo contesto lavorativo, l'attivazione obbligatoria del canale di segnalazione interna ovvero questo, anche se obbligatorio, non è attivo o, anche se attivato, non è conforme a quanto previsto dalla normativa;

2) ha già effettuato una segnalazione interna e la stessa non ha avuto seguito;

3) 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;

4) ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

6. Gestione della segnalazione e responsabilità

La normativa prevede che l'incarico di gestire il canale di segnalazione deve essere affidato:
- a una persona o a un ufficio interno autonomo dedicato e con personale specificamente formato per la gestione del canale di segnalazione;
- a un soggetto esterno, anch'esso autonomo e con personale specificamente formato.

È richiesto che la persona, l'ufficio o altro soggetto che gestisce il canale di segnalazione soddisfi il requisito dell'autonomia.

Per queste ragioni, l'Organo Amministrativo ha affidato la gestione delle predette segnalazioni al componente dell'Organismo di Vigilanza, nella persona dell'Avv. Carlotta Lenzi.

Si tratta di un libero professionista che rispetta i requisiti dell'autonomia e dell'indipendenza rispetto agli organi interni di controllo della Società. Si tratta di un soggetto che non fa parte della compagine sociale della Società.

L'organo preposto al recepimento delle segnalazioni:

- recepisce le segnalazioni di illeciti ed irregolarità, verifica la fondatezza della segnalazione attraverso e le attività di verifica che ritiene più idonee;
- comunica gli esiti della verifica delle segnalazioni all'Organo Amministrativo.
- all'esito della verifica, potrà presentare denuncia presso l'Autorità Giudiziaria e all'Ispettorato del Lavoro.

7. Divieto di ritorsione

È fatto divieto di atti ritorsivi nei confronti del segnalante, ossia di "*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*" (così art. 2, comma 1, lett. m) del D. Lgs. n. 24/2023).

Rappresentano un esempio non esaustivo di atti ritorsivi:
- il licenziamento, la sospensione o misure equivalenti;

- la retrocessione di grado o la mancata promozione;
- il mutamento di funzioni, il cambiamento del luogo di lavoro, la riduzione dello stipendio, la modifica dell'orario di lavoro;
- la sospensione della formazione o qualsiasi restrizione dell'accesso alla stessa;
- le note di merito negative o le referenze negative;
- l'adozione di misure disciplinari o di altra sanzione, anche pecuniaria;
- la coercizione, l'intimidazione, le molestie o l'ostracismo;
- la discriminazione o comunque il trattamento sfavorevole;
- il mancato rinnovo o la risoluzione anticipata di un contratto di lavoro a termine;
- i danni reputazionali, i pregiudizi economici o finanziari, ecc.

Il *whistleblower* può comunicare all'ANAC le ritorsioni che ritiene di avere subito affinché la stessa applichi al responsabile una sanzione amministrativa pecuniaria. In caso di ritorsioni commesse nel contesto lavorativo di un soggetto del settore privato, l'ANAC informa l'INPS per i provvedimenti di propria competenza.

Sono nulli tutti gli atti assunti in violazione del divieto di ritorsione.

I segnalanti che siano stati licenziati a causa della segnalazione hanno diritto a essere reintegrati nel posto di lavoro, in ragione della specifica disciplina applicabile al lavoratore.

Onere probatorio:

- nei procedimenti giudiziari,

amministrativi o comunque nelle controversie stragiudiziali aventi ad oggetto l'accertamento dei comportamenti ritorsivi, è onere dell'accusato provare che tali comportamenti sono stati motivati da ragioni estranee alla segnalazione;

- in caso di domanda risarcitoria presentata all'autorità giudiziaria dal whistleblower per aver subito un danno in conseguenza della segnalazione, il nesso causale tra il danno lamentato e la segnalazione si presume, salvo prova contraria, semplicemente se il segnalante dimostra di aver effettuato la segnalazione ai sensi del Decreto.

8. Perdita delle tutele

Le tutele previste in favore del *whistleblowe*r vengono meno quando:
- al momento della segnalazione, il *whistleblower* aveva fondato motivo di ritenere che le informazioni sulle violazioni segnalate fossero false;
- la divulgazione pubblica non è stata fatta nei casi previsti dall'art. 15;
- quando è accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale del segnalante per i reati di diffamazione o di calunnia ovvero la sua responsabilità civile, per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave.

Le rinunce e le transazioni, integrali o parziali, che hanno per oggetto i diritti e le tutele previsti dal presente decreto non sono valide, salvo che siano effettuate nelle forme e nei modi di cui all'art. 2113, comma 4 c.c.

9. Sanzioni in caso di violazione delle misure di tutela del whistleblower

Il "*sistema disciplinare*" previsto nel Modello 231 della Società prevede sanzioni nei confronti di chi viola le misure di tutela del segnalante.

Inoltre, l'ANAC applica al responsabile una sanzione amministrativa pecuniaria da 10.000 a 50.000 euro quando accerta che:

- sono state commesse ritorsioni o quando accerta che la segnalazione è stata ostacolata o che si è tentato di ostacolarla o che è stato violato l'obbligo di riservatezza;
- non sono stati istituiti canali di segnalazione, 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 quelle stabilite dalla normativa, nonché quando accerta che non è stata svolta l'attività di verifica e analisi delle segnalazioni ricevute.

10. Sanzioni al Whistleblower

Il "*sistema disciplinare*" previsto nel Modello 231 deve sempre prevedere sanzioni nei confronti di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate.

L'art. 21, comma 1, lett. c) introduce una poi specifica previsione (la cui formulazione è stata definita "poco chiara" da Confindustria) secondo cui l'ANAC avrebbe titolo a irrogare una sanzione pecuniaria da 500 a 2.500 euro nei confronti del segnalante, qualora sia accertata la sua responsabilità

civile, a titolo di dolo o colpa grave, per gli illeciti di diffamazione e calunnia (così p. 7 del commento Confindustria al "*D. Lgs. di attuazione della Direttiva (UE) 2019/1937, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e delle disposizioni normative nazionali").*

Non è tuttavia punibile il whistleblower che riveli o diffonda informazioni sulle violazioni coperte dall'obbligo di segreto (fatta eccezione delle disposizioni nazionali o dell'Unione europea in materia di 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 è stata effettuata ai sensi dell'articolo 16.

In tali casi, è esclusa altresì ogni ulteriore responsabilità, anche di natura civile o amministrativa.

Salvo che il fatto costituisca reato, il whistleblower 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 o che non sono strettamente necessari a rivelare la violazione.

MODELLO PER LA SEGNALAZIONE DI ILLECITI E IRREGOLARITA'
Whistleblowing

Le segnalazioni potranno essere inviate all'indirizzo di posta elettronica
whistleblowing@studiorad.it

Nome del Segnalante:	
Cognome del Segnalante:	
Codice Fiscale:	
Soggetto presso cui lavora/Qualifica servizio attuale:	
Incarico (ruolo) di servizio attuale:	
Telefono:	
Email:	
All'epoca del fatto segnalato indicare: Soggetto presso cui lavorava, Unità organizzativa, Qualifica Sede di servizio	

(I dati inseriti saranno trattati tutelando la riservatezza dell'identità del segnalante per tutto il procedimento di competenza)

Dati e informazioni Segnalazione Condotta Illecita

Soggetto per cui si è verificato il fatto:	
Data e luogo in cui si è verificato il fatto:	
Soggetto che ha commesso il fatto. Nome, Cognome, Qualifica (possono esser inseriti più nomi):	
Modalità con cui è venuto a conoscenza del fatto:	
Area e Settore a cui può essere riferito il fatto:	
Descrizione del fatto:	

Note:	

Con esclusione per le segnalazioni presentate in forma anonima, allegare all'email (oltre al presente modulo) la copia di un documento di riconoscimento del segnalante. Inviare ove disponibile eventuale documentazione a corredo della segnalazione.

Il segnalante è consapevole delle responsabilità e delle conseguenze civili e penali previste in caso di dichiarazioni mendaci e/o formazione o uso di atti falsi, anche ai sensi e per gli effetti dell'art. 76 del d.P.R.445/2000.