

**REGOLAMENTO PER LA GESTIONE DELLE
SEGNALAZIONI DI REATI O IRREGOLARITA'
(WHISTLEBLOWING)**

PREMESSA

L'istituto giuridico c.d. whistleblowing è stato introdotto in Italia dall'art. 1 comma 51 della Legge 6 novembre 2012, n. 190 «*Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione*» il quale, inserendo l'art. 54-bis all'interno del D. Lgs. 30 marzo 2001 n. 165 «*Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche*», ha previsto un regime di tutela del dipendente pubblico che segnala condotte illecite di cui sia venuto a conoscenza in ragione del rapporto di lavoro. La disciplina è stata dapprima integrata dal Decreto Legge 24 giugno 2014, n. 90, convertito nella legge 11 agosto 2014, n. 114, «*Misure urgenti per la semplificazione e la trasparenza amministrativa e per l'efficienza degli uffici giudiziari*», che modificando l'art. 54-bis ha introdotto anche ANAC quale soggetto destinatario delle segnalazioni. ANAC è successivamente intervenuta sulla materia con l'emanazione della Determinazione n. 6 del 28 aprile 2015 recante «*Linee guida in materia di tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti (c.d. whistleblowing)*» evidenziando, tra l'altro, la necessità di estendere l'istituto ai dipendenti di enti di diritto privato in controllo pubblico e enti pubblici economici che segnalano condotte illecite, nonché ai consulenti, ai collaboratori a qualsiasi titolo e ai collaboratori di imprese fornitrici dell'amministrazione.

La più recente modifica dell'istituto è intervenuta con l'emanazione della Legge 30 novembre 2017 n. 179, «*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*», composta da tre articoli:

- il primo «*Tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti*» riscrive integralmente l'art. 54-bis d.lgs. 165/2001.
- il secondo «*Tutela del dipendente o collaboratore che segnala illeciti nel settore privato*» prevede, per la prima volta nel nostro ordinamento, specifiche misure a tutela dei whistleblower nel settore privato, aggiungendo il comma 2-bis all'interno dell'art. 6 del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, «*Disciplina della responsabilità*

amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell'articolo 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300».

- il terzo «*Integrazione della disciplina dell'obbligo di segreto d'ufficio, aziendale, professionale, scientifico e industriale*» contiene una disposizione (comune alle segnalazioni effettuate sia nel settore pubblico nelle forme e nei limiti previsti dall'art. 54-bis sia nel settore privato nelle forme e nei limiti previsti dall'art. 6 del d.lgs. 231/2001) che istituisce una clausola di esonero dalla responsabilità (artt. 326, 622, 623 c.p.) nel caso il Segnalante riveli un segreto d'ufficio, aziendale, professionale, scientifico o industriale o violi il dovere di lealtà e fedeltà (art. 2015 c.c.)

Tra le modifiche di maggior rilievo apportate dalla Legge 179/2017 all'art. 54-bis rilevano: l'ampliamento dell'ambito soggettivo di applicazione; la valorizzazione del ruolo del Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (d'ora in poi anche RPCT) nella gestione delle segnalazioni; il sistema generale di tutela e protezione del Segnalante che comprende la garanzia di riservatezza sull'identità, la protezione da eventuali misure ritorsive adottate dalle amministrazioni o enti a causa della segnalazione nonché la qualificazione della segnalazione effettuata dal Segnalante o Whistleblower come "giusta causa" di rivelazione di un segreto d'ufficio, aziendale, professionale, scientifico o industriale o di violazione del dovere di lealtà e fedeltà.

La Legge 179/2017 ha inoltre rafforzato i poteri di ANAC in materia di whistleblowing introducendo in favore dell'Autorità:

- un autonomo potere sanzionatorio nei casi di mancato svolgimento di attività di verifica e analisi delle segnalazioni ricevute, assenza o non conformità (rispetto alle modalità delineate nelle linee guida) di procedure per l'inoltro e la gestione delle segnalazioni e di adozione di misure discriminatorie nei confronti del segnalante
- un potere regolatorio, nell'esercizio del quale devono essere adottate apposite linee guida che specifichino le procedure per la presentazione e la gestione delle segnalazioni.

1. Scopo e finalità della procedura

La presente procedura è volta a dare attuazione alla disciplina in materia di tutela del Whistleblower che segnala illeciti, ai sensi dell'art. 54-bis del D. Lgs. 165/2001, anche fornendo al Segnalante indicazioni operative circa oggetto, contenuti, destinatari e modalità di trasmissione delle segnalazioni, nonché circa le forme di tutela a lui riservate.

2. Presupposti e oggetto della tutela

La tutela prevista dall'art. 54-bis del D. Lgs. 165/2001 è accordata qualora la segnalazione:

- sia effettuata nell'interesse all'integrità della società;
- abbia ad oggetto condotte illecite di cui il Segnalante sia venuto a conoscenza in ragione del proprio rapporto di lavoro, sia qualora acquisite in virtù dell'ufficio rivestito sia qualora acquisite in occasione e/o a causa dello svolgimento delle mansioni lavorative, sia pure in modo casuale;
- sia stata inoltrata alternativamente al responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza, all'Autorità nazionale anticorruzione (ANAC), all'autorità giudiziaria ordinaria o a quella contabile.

Il sistema di protezione riconosciuto al whistleblower riguarda:

- la tutela della riservatezza dell'identità del Segnalante
- la tutela da eventuali misure ritorsive o discriminatorie eventualmente adottate dall'ente a causa della segnalazione effettuata;
- l'esclusione dalla responsabilità nel caso in cui il whistleblower (nei limiti previsti dall'art. 3, l. 179/2017) sia in ambito pubblico (ex art. 54-bis, d.lgs.165/2001) che privato (ex art. 6 d.lgs. 231/2001) sveli, per giusta causa, notizie coperte dall'obbligo di segreto d'ufficio, aziendale, professionale, scientifico o industriale (artt. 326, 622, 623 del c.p.) ovvero violi l'obbligo di fedeltà (art.2015 c.c.).

3. Soggetti legittimati alla presentazione di una segnalazione

Sono legittimati a presentare una segnalazione:

- i dipendenti di SISPI che in tale ambito sono equiparati ai dipendenti pubblici;
- i collaboratori e consulenti a qualsiasi titolo della società, qualsiasi sia la tipologia d'incarico o contratto (ad es. stagisti, tirocinanti), siano attratti dalla disciplina sul whistleblowing;
- i lavoratori e collaboratori di imprese private fornitrici di beni o servizi e che realizzano opere in favore di SISPI limitatamente alle segnalazioni riguardanti illeciti o irregolarità relativi alla società.

Le segnalazioni effettuate da altri soggetti, ivi inclusi i rappresentanti di organizzazioni sindacali, non rientrano nell'ambito di applicazione del presente regolamento.

4. Oggetto della Segnalazione

Le condotte illecite oggetto della segnalazione sono tutte le situazioni in cui si riscontri un abuso del potere affidato ad un soggetto al fine di ottenere vantaggi privati anche se non costituenti reato, quali, a titolo esemplificativo, violazioni del Piano Triennale di Prevenzione della corruzione e del Codice di comportamento, fatti che comportino un danno erariale e in generale ogni ipotesi di mala amministrazione, di utilizzo discrezionale delle funzioni o di abuso a fini privati delle funzioni attribuite, a prescindere dalla rilevanza penale del fatto.

Non è necessario che il Segnalante sia certo dell'effettivo accadimento dei fatti denunciati e/o dell'identità dell'autore degli stessi, essendo sufficiente che, in base alle proprie conoscenze, egli ritenga ragionevolmente che si sia compiuta una irregolarità o si sia verificato un fatto illecito.

La segnalazione può avere ad oggetto un'attività illecita intrapresa, ma non ancora perfezionata, qualora siano presenti elementi precisi e concordanti prodromici all'attività stessa.

La segnalazione deve riportare in modo chiaro 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. È utile allegare documenti che possano fornire elementi di fondatezza dei

fatti oggetto di segnalazione, nonché l'indicazione di soggetti che possano contribuire a formare un quadro il più completo possibile di quanto segnalato.

5. Casi di esclusione

La protezione del Segnalante non opera:

- nei confronti dei soggetti che violino la legge al fine di raccogliere informazioni, indizi o prove di illeciti in ambito lavorativo;
- nel caso in cui la segnalazione sia fondata su meri sospetti o voci o contenenti informazioni che il Segnalante sappia essere false, o abbia ad oggetto esclusivamente doglianze o lamenti di carattere personale o richieste che attengono alla disciplina del rapporto di lavoro, del rapporto contrattuale o ai rapporti con il superiore gerarchico o i colleghi o i referenti aziendali, per le quali occorre fare riferimento all'Ufficio competente per la gestione delle risorse umane nel caso in cui il Segnalante sia un dipendente ovvero direttamente al RPCT negli altri casi.

Non sono ammesse, e vengono immediatamente archiviate:

- le segnalazioni inerenti a fatti che non siano riferibili né al personale, né all'ambito di intervento della Società;
- le segnalazioni anonime, prive di elementi che consentano di identificare il loro autore, che potranno essere trattate alla stregua delle altre segnalazioni anonime e prese in considerazione per ulteriori verifiche solo se relative a fatti di particolare gravità e con un contenuto che risulti adeguatamente dettagliato e circostanziato.

6. Destinatari della segnalazione

La segnalazione di condotta illecita è indirizzata, con le modalità di seguito specificate, direttamente al RPCT.

Le segnalazioni di condotte illecite riferibili al personale o all'ambito di intervento di INPS saranno trasmesse con le necessarie cautele al competente RPCT.

7. Modalità della segnalazione

La Società mette a disposizione un apposito modello (all. 1) il cui utilizzo rende più agevole effettuare una segnalazione rispondente ai requisiti della presente procedura. Il modello è reperibile sul sito web aziendale nella sezione “Società Trasparente” sottosezione “Altri Contenuti”, sottosezione “Segnalazioni di condotte illecite”, unitamente all’informativa sul trattamento dei dati (all. 2). Qualora il Segnalante non intenda avvalersi del modello predisposto dalla Società, la sua segnalazione potrà comunque essere presa in carico. La segnalazione deve essere in ogni caso sottoscritta e corredata da un documento di riconoscimento del Segnalante, in quanto le varie forme di tutela previste in materia di Whistleblowing possono essere accordate unicamente a soggetti individuabili e riconoscibili.

La segnalazione può essere presentata con le seguenti modalità:

1) mediante invio, all’indirizzo di posta elettronica del RPCT segnalazioni-rpct@italiaprevidenza.it , accessibile soltanto dal RPCT. L’identità del Segnalante sarà conosciuta solo dal RPCT che ne garantirà la riservatezza. Qualora il dipendente faccia uso della propria casella di posta elettronica istituzionale ai fini dell’invio della segnalazione, la medesima non dovrà essere accompagnata da alcun documento di riconoscimento;

2) a mezzo del servizio postale o tramite posta interna; in tal caso, per poter usufruire della garanzia della riservatezza, è necessario che la segnalazione venga inserita in una busta chiusa che rechi all’esterno la dicitura “riservata personale” e deve essere inviata via posta interna ovvero al seguente indirizzo:

Italia Previdenza SISPI S.p.A. c.a. Responsabile per la prevenzione della corruzione e trasparenza Via Cesare Beccaria n. 29, 00196 Roma;

3) mediante l’applicazione informatica “Whistleblower” accessibile tramite il sito aziendale, sezione “Società Trasparente”, sottosezione “Altri Contenuti”, sottosezione “Segnalazioni di condotte illecite” che consente la compilazione, l’invio e la ricezione delle segnalazioni di presunti fatti illeciti nonché la possibilità per il RPCT, che riceve tali segnalazioni, di comunicare in forma riservata con il Segnalante.

In alternativa all'invio di una segnalazione scritta, il Segnalante ha altresì facoltà di effettuarla in forma orale, mediante dichiarazione rilasciata in presenza del RPCT. In tal caso saranno adottate tutte le cautele idonee a garantire la riservatezza dell'identità del segnalante e verrà redatto un processo verbale della dichiarazione, che sarà sottoscritto da parte del Segnalante e del RPCT.

Le segnalazioni inviate al RPCT sono protocollate "in forma riservata" in apposito registro ad uso esclusivo del Responsabile.

Nel caso in cui la segnalazione riguardi lo stesso RPCT, il Segnalante invia la segnalazione direttamente all'ANAC.

8. Istruttoria preliminare

IL RPCT, entro 5 giorni dalla ricezione della segnalazione, la prende in carico e procede ad una analisi preliminare finalizzata a valutarne l'ammissibilità verificando:

- l'oggetto della segnalazione, ovvero la denuncia di una condotta illecita, l'interesse all'integrità della società ed il nesso con il rapporto di lavoro;
- la descrizione del fatto incluse le circostanze di tempo, luogo, generalità o elementi per l'individuazione del soggetto cui attribuire i fatti denunciati;
- le generalità del segnalante.

Il RPCT, immediatamente dopo aver identificato il Segnalante in base a identità, qualifica e ruolo, separa tali dati dal contenuto della segnalazione, attribuendo a quest'ultima un apposito codice sostitutivo dei dati identificativi in modo che sia possibile verificare la fondatezza della segnalazione in modalità anonima e, solo nei casi in cui sia strettamente necessario, rendere possibile la successiva associazione della segnalazione con l'identità del Segnalante.

Le segnalazioni manifestamente infondate e quelle rientranti nei casi di esclusione sono archiviate dal RPCT ed i relativi provvedimenti di archiviazione sono pubblicati nella sezione "Società trasparente" del sito della Società omettendo qualsiasi riferimento sia ai dati identificativi del Segnalante ed indicando esclusivamente il codice sostitutivo dei dati identificativi, sia l'ambito o la materia cui afferiscono.

Nel caso in cui il fatto denunciato non sia adeguatamente circostanziato, il RPCT può chiedere al segnalante di integrarla.

9. Attività di verifica della fondatezza della segnalazione

Una volta valutata l'ammissibilità della segnalazione, il RPCT avvia l'istruttoria interna che deve essere diretta non all'accertamento dell'effettivo accadimento dei fatti ma alla verifica ed analisi finalizzata ad una delibazione sulla fondatezza di quanto rappresentato nella segnalazione. Il RPCT provvede alla gestione e alla verifica sulla fondatezza delle circostanze rappresentate nella segnalazione nel rispetto dei principi di imparzialità e riservatezza, nell'interesse generale e di tutte le parti coinvolte, effettuando ogni attività ritenuta opportuna, inclusa l'audizione personale del Segnalante e di eventuali altri soggetti che possono riferire sui fatti segnalati.

A tal fine, il RPCT può avvalersi della collaborazione del personale di supporto al RPCT, che è soggetto agli stessi obblighi di riservatezza previsti per il Responsabile. All'occorrenza, il RPCT può avvalersi della collaborazione anche di organi di controllo esterni alla Società (tra cui ad esempio Guardia di Finanza, Direzione Provinciale del Lavoro, Comando Vigili Urbani, Agenzia delle Entrate).

Ove necessario, il RPCT può acquisire atti e documenti da altri uffici della società, 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.

Qualora il RPCT ravvisi, nel corso della verifica, elementi di manifesta infondatezza della segnalazione, ne dispone l'archiviazione con adeguata motivazione.

Qualora il RPCT ravvisi invece un *fumus* di fondatezza della segnalazione deve rivolgersi immediatamente agli organi preposti interni o enti/istituzioni esterne, ognuno secondo le proprie competenze, trasmettendo una relazione di risultanze istruttorie riferendo circa le attività svolte, per il prosieguo della gestione della segnalazione, avendo sempre cura di tutelare la riservatezza dell'identità del segnalante. Il RPCT allega a tale relazione la documentazione che ritiene necessaria espungendo tutti i riferimenti che possano consentire di risalire all'identità del

segnalante. Dal momento della ricezione della relazione gli organi riceventi sono Responsabili del trattamento dei dati.

Il mancato svolgimento di attività di verifica e analisi delle segnalazioni ricevute comporta per il RPCT la sanzione pecuniaria di ANAC da irrogare ai sensi del “Regolamento sull'esercizio del potere sanzionatorio” adottato da ANAC con Delibera n. 1033 del 30 ottobre 2018”, secondo quanto previsto dell’art. 54-bis, co. 6, del D. Lgs. 165/2001.

Il RPCT deve tenere traccia dell’attività svolta e fornire informazioni al Segnalante sullo stato di avanzamento dell’istruttoria. A tal fine, assicura la conservazione delle segnalazioni e di tutta la documentazione di supporto per un periodo di cinque anni dalla ricezione, avendo cura che i dati identificativi del Segnalante siano conservati separatamente da ogni altro dato.

Il Segnalante può, in ogni momento, chiedere informazioni sullo stato della trattazione della sua segnalazione, inviando una richiesta via email alla casella di posta elettronica segnalazioni-rpct@italiaprevidenza.it.

Al fine di evitare conseguenze pregiudizievoli, anche solo di carattere reputazionale, all’interno del contesto lavorativo SISPI adotta le necessarie cautele per la tutela della riservatezza del soggetto segnalato.

10. Conclusione del procedimento

Entro un termine massimo di 30 giorni dall’avvio dell’istruttoria, il RPCT conclude il procedimento, provvedendo alternativamente:

- all’archiviazione della segnalazione, qualora la medesima si rivelasse infondata alla luce delle risultanze dell’istruttoria;
- all’inoltro della segnalazione all’Autorità giudiziaria, alla Corte dei conti e/o all’Anac, per i profili di rispettiva competenza;
- a dare comunicazione del fatto segnalato, evidenziando che si tratta di una segnalazione su cui c’è una rafforzata tutela della riservatezza, all’organo preposto ai procedimenti disciplinari e/o alle altre strutture organizzative competenti, ai fini dell’adozione dei provvedimenti del caso.

Il RPCT provvede, inoltre, a dare notizia dell'esito del procedimento al Segnalante che abbia indicato almeno un recapito e utilizza, inoltre, il contenuto delle segnalazioni per identificare le aree critiche societarie in un'ottica di miglioramento della qualità ed efficacia del sistema di prevenzione della corruzione. A tal fine, il RPCT, in caso di non manifesta ed evidente infondatezza, può predisporre gli interventi organizzativi necessari per rafforzare le misure di prevenzione della corruzione nell'ambito in cui è emerso il fatto segnalato.

11. Forme di tutela del Segnalante: la tutela della riservatezza e dell'identità

L'identità del Segnalante non può essere rivelata salvo che egli presti espressamente il suo consenso. SISPI garantisce la riservatezza dell'identità del Segnalante al fine di evitare la sua esposizione a misure ritorsive che potrebbero essere adottate a seguito della segnalazione. Il divieto di rivelare l'identità del Segnalante deve essere riferito non solo al suo nominativo 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. A tal fine, qualora per ragioni istruttorie altri soggetti debbano essere messi a conoscenza dei dati del Segnalante questi devono essere oscurati.

La segnalazione e la relativa documentazione è sottratta al diritto di accesso agli atti amministrativi previsto dagli artt. 22 e seguenti della legge 7 agosto 1990, n. 241 e dall'accesso civico generalizzato di cui all'art. 5 comma 2 del D. Lgs.33/2013. Il documento non può, pertanto, essere oggetto di visione né di estrazione di copia da parte di richiedenti.

La violazione della riservatezza dell'identità del Segnalante è fonte di responsabilità disciplinare.

Qualora la segnalazione o la relazione di risultanze istruttorie redatte dal RPCT nello svolgimento delle proprie attività di competenza siano inoltrate a soggetti terzi, dovranno essere espunti tutti i riferimenti dai quali sia possibile risalire all'identità del Segnalante. Nel caso di trasmissione all'Autorità giudiziaria, alla Corte dei Conti, al Dipartimento della funzione pubblica, ad ANAC o ad altro ente, la trasmissione dovrà

avvenire evidenziando che si tratta di una segnalazione pervenuta da un soggetto cui l'ordinamento riconosce la tutela rafforzata della riservatezza ai sensi dell'art. 54-bis del d.lgs. 165 del 2001.

Il RPCT deve comunicare al Segnalante a quale soggetto esterno o amministrazione la segnalazione sia stata trasmessa, in quanto dal momento della trasmissione il soggetto destinatario riveste la qualità di responsabile del trattamento dei dati ai sensi del Regolamento UE 679/2016.

Qualora nell'ambito di indagini penali e contabili, l'Autorità giudiziaria o contabile chieda al RPCT, per esigenze istruttorie, di conoscere l'identità del Segnalante, il Segnalante deve essere preventivamente avvertito.

Nell'ambito del procedimento disciplinare attivato dall'amministrazione contro il presunto autore della condotta segnalata, l'identità del Segnalante può essere rivelata solo dietro consenso di quest'ultimo. Nel caso in cui l'identità del Segnalante risulti indispensabile alla difesa del soggetto cui è stato contestato l'addebito disciplinare l'ente non potrà procedere con il procedimento disciplinare se il Segnalante non acconsente espressamente alla rivelazione della propria identità.

12. Forme di tutela del Segnalante: la tutela da eventuali misure ritorsive o discriminatorie eventualmente adottate dall'ente a causa della segnalazione effettuata

Il Segnalante non può essere sanzionato, demansionato, licenziato, trasferito, o sottoposto ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro.

Le supposte misure discriminatorie devono essere comunicate ad ANAC da parte del Segnalante e/o delle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative nella società.

Deve essere qualificata "misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro" qualsiasi azione o omissione nei confronti del Segnalante che produca effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro. L'intento ritorsivo sussiste ogni qual volta possa dirsi che la ragione che ha condotto

all'adozione della misura nei confronti del Segnalante sia la volontà di "punirlo" per aver segnalato. È a carico di SISPI l'onere di provare che l'avvenuta segnalazione non è in alcun modo collegata alla misura ritenuta ritorsiva.

ANAC ha il compito di accertare che la misura ritorsiva è conseguente alla segnalazione di illeciti e, nel caso in cui la società non adempia al proprio onere probatorio, applica una sanzione amministrativa pecuniaria da 5.000 a 30.000 euro. Nel caso in cui venga accertata la natura ritorsiva degli atti adottati dall'Amministrazione o dall'ente, questi sono nulli e, in caso di licenziamento, al lavoratore spetta la reintegra nel posto di lavoro ai sensi dell'art. 2 del D. L. 4 marzo 2015, n. 23.

La nullità di provvedimenti amministrativi e l'ordine di "reintegro" in caso di licenziamento resta di esclusiva competenza della magistratura.

13. Forme di tutela del Segnalante: l'esclusione dalla responsabilità nel caso in cui il whistleblower sveli, notizie coperte dall'obbligo di segreto d'ufficio, aziendale, professionale, scientifico o industriale (artt. 326, 622, 623 del c.p.) ovvero violi l'obbligo di fedeltà (art. 2015 c.c.)

La rivelazione effettuata dal Segnalante esclude l'integrazione dei reati di "rivelazione e utilizzazione del segreto d'ufficio" (art. 326 c.p.), "rivelazione del segreto professionale" (art. 622 c.p.), "rivelazione dei segreti scientifici e industriali" (art. 623 cp) che lo stesso possa essere accusato di violazione del dovere di fedeltà e di lealtà (art. 2105 cc). La causa di esclusione della pena in parola ha natura di scriminante purché:

- il Segnalante abbia agito al fine di tutelare l'interesse all'integrità della società, nonché alla prevenzione e alla repressione delle malversazioni
- il Segnalante non sia un soggetto esterno alla società e che sia venuto a conoscenza della notizia «in ragione di un rapporto di consulenza professionale o di assistenza» con l'ente, l'impresa o la persona fisica interessata
- le notizie e i documenti, oggetto di segreto aziendale, professionale o d'ufficio, non devono essere stati rivelati con modalità eccedenti rispetto alle finalità

dell'eliminazione dell'illecito e al di fuori del canale di comunicazione specificamente predisposto per le segnalazioni.

14. Responsabilità del Segnalante

Le tutele previste nei confronti del Segnalante cessano in caso di sentenza, anche non definitiva di primo grado, che accerti nei confronti dello stesso la responsabilità penale per i reati di calunnia o diffamazione o comunque per reati connessi alla denuncia, ovvero la sua responsabilità civile, per aver riferito informazioni false riportate intenzionalmente con dolo o per colpa.

Sono altresì fonte di responsabilità, in sede disciplinare e nelle altre competenti sedi eventuali forme di abuso della presente procedura, quali le segnalazioni manifestamente opportunistiche e/o effettuate al solo scopo di danneggiare il denunciato o altri soggetti, e ogni altra ipotesi di utilizzo improprio o di intenzionale strumentalizzazione dell'istituto oggetto della presente procedura.