

IAF NETWORK SPA
Numero REA: BS-448778
Codice fiscale e partita IVA: 02424060982
Sede legale:
Via Flero 46 (Torre Sud) - 25125 Brescia

PROCEDURA WHISTLEBLOWING

Il presente documento costituisce parte integrante del Modello di organizzazione, gestione e controllo di cui al D.Lgs. 231/2001, adottato da **IAF NETWORK SPA** (nel prosieguo “Ente”).

1) FONTE NORMATIVA E NATURA DELL’ISTITUTO

L’art. 1, comma 51, della legge 190/2012 (cd. legge anticorruzione) aveva inserito un nuovo articolo, il 54 bis, nell’ambito del D.Lgs. 165/2001, rubricato “*Tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti*”, in virtù del quale è stata introdotta nel nostro ordinamento una misura finalizzata a favorire l’emersione di fattispecie di illecito, nota nei paesi anglosassoni come *whistleblowing*. Con l’espressione *whistleblower* si fa riferimento al dipendente di un ente che segnala, agli organi legittimati ad intervenire, violazioni o irregolarità commesse ai danni dell’interesse pubblico. La segnalazione, in tale ottica, è un atto di manifestazione di senso civico, attraverso cui il *whistleblower* contribuisce all’emersione e alla prevenzione di rischi e situazioni pregiudizievoli per l’ente di appartenenza e, di riflesso, per l’interesse pubblico collettivo. La legge 179/2017 rubricata “*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*”, entrata in vigore il 29 dicembre 2017, ha poi modificato il precitato art. 54 bis D.Lgs. 165/2001 e l’art. 6 D.Lgs. 231/2001.

Più recentemente, l’istituto è stato normato dal D.Lgs. 24/2023 in vigore dal 30.03.2023 recante attuazione della Direttiva UE 2019/1937 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, che, tra l’altro, ha abrogato l’art. 54-bis D.Lgs. 165/2001, l’art. 6, commi 2-ter e 2-quater, D.Lgs. 231/2001, nonché l’art. 3 della L 179/2017. Il D.Lgs. 24/2023 abroga la disciplina nazionale previgente in materia di whistleblowing e racchiude in un unico testo normativo – per il settore pubblico e per il settore privato – il regime di **protezione dei soggetti che segnalano condotte illecite di cui siano venuti a conoscenza in un contesto lavorativo**.

2) SCOPO E FINALITA’ DELLA PROCEDURA

L'obiettivo della disciplina vigente è incentivare le segnalazioni di illeciti che pregiudichino l'interesse pubblico o l'integrità dell'ente e, al contempo, rafforzare la tutela per i segnalanti, con il fine di garantire la libertà di manifestazione del pensiero del segnalante e rafforzare la legalità e la trasparenza all'interno degli enti in funzione di prevenzione dei reati. Da questa doppia finalità discendono **diritti di protezione per il segnalante** (riservatezza, anonimato, divieto di atti ritorsivi) e specifici **obblighi organizzativi per gli enti** (istituzione di canali di segnalazione interni ed esterni e procedure per garantire i diritti di riservatezza).

Scopo del presente documento, pertanto, è rimuovere i fattori che possono ostacolare o disincentivare il ricorso all'istituto in esame, quali i dubbi e le incertezze circa la procedura da seguire e i timori di ritorsioni o discriminazioni. In tale prospettiva, l'obiettivo perseguito dalla presente procedura è quello di fornire al *whistleblower* chiare indicazioni operative in merito a oggetto, contenuti, destinatari e modalità di trasmissione delle segnalazioni, nonché con riguardo alle forme di tutela che vengono offerte.

3) OGGETTO DELLA SEGNALAZIONE

Ferma restando la possibilità per l'ente di estendere l'ambito oggettivo di applicazione della presente procedura, sono da considerarsi rilevanti le segnalazioni che riguardano comportamenti, rischi, reati o irregolarità, consumati o tentati, a danno dell'ente, con riguardo a violazioni di disposizioni normative nazionali o dell'Unione europea che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'ente, di cui si sia venuti a conoscenza nel contesto lavorativo, nello specifico:

- illeciti amministrativi, contabili, civili o penali;
- condotte illecite rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/2001 o del Modello 231 adottato;
- illeciti, eventualmente rilevanti anche con riferimento alla normativa europea, in ambito (a titolo esemplificativo) 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;
- violazioni delle disposizioni in materia di concorrenza e di aiuti di Stato, nonché violazioni riguardanti il mercato interno connesse ad atti che violano le norme in materia di imposta sulle società o i meccanismi il cui fine è ottenere un vantaggio fiscale che vanifica l'oggetto o la finalità della normativa applicabile in materia di imposta sulle società;
- informazioni sulle violazioni (fondati sospetti di violazioni, occultamento di violazioni).

La presente procedura **non si applica a:**

- a) contestazioni, rivendicazioni o richieste legate ad un interesse di carattere personale del 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) segnalazioni di violazioni che sono già disciplinate in via obbligatoria dagli atti dell'Unione europea o nazionali riguardanti servizi, prodotti e mercati finanziari e prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo, sicurezza dei trasporti e tutela dell'ambiente o da quelli nazionali che costituiscono attuazione degli atti dell'Unione europea indicati nella parte II dell'allegato alla direttiva (UE) 2019/1937;
- c) segnalazioni di violazioni in materia di sicurezza nazionale, nonché di appalti relativi ad aspetti di difesa o di sicurezza nazionale;
- d) segnalazioni relative a informazioni classificate, segreto professionale forense e medico, segretezza delle deliberazioni degli organi giurisdizionali.

Con riguardo alle **segnalazioni anonime**, non si applica la disciplina di cui alla presente procedura, essendo questa preordinata a tutelare il segnalante che, in caso di segnalazione anonima, è per definizione anonimo. Tuttavia, la medesima disciplina si applicherà qualora, a seguito di una segnalazione anonima, venga svelato il nome dell'informatore.

Resta ferma l'applicazione delle disposizioni di procedura penale, nonché di quelle 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.

4) CONTENUTO DELLA SEGNALAZIONE

Le segnalazioni dovranno essere, in ogni caso, circostanziate e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, di cui il segnalante sia venuto a conoscenza in ragione delle funzioni svolte all'interno dell'ente o comunque operando con l'ente.

Il segnalante deve fornire tutti gli elementi utili a consentire agli organi sociali preposti di procedere alle dovute ed appropriate verifiche a riscontro della fondatezza dei fatti oggetto di segnalazione, in particolare:

- una chiara e completa descrizione dei fatti oggetto di segnalazione;
- se note, le circostanze di tempo e di luogo in cui sono stati commessi i fatti oggetto di segnalazione;
- se noti, le generalità o altri elementi (come la qualifica e il servizio in cui svolge l'attività) che consentano di identificare il soggetto/i che ha/hanno posto/i in essere i fatti segnalati;
- 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;
- ogni altra informazione che possa fornire un utile riscontro circa la sussistenza dei fatti segnalati.

5) CHI PUO' SEGNALARE E CHI VIENE TUTELATO.

I seguenti soggetti sono opportunamente tutelati dalla presente procedura e dalla sua concreta attuazione:

- **Segnalanti:** dipendenti dell'ente, nonché lavoratori autonomi, liberi professionisti, consulenti, soci, persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza e rappresentanza, volontari e tirocinanti, che operano per l'ente o all'interno dell'ente.

Si precisa che le misure protettive previste dalla presente procedura sono garantite in ogni fase del rapporto lavorativo (processo di selezione o altre fasi precontrattuali, incluso l'eventuale periodo di prova) o di collaborazione (anche successivamente allo scioglimento del rapporto contrattuale).

- **Facilitatori:** coloro che operano all'interno del medesimo contesto lavorativo del segnalante e lo assistono nel processo di segnalazione.

La presente procedura garantisce la riservatezza della identità del facilitatore, così come dell'attività di assistenza prestata dal medesimo.

- **Collegli, parenti, enti di proprietà:**

- ✓ persone legate al segnalante da un rapporto di parentela entro il quarto grado ovvero da uno stabile legame affettivo e che operano nel medesimo contesto lavorativo del segnalante;
- ✓ colleghi di lavoro con i quali il segnalante ha un rapporto abituale e corrente;
- ✓ enti di proprietà del segnalante o per i quali il segnalante lavora o che operano nel medesimo contesto lavorativo del segnalante.

La particolare tutela riservata ai soggetti sopra elencati prevede che l'ente, anche in persona del soggetto preposto alla gestione della segnalazione, adotti tutte le misure previste nel successivo § 8.

6) CANALI DI SEGNALAZIONE.

I segnalanti possono utilizzare i seguenti canali di segnalazione:

- canali di **segnalazione interni:** piattaforma online, comunicazione cartacea, segnalazione telefonica, messaggio vocale, incontri personali;
- canale di **segnalazione esterno:** canale predisposto dall'ANAC, avente natura residuale, in quanto il segnalante può ricorrere alla procedura esterna soltanto se:
 - nel suo contesto lavorativo non è prevista l'attivazione del canale interno come obbligatoria o, se prevista, non è stata attivata;
 - la segnalazione interna non ha avuto seguito;
 - ha fondati motivi di ritenere che, se effettuasse la segnalazione interna, questa non avrebbe seguito o che andrebbe incontro a ritorsioni;

- ha fondati motivi di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

Resta ferma in ogni caso la possibilità di presentare denunce all'autorità giudiziaria o contabile nei casi di loro competenza, o di ricorrere alla divulgazione pubblica sussistendo i presupposti del D.Lgs. 24/2023.

Questi i canali di segnalazione interna approntati da IAF NETWORK S.P.A.:

- **segnalazione scritta** da trasmettersi tramite la piattaforma whistleblowing messa a disposizione dalla società al link: [.....](#)
- **segnalazione scritta** da recapitarsi con lettera cartacea in busta chiusa a:

IAF NETWORK S.P.A.

c.a. Organismo di Vigilanza

Via Flero 46 (Torre Sud)

25125 Brescia

In questo caso, il segnalante dovrà utilizzare 3 buste:

- nella **prima** busta dovranno essere inseriti un file con i dati identificativi del segnalante e copia di un suo documento di identità, salvo che il segnalante voglia restare anonimo;
 - nella **seconda** busta dovrà essere inserito un file con la descrizione della segnalazione ed eventuali relativi allegati;
 - nella **terza** busta dovranno essere inserite le prime due; questa terza busta dovrà recare la dicitura “alla esclusiva attenzione del gestore della segnalazione”.
- **segnalazione orale** mediante un incontro diretto fissato entro un termine ragionevole, su richiesta della persona segnalante; in questo caso, previo consenso della persona segnalante, la segnalazione è documentata a cura del personale addetto 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.

7) GESTIONE DELLA SEGNALAZIONE

La segnalazione verrà presa in carico dall'Organismo di Vigilanza (di seguito indicato come “Gestore”), che dovrà svolgere le seguenti attività:

- a) rilasciare alla persona segnalante avviso di ricevimento della segnalazione entro 7 giorni dalla data di ricezione;
- b) mantenere le interlocuzioni con la persona segnalante, potendo richiedere a quest'ultima, se necessario, integrazioni;
- c) dare diligente seguito alle segnalazioni ricevute e, quindi, avviare l'istruttoria diretta a valutare la sussistenza dei fatti segnalati, monitorando e gestendo anche gli esiti delle indagini e le eventuali misure adottate o adottare;
- d) fornire riscontro alla segnalazione entro 3 mesi dalla data dell'avviso di ricevimento o, in mancanza di tale avviso, entro 3 mesi dalla scadenza del termine di 7 giorni dalla presentazione della segnalazione;
- e) assicurare che siano messe a disposizione informazioni chiare sul canale di segnalazione, sulle procedure e sui presupposti per effettuare le segnalazioni interne, nonché sul canale, sulle procedure e sui presupposti per effettuare le segnalazioni esterne.

La segnalazione interna presentata ad un soggetto diverso dal Gestore è trasmessa, entro 7 giorni dal suo ricevimento, all'Organismo di Vigilanza, che ne darà notizia alla persona segnalante.

Il Gestore dovrà svolgere anzitutto una **verifica preliminare sull'ammissibilità della segnalazione**. Quest'ultima è da ritenersi inammissibile nei seguenti casi:

- mancanza dei dati che costituiscono gli elementi essenziali della segnalazione;
- manifesta infondatezza degli elementi di fatto riconducibili alle violazioni di cui al § 3;
- esposizione di fatti di contenuto generico tali da non consentirne la comprensione al Gestore;
- produzione di sola documentazione senza la segnalazione vera e propria di violazioni.

In caso di segnalazione inammissibile, il Gestore ne darà notizia all'organo amministrativo e al segnalante. In caso contrario, si procederà come di seguito specificato.

Il Gestore dovrà quindi procedere con la **verifica della fondatezza delle circostanze rappresentate nella segnalazione e con la ulteriore gestione della segnalazione**; il Gestore opererà nel rispetto dei principi di imparzialità e riservatezza, effettuando ogni attività ritenuta opportuna, inclusa l'audizione personale del segnalante e di eventuali altri soggetti che possono riferire sui fatti

segnalati. In questo caso il Gestore, fatto salvo il diritto alla difesa del segnalato, provvederà a:

- a) avviare analisi specifiche, eventualmente coinvolgendo le funzioni aziendali interessate alla segnalazione, le quali dovranno garantire la massima e tempestiva collaborazione e saranno tenute agli stessi obblighi di riservatezza e imparzialità cui è tenuto il Gestore;
- b) concludere l'istruttoria in qualunque momento, se, nel corso dell'istruttoria medesima, fosse accertata l'infondatezza della segnalazione;
- c) avvalersi, se necessario, di esperti o periti esterni all'ente.

La metodologia da impiegare per le attività di verifica sarà valutata dal Gestore di volta in volta, scegliendo la tecnica ritenuta più efficace in relazione alla natura dell'evento e alle circostanze esistenti (interviste, analisi documentale, sopralluoghi, consulenze tecniche, ricerche su database pubblici, verifiche sulle dotazioni aziendali, ecc.).

Nel caso in cui la segnalazione risulti infondata, il Gestore procederà con l'archiviazione della segnalazione, a fronte di debita motivazione, altresì dandone notizia all'organo amministrativo, inviando al medesimo una **relazione conclusiva**, e al segnalante.

Nel caso in cui la segnalazione risulti fondata, l'organo amministrativo, sulla base della **relazione conclusiva** del Gestore, potrà:

- a) concordare con le funzioni interessate le iniziative eventualmente necessarie per l'attuazione delle procedure di controllo del caso, garantendo, altresì, il monitoraggio dell'attuazione delle relative attività di implementazione;
- b) concordare con le funzioni interessate eventuali azioni da intraprendere a tutela degli interessi dell'ente (ad es. azioni giudiziarie, sospensione/cancellazione di fornitori);
- c) richiedere l'avvio di un procedimento disciplinare nei confronti del segnalante, nel caso di segnalazioni in relazione alle quali siano accertate la malafede del segnalante e/o l'intento meramente diffamatorio, eventualmente confermati anche dalla infondatezza della segnalazione.

Anche in questo caso il Gestore dovrà avvisare il segnalante.

Nel caso in cui la segnalazione riguardi la maggioranza dei componenti dell'organo amministrativo, il Gestore provvederà a informare il Collegio sindacale o l'Organo di Controllo Monocratico, se applicabile, per la valutazione delle azioni da intraprendere.

8) MISURE DI TUTELA PER IL SEGNALANTE E GLI ALTRI SOGGETTI COINVOLTI

Nella gestione della segnalazione dovranno essere garantite le seguenti specifiche misure di tutela:

- la persona coinvolta avrà diritto di essere ascoltata ovvero, su sua richiesta, di essere sentita mediante procedimento cartolare attraverso la produzione di osservazioni scritte e documenti;
- dev'essere sempre garantita la riservatezza del segnalante, delle persone coinvolte nella segnalazione o in essa menzionate, degli altri soggetti indicati nel § 5, oltre che dei contenuti della segnalazione e della relativa documentazione;
- è vietato rendere nota l'identità del segnalante senza il suo espresso consenso;
- dev'essere pienamente rispettata la normativa italiana ed europea in materia di protezione dei dati personali (Reg. UE 679/2016, D.Lgs. 196/2003).

Con specifico riferimento all'obbligo di riservatezza con riguardo alla identità del segnalante e al contenuto della segnalazione, l'identità del segnalante dev'essere protetta in ogni contesto successivo alla segnalazione, ad eccezione dei casi in cui sia configurabile una responsabilità a titolo di calunnia e di diffamazione ai sensi delle disposizioni del codice penale o dell'art. 2043 del codice civile e delle ipotesi in cui l'anonimato non è opponibile per legge (es. indagini penali, tributarie o amministrative, ispezioni di organi di controllo). Pertanto, fatte salve le eccezioni di cui sopra, l'identità del segnalante non può essere rivelata senza il suo espresso consenso e tutti coloro che ricevono o sono coinvolti nella gestione della segnalazione sono tenuti a tutelare la riservatezza di tale informazione. La violazione dell'obbligo di riservatezza è fonte di responsabilità disciplinare, fatte salve ulteriori forme di responsabilità previste dall'ordinamento. Nello specifico:

- 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 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 D.Lgs. 196/2003;

- 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 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. In tale ultima ipotesi, la persona segnalante verrà avvisata mediante comunicazione scritta delle ragioni della rivelazione dei dati riservati;
- la persona segnalante verrà avvisata mediante comunicazione scritta delle ragioni della rivelazione dei dati riservati anche nel caso in cui la rivelazione della identità della persona segnalante e delle informazioni oggetto di segnalazione è indispensabile ai fini della difesa della persona coinvolta;
- l'identità delle persone coinvolte e delle persone menzionate nella segnalazione verrà tutelata fino alla conclusione dei procedimenti avviati in ragione della segnalazione, nel rispetto delle medesime garanzie previste in favore della persona segnalante.

Inoltre, **con riguardo alla specifica tutela del segnalante e degli altri soggetti di cui al § 5 da ritorsioni/discriminazioni**, nei confronti del dipendente che effettua una segnalazione ai sensi della presente procedura non è consentita, né tollerata alcuna forma di ritorsione o misura discriminatoria, diretta o indiretta, avente effetti sulle condizioni di lavoro per motivi collegati direttamente o indirettamente alla segnalazione. Per misure discriminatorie si intendono le azioni disciplinari ingiustificate, le molestie sul luogo di lavoro ed ogni altra forma di ritorsione che determini condizioni di lavoro intollerabili. La tutela è circoscritta alle ipotesi in cui segnalante e denunciato siano entrambi dipendenti dell'ente. Il dipendente che ritiene di aver subito una discriminazione per il fatto di aver effettuato una segnalazione di illecito è tenuto a dare notizia circostanziata dell'avvenuta discriminazione al Gestore che, valutata preliminarmente la sussistenza degli elementi, segnala l'ipotesi di discriminazione all'organo amministrativo. Quest'ultimo deve, previa verifica, adottare ogni conseguente provvedimento necessario od opportuno per ripristinare la situazione e/o per rimediare agli effetti negativi della discriminazione, non escluso

l'avvio di procedimento disciplinare nei confronti del dipendente che ha operato la discriminazione. Per misure ritorsive si intendono, a titolo esemplificativo:

- licenziamento, sospensione o misure equivalenti;
- retrocessione di grado o mancata promozione;
- mutamento di funzioni, cambiamento del luogo di lavoro, riduzione dello stipendio, modifica dell'orario di lavoro;
- sospensione della formazione o qualsiasi restrizione dell'accesso alla stessa;
- note di merito negative o referenze negative;
- adozione di misure disciplinari o di altra sanzione, anche pecuniaria;
- coercizione, intimidazione, molestie od ostracismo;
- discriminazione o comunque trattamento sfavorevole;
- 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;
- mancato rinnovo o risoluzione anticipata di un contratto di lavoro a termine;
- 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;
- 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;
- conclusione anticipata o annullamento del contratto di fornitura di beni o servizi;
- annullamento di una licenza o di un permesso;
- richiesta di sottoposizione ad accertamenti psichiatrici o medici.

9) RESPONSABILITA' DEL SEGNALANTE

La presente procedura lascia impregiudicata la responsabilità penale e disciplinare del segnalante 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, 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.

Inoltre, fermo restando quanto sopra circa gli eventuali provvedimenti disciplinari di competenza, qualora, al termine del procedimento, il Gestore, sulla base degli elementi acquisiti, dovesse avere evidenza che la segnalazione configura anche gli estremi del reato di diffamazione e/o calunnia nei confronti del denunciato, consentirà a quest'ultimo, previa richiesta in tal senso, l'accesso agli atti dell'indagine interna conclusa, al fine di consentirgli di esercitare i suoi diritti.

L'ente potrà tutelarsi attraverso le forme di legge in caso di illeciti penali o civili commessi dal segnalante.

Tuttavia, non è punibile la persona che riveli o diffonda informazioni sulle violazioni coperte dall'obbligo di segreto, diverso dall'obbligo di segreto riguardante 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 o la divulgazione pubblica o la denuncia è stata effettuata in conformità alla presente procedura e alle vigenti disposizioni di legge. In questo caso, è esclusa altresì ogni ulteriore responsabilità, anche di natura civile o amministrativa.

Inoltre, salvo che il fatto costituisca reato, non si incorre in alcuna responsabilità, anche di natura civile o amministrativa, per l'acquisizione delle informazioni sulle violazioni o per l'accesso alle stesse. Ciò nonostante, 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 alla denuncia all'autorità giudiziaria o alla divulgazione pubblica o che non sono strettamente necessari a rivelare la violazione.