



PROCEDURA WHISTLEBLOWING

ALLEGATO 5 AL PTPCT 2024-2026

◆ Finalità della procedura

La presente Procedura ha l'obiettivo di regolamentare il processo di ricezione e gestione delle segnalazioni (c.d. *whistleblowing*), ai sensi del D.Lgs. n. 24 del 2023 (di seguito, anche "Decreto"), da parte del personale dipendente, ex dipendenti, di consulenti/collaboratori autonomi e/o di dipendenti/collaboratori esterni di società/fornitori di beni o servizi o che realizzano opere in favore dell'Ordine degli Avvocati di Roma (di seguito, anche "OAR") nonché le modalità di gestione della relativa istruttoria, nel rispetto della normativa in materia di *privacy* e delle tutele previste dalla legge per il segnalante, il segnalato e gli altri soggetti coinvolti nella segnalazione.

Per quanto non espressamente indicato dalla presente Procedura, si fa rinvio al suddetto Decreto Legislativo, alle Linee Guida ANAC pubblicate con Delibera n. 311 del 2023¹ nonché al Regolamento ed alle istruzioni operative disponibili sul sito istituzionale dell'ANAC.

In particolare, i contenuti della segnalazione possono riguardare comportamenti, atti od omissioni che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'ente e che consistono in illeciti amministrativi, contabili, civili o penali relativi alla normativa anticorruzione.

¹ Linee Guida ANAC (Delibera n. 311 del 2023): ("Istituzione dei canali di segnalazione"); "I soggetti del settore pubblico e quelli del settore privato cui si applica il d.lgs. n. 24/2023, sentite le rappresentanze o le organizzazioni sindacali ai sensi dell'art. 51, d.lgs. n. 81/2015, definiscono in un apposito atto organizzativo le procedure per il ricevimento delle segnalazioni e per la loro gestione, predisponendo e attivando al proprio interno appositi canali di segnalazione.

Nell'atto organizzativo, adottato dall'organo di indirizzo, è opportuno che almeno vengano definiti:

- il ruolo e i compiti dei diversi soggetti cui è consentito l'accesso alle informazioni e ai dati contenuti nella segnalazione, limitando il trasferimento di questi ultimi ai casi strettamente necessari;
- le modalità e i termini di conservazione dei dati appropriate e proporzionate ai fini della procedura di *whistleblowing*".

◆ **Riferimenti normativi**

- Decreto legislativo n. 24 del 2023 recante l' *“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”*.
- Direttiva (UE) 2019/1937 riguardante *“la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'unione”*.
- Regolamento UE 2016/679 del Parlamento Europeo e del Consiglio del 27 aprile 2016 relativo alla *“protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali, nonché alla libera circolazione di tali dati”*.
- Delibera ANAC n. 311 del 12 luglio 2023 recante le *“Linee guida in materia di protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali. - Procedure per la presentazione delle segnalazioni esterne”*.

◆ **Destinatari della procedura**

I Destinatari della Procedura ai quali sono riconosciute le tutele del D.Lgs. n. 24 del 2023 sono:

- Lavoratori subordinati, ivi compresi i lavoratori il cui rapporto di lavoro è a tempo parziale, intermittente, a tempo determinato, di somministrazione, di apprendistato, di lavoro accessorio o che svolgono prestazioni occasionali;
- Lavoratori autonomi;
- Liberi professionisti e consulenti;
- Fornitori;
- Volontari e tirocinanti;

- Persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza, anche qualora tali funzioni siano esercitate in via di mero fatto presso l'ente.

La segnalazione da parte di tali soggetti può essere effettuata:

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

◆ **Contenuto della segnalazione**

Il *whistleblower* (segnalante) deve fornire tutti gli elementi utili a consentire di procedere alle dovute ed appropriate verifiche ed accertamenti a riscontro della fondatezza dei fatti oggetto di segnalazione.

A tale scopo, la segnalazione deve contenere in modo chiaro i seguenti elementi essenziali:

- a. generalità del soggetto che effettua la segnalazione, con indicazione della posizione o funzione svolta nell'ambito dell'ente;
- b. una chiara e completa descrizione dei fatti oggetto di segnalazione;
- c. le circostanze di tempo e di luogo in cui si sono verificati i fatti oggetto di segnalazione;
- d. le generalità o altri elementi (come la qualifica e il servizio in cui svolge l'attività) che consentano di identificare il/i soggetto/i che ha/hanno posto in essere i fatti segnalati o a cui attribuire i fatti oggetto di segnalazione;

- e. l'indicazione di eventuali altri soggetti che possono riferire sui fatti oggetto di segnalazione;
- f. l'indicazione di documenti a supporto della segnalazione che possono confermare la fondatezza di tali fatti;
- g. ogni altra informazione che possa fornire un utile riscontro circa la sussistenza dei fatti segnalati.

Le segnalazioni anonime ricevute sono equiparate a quelle ordinarie e non rientrano nell'ambito delle segnalazioni cd. *whistleblowing*. Tuttavia, nei casi di segnalazione anonima, se la persona segnalante è stata successivamente identificata e ha subito ritorsioni, si applicano le misure di protezione per le ritorsioni previste dal D.Lgs. n. 24 del 2023.

La piattaforma informatica istituita da OAR consente l'invio di segnalazioni anonime attraverso la rete Tor.²

Le segnalazioni anonime pervenute possono essere prese in considerazione solo se adeguatamente circostanziate, sono registrate e conservate dal Gestore, rendendo così possibile rintracciarle, nel caso in cui il segnalante, o chi abbia sporto denuncia, comunichi ad ANAC di aver subito misure ritorsive a causa di quella segnalazione o denuncia anonima.

◆ **Canali di segnalazione**

Il D.Lgs. n. 24 del 2023 prevede i seguenti canali di segnalazione:

- **interno** (nell'ambito del contesto lavorativo);
- **esterno** (ANAC)³;

² La rete TOR garantisce, oltre alla tutela del contenuto della trasmissione, anche l'anonimato delle comunicazioni tra il segnalante e l'applicazione, rendendo impossibile per il destinatario e per tutti gli intermediari nella trasmissione, avere traccia dell'indirizzo internet del mittente.

³ I segnalanti possono utilizzare il canale esterno (ANAC) solo quando:

- **divulgazione pubblica** (tramite la stampa, mezzi elettronici o mezzi di diffusione in grado di raggiungere un numero elevato di persone);
- **denuncia** all’Autorità giudiziaria o contabile.

Il canale preferenziale è quello interno. I canali esterni sono utilizzabili al ricorrere di determinate condizioni indicate dal Decreto.

◆ **Canali interni di segnalazione**

OAR, in considerazione del fatto che la normativa previgente già prescriveva l’adozione di un sistema di segnalazioni whistleblowing quali misure per il trattamento del rischio corruttivo, ha implementato un adeguato sistema per la raccolta e la gestione delle segnalazioni “*whistleblowing*” idoneo a garantire la riservatezza del segnalante e del contenuto della segnalazione ed ha istituito i seguenti canali interni:

- **Invio mediante la Piattaforma informatica** per l’inoltro/acquisizione e la gestione delle segnalazioni di whistleblowing.

Alla Piattaforma informatica si accede tramite il sito istituzionale. E’ il canale preferenziale che garantisce la riservatezza del segnalante con strumenti

-
- non è prevista, nell’ambito del 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 richiesto dalla legge;
 - la persona segnalante ha già effettuato una segnalazione interna e la stessa non ha avuto seguito;
 - la persona segnalante ha fondati motivi di ritenere che, se effettuasse una segnalazione interna, alla stessa non sarebbe dato efficace seguito ovvero che la stessa segnalazione potrebbe determinare un rischio di ritorsione;
 - la persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

Le modalità attraverso cui il segnalante può effettuare la segnalazione esterna all’ANAC sono definite da quest’ultima e indicate nel sito <https://www.anticorruzione.it/>, in una sezione dedicata.

informativi (crittografia).

Al riguardo, L'ANAC, con Delibera n. 311 del 2023 ha espressamente indicato la *“preferenza per la gestione informatizzata delle segnalazioni, con il ricorso a strumenti di crittografia”* chiarendo altresì che *“la posta elettronica ordinaria e la PEC si ritiene siano strumenti non adeguati a garantire la riservatezza”*.

- **Invio mediante la casella di posta elettronica dedicata:**
whistleblowing@ordineavvocati.roma.it
- **Invio mediante posta cartacea** che rechi all'esterno la dicitura *“All'attenzione del Responsabile per la corruzione e la trasparenza dell'Ordine degli Avvocati di Roma – riservata personale”* – Ordine degli Avvocati di Roma, Palazzo di Giustizia, Piazza Cavout, 00193, Roma.

Si fa presente che il soggetto interessato a presentare una segnalazione deve indicare chiaramente nell'oggetto della segnalazione che si tratta di una segnalazione per la quale si intende mantenere riservata la propria identità e beneficiare delle tutele previste nel caso di eventuali ritorsioni subite in ragione della segnalazione.

◆ **Oggetto e requisiti della segnalazione**

Il segnalante deve fornire tutti gli elementi disponibili e utili a consentire ai soggetti competenti di procedere alle dovute ed appropriate verifiche ed accertamenti a riscontro della fondatezza dei fatti oggetto di segnalazione, quali:

- i. una chiara e completa descrizione dei fatti oggetto della segnalazione;
- ii. le circostanze di tempo e di luogo in cui sono stati commessi i fatti oggetto della segnalazione;

- iii. le generalità o altri elementi che consentano di identificare il/i soggetto/i che ha/hanno posto in essere i fatti segnalati (ad es. qualifica, sede di servizio in cui svolge l'attività);
- iv. gli eventuali documenti a supporto della segnalazione;
- v. l'indicazione di eventuali altri soggetti che possano riferire sui fatti oggetto di segnalazione;
- vi. ogni altra informazione che possa fornire utile riscontro circa la sussistenza dei fatti segnalati.

Affinché una segnalazione sia circostanziata, tali requisiti non devono necessariamente essere rispettati contemporaneamente, in considerazione del fatto che il segnalante può non essere nella piena disponibilità di tutte le informazioni richieste.

Attraverso il canale informatico, il segnalante verrà guidato in ogni fase della segnalazione e gli verranno richiesti, al fine di circostanziare al meglio la stessa, una serie di campi da compilare obbligatoriamente rispettando i requisiti richiesti. È indispensabile che gli elementi indicati siano conosciuti direttamente dal segnalante e non riportati o riferiti da altri soggetti.

◆ **Gestione della segnalazione**

La gestione della segnalazione è affidata al Responsabile per la corruzione e per la trasparenza (RPCT), come prescritto dalla legge.

Ed invero, ai sensi dell'art. 4, comma 5, del Decreto: "I soggetti del settore pubblico cui sia fatto obbligo di prevedere la figura del responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza, di cui all'articolo 1, comma 7, della legge 6 novembre 2012, n. 190, affidano a quest'ultimo la gestione del canale di segnalazione interna".

OAR potrebbe prendere in considerazione anche segnalazioni anonime, ove queste si presentino adeguatamente circostanziate⁴, e rese con dovizia di particolari, siano cioè tali da far emergere fatti e situazioni relazionandoli a contesti determinati (es.: prove documentali, indicazione di nominativi o qualifiche particolari, menzione di uffici specifici, procedimenti o eventi particolari, ecc.).

Una volta ricevuta la segnalazione, secondo i canali previsti, la gestione della stessa è articolata in quattro fasi:

- a. protocollazione e custodia;*
- b. istruttoria;*
- c. investigazione;*
- d. comunicazione dell'esito al titolare del potere disciplinare;*
- e. o (eventuale) archiviazione.*

L'intero processo deve garantire la riservatezza dell'identità del segnalante sin dalla ricezione della segnalazione e in ogni fase successiva.

A tale scopo, in conformità alla normativa vigente, la OAR ha istituito una serie di meccanismi volti alla tutela del segnalante, prevedendo:

- a. la tutela della riservatezza del segnalante;*
- b. il divieto di discriminazione nei confronti del segnalante⁵.*

⁴ Una segnalazione può ritenersi circostanziata se consente di individuare elementi di fatto ragionevolmente sufficienti per avviare un'investigazione (ad es.: l'illecito commesso, il periodo di riferimento ed eventualmente il valore, le cause e la finalità dell'illecito, l'ente, l'ufficio o la divisione interessata, le persone/unità coinvolte, l'anomalia sul sistema di controllo).

⁵ Per misure discriminatorie si intendono le azioni disciplinari ingiustificate, le molestie sul luogo di lavoro, eventuali modifiche delle mansioni o della sede di lavoro ed ogni altra modifica peggiorativa delle condizioni di lavoro che si ponga come forma di ritorsione nei confronti della segnalazione. Il soggetto segnalante che ritiene di aver subito una discriminazione per aver effettuato una segnalazione deve darne notizia circostanziata all'ANAC.

Per maggiori informazioni relative alle segnalazioni all'ANAC per misure ritorsive, al canale esterno ANAC ed alla divulgazione pubblica, si fa rinvio al sito istituzionale ANAC: <https://www.anticorruzione.it/-/whistleblowing>

◆ **Canale esterno di Segnalazione (ANAC) e divulgazione pubblica**

Le modalità attraverso cui il Segnalante può effettuare la Segnalazione esterna all'ANAC sono definite da quest'ultima e indicate sul sito dell'ANAC <https://www.anticorruzione.it/>, in una sezione dedicata.

Più precisamente, è consentito effettuare direttamente una divulgazione pubblica, ai sensi dell'art. 15 del D.Lgs. n. 24 del 2023, in via residuale, qualora il Segnalante:

- abbia previamente effettuato una Segnalazione interna ed esterna ovvero abbia effettuato direttamente una Segnalazione esterna e non è stato dato riscontro entro i termini stabiliti in merito alle misure previste o adottate per dare seguito alle Segnalazioni;
- abbia fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse;
- abbia fondato motivo di ritenere che la Segnalazione esterna possa comportare il rischio di ritorsioni o possa non avere efficace seguito in ragione delle specifiche circostanze del caso concreto, come quelle in cui possano essere occultate o distrutte prove oppure in cui vi sia fondato timore che chi ha ricevuto la Segnalazione possa essere colluso con l'autore della violazione o coinvolto nella violazione stessa⁶.

Per maggiori informazioni relative alle segnalazioni all'ANAC per misure ritorsive, al canale esterno ANAC ed alla divulgazione pubblica, si fa rinvio al sito istituzionale ANAC: <https://www.anticorruzione.it/-/whistleblowing>

⁶ Cfr. Procedura Whistleblowing ANAC pubblicata sul sito istituzionale.

◆ Misure di protezione e procedura di Segnalazione delle ritorsioni

Nei confronti del *whistleblower* che effettua una Segnalazione 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 denuncia.

Ed appunto, qualsiasi comportamento, atto od omissione, anche solo tentato o minacciato, posto in essere in ragione della Segnalazione, della denuncia all'autorità giudiziaria, 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, da intendersi come danno ingiustificato⁷.

Esempi di comportamenti 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;
- la mancata conversione di un contratto di lavoro a termine in un contratto di lavoro a tempo indeterminato, laddove il lavoratore avesse una legittima aspettativa a detta conversione;

⁷ Il Segnalante è, inoltre, tutelato nel caso in cui attraverso la Segnalazione riveli “per giusta causa” notizie o fatti coperti da segreto d'ufficio, aziendale o professionale o violi il dovere di lealtà o fedeltà, configurandosi in tale modo una clausola di esonero di responsabilità per i reati penali di cui agli artt.326-622-623 c.p.

- il mancato rinnovo o la risoluzione anticipata di un contratto di lavoro a termine;
- i danni, anche alla reputazione della persona, in particolare sui social media, o i pregiudizi economici o finanziari, comprese la perdita di opportunità economiche e la perdita di redditi;
- 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;
- la conclusione anticipata o l'annullamento del contratto di fornitura di beni o servizi;
- l'annullamento di una licenza o di un permesso;
- la richiesta di sottoposizione ad accertamenti psichiatrici o medici.

La gestione delle comunicazioni di ritorsioni nel settore pubblico e nel settore privato compete ad ANAC che può avvalersi, per quanto di rispettiva competenza, della collaborazione dell'Ispettorato della funzione pubblica e dell'Ispettorato nazionale del lavoro.

La dichiarazione di nullità degli atti ritorsivi, del pari, spetta all'Autorità giudiziaria.

Una volta che il Segnalante provi di aver effettuato una Segnalazione in conformità alla normativa e di aver subito un comportamento ritenuto ritorsivo, spetta al Datore di lavoro l'onere di provare che tale comportamento non è in alcun modo collegato alla Segnalazione⁸.

A tal fine, è fondamentale che il presunto responsabile fornisca tutti gli elementi da cui dedurre l'assenza della natura ritorsiva della misura adottata nei confronti del Segnalante⁹.

⁸ È stabilita pertanto un'inversione dell'onere probatorio (art. 17 D. Lgs. 24/2023). L'onere di provare che la misura intrapresa è motivata da ragioni estranee alla Segnalazione, alla divulgazione pubblica o alla denuncia grava sull'ente e su colui che li ha posti in essere.

⁹ Cfr. Procedura Whistleblowing ANAC.

La protezione si applica anche:

- al facilitatore (persona fisica che assiste il Segnalante nel processo di Segnalazione e operante all'interno del medesimo contesto lavorativo);
- alle persone del medesimo contesto lavorativo del Segnalante, di colui che ha sporto una denuncia o di colui che ha effettuato una divulgazione pubblica e che sono legate ad essi da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado;
- ai colleghi di lavoro del Segnalante o della persona che ha sporto una denuncia o effettuato una divulgazione pubblica, che lavorano nel medesimo contesto lavorativo e che hanno con detta persona un rapporto abituale e corrente;
- agli enti di proprietà del Segnalante o per i quali le stesse persone lavorano nonché agli enti che operano nel medesimo contesto lavorativo delle predette persone.

Le modalità attraverso cui il Segnalante - o altro soggetto tra quelli sopra indicati - può effettuare la comunicazione delle ritorsioni all'ANAC sono definite da quest'ultima e indicate nel sito dell'ANAC, in una sezione dedicata.

◆ **Tutela della riservatezza del Segnalante**

L'identità del Segnalante e qualsiasi altra informazione da cui essa può evincersi, direttamente o indirettamente, 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.

Si tutela la riservatezza del Segnalante anche quando la Segnalazione viene effettuata attraverso modalità diverse da quelle istituite in conformità al Decreto o perviene a personale diverso da quello autorizzato e competente a gestire le Segnalazioni, al quale, comunque, le stesse vanno trasmesse senza ritardo.

In due casi espressamente previsti dal Decreto, per rivelare l'identità del Segnalante, oltre al consenso espresso dello stesso, si richiede 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.

Nell'ambito del procedimento disciplinare, l'identità del 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 stessa¹⁰.

Qualora la contestazione sia fondata, in tutto o in parte, sulla Segnalazione e la conoscenza dell'identità del Segnalante sia indispensabile per la difesa dell'incolpato, la Segnalazione sarà utilizzabile ai fini del procedimento disciplinare solo in presenza del consenso espresso del Segnalante alla rivelazione della propria identità.

Al fine di garantire la massima tutela della riservatezza, inoltre, l'accesso alla documentazione relativa alle Segnalazioni ed alle attività di istruttoria è consentito al solo Gestore delle Segnalazioni.

Il divieto di rilevare l'identità del Segnalante è da riferirsi non solo al nominativo del Segnalante, 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.

¹⁰ Cfr. art. 12 ("Obblighi di riservatezza") del D.Lgs. n. 24 del 2023

Il trattamento di tali elementi va, quindi, improntato alla massima cautela, a cominciare dall'oscuramento dei dati qualora per ragioni istruttorie altri soggetti ne debbano essere messi a conoscenza.

◆ **Esclusione della tutela**

Al Segnalante non vengono garantite le tutele previste qualora la Segnalazione riporti informazioni false, rese con dolo o colpa grave.

Tale comportamento potrà dare luogo anche ad un procedimento disciplinare o ad azioni legali nei suoi confronti nei casi in cui sia configurabile una responsabilità a titolo di calunnia o di diffamazione, ai sensi delle disposizioni del Codice Penale e del Codice Civile¹¹.

◆ **Tutela del Segnalato**

Il Segnalato è la persona fisica o giuridica a cui si fa riferimento in una Segnalazione come responsabile della presunta infrazione o condotta illecita.

La tutela dell'identità della persona menzionata nella Segnalazione deve essere garantita dai soggetti dal Gestore, dall'ANAC, nonché dalle autorità amministrative cui vengono trasmesse le Segnalazioni in quanto di loro competenza, fino alla conclusione dei procedimenti avviati in ragione della Segnalazione e nel rispetto delle medesime garanzie previste in favore della persona Segnalante.

¹¹ Ed infatti, le tutele non sono garantite quando è accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale della persona segnalante per i reati di diffamazione o di calunnia o comunque per i medesimi reati commessi con la denuncia all'autorità giudiziaria o contabile ovvero la sua responsabilità civile, per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave. In tali casi, alla persona segnalante o denunciante può essere irrogata una sanzione disciplinare (cfr. Indicazioni ANAC sul sito www.anticorruzione.it).

In occasione di ogni segnalazione, il Segnalato e altri soggetti coinvolti nella segnalazione potrebbero non ricevere immediatamente una specifica informativa privacy in merito al trattamento dei loro dati laddove sussista il rischio che, fornendo tale informativa, si comprometta la capacità di verificare efficacemente la fondatezza della segnalazione o di raccogliere i riscontri necessari.

La persona segnalata può essere sentita o viene sentita, dietro sua richiesta, anche mediante procedimento cartolare attraverso l'acquisizione di osservazioni scritte e documenti.

Tale soggetto non ha il diritto di essere informato della Segnalazione che lo riguarda, salvo che nel caso in cui sia avviato un procedimento disciplinare nei suoi confronti fondato in tutto o in parte sulla Segnalazione.

Il Segnalato, inoltre, non potrà richiedere di conoscere il nominativo del Segnalante, fatti salvi i casi espressamente previsti dalla legge.

A tutela del Segnalato, restano impregiudicate le azioni e facoltà consentitegli dalla legge.

Ed appunto, i segnalanti godono dei diritti di difesa normativamente e contrattualmente previsti in ogni procedimento disciplinare o giudiziale che consegua alla Segnalazione.