



rev. 1 del 21.5.2024

**REGOLAMENTO PER LA GESTIONE DELLA SEGNALAZIONE DI
CONDOTTE ILLECITE DA PARTE DEI DIPENDENTI E OPERATORI DI
AIAS BUSTO ARSIZIO ONLUS "ANNIBALE TOSI"**

LEGENDA

ANAC	Autorità Nazionale Anticorruzione
Whistleblower	Dipendente (e assimilati) che segnala illeciti (segnalante)
Whistleblowing	Istituto di tutela del dipendente che segnala illeciti (art. 54-bis d.lgs. 165 del 2001)
Linee guida di ANAC	Linee guida in materia di tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza in ragione di un rapporto di lavoro, ai sensi dell'art. 54-bis, del d.lgs. 165/2001 (c.d. whistleblowing), approvate da ANAC con deliberazione n. 469 del 9/6/2021
l. 179 / 2017	Legge 30 novembre 2017, n. 179 <i>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.</i>
Art. 54-bis	Art. 54-bis del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, rubricato « <i>Tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti.</i> ».
l. 190/2012	Legge 6 novembre 2012, n. 190 « <i>Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione.</i> ».
Direttiva (UE) 2019/1937	Direttiva del Parlamento europeo e del Consiglio del 23 ottobre 2019, riguardante « <i>La protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione</i> » (in G.U.U.E. L 305, 26.11.2019, p. 17–56)

Regolamento UE 2016/679	<i>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 che abroga la direttiva 95/4/CE</i>
-------------------------	--

Premessa

In Italia, l'istituto giuridico del *Whistleblowing* è stato introdotto dalla legge n. 190/2012 (cd. legge anticorruzione). In particolare, l'art. 1, comma 51, della richiamata legge, ha inserito l'art. 54-bis all'interno del decreto legislativo n. 165/2001, prevedendo un regime di tutela del dipendente pubblico che segnala condotte illecite di cui sia venuto a conoscenza in ragione del rapporto di lavoro. La normativa sul *whistleblowing* in ambito pubblico è poi stata potenziata dalla Legge n. 179/2017 introducendo specifiche misure a tutela dei whistleblower. Con deliberazione n. 469 del 9/6/2021 ANAC ha adottato apposite linee guida in materia di tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza in ragione di un rapporto di lavoro.

A partire dal 15 luglio 2023 il modello whistleblowing è obbligatorio per tutte le aziende che:

- hanno adottato il Modello di Organizzazione e Gestione ex D.L. 231/2001;
- hanno nominato un Organismo di Vigilanza;
- operano nel settore finanziario in attività specifiche (filieri alimentari, tutela ambientale, sicurezza dei trasporti);
- hanno impiegato, con rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato o determinato, una media di almeno 250 lavoratori nell'anno precedente.

AIAS Busto Arsizio Onlus "Annibale Tosi" (di seguito anche "AIAS" e "l'Associazione") con il presente regolamento intende conformarsi alla normativa sopra citata.

1. Finalità della procedura

Il presente regolamento si prefigge lo scopo di disciplinare la procedura di segnalazione di condotte illecite (*Whistleblowing*) da parte dei dipendenti e dei collaboratori di AIAS al fine di garantire un'adeguata tutela del soggetto che segnala illeciti (*Segnalante o Whistleblower*).

L'obiettivo del regolamento è favorire una manifestazione di senso civico, attraverso cui il segnalante (*Whistleblower*) contribuisce a mettere in luce ed a prevenire rischi e situazioni pregiudizievoli per l'Azienda di appartenenza e, di riflesso, per l'interesse collettivo.

2. Ambito di applicazione

Il regolamento si applica a tutti i dipendenti collaboratori di AIAS, come meglio dettagliatamente definiti al punto 3, i quali nel corso della propria attività lavorativa vengono a conoscenza di episodi e/o fatti che possono costituire rischi di irregolarità, illeciti o corruzione, nonché, per quanto applicabile, a tutti i suoi collaboratori a vario titolo (inclusi i liberi professionisti, i tirocinanti ecc.) che svolgano attività per conto dell'Associazione indipendentemente dal rapporto contrattuale effettivo.

Il regolamento entra in vigore immediatamente al momento della sua approvazione da parte del Consiglio Direttivo. Il documento costituisce parte integrante e sostanziale del modello gestionale adottato da AIAS ai sensi del D.Lgs. 231/2001.

3. I soggetti tutelati

I soggetti che possono segnalare illeciti fruendo delle tutele previste per il *whistleblower* sono i "dipendenti": si intendono quindi tutti i dipendenti di AIAS, sia con contratto di lavoro a tempo indeterminato, sia con contratto di lavoro a tempo determinato. A questo si aggiungono i collaboratori dell'Associazione, qualunque sia il rapporto di lavoro intercorrente: autonomo, di diritto privato, di consulenza, di collaborazione, di somministrazione, ed i lavoratori e collaboratori delle imprese fornitrici di beni o servizi e che realizzano opere in favore di AIAS.

Eventuali segnalazioni pervenute attraverso i canali dedicati al whistleblower provenienti da soggetti diversi dai dipendenti di AIAS vengono trattate come segnalazioni "ordinarie".

4. Oggetto della segnalazione

Ai sensi del c. 1 dell'art. 54-bis, le segnalazioni devono riguardare condotte illecite di cui il soggetto sia venuto a conoscenza "in ragione del rapporto di lavoro". Non viene adottata, con il presente regolamento, una lista tassativa di reati o irregolarità che possono costituire l'oggetto del *whistleblowing*. Vengono considerate rilevanti le segnalazioni che riguardano comportamenti, rischi, reati o irregolarità, consumati o tentati, a danno dell'interesse pubblico. In particolare la segnalazione può riguardare azioni/omissioni, commesse o tentate, ai danni di AIAS:

- penalmente rilevanti;

- poste in essere in violazione del Codice di comportamento adottato da AIAS o di altre disposizioni aziendali sanzionabili in via disciplinare;
- suscettibili di arrecare un pregiudizio patrimoniale concreto ad AIAS;
- suscettibili di arrecare un pregiudizio all'immagine di AIAS;
- suscettibili di arrecare un danno alla salute o sicurezza dei dipendenti, utenti e cittadini o di arrecare un danno all'ambiente, purché connesso all'attività di AIAS;
- che rechino pregiudizio agli utenti o ai dipendenti o ad altri soggetti che svolgono la loro attività presso l'azienda.

Il *whistleblowing* non riguarda doglianze di carattere personale del segnalante o rivendicazioni/istanze che rientrano nella disciplina del rapporto di lavoro o rapporti col superiore gerarchico o colleghi, per le quali occorre fare riferimento alla disciplina e alle procedure previste.

5. Contenuto della segnalazione

E' necessario che la segnalazione sia il più possibile circostanziata al fine di consentire all'Associazione di procedere alle dovute ed appropriate verifiche ed accertamenti a riscontro della fondatezza dei fatti oggetto di segnalazione. In particolare, la segnalazione deve contenere i seguenti elementi:

- generalità del soggetto che effettua la segnalazione, con indicazione della posizione o funzione svolta nell'ambito di AIAS;
- le circostanze di tempo e di luogo in cui si è verificato / si sono verificati il fatto o i fatti oggetto della segnalazione;
- la descrizione del/dei fatto/i;
- le generalità o altri elementi (come la qualifica e il servizio in cui svolge l'attività) che consentano di identificare il soggetto/i cui attribuire i fatti segnalati;
- l'indicazione di eventuali altri soggetti che possono riferire sui fatti oggetto di segnalazione;
- l'allegazione di eventuali documenti che possono fornire elementi di fondatezza dei fatti oggetto di segnalazione;
- ogni altra informazione che possa fornire un utile riscontro circa la sussistenza dei fatti segnalati.

Il segnalante deve astenersi dal presentare segnalazioni fondate su meri sospetti o voci, o contenenti informazioni che egli sa di essere false.

6. Destinatario della segnalazione e modalità di invio della segnalazione

Ai sensi di legge, ed in aderenza alle linee di indirizzo offerte in termini di principio dalla Direttiva (UE) 2019/1937, l'unico soggetto che, all'interno di AIAS può ricevere le segnalazioni di *whistleblowing*, con le connesse garanzie di protezione del segnalante, è il Presidente.

Il Presidente di AIAS riceve le segnalazioni di condotte illecite o attraverso un indirizzo di posta elettronica dedicato o attraverso il "canale tradizionale" (servizio postale) che garantisce l'anonimato al segnalante. È altamente raccomandato per l'invio della segnalazione di condotte illecite l'utilizzo del canale tradizionale, al fine di rendere più agevole la tutela del segnalante.

Nel caso in cui le segnalazioni pervengano a soggetto diverso dal Presidente (es. superiore gerarchico, Direttore Generale, Direttore Sanitario, organismi di controllo interno), questo deve far presente al segnalante che se intende beneficiare delle garanzie di protezione previste per il *whistleblower* egli deve ripresentare la segnalazione esclusivamente al Presidente, secondo le modalità di cui al presente regolamento.

Procedura di presentazione.

La segnalazione può essere presentata con le seguenti modalità:

- mediante invio all'indirizzo di posta elettronica appositamente attivato da AIAS: whistleblowing@aias-busto.it. In tal caso, l'identità del segnalante sarà conosciuta solo dal Presidente, che ha il controllo esclusivo sulla casella e che non diffonderà in alcun modo tali generalità, ma le potrà comunque utilizzare per prendere privatamente contatto con il segnalante ed eventualmente verificare e approfondire i contenuti della segnalazione.
- a mezzo del servizio postale; 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", indirizzata al "Presidente di AIAS Busto Arsizio onlus "Annibale Tosi"; è facoltà del segnalante l'utilizzo della posta raccomandata, con rinuncia di fatto all'anonimato.

In entrambi i casi è altamente raccomandato che la segnalazione o la comunicazione venga effettuata compilando il modulo allegato al presente regolamento (allegato 1).

Ogni segnalazione pervenuta ad AIAS con la dicitura sulla busta sopra descritta deve essere immediatamente e senza indugio consegnata nella busta ancora chiusa al Presidente di AIAS, che provvederà ad aprirla.

Il Presidente che riceve le segnalazioni o le denunce, è tenuto ad osservare l'obbligo di riservatezza.

7. Modalità di gestione della segnalazione.

a) Esame preliminare della segnalazione.

Il Presidente, ricevuta la segnalazione, procede ad una prima analisi del contenuto dei fatti segnalati e verifica la riconducibilità della segnalazione all'istituto del whistleblowing e la sussistenza dei presupposti e dei requisiti oggettivi e soggettivi prescritti nella normativa vigente per poter accordare al segnalante le tutele spettanti al whistleblower. **Ove la segnalazione riguardi fatti rientranti tra quelli di competenza dell'Organismo di Vigilanza e ai sensi del DLGS 231/2001, il Presidente informerà immediatamente della stessa, per competenza, lo stesso Organismo;**

Tali verifiche devono concludersi entro quindici giorni lavorativi, decorrenti alla data di ricezione della segnalazione.

b) Istruttoria.

Per lo svolgimento dell'istruttoria, il Presidente può avviare un dialogo con il whistleblower, chiedendo allo stesso chiarimenti, documenti e informazioni ulteriori, se il segnalante acconsenta e se non ha optato per il completo anonimato attraverso posta ordinaria non raccomandata. Ove necessario il Presidente può anche acquisire atti e documenti da altri uffici dell'Associazione, avvalersi del loro supporto, coinvolgere terze persone (se indispensabile anche esterne ad AIAS) tramite audizione e altre richieste, avendo sempre cura di non rivelare, neppure indirettamente, l'identità del segnalante. In caso di stretta necessità il Presidente può trasmettere estratti della segnalazione accuratamente anonimizzati, prestando la massima attenzione per evitare che dalle informazioni e dai fatti descritti si possa risalire all'identità del segnalante.

Il termine per la definizione dell'istruttoria è di sessanta giorni che decorrono dalla data di avvio della stessa. Laddove si renda necessario, detto termine può essere prorogato dal Presidente motivando tale proroga per iscritto.

c) Provvedimenti conclusivi dell'istruttoria.

Fermo restando che non spetta al Presidente accertare le responsabilità individuali, qualunque natura esse abbiano, né svolgere controlli di legittimità o di merito su atti e documenti emessi da AIAS e oggetto di segnalazione, in quanto si tratta di accertamenti di competenza della Direzione di AIAS ovvero della magistratura, qualora a seguito dell'attività svolta il Presidente ravvisi elementi di manifesta infondatezza della segnalazione dispone l'archiviazione con adeguata motivazione, dandone comunicazione al segnalante.

Qualora, invece, a seguito dell'attività svolta, il Presidente ravvisi la possibilità che la segnalazione sia fondata, egli si rivolge immediatamente alla Direzione di AIAS (ove la stessa non sia direttamente coinvolta nei fatti segnalati dal *whistleblower*) o ad altri soggetti interni all'Associazione, ognuno secondo le rispettive competenze.

In particolare il Presidente, in relazione alla natura della violazione, provvederà a:

- 1) presentare denuncia all'autorità giudiziaria competente;
- 2) **ove la segnalazione riguardi fatti rientranti tra quelli di competenza dell'Organismo di Vigilanza e ai sensi del DLGS 231/2001, ad informare immediatamente per competenza lo stesso Organismo in merito ai risultati dell'istruttoria;**
- 3) comunicare l'esito dell'istruttoria al Direttore Generale, affinché provveda all'adozione dei provvedimenti di competenza, segnalando in particolare eventuali illeciti disciplinari e l'opportunità/necessità di adottare gli eventuali ulteriori provvedimenti e/o azioni che nel caso concreto si rendano necessari a tutela dell'Associazione o a prevenire ulteriori illeciti;
- 4) ove il Direttore Generale appaia potenzialmente direttamente coinvolta nei fatti segnalati, il

Presidente procederà ad informare il Consiglio Direttivo convocato in seduta chiusa e procederà direttamente, su mandato dello stesso Consiglio, alle azioni di competenza, secondo le indicazioni di legge e dello Statuto;

Nell'eventuale trasmissione della denuncia all'autorità giudiziaria o contabile, il Presidente avrà cura di evidenziare che la segnalazione è pervenuta da un soggetto a cui l'ordinamento riconosce la tutela della riservatezza. L'identità del segnalante verrà quindi rivelata all'autorità giudiziaria (ordinaria o contabile) solo su espressa richiesta di quest'ultima, e previa comunicazione al segnalante.

Nella eventuale trasmissione dell'esito dell'istruttoria Direttore Generale per l'esercizio dell'azione disciplinare, il Presidente non deve allegare la segnalazione se la notizia dell'illecito disciplinare può comunque fondarsi su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla segnalazione. In caso contrario, il Presidente trasmette al Direttore Generale la segnalazione accuratamente anonimizzata, in modo tale che non sia possibile risalire neppure indirettamente all'identità del segnalante.

Ove il Direttore Generale ritenga che la conoscenza dell'identità del segnalante sia indispensabile per la difesa del presunto responsabile dei fatti segnalati, egli chiede al Presidente di acquisire il consenso del segnalante alla rivelazione della sua identità.

Salvo che il segnalante abbia preventivamente espresso il suo consenso a rivelare la propria identità al Direttore Generale, entro tre giorni lavorativi il Presidente interpella il segnalante chiedendogli di comunicare entro i successivi cinque giorni se acconsenta o non acconsenta alla rivelazione della sua identità. Se il segnalante acconsente espressamente, il Presidente comunica senza ritardo la sua identità al Direttore Generale; altrimenti comunica il diniego o la mancata risposta del segnalante.

Il Presidente non è tenuto ad aggiornare il segnalante sul prosieguo dell'istruttoria..

Il Presidente registra le segnalazioni ricevute assegnando alle stesse un numero progressivo e rende conto del numero di segnalazioni ricevute e del loro stato di avanzamento nella propria relazione annuale, garantendo comunque la riservatezza dei segnalanti.

8. Trattamento delle segnalazioni anonime.

Le segnalazioni effettuate in forma anonima verranno registrate e trattate come segnalazioni ordinarie e prese in considerazione per ulteriori verifiche in particolare se relative a fatti di particolare gravità e con un contenuto che risulti adeguatamente dettagliato e circostanziato, considerata l'impossibilità di approfondirlo tramite contatti con il segnalante.

Le segnalazioni anche se inviate in forma anonima in prima istanza, potranno essere successivamente integrate con le generalità del segnalante; in tal caso al segnalante verranno accordate le tutele previste dalla normativa vigente.

9. Modalità di pubblicizzazione delle procedure di segnalazione

Successivamente alla formale approvazione del presente regolamento la Direzione di AIAS dà notizia dell'adozione dello stesso tramite invio di messaggio di Posta Elettronica.

La Direzione di AIAS invia comunicazione alle imprese fornitrici di beni servizi che realizzano opere in favore di AIAS e agli Enti che sono legati ad AIAS da rapporto convenzionale o di servizio a vario titolo, affinché provvedano a promuovere presso i loro dipendenti o collaboratori la conoscenza dei canali di segnalazione di illeciti predisposti da AIAS.

L'indirizzo email per le segnalazioni e le modalità per la segnalazione tradizionale sono pubblicati sul sito internet insieme al presente regolamento..

La sensibilizzazione del personale all'istituto del whistleblowing e le istruzioni per utilizzare i canali di trasmissione delle segnalazioni vengono fornite in occasione di ogni iniziativa formativa organizzata da AIAS in materia di prevenzione della corruzione.

10. Forme di tutela del whistleblower.

La normativa riconosce al whistleblower tre tipi di tutela:

- la tutela della riservatezza dell'identità del segnalante e della segnalazione;
- 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 sveli, per giusta causa, notizie coperte dall'obbligo di segreto d'ufficio, aziendale, professionale, scientifico o industriale (artt. 326, 622, 623 c.p.) ovvero violi l'obbligo di fedeltà (art. 2105 c.c.)

11. Tutela della riservatezza.

La violazione dell'obbligo di riservatezza è fonte di responsabilità disciplinare, fatta salva ogni ulteriore forma di responsabilità prevista dalla legge. Tutti coloro che sono coinvolti nella gestione della segnalazione sono tenuti a tutelarne la riservatezza.

Il comma 3 dell'art. 54-*bis* impone all'Associazione, che riceve e tratta le segnalazioni, di garantire la riservatezza dell'identità del segnalante. Il divieto di rivelare 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.

Ai sensi dell'art. 2-undecies nel d.lgs. 30 giugno 2003, n. 196 nell'ambito di una segnalazione whistleblowing il soggetto segnalato, presunto autore dell'illecito, con riferimento ai propri dati personali trattati dall'AIAS non può esercitare i diritti previsti dagli articoli da 15 a 22 del Regolamento (UE) n. 2016/679 poiché dall'esercizio di tali diritti potrebbe derivare un pregiudizio alla tutela della riservatezza dell'identità del segnalante.

Sussistono poi delle ulteriori garanzie che presidiano l'anonimato di chi denuncia.

Ai sensi del comma 3 dell'art. 54-*bis* d.lgs. 165/2001, «l'identità del segnalante non può essere rivelata». Resta fermo che laddove, nell'ambito del procedimento penale, l'Autorità Giudiziaria chieda al Presidente di conoscere l'identità del segnalante, questi può procedere a fornire tale indicazione, nei modi e nei limiti previsti dall'articolo 329 del codice di procedura penale.

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 stessa.

In quest'ultimo caso l'Agenzia non potrà proseguire con il procedimento disciplinare se il segnalante non acconsente espressamente alla rivelazione della propria identità.

Nel caso in cui si renda necessario coinvolgere terzi soggetti per le verifiche dei fatti segnalati, e quindi trasmettere la segnalazione alle Autorità Giudiziarie competenti, il Presidente trasmette la segnalazione nel rispetto della tutela della riservatezza dell'identità del segnalante avendo cura di evidenziare che si tratta di una segnalazione pervenuta da un soggetto cui l'ordinamento riconosce la tutela della riservatezza ai sensi dell'art. 54-*bis* del d.lgs.165/2001. Laddove l'identità venga successivamente richiesta all'Autorità giudiziaria o contabile, Presidente fornisce tale indicazione previa notifica al segnalante.

12. Tutela da eventuali misure discriminatorie o ritorsive.

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 denuncia. Per misure discriminatorie o ritorsive si intendono irrogazioni di sanzioni disciplinari ingiustificate, mobbing, demansionamenti, licenziamenti, trasferimenti ed ogni altra forma di ritorsione che determini condizioni di lavoro intollerabili.

L'adozione delle misure ritorsive di cui sopra nei confronti del segnalante è comunicato all'ANAC dall'interessato.

13. La “giusta causa” di rivelazione di notizie coperte dall'obbligo di segreto.

All'insieme di tutele riconosciute al segnalante si deve ascrivere anche la previsione di cui all'art. 3, co. 1, L. 179/2017 che prevede l'esclusione dalla responsabilità nel caso in cui il *whistleblower* sveli, per giusta causa, notizie coperte dall'obbligo di segreto d'ufficio, segreto professionale, segreto scientifico o industriale (artt. 326, 622,623 c.p.) ovvero violi l'obbligo di fedeltà, (art. 2015 c.c.) a condizione che:

- il segnalante agisca al fine di tutelare *l'interesse all'integrità delle amministrazioni nonché alla prevenzione e alla repressione delle malversazioni* (art. 3, co. 1, L. 179/2017);
- il segnalante non deve aver appreso la notizia *in ragione di un rapporto di consulenza professionale o di assistenza con l'ente, l'impresa o la persona fisica interessata* (art. 3, co. 2, L. 179/2017);
- le notizie e i documenti oggetto di segreto aziendale, professionale o d'ufficio non devono essere rivelati *con modalità eccedenti rispetto alle finalità dell'eliminazione dell'illecito* (art. 3, co. 3, L. 179/2017) e, in particolare, la rivelazione non deve avvenire al di fuori del canale di comunicazione specificamente predisposto per le segnalazioni. In assenza di tali presupposti, l'aver fatto una rivelazione di fatti illeciti in violazione degli artt. 326, 622, 623 c.p. e dell'art. 2105 c.c. è fonte di responsabilità civile e/o penale.

14. Informativa sul trattamento dei dati personali.

AIAS fornisce ai segnalanti le informazioni sul trattamento dei loro dati personali previste dall'art. 13 del Regolamento (UE) n. 2016/679.

15. Tempo di conservazione delle segnalazioni.

Il tempo di conservazione delle segnalazioni viene fissato per un periodo di cinque anni dalla conclusione dell'istruttoria da parte del Presidente.

16. La perdita delle tutele nel corso del procedimento.

La tutela non è più garantita nel caso in cui il whistleblower non svolga la segnalazione in buona fede; la protezione per quest'ultimo viene meno ove sia accertata, anche con sentenza di primo grado, la sua responsabilità penale per i reati di calunnia o diffamazione o per quelli comunque commessi con la segnalazione, ovvero la sua responsabilità civile, nei casi di dolo o colpa grave. Laddove la sentenza di condanna in primo grado dovesse essere riformata in senso favorevole al segnalante nei successivi gradi di giudizio, quest'ultimo potrà ottenere nuovamente la tutela prevista dall'art.54-bis solo a seguito del passaggio in giudicato della pronuncia che accerta l'assenza della sua responsabilità penale per i reati di calunnia e/o diffamazione e/o commessi con la segnalazione.

Allegato 1

Modulo per la segnalazione di condotte illecite da parte dei dipendenti e operatori di Aias Busto Arsizio onlus "Annibale Tosi"

Io sottoscritto/a

Nata/o a

Il (non compilare le generalità se si intende mantenere l'anonimato).

Segnalo che in data sono venuto a conoscenza / ho assisto ai seguenti fatti:

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

Il/la responsabile dei fatti sopra descritti è

Oppure

Posso fornire i seguenti elementi utili ad identificare il responsabile dei fatti sopra esposti:

.....
.....
.....

Mi risulta che le seguenti altre persone possano essere a conoscenza dei fatti sopra esposti:

.....
.....

Allego i seguenti documenti che possono fornire elementi ulteriori sui fatti segnalati:

.....
.....
.....

Segnalo inoltre che

.....

Data

Firma (se segnalazione non anonima)