

PROCEDURA WHISTLEBLOWING

di

GRUPPO NEXT 14

REV	DATA	REDATTO DA	DATA APPROVAZIONE CDA	NOTE
00		Studio Legale Belli (come da lettera di incarico)		Approvato dal Legale Rappresentante di Next 14 (in attesa di ratifica)
00				
00				

INDICE

1 – Fonte normativa e <i>ratio</i> dell’istituto.....	4
2 – Destinatari.....	4
3 – Modalità di recepimento e formazione.....	6
4 – Scopo e ambito di applicazione.....	6
5 – Le segnalazioni.....	6
5.1 – Oggetto della segnalazione	6
5.2 – Attinenza con il contesto lavorativo	8
5.3 – Contenuto della segnalazione	8
5.3.a – Le segnalazioni anonime	9
6 – I Canali e le Modalità della segnalazione.....	9
6.1 – Il Canale Interno	9
6.1.1. – Le attività cui è tenuto chi gestisce la segnalazione	10
6.2 – Il Canale Esterno presso ANAC	11
6.3 – La divulgazione pubblica	12
6.4 – La denuncia all’Autorità giudiziaria	13
7 – Le tutele e le misure di sostegno	13
7.1 – Tutela della riservatezza	14
7.2 – Tutela dalle ritorsioni	15
7.3 – Limitazioni di responsabilità	16
8 – Apparato sanzionatorio.....	16

Definizioni	
Destinatari	I soggetti che godono della protezione in caso di segnalazione, denuncia o divulgazione pubblica nel settore privato.
Segnalante (whistleblower)	È la persona che effettua segnalazioni, denunce o divulgazioni pubbliche aventi ad oggetto una violazione della normativa nazionale e/o dell'Unione Europea, che lede l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato, e di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito e/o a causa dell'ufficio ricoperto o della mansione svolta.
Segnalazione	Comunicazione del segnalante avente ad oggetto informazioni circostanziate di condotte illecite, rilevanti ai sensi del decreto 24/2023.
Segnalato	Il soggetto cui il segnalante attribuisce la commissione del fatto illecito oggetto della segnalazione.
Destinatario della segnalazione	Soggetto/i o organo dell'organizzazione privata, che ha il compito di ricevere, analizzare, verificare le segnalazioni (anche con l'eventuale supporto di altre funzioni dell'organizzazione).
Canali per le segnalazioni	Canali individuati dalla Società e dal decreto 24/2023 quali mezzi, interni ed esterni all'organizzazione stessa, con cui veicolare le segnalazioni.
Ritorsioni	<i>"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".</i>
ANAC	Autorità Nazionale Anticorruzione. È un ente amministrativo indipendente la cui missione istituzionale è individuata nell'azione di prevenzione della corruzione. Il d.lgs. 24/2023 prevede che l'ANAC debba raccogliere le cd. "segnalazioni esterne" ed obbliga l'ANAC stessa ad adottare, entro tre mesi dalla sua data di entrata in vigore, apposite Linee Guida relative alle procedure per la presentazione e la gestione delle segnalazioni esterne. Tali Linee Guida sono state approvate dal Consiglio nell'adunanza del 12 luglio 2023 con la delibera n. 311.

1 – Fonte normativa e *ratio* dell'istituto

Il decreto legislativo 10 marzo 2023, n. 24 recepisce in Italia la 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.

La Direttiva UE ha inteso uniformare la tutela del segnalante tra gli Stati membri e armonizzare la disciplina tra i vari settori mediante norme minime comuni atte a garantire una protezione efficace dei segnalanti. Il Decreto disciplina in un unico provvedimento l'intera normativa relativa ai canali di segnalazione e alla tutela del segnalante nei settori pubblico e privato, con l'obiettivo di contribuire all'emersione di illeciti e alla prevenzione di rischi per l'amministrazione/ente di appartenenza

La nuova disciplina, infatti, è orientata, da un lato, a garantire la manifestazione della libertà di espressione e di informazione, che comprende il diritto di ricevere e di comunicare informazioni, nonché la libertà e il pluralismo dei media. Dall'altro, è strumento per contrastare (e prevenire) la corruzione e la cattiva amministrazione nel settore pubblico e privato.

Chi segnala fornisce informazioni che possono portare all'indagine, all'accertamento e al perseguimento dei casi di violazione delle norme, rafforzando in tal modo i principi di trasparenza e responsabilità delle istituzioni democratiche.

Pertanto, garantire la protezione – sia in termini di tutela della riservatezza che di tutela da ritorsioni – dei soggetti che si espongono con segnalazioni, denunce o a mezzo divulgazione pubblica, contribuisce all'emersione e alla prevenzione di rischi e situazioni pregiudizievoli per la stessa amministrazione o ente di appartenenza e, di riflesso, per l'interesse pubblico collettivo. Tale protezione viene, ora, ulteriormente rafforzata ed estesa a soggetti diversi da chi segnala, come il facilitatore o le persone menzionate nella segnalazione, a conferma dell'intenzione, del legislatore europeo e italiano, di creare condizioni per rendere l'istituto in questione un importante presidio per la legalità e il buon andamento delle amministrazioni/enti.

2 – Destinatari

Il novero dei soggetti del settore privato cui è assicurata la tutela nel nuovo decreto è molto ampio e comprende:

- Lavoratori subordinati;
- Lavoratori autonomi che svolgono la propria attività lavorativa presso soggetti del settore privato (il riferimento è ai lavoratori autonomi di cui al D.Lgs. 81/2017 e Titolo III del Libro V del cc., inclusi i rapporti di cui all'art. 2222 c.c.);
- I titolari di un rapporto di collaborazione di cui all'art. 409 c.p.c. e all'art. 2 del D.Lgs 81/2015;
- Liberi professionisti e consulenti;
- Volontari e tirocinanti, retribuiti e non;
- Azionisti;
- Persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza, anche qualora siano esercitate in via di mero fatto.

La tutela del segnalante si applica qualora la segnalazione, denuncia, divulgazione avvenga sia in costanza di rapporto che:

- 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;
- durante il periodo di prova;
- successivamente allo scioglimento del rapporto giuridico, se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite nel corso del rapporto.

Ulteriore novità del d.lgs. n. 24/2023 consiste nel fatto che la tutela è riconosciuta, oltre ai suddetti soggetti che effettuano segnalazioni, denunce o divulgazioni pubbliche, anche a quei soggetti che, pur non avendo effettuato la segnalazione, potrebbero essere destinatari di ritorsioni, intraprese anche indirettamente, in ragione del ruolo assunto nell'ambito del processo di segnalazione, divulgazione pubblica o denuncia e/o del particolare rapporto che li lega al segnalante o denunciante.

I soggetti tutelati diversi da chi segnala, denuncia o effettua divulgazioni pubbliche sono:

- il Facilitatore, ossia la persona fisica che assiste il segnalante nel processo di segnalazione, operante all'interno del medesimo contesto lavorativo e la cui assistenza deve essere mantenuta riservata (la norma, utilizzando il termine "assistenza", fa riferimento a un soggetto che fornisce consulenza o sostegno al segnalante e che opera nel medesimo contesto lavorativo del segnalante);
- le Persone del medesimo contesto lavorativo del segnalante e che sono legate ad egli da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado (l'espressione "*persone del medesimo contesto lavorativo del segnalante*" si riferisce, quindi, a persone legate da una rete di relazioni sorte in ragione del fatto che esse operano, o hanno operato in passato, nel medesimo ambiente lavorativo del segnalante, ad esempio colleghi, ex-colleghi, collaboratori. In linea con la *ratio* di estendere il più possibile la tutela avverso le ritorsioni si ritiene che la nozione di stabile legame affettivo possa intendersi, però, non solo come convivenza in senso stretto, bensì anche come rapporto di natura affettiva caratterizzato da una certa stabilità sia sotto il profilo temporale che sotto il profilo di condivisione di vita. Un legame affettivo che dunque coinvolge una persona specifica. Si pensi, ad esempio, ad un collega (o ex collega) del segnalante che tuttavia intrattiene con lo stesso una relazione affettiva anche se la stessa non si concretizza in una vera e propria condivisione della stessa abitazione);
- i Colleghi di lavoro del segnalante, che lavorano nel medesimo contesto lavorativo dello stesso e che hanno con detta persona un rapporto abituale e corrente (diversamente da quanto visto sopra con riferimento alle "*persone del medesimo contesto lavorativo*" del segnalante, nel caso di colleghi di lavoro, il legislatore ha previsto che si tratti di coloro che, al momento della segnalazione, lavorano con il segnalante - esclusi quindi gli ex colleghi - e che abbiano con quest'ultimo un rapporto abituale e corrente. La norma si riferisce, quindi, a rapporti che non siano meramente sporadici, occasionali, episodici ed eccezionali ma attuali, protratti nel tempo, connotati da una certa continuità tali da determinare un rapporto di "comunanza", di amicizia);
- gli Enti di proprietà - in via esclusiva o in compartecipazione maggioritaria di terzi - del segnalante;
- gli Enti presso i quali il segnalante lavora;
- gli Enti che operano nel medesimo contesto lavorativo del segnalante.

3 – Modalità di recepimento e formazione

Il Gruppo NEXT 14 si compone di una pluralità di soggetti giuridici: NEXT 14 S.p.A.; NEXT MEDIA S.r.l., NEXT STUDIOS S.r.l.; NEXT COMMERCE S.r.l.; NEXT STRATEGY S.p.A..

Nel seguito, per brevità, il Gruppo verrà denominato “NEXT 14”.

Gli organi di indirizzo delle suelencate Società hanno deciso di fornire un sistema di Whistleblowing unico per l'intero gruppo, accentrando in capo alla capogruppo NEXT 14 S.p.A. la gestione dei canali di segnalazione, nonché delle segnalazioni stesse.

La presente procedura, approvata dal legale rappresentante di NEXT 14 S.p.A., è di immediata applicazione per tutte le Società fin dalla data di pubblicazione sulla intranet aziendale e sul sito web aziendale.

La presente procedura verrà ratificata dal primo CdA utile delle suelencate Società.

La procedura è oggetto, inoltre, di ampia comunicazione, così da diventare un costante riferimento nelle attività del Gruppo NEXT 14 S.p.A. e di tutte le società appartenenti a detto gruppo, mediante pubblicazione sulla intranet aziendale e sul sito web aziendale.

Per i Collaboratori e, in generale, per tutti i Destinatari non appartenenti alla categoria dei lavoratori dipendenti, con i quali è già in essere un rapporto contrattuale, è prevista analogia informativa della procedura con relative istruzioni operative trasmesse mediante posta elettronica ordinaria.

Ai fini dell'attuazione della procedura, la formazione e l'informativa verso i Destinatari è gestita dal Responsabile HR.

A far data dall'approvazione della presente procedura, inoltre, tutti i contratti di lavoro autonomo, di collaborazione e di consulenza che verranno sottoscritti dovranno recare anche la seguente clausola:

“[Controparte] è a conoscenza che la nostra organizzazione ha adottato ed attua una Procedura di Whistleblowing ex D.lgs. 24/2023, che dichiara di aver letto dal sito aziendale e che dichiara di aver compreso. [Controparte] aderisce ai principi di cui alla succitata Procedura e si impegna a rispettarne i contenuti.”

4 – Scopo e ambito di applicazione

L'obiettivo perseguito dalla presente procedura è quello di descrivere e regolamentare il processo di segnalazione delle violazioni di illeciti fornendo al segnalante (cd. whistleblower) chiare indicazioni operative circa l'oggetto, i contenuti, i destinatari e le modalità di trasmissione delle segnalazioni, nonché riguardo alle forme di tutela che vengono predisposte da NEXT 14 in conformità alle disposizioni normative.

La presente procedura ha altresì lo scopo di disciplinare le modalità di accertamento della validità e fondatezza delle segnalazioni e, conseguentemente, di intraprendere le azioni correttive e disciplinari opportune a tutela di NEXT 14.

5 – Le segnalazioni

5.1 – Oggetto della segnalazione

Oggetto della segnalazione sono le «violazioni», e cioè e che consistono in:

- ✓illeciti amministrativi, contabili, civili o penali (furto, molestie sessuali, abuso di potere, falsificazione della documentazione, danneggiamento beni aziendali, ecc...);
- ✓condotte illecite rilevanti ai sensi del decreto legislativo 231/2001, o violazioni dei modelli di organizzazione e gestione ivi previsti;
- ✓illeciti che rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione europea o nazionali relativi ai seguenti settori: 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 (a titolo esemplificativo si pensi ai cd. reati ambientali quali, scarico, emissione o altro tipo di rilascio di materiali pericolosi nell'aria, nel terreno o nell'acqua oppure raccolta, trasporto, recupero o smaltimento illecito di rifiuti pericolosi);
- ✓atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione (si pensi, ad esempio, alle frodi, alla corruzione e a qualsiasi altra attività illegale connessa alle spese dell'Unione);
- ✓atti od omissioni riguardanti il mercato interno, che compromettono la libera circolazione delle persone, delle merci, dei servizi e dei capitali (comprese le violazioni delle norme dell'Unione europea in materia di concorrenza e di aiuti di Stato);
- ✓atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni dell'Unione Europea nei settori indicati ai punti precedenti (si pensi, ad esempio, a un'impresa che opera sul mercato in posizione dominante. La legge non impedisce a tale impresa di conquistare, grazie ai suoi meriti e alle sue capacità, una posizione dominante su un mercato, né di garantire che concorrenti meno efficienti restino sul mercato. Tuttavia, detta impresa potrebbe pregiudicare, con il proprio comportamento, una concorrenza effettiva e leale nel mercato interno tramite il ricorso alle cd. pratiche abusive - adozione di prezzi cd. predatori, sconti target, vendite abbinate - contravvenendo alla tutela della libera concorrenza).

Oggetto della segnalazione possono essere anche i fondati sospetti, riguardanti violazioni commesse o che, sulla base di elementi concreti, potrebbero essere commesse, nonché le condotte volte ad occultare le violazioni.

Al fine di decidere sul riconoscimento delle tutele previste dal Decreto non rilevano i motivi che hanno indotto il segnalante ad effettuare la segnalazione.

Non possono, invece, essere oggetto di segnalazione e, quindi, le disposizioni del Decreto **non si applicano a:**

- a) le contestazioni, rivendicazioni o richieste legate ad un interesse di carattere personale della persona segnalante, che attengono esclusivamente ai propri rapporti individuali di lavoro, ovvero inerenti ai propri rapporti di lavoro con le figure gerarchicamente sovraordinate (sono quindi, escluse, ad esempio, le segnalazioni riguardanti vertenze di lavoro e fasi precontenziose, discriminazioni tra colleghi, conflitti interpersonali tra la

persona segnalante e un altro lavoratore o con i superiori gerarchici, segnalazioni relative a trattamenti di dati effettuati nel contesto del rapporto individuale di lavoro in assenza di lesioni dell'interesse pubblico o dell'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato);

b) le segnalazioni di violazioni laddove già disciplinate in via obbligatoria dagli atti dell'Unione europea o nazionali indicati nella parte II dell'allegato al Decreto o che costituiscono attuazione degli atti dell'Unione europea indicati nella parte II dell'allegato alla direttiva (UE) 2019/1937, seppur non indicati nella parte II dell'allegato al Decreto (si pensi, ad esempio, alle procedure di segnalazione già previste nel settore bancario e dell'intermediazione finanziaria);

c) le segnalazioni di violazioni in materia di sicurezza nazionale, nonché di appalti relativi ad aspetti di difesa o di sicurezza nazionale, a meno che tali aspetti rientrino nel diritto derivato pertinente dell'Unione europea.

Quindi il danno o il potenziale danno deve essere di natura pubblica o riguardare l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato in quanto il whistleblowing non riguarda doglianze di carattere personale o rivendicazioni.

5.2 – Attinenza con il contesto lavorativo

Le informazioni sulle violazioni devono essere apprese nel contesto lavorativo del segnalante, dovendo intendersi inclusi nel concetto di "contesto lavorativo" anche le situazioni precontrattuali, i periodi di prova e le situazioni successive allo scioglimento del rapporto giuridico se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite nel corso del rapporto stesso. Infine, possono essere segnalati i fatti appresi in virtù dell'ufficio rivestito ma anche notizie acquisite in occasione e/o a causa dello svolgimento delle mansioni lavorative, sia pure in modo casuale.

5.3 – Contenuto della segnalazione

Le segnalazioni devono essere circostanziate e fondate su elementi precisi e concordanti, riguardare fatti riscontrabili e conosciuti direttamente da chi segnala, e devono contenere tutte le informazioni necessarie per individuare inequivocabilmente gli autori della condotta illecita.

Il segnalante è tenuto, quindi, a indicare tutti gli elementi utili ad accertare la fondatezza dei fatti riferiti al fine di consentire le adeguate verifiche a riscontro di quanto oggetto di segnalazione. Requisito indispensabile per l'accettazione delle segnalazioni non anonime è la presenza di elementi che consentano di individuare l'identità del segnalante.

In particolare, come previsto nel Modulo per la segnalazione di condotte illecite e irregolarità, reperibile sulla intranet aziendale e sul sito web aziendale la segnalazione deve contenere:

- le generalità di chi effettua la segnalazione, con indicazione della qualifica o posizione professionale;
- la chiara e completa descrizione dei fatti oggetti di segnalazione e delle modalità con le quali se ne è avuta conoscenza;
- la data e il luogo ove si è verificato o in cui si è appreso il fatto;

- il nominativo e il ruolo (qualifica, posizione professionale o servizio in cui svolge l'attività) che consentono di identificare il soggetto che ha posto in essere il fatto segnalato;
- l'indicazione dei nomi e ruoli di eventuali altri soggetti che possono riferire sui fatti oggetto di segnalazione;
- l'indicazione di eventuali documenti che possono confermare la fondatezza dei fatti riportati;
- la chiara indicazione 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.

5.3.a. – Le segnalazioni anonime

Le segnalazioni dalle quali non è possibile ricavare l'identità del segnalante sono considerate anonime.

Le segnalazioni anonime sono equiparate a segnalazioni ordinarie, ossia non effettuate ai sensi della normativa di cui alla presente procedura (D.lgs. 24/2023) e, quindi, sottratte alle relative tutele.

In ogni caso, il segnalante anonimo, successivamente identificato, che ha comunicato ad ANAC di aver subito ritorsioni, può beneficiare della tutela che il decreto garantisce a fronte di misure ritorsive.

Pertanto, la scrivente Società è tenuta a registrare anche le segnalazioni anonime ricevute e a conservare la documentazione secondo i criteri generali di conservazione dei documenti, rendendo così possibile rintracciarle, nel caso in cui il segnalante comunichi ad ANAC di aver subito misure ritorsive a causa di quella segnalazione anonima.

6 – I Canali e le Modalità della segnalazione

Il decreto, nel recepire le indicazioni della Direttiva europea, ha previsto un sistema diversificato di presentazione delle segnalazioni.

Canali di segnalazione
Canale Interno
Canale Esterno (presso ANAC)
Divulgazione Pubblica
Denuncia all'Autorità giudiziaria

6.1 – Il Canale Interno

A seguito di consultazione con le organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul territorio nazionale, NEXT 14 ha disposto che la segnalazione possa essere formulata:

1. in forma scritta, attraverso l'utilizzo della piattaforma denominata EQS Integrity Line, alla quale si può accedere tramite l'apposita sezione presente sull'Intranet del Gruppo;
2. in forma scritta, mediante posta raccomandata, all'indirizzo: Via Tortona n.37, Edificio 5a, 20144 – Milano. Al fine di consentire la protocollazione riservata della segnalazione a cura del gestore, è necessario che la segnalazione venga inserita in due buste chiuse: la prima con i dati identificativi del segnalante unitamente alla fotocopia del documento di riconoscimento; la seconda con la segnalazione, in modo da separare i dati identificativi del segnalante dalla segnalazione. Entrambe dovranno poi essere inserite in una terza busta chiusa che rechi: (i) all'esterno l'indirizzo sopra riportato e la dicitura *“Riservata - all'attenzione del Responsabile HR”*; (ii) all'interno, un breve messaggio nel quale si evidenzia trattarsi di una segnalazione ex D.Lgs. n. 24/2023, per la quale si intende mantenere riservata la propria identità e beneficiare delle tutele previste nel caso di eventuali ritorsioni. La segnalazione ricevuta a mezzo posta è poi oggetto di protocollazione riservata, mediante autonomo registro, da parte del gestore;
3. in forma orale, attraverso la linea telefonica, con sistemi di messaggistica, o, su richiesta della persona segnalante, mediante un incontro diretto. Per queste ipotesi, è attivo il numero di telefono 349 4530477, affidato e gestito solo ed unicamente dal gestore.

Il gestore, ossia il soggetto preposto alla ricezione e all'esame delle segnalazioni è il Responsabile HR (qui di seguito anche “il Gestore”). Per le ipotesi di assenza dall'azienda del Gestore, coloro che vogliono formulare una segnalazione utilizzando lo strumento di cui al suriportato punto 3. potranno inviare un messaggio WhatsApp o lasciare un messaggio sulla segreteria telefonica.

Il gestore, ricevendo la segnalazione, garantisce la riservatezza del segnalante e delle informazioni ricevute, come meglio esplicitato al par. 7 che segue.

Chi intende presentare una segnalazione deve specificare 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.

Tale specificazione consente, laddove la segnalazione pervenga erroneamente ad un soggetto non competente, la trasmissione entro sette giorni dal suo ricevimento, al soggetto competente, dando contestuale notizia della trasmissione alla persona segnalante. Ad esempio, se una segnalazione perviene in busta chiusa sulla quale è indicato che si tratta di una segnalazione di whistleblowing, colui che la riceve, senza aprirla, la trasmette, nel termine sopra indicato, ai soggetti competenti.

Sulla Intranet aziendale e sul sito web aziendale, vi è il modulo che potrà essere utilizzato come guida per le segnalazioni effettuate con le modalità di cui ai punti 2. e 3. che precedono.

6.1.1 – Le attività cui è tenuto chi gestisce la segnalazione

Il Responsabile HR, ossia colui che gestisce le segnalazioni, è tenuto al rispetto delle indicazioni che il legislatore ha posto per assicurare sia una efficiente e tempestiva gestione della segnalazione sia la tutela delle persone segnalanti.

In particolare, il Responsabile HR:

1. rilascia al segnalante un avviso di ricevimento della segnalazione entro sette giorni dalla data di ricezione della stessa;
2. effettua una valutazione della sussistenza dei requisiti essenziali della segnalazione valutandone, ad esempio, la manifesta infondatezza per l'assenza di elementi di fatto idonei a giustificare accertamenti o l'evidente contenuto generico della segnalazione di illecito tale da non consentire la comprensione dei fatti riportati, ovvero la palese contraddittorietà tra i fatti descritti e i documenti riportati a preteso supporto degli stessi (documenti non appropriati e/o inconferenti);
3. valutata l'ammissibilità della segnalazione come di whistleblowing, avvia l'istruttoria interna sui fatti o sulle condotte segnalate per valutare la sussistenza degli stessi. Per lo svolgimento dell'istruttoria, il soggetto cui è affidata la gestione può avviare un dialogo con il whistleblower, chiedendo allo stesso chiarimenti, documenti e informazioni ulteriori, sempre tramite il canale a ciò dedicato nelle piattaforme informatiche o anche di persona. Ove necessario, può anche acquisire atti e documenti da altri uffici dell'amministrazione, 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.
4. All'esito dell'istruttoria e, comunque, entro tre mesi dalla data di avviso di ricevimento (o, in mancanza, dallo scadere del termine di sette giorni dalla presentazione della segnalazione) il gestore fornisce un riscontro alla persona segnalante.

Con riferimento al "riscontro" da effettuare entro il termine di tre mesi, si evidenzia che lo stesso può consistere nella comunicazione dell'archiviazione, nell'avvio di un'inchiesta interna ed eventualmente nelle relative risultanze, nei provvedimenti adottati per affrontare la questione sollevata, nel rinvio ad un'autorità competente per ulteriori indagini. Tuttavia, occorre precisare che il medesimo riscontro, da rendersi nel termine di tre mesi, può anche essere meramente interlocutorio, giacché si può indicare anche solo lo stato di avanzamento dell'istruttoria. In tale ultimo caso, terminata l'istruttoria, gli esiti dovranno comunque essere comunicati alla persona segnalante.

Nota: non spetta al soggetto preposto alla gestione della segnalazione accertare le responsabilità individuali qualunque natura esse abbiano, né svolgere controlli di legittimità o di merito su atti e provvedimenti adottati dall'ente/amministrazione oggetto di segnalazione, a pena di sconfinare nelle competenze dei soggetti a ciò preposti all'interno di ogni ente o amministrazione ovvero della magistratura.

6.2 – Il canale esterno presso ANAC

ANAC è competente ad attivare e gestire detto canale che garantisce, anche tramite il ricorso a strumenti di crittografia, la riservatezza dell'identità della persona segnalante, della persona coinvolta e della persona menzionata nella segnalazione, nonché del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione.

Si può ricorrere al canale esterno presso ANAC se:

- 1) il canale interno obbligatorio non è attivo, oppure è attivo ma non è conforme a quanto previsto dal legislatore in merito ai soggetti e alle modalità di presentazione delle segnalazioni;
- 2) la persona ha già fatto la segnalazione interna ma non ha avuto seguito;
- 3) la persona segnalante ha fondati motivi di ritenere che, se effettuasse una segnalazione interna, alla stessa non sarebbe dato efficace seguito (si pensi all'ipotesi in cui il gestore della segnalazione sia in conflitto di interessi perché la segnalazione lo riguarda direttamente) oppure potrebbe determinare rischio di ritorsione (si pensi al caso in cui al soggetto sia già stata prospettata l'evenienza di subire un pregiudizio in caso di segnalazione oppure lo stesso sia a conoscenza di precedenti ritorsioni o violazioni dell'obbligo di riservatezza);
- 4) la persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

Tutte le informazioni sulle modalità di segnalazione attraverso questo canale sono presenti sul sito www.anticorruzione.it, nella sezione Whistleblowing.

6.3 – La divulgazione pubblica

Il d.lgs. n. 24/2023 introduce un'ulteriore modalità di segnalazione consistente nella divulgazione pubblica.

Con la divulgazione pubblica le informazioni sulle violazioni sono rese di pubblico dominio tramite la stampa o mezzi elettronici o comunque attraverso mezzi di diffusione in grado di raggiungere un numero elevato di persone.

Per poter effettuare una divulgazione pubblica occorre che:

- 1) ad una segnalazione interna a cui l'amministrazione/ente non abbia dato riscontro nei termini previsti abbia fatto seguito una segnalazione esterna ad ANAC la quale, a sua volta, non ha fornito riscontro al segnalante entro termini ragionevoli;
- 2) la persona abbia già effettuato direttamente una segnalazione esterna ad ANAC la quale, tuttavia, non ha dato riscontro al segnalante in merito alle misure previste o adottate per dare seguito alla segnalazione entro termini ragionevoli;
- 3) la persona abbia fondato motivo, di ritenere, ragionevolmente, sulla base di circostanze concrete e, quindi, non su semplici illazioni, che la violazione possa rappresentare un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse (si pensi, ad esempio, ad una situazione di emergenza o al rischio di danno irreversibile, anche all'incolumità fisica di una o più persone, che richiedono che la violazione sia svelata prontamente e abbia un'ampia risonanza per impedirne gli effetti);

- 4) la persona abbia fondati motivi di ritenere che la segnalazione esterna ad ANAC possa comportare il rischio di ritorsioni oppure possa non avere efficace seguito (si consideri, a titolo esemplificativo, il caso in cui chi riceve la segnalazione di una violazione, accordandosi con la persona coinvolta nella violazione stessa, proceda ad archiviare detta segnalazione in assenza dei presupposti).

Il soggetto che effettua una divulgazione pubblica, così come sopra illustrato, deve considerarsi distinto da chi costituisce fonte di informazione per i giornalisti. In tali casi, infatti, il decreto prevede che restino ferme le norme sul segreto professionale degli esercenti la professione giornalistica, con riferimento alla fonte della notizia. La *ratio* di tale previsione risiede nel fatto che, in tal caso, il soggetto che fornisce informazioni costituisce una fonte per il giornalismo di inchiesta ed esula dalle finalità perseguite con il d.lgs. n. 24/2023.

Nella divulgazione pubblica, ove il soggetto riveli volontariamente la propria identità, non viene in rilievo la tutela della riservatezza, ferme restando tutte le altre forme di protezione previste dal decreto per il whistleblower (in particolare per il profilo delle ritorsioni). Laddove, invece, la divulgazione avvenga utilizzando, ad esempio, uno pseudonimo o un nickname, che non consente l'identificazione del divulgatore, ANAC tratterà la divulgazione alla stregua di una segnalazione anonima e avrà cura di registrarla, ai fini della conservazione, per garantire al divulgatore, qualora sia successivamente disvelata l'identità dello stesso, le tutele previste nel caso in cui subisca ritorsioni.

6.4 – La denuncia all’Autorità giudiziaria

Il decreto riconosce ai soggetti tutelati anche la possibilità di rivolgersi alle Autorità giudiziarie, per inoltrare una denuncia di condotte illecite di cui siano venuti a conoscenza in un contesto lavorativo pubblico o privato.

Le stesse regole sulla tutela della riservatezza e del contenuto delle segnalazioni vanno rispettate dagli uffici delle Autorità giudiziarie cui è sporta la denuncia.

7 – Le tutele e le misure di sostegno

Il d.lgs. n. 24/2023 ha previsto un sistema di protezione che comprende:

1. La tutela della riservatezza del segnalante, del facilitatore, della persona coinvolta e delle persone menzionate nella segnalazione;
2. La tutela da eventuali ritorsioni adottate dalla Società in ragione della segnalazione, divulgazione pubblica o denuncia effettuata;
3. Le limitazioni della responsabilità rispetto alla rivelazione e alla diffusione di alcune categorie di informazioni, che operano al ricorrere di determinate condizioni;
4. Il divieto, in generale, di rinunce e transazioni - non sottoscritte in sede protetta - dei diritti e dei mezzi di tutela di cui ai precedenti punti 1., 2. e 3.

Divieto di rinunce e transazioni di diritti e mezzi di tutela: non sono validi, *in primis*, gli atti di rinuncia e le transazioni, sia integrali che parziali (ad esempio in virtù di accordi o altre

condizioni contrattuali) aventi ad oggetto il diritto di effettuare segnalazioni, divulgazioni pubbliche o denunce nel rispetto delle previsioni di legge, né sono valide le rinunce e le transazioni avente ad oggetto i mezzi di tutela previsti dal d.lgs. 24/2023 (tutela della riservatezza, tutela da eventuali misure ritorsive, limitazioni di responsabilità conseguenti alla segnalazione, divulgazione o denuncia al ricorrere delle condizioni previste). Il segnalante e gli altri soggetti tutelati possono validamente rinunciare ai propri diritti e mezzi di tutela o farne oggetto di transazione, se ciò avviene nelle sedi protette indicate all'art. 2113 c.c., ossia dinanzi ad organismi che, per la loro composizione, assicurano autorevolezza ed imparzialità, nonché consapevolezza e genuinità della rinuncia o transazione.

7.1 – Tutela della riservatezza

Il decreto 24/2023 impone di garantire la riservatezza del segnalante.

Al riguardo, si informano i destinatari della presente Procedura che:

- a. È preferibile effettuare la segnalazione attraverso la piattaforma EQS Integrity Line;
- b. In ogni caso, la riservatezza è garantita anche nel caso in cui la segnalazione venga effettuata tramite incontro diretto o sistemi di messaggistica;
- c. La riservatezza, oltre che all'identità del segnalante, viene garantita anche a qualsiasi altra informazione o elemento della segnalazione dal cui disvelamento si possa dedurre, direttamente o indirettamente, l'identità del segnalante medesimo; nonché al facilitatore (sia per quanto riguarda l'identità sia con riferimento all'attività in cui l'assistenza si è concretizzata) e alle persone diverse dal segnalato, ma comunque implicate in quanto menzionate nella segnalazione;
- d. Si procederà all'oscuramento dei dati personali, specie quelli relativi al segnalante ma anche degli altri soggetti la cui identità in base al d.lgs. 24/2023 deve rimanere riservata (il facilitatore, il segnalato, le altre persone menzionate nella segnalazione), qualora, per ragioni istruttorie, anche altri soggetti debbano essere messi a conoscenza del contenuto della segnalazione e/o della documentazione ad essa allegata;
- e. La segnalazione e la documentazione ad essa allegata sono sottratte al diritto di accesso agli atti amministrativi di cui alla L. 241/1990;
- f. Qualora nei procedimenti – anche disciplinari – instaurati a seguito della segnalazione, sia indispensabile conoscere l'identità del segnalante per la difesa del soggetto coinvolto e/o cui viene contestato l'addebito, l'identità del segnalante può essere disvelata solo: 1. previa comunicazione scritta delle ragioni alla base della rivelazione dei dati relativi alla sua identità; 2. previsto consenso espresso per iscritto dal segnalante;
- g. Le segnalazioni, interne ed esterne, e la relativa documentazione sono conservate per il tempo necessario al trattamento della segnalazione e comunque non oltre cinque anni a decorrere dalla data della comunicazione dell'esito finale della procedura di segnalazione.

Al presente [link](#) è possibile leggere l'informativa sul trattamento dei dati personali, contenente, tra l'altro, il riferimento ai contitolari del trattamento, la specificazione delle finalità del trattamento dei dati personali nonché dei principi che si applicheranno nel

trattamento degli stessi, il periodo di conservazione e gli ulteriori elementi richiesti ai sensi della normativa privacy applicabile.

7.2 – Tutela dalle ritorsioni

Il decreto 24/2023 prevede altresì, a tutela del segnalante, la protezione dalle ritorsioni, ossia da *“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”*.

Il citato decreto, all'art. 17, comma 4, fornisce altresì un elenco – meramente esemplificativo e non esaustivo – di fattispecie che possono configurare ipotesi di ritorsione. Fra queste:

- a) il licenziamento, la sospensione o misure equivalenti;
- b) la retrocessione di grado o la mancata promozione;
- c) il mutamento di funzioni, il cambiamento del luogo di lavoro,
- d) la riduzione dello stipendio, la modifica dell'orario di lavoro;
- e) la sospensione della formazione o qualsiasi restrizione dell'accesso alla stessa;
- f) le note di merito negative o le referenze negative;
- g) l'adozione di misure disciplinari o di altra sanzione, anche pecuniaria;
- h) la coercizione, l'intimidazione, le molestie o l'ostracismo;
- i) la discriminazione o comunque il trattamento sfavorevole;
- j) 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;
- k) il mancato rinnovo o la risoluzione anticipata di un contratto di lavoro a termine;
- l) la conclusione anticipata o l'annullamento del contratto di fornitura di beni o servizi.

Il soggetto che subisce la ritorsione deve darne comunicazione solo ed esclusivamente all'ANAC, utilizzando la piattaforma presente sul sito istituzionale dell'Ente.

ANAC applicherà il regime di protezione contro le ritorsioni previa verifica delle seguenti condizioni:

- 1) Il soggetto ha segnalato, denunciato o ha effettuato la divulgazione pubblica in base ad una convinzione ragionevole che le informazioni sulle violazioni segnalate, divulgate o denunciate siano veritiere e rientranti nell'ambito oggettivo di applicazione del decreto (non sono sufficienti invece i meri sospetti o le “voci di corridoio”);
- 2) La segnalazione o divulgazione pubblica è stata effettuata nel rispetto della disciplina prevista dal d.lgs. 24/2023;
- 3) Ricorre un rapporto di consequenzialità tra segnalazione, divulgazione, denuncia effettuata e le misure ritorsive subite.

Le conseguenze dell'accertata natura ritorsiva della misura denunciata sono:

- la nullità della misura stessa (con diritto alla reintegrazione nel caso di licenziamento ritorsivo e di risarcimento del danno eventualmente patito);

- l'applicazione di una sanzione amministrativa compresa tra € 10.000,00 ed € 50.000,00 al soggetto che ha adottato il provvedimento ritorsivo o a cui è imputabile il comportamento o l'omissione.

7.3 – Limitazioni di responsabilità

Le limitazioni di responsabilità operano solo nei casi in cui ricorrono due condizioni:

1. la prima richiede che al momento della rivelazione o diffusione vi siano fondati motivi per ritenere che le informazioni siano necessarie per far scoprire la violazione. La persona, quindi, deve ragionevolmente ritenere, e non in base a semplici illazioni, che quelle informazioni debbano svelarsi perché indispensabili per far emergere la violazione, ad esclusione di quelle superflue, e non per ulteriori e diverse ragioni (ad esempio, gossip, fini vendicativi, opportunistici o scandalistici);
2. la seconda condizione, invece, esige che la segnalazione, la divulgazione pubblica o la denuncia sia stata effettuata nel rispetto delle condizioni previste dal d.lgs. n. 24/2023 per beneficiare della tutela dalle ritorsioni (fondato motivo di ritenere che le informazioni sulle violazioni fossero veritiere e rientrassero tra le violazioni segnalabili ai sensi del d.lgs. n. 24/2023; segnalazioni, interne ed esterne, divulgazioni pubbliche effettuate nel rispetto delle modalità e delle condizioni dettate nel Capo II del decreto);

Entrambe le condizioni devono sussistere per escludere la responsabilità.

Se soddisfatte, le persone che segnalano, denunciano o effettuano una divulgazione pubblica:

- a. non incorrono in alcun tipo di responsabilità civile, penale, amministrativa o disciplinare (art. 20, co. 1 e 2, del d.lgs. n. 24/2023). È aspetto innovativo anche l'aver previsto che la scriminante operi non solo con riguardo alla rivelazione e diffusione di informazioni, ma anche rispetto a comportamenti, atti od omissioni compiuti da chi segnala, denuncia o divulga pubblicamente, purché collegati alla segnalazione, denuncia o divulgazione pubblica e necessari a rivelare la violazione;
- b. anche se l'informazione diffusa sia coperta dall'obbligo del segreto (ove il riferimento è al segreto d'ufficio, professionale, ai segreti scientifici e industriali (artt. 326, 622, 623 c.p.), alla violazione del dovere di fedeltà e di lealtà (art. 2105 c.c.)), o comporti la violazione delle disposizioni relative alla tutela del diritto d'autore, alla protezione dei dati personali e quando le informazioni diffuse offendono la reputazione della persona coinvolta o denunciata. Non determina, invece, l'esonero di responsabilità la divulgazione di *informazioni classificate* ex art. 42 L. 124/2007 (ossia delle informazioni che hanno ricevuto la classificazione di segretezza in base alla Legge che disciplina il sistema di informazione per la sicurezza della Repubblica), informazioni coperte dal segreto professionale forense e medico, nonché le deliberazioni degli organi giurisdizionali (art. 1, co. 3, d.lgs. n. 24/2023);
- c. purché il segnalante abbia avuto lecitamente accesso all'informazione segnalata o ai documenti contenenti detta informazione.

8 – Apparato sanzionatorio

Sono fonte di responsabilità, in sede disciplinare e nelle altre competenti sedi:

- la commissione di qualsiasi ritorsione - da intendersi come comportamento, atto od omissione, anche solo tentato o minacciato, posto in essere in ragione della segnalazione (della denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o della divulgazione pubblica) - che provoca o può provocare, in via diretta o indiretta, un danno ingiusto alla persona segnalante (o alla persona che ha sporto la denuncia o che ha effettuato una divulgazione pubblica) e/o agli altri soggetti specificamente individuati dalla norma;
- la non istituzione di canali di segnalazione, la mancata adozione di procedure di whistleblowing conformi alla normativa o anche la non effettuazione di attività di verifica ed analisi a riguardo delle segnalazioni ricevute;
- la messa in atto di azioni o comportamenti con i quali la segnalazione è stata ostacolata o si è tentato di ostacolarla;
- la violazione dell'obbligo di riservatezza;

E' soggetto a sanzioni disciplinari pure il segnalante qualora sia stata accertata la responsabilità del medesimo, anche con sentenza di primo grado, per i reati di diffamazione o di calunnia (o comunque per i medesimi reati commessi in connessione a denuncia) ovvero la sua responsabilità civile nei casi di dolo o colpa grave.

Le sanzioni disciplinari saranno proporzionate all'entità e gravità dei comportamenti illeciti accertati e potranno anche giungere alla risoluzione del rapporto di lavoro ovvero di consulenza, nel rispetto delle disposizioni di legge applicabili nonché delle normative di CCNL del settore di riferimento.