

Procedura di gestione delle segnalazioni “whistleblowing”

Informazioni sul documento		
Codice		
Approvato da	Stefano Bazzini	CdA
	Stefania Bellini	CdA
	Gianluca Bisignano	CdA
	Davide Tommasiello	CdA
Approvato il	15 dicembre 2023 (versione 1.0)	

Documento:	Whistleblowing-20231215	Pag. 1 di 11
Versione:	1.0	Classificazione: Uso interno

INDICE

1 SCOPO E CAMPO DI APPLICAZIONE 3

2 CHI PUÒ SEGNALARE VIOLAZIONI 3

2.1 TUTELE.....4

2.2 LIMITE DELLE TUTELE5

3 QUALI ILLECITI POSSONO ESSERE SEGNALATI 5

4 CHI GESTISCE LE SEGNALAZIONI (GESTORE)..... 5

4.1 CONFLITTO DI INTERESSI.....6

5 PROCEDURA DI GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI INTERNE 6

5.1 MODALITÀ DI SEGNALAZIONE (CANALI DI SEGNALAZIONE)6

5.1.1 Piattaforma online6

5.1.2 Contatto telefonico e contatto diretto6

5.2 RICEZIONE DELLA SEGNALAZIONE.....7

5.3 ESAME PRELIMINARE E VALUTAZIONE DI PROCEDIBILITÀ7

5.4 VALUTAZIONE DI AMMISSIBILITÀ7

5.5 ISTRUTTORIA E ACCERTAMENTO DELLA SEGNALAZIONE.....8

5.6 ESITI DELLA SEGNALAZIONE8

5.7 PROCEDIMENTI DISCIPLINARI8

5.8 RISCONTRO AL SEGNALANTE9

6 SE ALTRI RICEVONO SEGNALAZIONI (OLTRE AL GESTORE) 9

7 SEGNALAZIONI ANONIME O INAMMISSIBILI 9

8 MODALITÀ E TERMINI DI CONSERVAZIONE DEI DATI 9

9 INFORMATIVA SUL TRATTAMENTO DEI DATI PERSONALI 10

10 SEGNALAZIONE ESTERNA 10

11 STORIA DELLE MODIFICHE 11

Documento:	Whistleblowing-20231215		Pag. 2 di 11
Versione:	1.0	Classificazione:	Uso interno

1 SCOPO E CAMPO DI APPLICAZIONE

Le procedure di whistleblowing incoraggiano a segnalare chiunque acquisisca, nel contesto dell'attività lavorativa, informazioni sugli illeciti commessi dall'organizzazione o per conto dell'organizzazione.

L'ordinamento italiano prevede quindi, con il D. Lgs. 24 del 2023, "la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione" (cd. disciplina whistleblowing).

Le segnalazioni sono definite come: informazioni, compresi i fondati sospetti, su violazioni già commesse o non ancora commesse (ma che, sulla base di elementi concreti, potrebbero esserlo), nonché su condotte volte ad occultarle (es. occultamento o distruzione di prove).

Il quadro regolatorio di riferimento è stato infine completato con le Linee Guida ANAC, adottate con delibera del 12 luglio 2023.

Il presente documento è basato sul documento "Nuova disciplina "whistleblowing": Guida operativa per gli enti privati" di Confindustria dell'ottobre 2023.

Questa procedura è stata:

- condivisa con le rappresentanze sindacali;
- adottata con delibera del CdA.

2 CHI PUÒ SEGNALARE VIOLAZIONI

Possono effettuare una segnalazione attraverso la procedura le seguenti categorie di soggetti:

- Dipendenti;
- Collaboratori;
- Fornitori, subfornitori e dipendenti e collaboratori degli stessi;
- Liberi professionisti, consulenti, lavoratori autonomi;
- Volontari e tirocinanti, retribuiti o non retribuiti;
- Azionisti o persone con funzione di amministrazione, direzione, vigilanza, controllo o rappresentanza;
- Ex dipendenti, ex collaboratori o persone che non ricoprono più una delle posizioni indicate in precedenza;
- Soggetti in fase di selezione, di prova o il cui rapporto giuridico con l'ente non sia ancora iniziato.

Oltre a questi, le tutele si estendono a:

- facilitatori, ossia persone fisiche che assistono il segnalante nel processo di segnalazione, operanti nel contesto lavorativo di Selexi (p.e. colleghi); se un facilitatore ha anche la qualifica di sindacalista, se opera a livello personale, si applicano le tutele qui descritte, se opera in qualità di rappresentante di una sigla sindacale, si applicano le disposizioni in tema di consultazione dei rappresentanti sindacali e di repressione delle condotte antisindacali;
- persone del medesimo contesto lavorativo del segnalante, legate a esso da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado.
- colleghi di lavoro del segnalante e che hanno con detta persona un rapporto abituale e corrente;

Documento:	Whistleblowing-20231215	Pag. 3 di 11
Versione:	1.0	Classificazione: Uso interno

- enti di proprietà del segnalante;
- enti presso i quali il segnalante lavora.

2.1 TUTELE

I segnalanti godono delle misure di protezione previste dalla normativa:

- riservatezza;
- divieto di ritorsione.

Viene garantita protezione alla persona segnalante contro ogni forma di ritorsione o discriminazione che dovesse subire in seguito e a causa di una segnalazione. Per ritorsione si intende qualsiasi azione o omissione minacciata o reale, diretta o indiretta, collegata o derivante da segnalazioni di illeciti effettivi o sospetti, che causi o possa causare danni fisici, psicologici, danni alla reputazione della persona, perdite economiche.

Tra le possibili discriminazioni rientrano:

- 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;
- note di merito o referenze negative;
- misure disciplinari o altra sanzione, anche pecuniaria;
- la coercizione, l'intimidazione, le molestie o l'ostracismo;
- la discriminazione o un trattamento sfavorevole;
- la mancata conversione di un contratto di lavoro a termine in un indeterminato, laddove il lavoratore avesse una legittima aspettativa a detta conversione;
- il mancato rinnovo o la risoluzione anticipata di un contratto a termine;
- danni, anche alla reputazione della persona, pregiudizi economici o finanziari, comprese la perdita di opportunità economiche e 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 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.

Eventuali segnalazioni di ritorsione possono essere inviate all'ANAC (Autorità nazionale anticorruzione). Rimane comunque di competenza dell'autorità giudiziaria disporre le misure necessarie ad assicurare la tutela del segnalante (reintegrazione nel posto di lavoro, risarcimento del danno, l'ordine di cessazione della condotta, nonché la dichiarazione di nullità degli atti adottati).

Si segnala che il segnalante non sarà chiamato a rispondere né penalmente, né in sede civile e amministrativa:

- di rivelazione e utilizzazione del segreto d'ufficio (art. 326 c.p.);
- di rivelazione del segreto professionale (art. 622 c.p.);
- di rivelazione dei segreti scientifici e industriali (art. 623 c.p.);
- di violazione del dovere di fedeltà e di lealtà (art. 2105 c.c.);
- di violazione delle disposizioni relative alla tutela del diritto d'autore;

Documento:	Whistleblowing-20231215		Pag. 4 di 11
Versione:	1.0	Classificazione:	Uso interno

- di violazione delle disposizioni relative alla protezione dei dati personali;
- di rivelazione o diffusione di informazioni sulle violazioni che offendono la reputazione della persona coinvolta.

2.2 LIMITE DELLE TUTELE

Sono poste due condizioni all'operare delle suddette limitazioni di responsabilità:

- 1) al momento della rivelazione o della diffusione vi siano fondati motivi per ritenere che le informazioni siano necessarie per svelare la violazione oggetto di segnalazione;
- 2) la segnalazione sia effettuata sulla base di fondati motivi per ritenere veritieri i fatti segnalati, la violazione sia tra quelle segnalabili e siano rispettate le modalità e le condizioni di accesso alla segnalazione.

Si evidenzia che esistono dei casi in cui il segnalante perde la protezione e potrà venire irrogata una sanzione disciplinare.:

- i) qualora sia accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale del segnalante per i reati di diffamazione o di calunnia o nel caso in cui tali reati siano commessi con la denuncia all'autorità giudiziaria o contabile;
- ii) in caso di responsabilità civile per lo stesso titolo per dolo o colpa grave.

3 QUALI ILLECITI POSSONO ESSERE SEGNALATI

La disciplina si applica alle violazioni di disposizioni normative che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato, di cui i soggetti segnalanti siano venuti a conoscenza in un contesto lavorativo pubblico o privato. Le disposizioni normative sono:

- nazionali (inclusi i reati presupposto per l'applicazione del D. Lgs. 231 del 2001 e il MOGC di Selexi);
- dell'Unione europea (in particolare per quanto riguarda i seguenti settori: contratti pubblici; tutela dell'ambiente; protezione dei consumatori; tutela della vita privata e protezione dei dati personali e sicurezza delle reti e dei sistemi informativi).

Sono escluse dall'ambito di applicazione della nuova disciplina le segnalazioni:

- legate a un interesse personale del segnalante (che vanno quindi trattate come segnalazioni "ordinarie");
- in materia di sicurezza e difesa nazionale;
- relative a violazioni già regolamentate da altre discipline.

4 CHI GESTISCE LE SEGNALAZIONI (GESTORE)

Il gestore, ossia la persona che gestisce le segnalazioni è l'Avv. Danila Giani Tagliabue, nata a Monza il 21.02.1989, C.F. GNTDNL89B61F704L., nella sua qualità di persona esterna.

Se il caso, il gestore può coinvolgere altri soggetti, interni a Selexi ed esterni, se necessario per la gestione della segnalazione. Con questi soggetti sono assicurati gli adempimenti relativi alla riservatezza e alla protezione dei dati personali.

Documento:	Whistleblowing-20231215		Pag. 5 di 11
Versione:	1.0	Classificazione:	Uso interno

4.1 CONFLITTO DI INTERESSI

Casi di conflitto di interessi possono manifestarsi quando il gestore della segnalazione coincide con il segnalante, con il segnalato o è comunque una persona coinvolta o interessata dalla segnalazione.

In questi casi, la segnalazione può essere indirizzata al dott. Giacomo Benzoni (codice fiscale BNZGCM71C14C800K) reperibile al seguente recapito: 3398332229.

5 PROCEDURA DI GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI INTERNE

Nel seguito ci si riferisce al solo gestore, ma si intende il gestore o la sua alternativa indicati al capitolo 4.

5.1 MODALITÀ DI SEGNALAZIONE (CANALI DI SEGNALAZIONE)

Per ricevere le segnalazioni, sono stati attivati i seguenti canali:

- piattaforma online, accessibile al link <https://selexi.trusty.report/>; la piattaforma permette di inviare segnalazioni nominative e anonime e di monitorarne l'avanzamento;
- incontro diretto con il gestore delle segnalazioni.

5.1.1 Piattaforma online

La piattaforma online è accessibile al link <https://selexi.trusty.report/>.

La piattaforma permette di inviare segnalazioni nominative e anonime e di monitorarne l'avanzamento.

Al termine della segnalazione la persona segnalante riceve un codice univoco con il quale può accedere alla segnalazione e dialogare in maniera bidirezionale con il gestore, scambiare messaggi e inviare nuove informazioni. Tutte le informazioni contenute sulla piattaforma sono crittografate e possono essere lette solo da soggetti abilitati alla ricezione della segnalazione.

Il gestore deve rilasciare al segnalante l'avviso di ricevimento entro 7 giorni dalla presentazione della segnalazione stessa.

La piattaforma Trusty assicura un elevato livello di sicurezza delle informazioni e l'anonimato o la riservatezza del segnalante, secondo anche le raccomandazioni del Garante per la protezione dei dati personali italiano.

5.1.2 Contatto telefonico e contatto diretto

Per le segnalazioni in forma orale, la persona segnalante deve contattare il gestore (al numero 3387911126), richiedendo disponibilità per un colloquio telefonico o, eventualmente, un incontro personale (anche in locali diversi da quelli Selexi).

L'incontro diretto con il gestore delle segnalazioni sarà fissato entro 15 giorni lavorativi.

Le segnalazioni in forma orale vengono verbalizzate e il verbale deve essere firmato dalla persona segnalante, affinché sia processato. Del resoconto sottoscritto deve essere fornita copia al segnalante.

Documento:	Whistleblowing-20231215	Pag. 6 di 11
Versione:	1.0	Classificazione: Uso interno

È opportuno ricordare che le segnalazioni in forma orale non offrono la stessa riservatezza tecnologica delle segnalazioni effettuate tramite piattaforma crittografata.

È opportuno che, se non usa la piattaforma online, il segnalante indichi espressamente di voler beneficiare delle tutele in materia whistleblowing (ad es. inserendo la dicitura "riservata al gestore della segnalazione"), soprattutto al fine di gestire correttamente l'eventuale invio, per errore, della segnalazione a un soggetto diverso dal gestore.

5.2 RICEZIONE DELLA SEGNALAZIONE

L'OdV dovrà ricevere:

- immediata notifica sulle segnalazioni ricevute perché possa, su richiesta, partecipare all'istruttoria o comunque seguirne l'andamento;
- un aggiornamento periodico sull'attività complessiva di gestione delle segnalazioni, anche non 231, al fine di verificare il funzionamento del sistema whistleblowing e proporre all'ente eventuali necessità di suo miglioramento.

5.3 ESAME PRELIMINARE E VALUTAZIONE DI PROCEDIBILITÀ

Il gestore procede all'esame preliminare della segnalazione ricevuta per valutarne la procedibilità e successivamente l'ammissibilità.

Deve verificare che:

- il segnalante sia un soggetto legittimato a effettuare la segnalazione (capitolo 2);
- l'oggetto della segnalazione rientri tra gli ambiti di applicazione della disciplina (capitolo 3).

In caso contrario (per esempio la segnalazione riguarda la parità di genere), verranno indicate al segnalante le altre procedure da seguire.

5.4 VALUTAZIONE DI AMMISSIBILITÀ

Per essere ammissibili, le segnalazioni devono essere il più possibile circostanziate, al fine di consentire la valutazione dei fatti da parte dei soggetti competenti a ricevere e gestire le segnalazioni.

In particolare, le segnalazioni devono:

- includere i dati identificativi della persona segnalante (nome, cognome, luogo e data di nascita), nonché un recapito a cui comunicare i successivi aggiornamenti;
- le circostanze di tempo e di luogo in cui si è verificato il fatto oggetto della segnalazione e, quindi, una descrizione dei fatti oggetto della segnalazione, specificando i dettagli relativi alle notizie circostanziali e ove presenti anche le modalità con cui si è venuto a conoscenza dei fatti oggetto della segnalazione;
- le generalità o altri elementi che consentano di identificare il soggetto cui attribuire i fatti segnalati.

È utile anche che alla segnalazione vengano allegati documenti che possano fornire elementi di fondatezza dei fatti oggetto di segnalazione, nonché l'indicazione di altri soggetti potenzialmente a conoscenza dei fatti.

Documento:	Whistleblowing-20231215		Pag. 7 di 11
Versione:	1.0	Classificazione:	Uso interno

La segnalazione può essere ritenuta inammissibile per:

- mancanza dei dati che costituiscono gli elementi essenziali della segnalazione;
- manifesta infondatezza degli elementi di fatto riconducibili alle violazioni tipizzate dal legislatore;
- esposizione di fatti di contenuto generico tali da non consentirne la comprensione agli uffici o alla persona preposti;
- produzione di sola documentazione senza la segnalazione vera e propria di violazioni.

In questo caso, il gestore ne dà comunicazione al segnalante e archivia la pratica insieme alle motivazioni a supporto dell'inammissibilità.

5.5 ISTRUTTORIA E ACCERTAMENTO DELLA SEGNALAZIONE

Il gestore effettua tutte le opportune verifiche sui fatti segnalati, garantendo tempestività e rispetto dei principi di obiettività, competenza e diligenza professionale.

Nel caso in cui la segnalazione riguardasse il gestore stesso, dovrà essere coinvolto l'organo alternativo (capitolo 4).

L'obiettivo di questa fase è di procedere con le verifiche, analisi e valutazioni circa la fondatezza o meno dei fatti segnalati, anche al fine di formulare eventuali raccomandazioni in merito all'adozione delle necessarie azioni correttive sulle aree e sui processi aziendali interessati nell'ottica di rafforzare il sistema di controllo interno.

Il gestore può condurre le verifiche utilizzando diverse tecniche, tra cui:

- direttamente analizzando la documentazione e le informazioni ricevute;
- coinvolgendo altre strutture aziendali o soggetti specializzati esterni in considerazione delle specifiche competenze tecniche e professionali richieste;
- interviste a altri soggetti interni o esterni.

Nel caso di coinvolgimento di persone diverse:

- queste si devono impegnare alla riservatezza;
- è cura del gestore oscurare ogni dato che possa consentire l'identificazione della persona segnalante o di ogni altra persona coinvolta.

5.6 ESITI DELLA SEGNALAZIONE

Tra i possibili esiti che possono essere comunicati alla persona segnalante ci sono:

- Correzione di processi interni;
- Avvio di un procedimento disciplinare;
- Trasferimento dei risultati delle attività di accertamento all'Autorità giudiziaria;
- Archiviazione per mancanza di prove, con motivazione delle ragioni.

Se gli esiti evidenziano incidenti di sicurezza delle informazioni, violazioni di dati personali, non conformità relative al sistema di gestione integrato, questi vanno trattati anche nell'ambito delle rispettive procedure.

5.7 PROCEDIMENTI DISCIPLINARI

I procedimenti disciplinari seguono quanto stabilito dal CCNL del Commercio.

Documento:	Whistleblowing-20231215	Pag. 8 di 11
Versione:	1.0	Classificazione: Uso interno

Qualora la contestazione sia fondata, in tutto o in parte, e l'identità del segnalante risulti indispensabile alla difesa delle persone coinvolte nella segnalazione, tale identità sarà utilizzabile ai fini del procedimento disciplinare solo previo consenso espresso della persona segnalante alla rivelazione della propria identità.

In tali casi, è dato preventivo avviso alla persona segnalante mediante comunicazione scritta delle ragioni che rendono necessaria la rivelazione dei dati riservati.

Qualora il soggetto segnalante neghi il proprio consenso, la segnalazione non potrà essere utilizzata nel procedimento disciplinare che, quindi, non potrà essere avviato o proseguito in assenza di elementi ulteriori sui quali fondare la contestazione.

5.8 RISCONTRO AL SEGNALANTE

Il gestore deve fornire un riscontro al segnalante entro tre mesi dalla data di avviso di ricevimento.

Il gestore della segnalazione può comunicare al segnalante:

- l'avvenuta archiviazione della segnalazione, motivandone le ragioni;
- l'avvenuto accertamento della fondatezza della segnalazione e la sua trasmissione agli organi interni competenti;
- nel caso in cui le attività di accertamento non si fossero ancora concluse (alcuni accertamenti possono richiedere tempi superiori ai 3 mesi, anche considerando la periodicità delle attività oggetto di segnalazione) l'attività svolta fino a questo momento e l'attività che intende svolgere.

In tale ultimo caso è consigliabile comunicare al segnalante anche il successivo esito finale dell'istruttoria della segnalazione (archiviazione o accertamento della fondatezza della segnalazione con trasmissione agli organi competenti).

6 SE ALTRI RICEVONO SEGNALAZIONI (OLTRE AL GESTORE)

Nel caso in cui una persona diversa dal gestore o la sua alternativa indicati al capitolo 4 riceva una segnalazione evidentemente identificabile come whistleblowing (p.e. è riportata la dicitura "whistleblowing" nel titolo o nel testo della comunicazione), questi deve trasmetterla, entro sette giorni dal suo ricevimento e senza trattenerne copia, al gestore, dando contestuale notizia della trasmissione alla persona segnalante.

7 SEGNALAZIONI ANONIME O INAMMISSIBILI

Le segnalazioni anonime dovranno essere registrate dal gestore della segnalazione e la documentazione ricevuta dovrà essere conservata.

8 MODALITÀ E TERMINI DI CONSERVAZIONE DEI DATI

Modalità e i termini di conservazione dei dati appropriati e proporzionati ai fini della procedura di whistleblowing;

Tutta la documentazione raccolta deve essere archiviata correttamente a seconda della tipologia del canale di segnalazione utilizzato.

I documenti cartacei devono essere archiviati all'interno di un faldone accessibile al solo gestore.

Documento:	Whistleblowing-20231215		Pag. 9 di 11
Versione:	1.0	Classificazione:	Uso interno

I documenti in formato digitale devono essere archiviati o nella piattaforma o in cartelle accessibili al solo gestore.

Tempi di conservazione: 10 anni dopo la conclusione delle attività di ricezione, esame preliminare, valutazione e istruttoria.

9 INFORMATIVA SUL TRATTAMENTO DEI DATI PERSONALI

Titolare del trattamento è Selexi S.r.l., con sede in Via Gerolamo Vida, 11, 20127 Milano.

Interessati sono le persone fisiche - identificate o identificabili - a vario titolo coinvolte nelle vicende segnalate (segnalante, segnalato, facilitatore, eventuali altri terzi).

Finalità del trattamento è la gestione delle segnalazioni di tipo whistleblowing, descritte in questo stesso documento. I dati trattati saranno di tipo personali e riguarderanno dati identificativi e di contatto. Non è previsto che vengano trattati dati appartenenti a "categorie speciali" (es.: idonei a rivelare lo stato di salute, le opinioni politiche o l'adesione ad un sindacato).

Base legale del trattamento è il rispetto della normativa vigente e in particolare del D. Lgs. 24 del 2023.

Per lo svolgimento, per nostro conto, di talune delle attività relative alla gestione delle segnalazioni, Selexi può comunicare parte dei suoi dati a società esterne che potranno agire in qualità di responsabili (p.e. consulenti) o di titolari (p.e. autorità giudiziaria) del trattamento. I responsabili trattano i dati solo per le finalità necessarie.

Ulteriore società esterna è quella che gestisce la piattaforma usata per le segnalazioni.

I dati personali saranno trattati, sia manualmente sia con strumenti informatici, dal personale debitamente incaricato nel rispetto delle regole di riservatezza e di sicurezza previste dalla vigente normativa.

I dati saranno conservati per 10 anni dopo la conclusione dell'istruttoria.

Le ricordiamo che la normativa riconosce taluni diritti agli interessati. In particolare:

- ottenere, se non impedito da leggi o regolamenti o limitato se dall'esercizio di tali diritti possa derivare un pregiudizio effettivo e concreto alla riservatezza dell'identità del segnalante, l'accesso ai propri dati personali, la loro correzione o cancellazione e la limitazione del loro trattamento;
- inviare un reclamo a Selexi o all'Autorità di controllo nazionale (in Italia è il Garante per la protezione dei dati personali) seguendo le istruzioni sul suo sito web.

Per esercitare tali diritti è sufficiente rivolgersi al Titolare utilizzando l'email direzione@selexi.it.

10 SEGNALAZIONE ESTERNA

ANAC rende disponibile un canale di segnalazione esterno. Le modalità di segnalazione all'ANAC sono disponibili alla pagina dell'ANAC stessa: anticorruzione.it/-/whistleblowing.

Documento:	Whistleblowing-20231215	Pag. 10 di 11
Versione:	1.0	Classificazione: Uso interno

Il segnalante può ricorrere alla procedura esterna soltanto se ricorre una delle seguenti condizioni:

- i) nel suo contesto lavorativo non è prevista l'attivazione del canale interno come obbligatoria o, se prevista, non è stata attivata;
- ii) la segnalazione non ha avuto seguito (a questo proposito, si segnala che non sussiste un diritto del segnalante al buon esito della segnalazione, ma soltanto un diritto di essere informato sull'attività svolta);
- iii) ha fondati motivi di ritenere che se effettuasse la segnalazione interna questa non avrebbe seguito (p.e. per occultamento delle prove o conflitto di interessi del gestore) o che andrebbe incontro a ritorsioni;
- iv) ha fondati motivi di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

Le modalità per l'uso del canale di segnalazione esterno è disciplinato dal Regolamento ANAC "Regolamento per la gestione delle segnalazioni esterne e per l'esercizio del potere sanzionatorio dell'ANAC in attuazione del Decreto Legislativo 10 marzo 2023, n. 24, adottato con delibera n. 301 del 12 luglio 2023".

La normativa introduce anche la possibilità per il segnalante di effettuare una divulgazione pubblica beneficiando della protezione.

Per ricorrere a tale procedura deve ricorrere almeno una delle seguenti condizioni:

- che si sia utilizzato il canale stabilito al paragrafo 5.1, ma non vi sia stato riscontro o non vi sia stato dato seguito entro i termini previsti dal decreto;
- che il segnalante ritenga sussistere fondati motivi di un "pericolo imminente e palese per il pubblico interesse", considerato come una situazione di emergenza o di rischio di danno irreversibile, anche all'incolumità fisica di una o più persone, che richieda che la violazione sia tempestivamente svelata con ampia risonanza per impedirne gli effetti;
- che il segnalante ritenga sussistano fondati motivi per ritenere che la segnalazione esterna possa comportare un rischio di ritorsione oppure non avere efficace seguito perché ad esempio potrebbe ricorrere un pericolo di distruzione delle prove o di collusione tra l'autorità preposta a ricevere la segnalazione e l'autore della violazione. Dovrebbe in altri termini trattarsi di situazioni particolarmente gravi di negligenza o comportamenti dolosi all'interno dell'ente.

Per ulteriori dettagli, si rimanda alle Linee Guida ANAC adottate con delibera del 12 luglio 2023 consultabili al seguente link: <https://www.anticorruzione.it/-/del.311.2023.linee.guida.whistleblowing>.

11 STORIA DELLE MODIFICHE

Data	Modifiche apportate
15 dicembre 2023	Prima emissione

Documento:	Whistleblowing-20231215	Pag. 11 di 11
Versione:	1.0	Classificazione: Uso interno