



Man Consulting  
s.r.l.  
Società Benefit

**Regolamento  
per le  
segnalazioni  
whistleblowing**

---

## Sommario

Introduzione.....	2
Art. 1 - Fondamenti legislativi .....	3
Art. 2 – Definizioni.....	4
Art. 3 - Oggetto e finalità del Regolamento.....	6
Art. 4 - Soggetti legittimati ad effettuare la segnalazione (c.d. whistleblower).....	6
Art. 5 - Oggetto della segnalazione.....	7
Art. 6 - Fatti e atti che non costituiscono oggetto di segnalazione .....	8
Art. 7 - Contenuto della segnalazione.....	9
Art. 8 - Segnalazioni anonime .....	9
Art. 9 - Modalità attraverso cui procedere alla segnalazione.....	9
Art. 10 - Procedura di gestione della segnalazione .....	11
Art. 11 - Personale di supporto .....	12
Art. 12 - Esiti dell'attività istruttoria .....	12
Art. 13 - Obblighi di riservatezza sull'identità del whistleblower e diritto di accesso.....	13
Art. 14 - Tutela del whistleblower .....	15
Art. 15 - Estensione della protezione e misure di sostegno .....	16
Art. 16 - Responsabilità del Whistleblower che segnala illeciti .....	17
Art. 17 - Diritto di difesa e responsabilità del segnalante .....	17
Art. 18 - Obblighi del personale della Man Consulting.....	18
Art. 19 - Comunicazione e monitoraggio .....	18
Art. 20 - Trattamento dei dati personali .....	18
Art. 21 - Diffusione del regolamento .....	19

## **Introduzione**

L'art. 1, comma 51, della legge 190/2012 (cd. Legge Anticorruzione) ha inserito un nuovo articolo, il 54 *bis*, nell'ambito del d.lgs. 165/2001, innovato con la legge 179/2017, rubricato "*Tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti*", in virtù del quale è stata introdotta nel nostro ordinamento una misura finalizzata a favorire l'emersione di fattispecie di illeciti, nota nei paesi anglosassoni come *Whistleblowing*.

La segnalazione cd. *whistleblowing* è un atto di manifestazione di senso civico, attraverso cui il segnalante contribuisce all'emersione e alla prevenzione di rischi e situazioni pregiudizievoli per l'amministrazione pubblica e quindi per l'interesse collettivo.

Lo scopo principale del *whistleblowing*, dunque, è quello di consentire alla Pubblica Amministrazione di venire a conoscenza di situazioni di rischio o di danno e di affrontare il problema segnalato nel modo più tempestivo possibile, contribuendo alla prevenzione e al contrasto di eventuali illeciti.

Con la pubblicazione in Gazzetta Ufficiale del D.lgs 24/2023, anche l'Italia ha recepito la Direttiva UE 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio riguardante la protezione delle persone, i cosiddetti whistleblower, che segnalano violazioni all'interno di enti o aziende.

L'articolo 4 del Decreto, impone l'obbligo, di predisporre canali che garantiscano la riservatezza dell'identità del whistleblower e del contenuto della segnalazione degli illeciti, a carico di quegli enti che soddisfano almeno una delle seguenti condizioni:

Nel Settore privato:

- hanno impiegato, nell'ultimo anno, la media di almeno cinquanta lavoratori subordinati, con contratti di lavoro a tempo indeterminato o determinato;
- si occupano di alcuni specifici settori
  - i servizi ed i prodotti finanziari;
  - la prevenzione del riciclaggio e le misure atte a bloccare il finanziamento del terrorismo;
  - la sicurezza dei trasporti e la tutela dell'ambiente;anche se nell'ultimo anno non hanno raggiunto la media di almeno cinquanta lavoratori subordinati con contratti di lavoro a tempo indeterminato o determinato;
- adottano i modelli di organizzazione e gestione di cui al decreto legislativo 231/2001, anche se nell'ultimo anno non hanno raggiunto la media di almeno cinquanta lavoratori subordinati con contratti di lavoro a tempo indeterminato o determinato.

Nel Settore pubblico:

- le amministrazioni pubbliche di cui all'art. 1, co. 2, del d.lgs. 30 marzo 2001, n. 165;
- le autorità amministrative indipendenti di garanzia, vigilanza o regolazione, gli enti pubblici economici, gli organismi di diritto pubblico di cui all'art. 3, co. 1, lettera d), del d.lgs. 18 aprile 2016, n. 50,
- i concessionari di pubblico servizio, le società a controllo pubblico e le società in house, così come definite, dall'art. 2, co. 1, lettere m) e o), del d.lgs. 19 agosto 2016, n. 175, anche se quotate.

Per le imprese inadempienti sono previste multe secondo un preciso schema sanzionatorio.

Con la denominazione di "*whistleblower*" si intendono i dipendenti, i collaboratori, i consulenti e tutti i soggetti che, a vario titolo, svolgono un'attività lavorativa per la Man Consulting, inclusi i lavoratori e i collaboratori delle imprese fornitrici di beni o servizi e che realizzano opere in favore della Man Consulting.

Lo strumento di *whistleblowing* contribuisce ad individuare e combattere la corruzione o qualsiasi forma di illecito, a tutelare l'amministrazione da danni economici e all'immagine, a diffondere la cultura dell'etica, della legalità e della trasparenza all'interno della Man Consulting, e a rafforzare il sistema dei controlli interni e della gestione dei rischi.

### **Art. 1 - Fondamenti legislativi**

Il presente Regolamento è emanato in attuazione dell'art. 1, comma 51, della L. 190/2012 "Disposizioni per la prevenzione e per la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione", che ha introdotto l'art. 54 bis del D. Lgs. 165/2001, innovato con la legge 179/2017, e del D.P.R. 16/04/2013, n. 62 "Codice di Comportamento dei Dipendenti Pubblici", del successivo Regolamento per la gestione delle segnalazioni e per l'esercizio del potere sanzionatorio in materia di tutela degli autori di segnalazioni di illeciti o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro (all'art. 54-bis del decreto legislativo n. 165/2001).

Ancora la materia è stata radicalmente modificata dalla legge 179/2017 "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" che, da una parte, ha novellato l'art. 54-bis del citato T.U. sul pubblico impiego, sostituendo integralmente il disposto normativo e, dall'altro, ha introdotto la disciplina del whistleblowing anche nel settore privato, attraverso l'integrazione delle misure previste nel d. lgs. 231/2001. Con tale intervento il legislatore ha provveduto a cristallizzare la posizione di tutela del segnalatore anonimo attribuendo specifiche competenze al OdVT ed evitando

sanzioni al dipendente contraddistintosi per la segnalazione risultata poi veritiera. Inoltre, attraverso tale norma, oltre a rivedere la disciplina relativa la dipendente pubblico si estende la tutela anche al dipendente di una società privata (in generale a tutti colori che hanno un rapporto con la P.A.).

L'ANAC ha inoltre provveduto con Delibera n. 469 del 9/06/2021 alla redazione delle 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.

L'ultimo intervento in materia è stato l'emanazione del d.lgs. n. 24 del 10 marzo 2023 riguardante "la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali" che recepisce la Direttiva (UE) 2019/1937.

Il decreto si applica ai soggetti del settore pubblico e del settore privato; con particolare riferimento a quest'ultimo settore, la normativa estende le protezioni ai segnalanti che hanno impiegato, nell'ultimo anno, la media di almeno cinquanta lavoratori subordinati o, anche sotto tale limite, agli enti che si occupano dei cd. settori sensibili (servizi, prodotti e mercati finanziari e prevenzione del riciclaggio o del finanziamento del terrorismo, sicurezza dei trasporti e tutela dell'ambiente) e a quelli adottano modelli di organizzazione e gestione ai sensi del decreto legislativo 231/2001.

Il decreto è entrato in vigore il 30 marzo 2023 e le disposizioni ivi previste avranno effetto a partire dal 15 luglio 2023; fino alla data del 14 luglio 2023, pertanto, le segnalazioni e le denunce all'autorità giudiziaria o contabile continuano ad essere disciplinate dal previgente assetto normativo e regolamentare previsto per le pubbliche amministrazione e per i soggetti privati in materia di whistleblowing.

Solo per i soggetti del settore privato che hanno impiegato, nell'ultimo anno, una media di lavoratori subordinati, con contratti di lavoro a tempo indeterminato o determinato, fino a duecentoquarantanove, l'obbligo di istituire un canale interno di segnalazione decorre dal 17.12.2023.

Fino a tale data, i suddetti soggetti privati che hanno adottato il modello 231 o intendono adottarlo continuano a gestire i canali interni di segnalazione secondo quanto previsto dal d.lgs. 231/2001.

Pertanto, preso atto pertanto della normativa, la società intende conformarsi a quanto previsto in materia di anticorruzione.

## **Art. 2 – Definizioni**

Ai fini del presente regolamento per:

- “dipendenti” si intendono tutti i lavoratori dipendenti dell’Ente (personale dirigenziale, personale tecnico-amministrativo e bibliotecario, professori e ricercatori);
- “soggetti equiparati” si intendono i lavoratori e collaboratori delle imprese fornitrici di beni e servizi o che realizzano opere in favore dell’Ente stesso
- “segnalante” o “whistleblower” si definisce la persona che “scopra” un illecito, una possibile frode, un pericolo o un altro serio rischio che possa recare concreto pregiudizio a terzi (es. consumatori, clienti) o all’azienda/impresa stessa (es. danno all’immagine) e decida di denunciarlo, esponendosi così al rischio di vessazioni, ritorsioni, molestie;
- “Whistleblowing” è la procedura volta ad incentivare le segnalazioni e ad assicurare delle forme di tutela al “whistleblower”.
- “corruzione” si definisce il reato consistente nel particolare accordo (c.d. pactum sceleris) tra un funzionario pubblico e un soggetto privato, mediante il quale il funzionario accetta dal privato, per un atto relativo alle proprie attribuzioni, un compenso che non gli è dovuto;
- “illeciti” si intendono tutti gli atti e i fatti, commissivi o omissivi, tentati o perfezionati, di cattiva amministrazione, malfunzionamento, deviazione dall’imparziale cura dell’interesse pubblico, anche privi di rilievo penale, ivi comprese, a titolo esemplificativo, le violazioni di leggi dello Stato, dello Statuto, dei Regolamenti, delle circolari, del Codice etico, del Codice di comportamento, delle misure di prevenzione della corruzione;
- “condotta illecita” si intende in senso ampio qualsiasi comportamento improprio, anche non passibile di costituire reato, che presenti elementi dai quali sia chiaramente desumibile una lesione, un pregiudizio o comunque un’alterazione del corretto e imparziale svolgimento dell’attività amministrativa e dei compiti istituzionali;
- “OdV” è l’organismo di vigilanza nominato ai sensi dell’articolo 6 del d.lgs. 231/2001 per il monitoraggio sulla corretta implementazione del modello di organizzazione e controllo eventualmente adottato dalla Società, ed a cui è affidato il compito di prendere in carico le segnalazioni;
- “OdV” è il responsabile per la prevenzione della corruzione, a cui è affidato, inter alia, il compito di prendere in carico le segnalazioni (nel caso di Ente che non abbia adottato il MOG ex d.lgs. 231/2001).

### **Art. 3 - Oggetto e finalità del Regolamento**

Il presente regolamento disciplina la presentazione e la gestione delle segnalazioni di illeciti, nell'interesse generale all'integrità e alla legalità da parte di dipendenti e soggetti equiparati che ne siano venuti a conoscenza nell'ambito del rapporto di lavoro: si deve trattare, dunque, di fatti accaduti all'interno dell'Ente o comunque relativi ad esso.

La finalità del presente regolamento è di favorire una pratica dall'elevato valore civico, capace di far emergere, e perciò di prevenire e contrastare, illeciti suscettibili di arrecare pregiudizio al patrimonio e/o all'immagine e credibilità dell'Ente, senza che la segnalazione presentata nell'interesse generale all'integrità e alla legalità esponga il suo autore a conseguenze sfavorevoli.

Il segnalante, di contro, deve essere ragionevolmente certo dell'effettivo accadimento dei fatti nelle modalità descritte e/o dell'identità dell'autore di tali fatti; in caso contrario si espone all'accertamento giudiziale della propria eventuale responsabilità civile (in caso di dolo o colpa grave) e/o penale (in particolare per i reati di calunnia o diffamazione).

Fatta tale opportuna e necessaria premessa per inquadrare anche dal punto di vista normativo il costante evolversi della disciplina, si evidenzia che il presente Regolamento è finalizzato a:

- promuovere all'interno della Man Consulting la cultura della legalità, intendendo la funzione del whistleblowing quale forma di collaborazione tra la Società ed il suo personale;
- incentivare le segnalazioni relative a fenomeni corruttivi, tutelando i soggetti che in buona fede segnalano condotte o comportamenti illeciti dei quali siano venuti a conoscenza in ragione del rapporto di lavoro;
- fornire informazioni sulla corretta trasmissione delle segnalazioni, sul loro possibile contenuto, sui destinatari e sulle forme di tutela del segnalante previste dall'ordinamento.

Le segnalazioni anonime, che pure possono essere oggetto di considerazione da parte del Responsabile della Prevenzione della Corruzione, non rientrano nel campo di applicazione dell'art. 54 bis del d.lgs. 165/2001, di cui al presente Regolamento.

### **Art. 4 - Soggetti legittimati ad effettuare la segnalazione (c.d. whistleblower)**

Possono segnalare azioni/comportamenti e/o omissioni ritenute illecite, cui abbiano assistito o di cui siano venuti a conoscenza in ragione del rapporto di lavoro: i dipendenti, i componenti degli Organi Sociali (Assemblea, Consiglio di Amministrazione, Collegio Sindacale, ecc), i collaboratori, i consulenti e tutti i soggetti, i clienti, i fornitori, i soci in affari e chiunque (stakeholders) che, a vario titolo, svolgono un'attività lavorativa per la Man Consulting, inclusi i lavoratori e i collaboratori delle

imprese fornitrici di beni o servizi e che realizzano opere in favore della Man Consulting.

Il procedimento di gestione delle segnalazioni garantisce la riservatezza dell'identità del segnalante sin dalla ricezione e in ogni contatto successivo alla stessa. Ciò non significa che le segnalazioni siano anonime.

Il dipendente che segnala illeciti è tenuto a dichiarare la propria identità al fine di vedersi garantita la tutela dell'istituto del whistleblowing.

### **Art. 5 - Oggetto della segnalazione**

Oggetto della segnalazione possono essere tutte le condotte illecite ivi inclusi i delitti contro la Pubblica Amministrazione di cui al Codice Penale, le situazioni in cui si riscontri l'abuso da parte di un soggetto del potere a lui affidato al fine di ottenere vantaggi privati, nonché i fatti in cui, a prescindere dalla rilevanza penale, venga in evidenza un mal funzionamento dell'organizzazione (maladministration) a causa dell'uso a fini privati delle funzioni attribuite, ivi compreso l'inquinamento dell'azione amministrativa ab externo. Più in generale, è possibile segnalare tutte le condotte assimilabili al concetto di corruzione così come esplicitato al precedente art. 2, che a titolo esemplificativo e non esaustivo possono riguardare:

- sprechi;
- nepotismo;
- demansionamenti;
- mancato rispetto dei tempi procedurali reiterato;
- assunzioni non trasparenti;
- irregolarità contabili;
- false dichiarazioni;
- violazione delle norme ambientali e di sicurezza sul lavoro;
- violazione delle normative interne (mod. 231, codice etico, ecc...)

Possono essere oggetto di segnalazione le azioni, i comportamenti e/o le omissioni commesse o tentate:

- penalmente rilevanti;
- poste in essere in violazione dei Codici di comportamento o di altre disposizioni della Man Consulting;
- sanzionabili in via disciplinare;
- suscettibili di arrecare un pregiudizio patrimoniale alla Man Consulting o ad una Pubblica



Amministrazione;

- suscettibili di arrecare un pregiudizio all'immagine della Man Consulting;
- suscettibili di arrecare un danno alla salute o sicurezza dei dipendenti, utenti e cittadini;
- suscettibili di arrecare un danno all'ambiente;
- suscettibili di arrecare un pregiudizio agli utenti o ai dipendenti o ad altri soggetti che svolgono la loro attività presso la Man Consulting.

Le azioni, i comportamenti e/o le omissioni segnalate devono necessariamente riguardare situazioni di cui il whistleblower abbia conoscenza diretta.

La segnalazione dev'essere effettuata secondo buona fede e non deve assumere toni ingiuriosi e contenere offese personali ovvero giudizi morali, volti ad offendere o ledere l'onore e/o il decoro personale e/o professionale della persona o delle persone a cui i fatti segnalati sono asseritamente ascritti.

#### **Art. 6 - Fatti e atti che non costituiscono oggetto di segnalazione**

Si puntualizza, al solo fine di evitare interpretazioni non adeguate dello strumento, che il sistema di segnalazione non è volto alla tutela di diritti e interessi individuali, non è concepito per svolgere attività di accertamento/soluzione di vicende soggettive e personali del segnalante, né può incidere, se non in via indiretta e mediata, sulle medesime. Inoltre, non può sostituirsi alle istituzioni competenti per materia e, infine, non fornisce rappresentanza legale o consulenza a favore del segnalante.

Coerentemente con lo scopo della disciplina, sono, pertanto, inammissibili le segnalazioni:

- l'invio di segnalazioni in violazione di legge;
- contenenti notizie che il segnalante sa essere false;
- l'inoltro di segnalazioni con finalità diffamatorie o calunniose o notizie prive di fondamento, come ad esempio le c.d. "voci di corridoio";
- il ricorso ad espressioni ingiuriose;
- doglianze di carattere personale del segnalante o rivendicazioni e istanze che rientrano nella disciplina del rapporto di lavoro e/o nei rapporti con i propri superiori gerarchici o con i colleghi;
- l'inoltro di segnalazioni che attengano esclusivamente ad aspetti della vita privata, senza alcun collegamento diretto o indiretto con l'attività lavorativa del soggetto segnalato;
- l'inoltro di segnalazioni di natura discriminatoria, in quanto riferite ad orientamenti sessuali, religiosi e politici o all'origine razziale o etnica del soggetto segnalato;

- contenenti informazioni già di dominio pubblico.

La segnalazione di illeciti deve essere percepita come un atto di manifestazione di senso civico che può facilitare l'emergere di fatti corruttivi o comunque pregiudizievoli per l'Ente e per l'interesse collettivo.

#### **Art. 7 - Contenuto della segnalazione**

La segnalazione dovrà indicare tutti gli elementi utili allo svolgimento dei dovuti accertamenti a riscontro della fondatezza dei fatti oggetto di segnalazione, e in particolare:

- le generalità del soggetto che effettua la segnalazione, con indicazione della posizione o funzione svolta;
- l'indicazione, con relativa descrizione, del fatto ritenuto illecito che si denuncia;
- le circostanze di tempo e di luogo in cui il fatto è stato commesso;
- il/i nominativo/i di colui o coloro ai quali potrebbe essere presuntivamente imputato il fatto lesivo;
- l'eventuale coinvolgimento di altri soggetti informati;
- ogni altra informazione utile alla ricostruzione dei fatti segnalati.

La segnalazione deve essere comunque completa e compilata con chiarezza, al fine di consentire una rapida istruttoria da parte dell'OdV.

È anche possibile effettuare una segnalazione anonima utilizzando il servizio messo a disposizione dall'Ente.

#### **Art. 8 - Segnalazioni anonime**

Si considerano segnalazioni anonime quelle segnalazioni che risultano prive di elementi che consentano di identificare il loro autore.

Tali segnalazioni, possono comunque essere oggetto di successive verifiche solo se relative a fatti di particolare gravità e con un contenuto che risulti adeguatamente dettagliato e circostanziato. La valutazione in tal senso è demandata in ogni caso all'OdV.

Da ciò ne consegue che la tutela tipica dell'istituto del whistleblowing verrà garantita, quindi, solo in caso di segnalazioni formulate da soggetti chiaramente identificatisi.

#### **Art. 9 - Modalità attraverso cui procedere alla segnalazione**

Al fine di tutelare la riservatezza dell'identità del segnalante, ogni segnalazione inviata all'OdV della

Man Consulting deve essere resa possibilmente mediante:

- piattaforma informatica con utilizzo di un protocollo di crittografia, che garantisca la segregazione dell'identità del segnalante dal contenuto della segnalazione, all'uopo predisposta dalla Man Consulting;
- oppure mediante lettera, tramite posta ordinaria o interna, indirizzata all'OdV della Man Consulting, (per lo scopo domiciliato presso la sede legale dell'Ente) con apposizione sulla busta della dicitura "Riservata/personale";
- ovvero il numero di telefono all'uopo indicato dalla società sul sito aziendale;
- ovvero utilizzando i recapiti dell'OdV della società Man Consulting.

In alternativa, il segnalante potrà inviare la propria segnalazione direttamente all'ANAC, ad esempio nel caso in cui la segnalazione riguardi proprio l'OdV della Man Consulting, utilizzando le modalità espressamente definite e indicate nel sito ANAC all'indirizzo:

<https://servizi.anticorruzione.it/segnalazioni/#/>

Per assicurare una maggiore tutela dell'identità del segnalante, salvi i casi in cui la riservatezza su di essa non sia opponibile per legge, l'Ente nomina un soggetto, diverso dall'OdV, denominato Custode dell'Identità, che assicura la conservazione dei nominativi dei segnalanti separatamente dai contenuti delle segnalazioni, senza conoscere né gli uni né gli altri. Il custode, su richiesta motivata dell'OdV, se strettamente necessario all'attività di verifica, può associare nominativo e contenuto tramite codici criptati previsti dalla procedura informatica.

Nella homepage del sito istituzionale dell'Ente è data notizia dell'adozione del sistema applicativo informatico per la presentazione e la gestione delle segnalazioni. Una pagina web riporterà le indicazioni operative per la redazione e la presentazione della segnalazione ed il presente regolamento.

Nel caso in cui la segnalazione venga erroneamente presentata a un soggetto diverso, è dallo stesso immediatamente trasmessa all'OdV: della trasmissione è data comunicazione al segnalante.

È fatto divieto all'OdV di rivelare l'identità del segnalante, ai sensi dell'art. 54-bis, commi 3 e 9, del d. lgs. n. 165/2001. Il divieto è riferito anche ai contenuti della segnalazione, inclusa l'eventuale documentazione allegata, che consentano di risalire, anche indirettamente, all'identità del segnalante, fatti salvi gli obblighi di denuncia all'Autorità giudiziaria ordinaria o a quella contabile previsti dalla legge.

La segnalazione è sottratta al diritto di accesso documentale ai sensi della legge 7 agosto 1990, n. 241 ss.mm.ii.

#### **Art. 10 - Procedura di gestione della segnalazione**

La gestione della segnalazione e la verifica della fondatezza delle circostanze in essa riportate, sono affidate all'OdV della Man Consulting.

Una volta ricevuta la segnalazione, l'OdV provvederà, entro 10 giorni dal ricevimento, alla catalogazione della segnalazione in apposito registro e all'apertura del relativo fascicolo, al quale dovrà essere attribuito un numero/codice progressivo che corrisponderà al nominativo del segnalante, di cui solo l'OdV conoscerà l'identità, fatte salve le ipotesi di cui agli artt. 8 e 9 del presente regolamento.

L'OdV procederà all'avvio di una sommaria istruttoria sui fatti segnalati. Per l'accertamento dei fatti l'OdV potrà avvalersi del supporto di altri soggetti, di cui al successivo art. 11.

Durante l'istruttoria l'OdV potrà (nel rispetto degli obblighi di riservatezza):

- a) richiedere notizie agli uffici interessati;
- b) acquisire ogni tipo di documentazione attinente all'oggetto della segnalazione;
- c) interpellare tutti i soggetti che possono fornire informazioni utili per l'accertamento dei fatti;
- d) procedere all'audizione del segnalante (qualora se ne conosca la sua identità), se ritenuta necessaria.

L'istruttoria, riportata nel fascicolo della segnalazione, dovrà essere eseguita con modalità tali da garantire la segretezza dell'identità del segnalante.

Qualora dall'istruttoria emergano indizi di non manifesta infondatezza della segnalazione, l'OdV, in relazione alla natura della violazione, provvederà a inoltrare la segnalazione e l'esito dell'accertamento, in relazione ai profili di illiceità riscontrati, ad uno o più dei seguenti soggetti:

- Responsabile della struttura di appartenenza dell'autore dell'illecito;
- Ufficio competente per i procedimenti disciplinari, per eventuali profili di responsabilità disciplinare;
- Autorità Giudiziaria, Corte dei Conti, A.N.AC., Dipartimento della funzione pubblica, per gli eventuali profili di rispettiva competenza;

Qualora dall'istruttoria non emergano elementi di fondatezza, l'OdV archiverà la segnalazione previa comunque comunicazione all'Alta Direzione della Man Consulting.

In questo caso l'OdV valuterà se la condotta del segnalante possa configurarsi come contraria a buona fede, e ove riterrà opportuno, invierà l'istruttoria all'Ufficio per i Procedimenti Disciplinari della Man Consulting, che prenderà i provvedimenti necessari a garantire il diritto di difesa del segnalato.

In tutti i casi in cui la segnalazione risulti fondata, resta ferma la possibilità, per la Man Consulting di costituirsi parte civile nell'ambito del procedimento penale aperto nei confronti di un proprio dipendente che risulti aver posto in essere azioni, comportamenti e/o omissioni di cui all'art. 3, comma 1, 2 e 3 del presente Regolamento.

Al termine della procedura, l'OdV procederà a inviare comunicazione al *whistleblower* circa l'esito della propria segnalazione.

Il termine massimo per l'invio di tale comunicazione e quindi per finalizzare l'istruttoria di che trattasi è di 90 giorni dalla ricezione della segnalazione.

#### **Art. 11 - Personale di supporto**

Per l'espletamento dell'istruttoria il OdV, anche in relazione all'organizzazione interna dell'Ente, potrà avvalersi di un numero limitato di unità di personale di supporto con competenze multidisciplinari.

I dipendenti chiamati a collaborare all'istruttoria sono soggetti agli stessi vincoli di riservatezza e alle stesse responsabilità cui è sottoposto il OdV nel procedimento.

I soggetti che supportano l'OdV nella sua attività possono conoscere solo il contenuto della segnalazione, nelle parti che lo stesso riterrà necessarie, private degli elementi che possano ricondurre all'identità del segnalante, nei limiti in cui questo non pregiudichi l'attività di supporto.

A supporto dell'OdV non possono essere chiamati i componenti dell'Ufficio per i Procedimenti Disciplinari della Man Consulting.

#### **Art. 12 - Esiti dell'attività istruttoria**

L'attività istruttoria può chiudersi con esiti diversi. Tra quelli più ricorrenti possono essere considerati:

##### *a. Archiviazione della segnalazione:*

Al termine dell'attività di accertamento è possibile che i fatti segnalati risultino non fondati o non possano essere provati con sufficienti evidenze.

##### *b. Revisione di procedure o processi interni:*

Nei casi in cui una segnalazione non abbia comportato l'emersione di possibili responsabilità da parte dei soggetti coinvolti, ma abbia portato alla luce possibili lacune o criticità all'interno di processi interni, l'OdV può procedere alla revisione del Codice Etico e raccomandare agli uffici la predisposizione di opportune misure di prevenzione dei rischi di illecito.

*c. Trasmissione al OdV:*

Nel caso in cui dall'esame della domanda risulti che la segnalazione ricada nei fatti rilevanti ai fini del d.lgs. 231/2001, l'OdV procederà a condividerla con il R231 che darà seguito all'istruttoria, nei limiti e nel rispetto del presente Regolamento.

*d. Trasmissione degli atti all'ufficio HR per l'applicazione di provvedimenti disciplinari:*

Al termine dell'attività istruttoria possono essere riscontrati elementi tali da far emergere profili di responsabilità disciplinare a carico di un soggetto segnalato. L'OdV è tenuto a trasmettere gli esiti della sua attività istruttoria all'Ufficio HR, competente all'applicazione delle sanzioni disciplinari.

Nel caso in cui un'eventuale contestazione disciplinare non si basi esclusivamente su elementi ulteriori e distinti rispetto alle dichiarazioni del segnalante, e sia quindi necessario utilizzare la segnalazione stessa, l'OdV richiederà il consenso del Segnalante per la rivelazione dell'identità.

*e. Trasmissione all'Ispettorato della Funzione Pubblica:*

Qualora fossero riscontrati elementi di un possibile illecito contro la Pubblica Amministrazione da parte di un dipendente Man Consulting, l'OdV è tenuto a informare, contestualmente alla trasmissione agli organi interni, anche l'Ispettorato della Funzione Pubblica se i fatti segnalati rientrano nel relativo ambito di competenza definito dall'art. 60, comma 6, d.lgs. n. 165/2001.

*f. Trasmissione degli atti alla Procura della Repubblica o alla Procura della Corte dei Conti:*

Qualora, al termine dell'attività istruttoria, l'OdV abbia raccolto elementi tali da poter far emergere possibili condotte di reato, deve trasmettere gli esiti dell'istruttoria alla competente Procura della Repubblica. In questo caso il Segnalante sarà preventivamente informato della possibilità che la sua segnalazione potrebbe essere trasmessa all'Autorità giudiziaria competente.

**Art. 13 - Obblighi di riservatezza sull'identità del *whistleblower* e diritto di accesso**

Durante la fase istruttoria della segnalazione, nonché nell'ambito del procedimento disciplinare eventualmente avviato nei confronti del soggetto segnalato, l'identità del *whistleblower* è sempre protetta, anche nei rapporti con i terzi cui la Man Consulting dovesse rivolgersi per le verifiche o per iniziative conseguenti alla segnalazione.

Tutti coloro che hanno partecipato, a qualsiasi titolo, all'attività istruttoria sono tenuti a garantire il rispetto della riservatezza dell'identità del segnalante, astenendosi dal rivelare ad altri i contenuti della segnalazione.

Il rispetto della riservatezza sussiste anche nel caso in cui l'identità del segnalante sia ipotizzata.

La violazione dell'obbligo di riservatezza è responsabilità soggetta ad eventuali sanzioni disciplinari

ed economiche, come previsto dall'ordinamento legislativo vigente:

- nell'ambito del procedimento penale, l'identità del segnalante è coperta dal segreto nei modi e nei limiti previsti dal codice di procedura penale;
- nell'ambito del procedimento dinanzi alla Corte dei Conti, l'identità del segnalante non può essere rivelata fino alla chiusura della fase istruttoria;
- nell'ambito del procedimento disciplinare, l'identità del segnalante non può essere rivelata senza il suo consenso, se la contestazione al segnalato dell'addebito disciplinare è fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla segnalazione.

Qualora la contestazione fosse fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione, l'identità potrà essere rivelata, ove la sua conoscenza sia assolutamente indispensabile per la difesa del segnalato.

La segnalazione è sottratta all'accesso previsto dagli artt. 22 e seg. della legge 7 agosto 1990, n. 241, e ss.mm.ii., ricadendo nell'ambito delle ipotesi di esclusione di cui all'art. 24, comma 1, lett. a) e comma 2.

Nel caso di trasmissione all'Autorità giudiziaria, alla Corte dei conti o al Dipartimento della funzione pubblica, la trasmissione dovrà avvenire avendo cura di evidenziare che si tratta di una segnalazione pervenuta da un soggetto cui l'ordinamento riconosce una tutela rafforzata della riservatezza ai sensi dell'art. 54-bis del d.lgs. 165/2001.

Nel caso di una segnalazione che rientri nell'ambito dell'art. 54-bis, e, in particolare, risponda al requisito di scopo, «l'interesse all'integrità della p.a. e alla prevenzione e repressione delle malversazioni nelle amministrazioni pubbliche [...]» costituisce giusta causa di rivelazione di notizie coperte dall'obbligo di segreto di cui ai seguenti articoli del codice penale:

- art. 326 (rivelazione e utilizzazione del segreto d'ufficio)
- art. 622 (rivelazione del segreto professionale)
- art. 623 (rivelazione dei segreti scientifici e industriali)

Tale giusta causa opera anche con riferimento all'art. 2105 del codice civile, escludendo così la violazione da parte del dipendente del dovere di fedeltà e di lealtà verso il datore di lavoro.

La giusta causa di cui sopra non opera:

- in generale, se il contenuto e/o i documenti allegati alla segnalazione sono comunicati violando il segreto da cui sono coperti con modalità eccedenti rispetto alla finalità di eliminare l'illecito e, in particolare, al di fuori dei canali di comunicazione specificamente predisposti a tal fine;
- per il caso di obbligo di segreto professionale, se il segnalante è venuto a conoscenza della notizia oggetto di segnalazione in ragione di un rapporto di consulenza professionale o di assistenza con

l'Ente.

#### **Art. 14 - Tutela del whistleblower**

I Segnalanti di cui all'art. 4, che abbiano inviato in buona fede una segnalazione di illecito o irregolarità nell'interesse della Società utilizzando i canali messi a disposizione godono della seguente tutela prevista ex lege:

- *Tutela della riservatezza*

Il servizio informatizzato di gestione della segnalazione adottato garantisce la riservatezza dell'identità del segnalante sin dalla ricezione della segnalazione e in ogni fase successiva e, a tutela di tutti i soggetti interessati, la segnalazione è sottratta all'accesso agli atti previsto dalla Legge 241/1990.

Il massimo grado di riservatezza è assicurato mediante l'utilizzo del sistema software adottato. Il sistema, infatti, mediante un sistema crittografato permette la non tracciabilità del segnalante e delle informazioni segnalate. All'interno del sistema solo il soggetto incaricato della gestione della piattaforma (l'OdV) potrà prendere visione della segnalazione.

Nel caso delle segnalazioni inoltrate via email o via cartacea la riservatezza è assicurata mediante un divieto di disclosure del nominativo del Segnalante in capo al destinatario della segnalazione. Anche in questo caso la riservatezza è assicurata dal fatto che ha accesso alla casella "trasparenza" solo l'OdV. Tale obbligo di riservatezza è esteso a tutti i soggetti che debbano intervenire nella gestione della segnalazione (es. R231).

- *Tutela da eventuali misure ritorsive o discriminatorie adottate dalla Società a causa della segnalazione*

Il dipendente non può essere sanzionato, demansionato, licenziato, trasferito, o sottoposto ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro determinata dalla segnalazione in conformità con l'art. 54 bis d.lgs. n. 165/2001.

Gli atti discriminatori o ritorsivi adottati dall'amministrazione o dall'ente sono nulli.

Il Segnalante che sia licenziato a motivo della segnalazione è reintegrato nel posto di lavoro ai sensi dell'articolo 2 del decreto legislativo 4 marzo 2015, n. 23 e ss.mm.ii. Sono fatti salvi i casi in cui il Segnalante agisce unicamente e intenzionalmente per arrecare un ingiusto danno ad un collega segnalando fatti inventati: la tutela, infatti, viene meno in caso di accertata responsabilità del Segnalante a titolo di calunnia e/o diffamazione, anche con sentenza di primo grado.

- *Esclusione dalla responsabilità*



Nel caso in cui il Segnalante sveli nell'ambito di una Segnalazione, 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.);

- *Contrasto ad atti di ritorsione*

A ulteriore garanzia del Segnalante, saranno irrogate sanzioni disciplinari proporzionate alla gravità dei fatti, nei confronti di chi ponga in essere atti di ritorsione o discriminatori nei confronti dei Segnalanti compatibilmente con quanto previsto dal CCNL di riferimento.

L'adozione di misure ritenute ritorsive nei confronti del Segnalante è comunicata in ogni caso all'ANAC dall'interessato. Qualora venga accertata, nell'ambito dell'istruttoria condotta dall'ANAC, l'adozione di misure discriminatorie, fermi restando gli altri profili di responsabilità, l'ANAC applica al responsabile che ha adottato tale misura una sanzione amministrativa pecuniaria da 5.000 a 30.000 euro.

A fronte della previsione di cui all'art. 54-bis, comma 1, del D.lgs. 165/2001, in materia di tutela del dipendente che effettua la segnalazione di condotte illecite, la Man Consulting si impegna a:

- tutelare e garantire l'integrità della posizione professionale e reddituale del dipendente che segnala illeciti;
- reprimere eventuali ritorsioni o misure discriminatorie da parte di colleghi o superiori nei confronti del dipendente che segnala illeciti.

Il dipendente che ritiene di aver subito una discriminazione per il fatto di aver effettuato una segnalazione di illecito deve dare notizia circostanziata dell'avvenuta discriminazione all'OdV.

L'OdV valuta la sussistenza degli elementi per effettuare la segnalazione di quanto accaduto al Dirigente sovraordinato del dipendente che ha operato la discriminazione.

Il Dirigente valuta tempestivamente l'opportunità/necessità di adottare atti o provvedimenti per ripristinare la situazione e/o per rimediare agli effetti negativi della discriminazione in via amministrativa e la sussistenza degli estremi per avviare il procedimento disciplinare nei confronti del dipendente che ha operato la discriminazione.

Entro 15 giorni dal momento in cui viene investito della questione, il Dirigente riferisce all'OdV circa le verifiche operate e i provvedimenti assunti.

#### **Art. 15 - Estensione della protezione e misure di sostegno**

La protezione da ritorsioni è estesa anche:

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

Sono previste misure di sostegno che consistono in informazioni, assistenza e consulenze, a titolo gratuito, sulle modalità di segnalazione e sulla protezione dalle ritorsioni offerta dalle disposizioni normative nazionali e da quelle dell'Unione europea, sui diritti della persona coinvolta, nonché sulle modalità e condizioni di accesso al patrocinio a spese dello Stato.

È istituito presso l'ANAC l'elenco degli enti del Terzo settore che forniscono alle persone segnalanti misure di sostegno. L'elenco, pubblicato dall'ANAC sul proprio sito, contiene gli enti del Terzo settore che esercitano, secondo le previsioni dei rispettivi statuti, le attività di cui al decreto legislativo 3 luglio 2017, n. 117, e che hanno stipulato convenzioni con ANAC.

#### **Art. 16 - Responsabilità del Whistleblower che segnala illeciti**

La procedura di cui all'art. 7 (o all'art. 8) e le forme di tutela di cui agli articoli 13 e 14, lasciano impregiudicata la responsabilità penale e disciplinare del dipendente che segnala illeciti nell'ipotesi di segnalazione calunniosa o diffamatoria ai sensi del codice penale e dell'art. 2043 del codice civile. Sono altresì fonte di responsabilità, in sede disciplinare e nelle altre competenti sedi, eventuali forme di abuso della procedura di cui al presente Regolamento, quali le segnalazioni manifestamente opportunistiche e/o effettuate al solo scopo di danneggiare il denunciato o altri soggetti, e ogni altra ipotesi di utilizzo improprio o di intenzionale strumentalizzazione della Società oggetto del presente Regolamento.

#### **Art. 17 - Diritto di difesa e responsabilità del segnalante**

I segnalati godono dei diritti di difesa normativamente o contrattualmente previsti in ogni procedimento disciplinare o giudiziale che consegua alla segnalazione.

In particolare, possono far valere la responsabilità penale del segnalante per i reati di calunnia o diffamazione o comunque per reati commessi con la segnalazione e/o la sua responsabilità civile, per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave. Le tutele del segnalante di cui all'art. 54-bis non sono garantite nei casi in cui sia accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale o civile di cui sopra.

#### **Art. 18 - Obblighi del personale della Man Consulting**

Tutto il personale dipendente della Man Consulting è tenuto a garantire la massima collaborazione al OdV e/o ai soggetti dallo stesso delegati nell'espletamento dell'attività istruttoria, fermo restando l'obbligo di evitare qualsivoglia situazione conflittuale che possa, direttamente o indirettamente, inficiare l'imparzialità della procedura e la terzietà dei soggetti coinvolti nell'istruttoria.

Il dipendente che, essendo a conoscenza per ragioni di ufficio o di servizio di informazioni rilevanti per l'accertamento dei fatti segnalati, nega senza giustificato motivo la collaborazione richiesta dal OdV e dai soggetti dallo stesso delegati, ovvero rende dichiarazioni false o reticenti, è soggetto all'applicazione di sanzioni disciplinari, fatta salva la trasmissione all'Autorità Giudiziaria in presenza di circostanze penalmente rilevanti.

#### **Art. 19 - Comunicazione e monitoraggio**

Periodicamente e su base almeno annuale viene redatto da parte dell'OdV un report nei confronti del Consiglio di Amministrazione e al R231 sulle segnalazioni ricevute e sullo stato di avanzamento delle attività di verifica. Analogamente viene redatto un report su tutte le segnalazioni aventi impatti anche solo marginali sul Codice Etico e sul Modello di Organizzazione ex D. Lgs. 231/01.

#### **Art. 20 - Trattamento dei dati personali**

Il soggetto designato al trattamento dei dati personali del segnalante e del segnalato è l'OdV, e qualora coinvolto, il R231.

Il trattamento sarà eseguito nel rispetto dell'art. 2 - *quaterdecies* del d. lgs 101/2018 e del Regolamento UE 2016/679.

Il soggetto segnalato non può esercitare i diritti previsti dagli articoli da 15 a 22 del Regolamento UE 2016/679 con riferimento ai propri dati personali trattati dall'Ente e cioè: diritto di accesso, di rettifica, di ottenerne la cancellazione, di limitazione del trattamento, di portabilità dei dati, di opposizione al trattamento (art. 2-undecies del D. Lgs.196/2003).

**Art. 21 - Diffusione del regolamento**

Il presente Regolamento sarà reso noto a tutti i soggetti identificati al suddetto art. 2 mediante la pubblicazione dello stesso sul sito internet della Man Consulting, nella Sezione Regolamenti.

L'OdV vigilerà per assicurarne la diffusione e la corretta applicazione e formazione.