



Decreto nr. 599 del 19/12/2023

OGGETTO: NUOVO REGOLAMENTO PER LA SEGNALAZIONE DI ILLECITI E IRREGOLARITÀ – WHISTLEBLOWING.

RICHIAMATE:

- la legge 6 novembre 2012, n. 190 «Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione»;
- la delibera n. 689 del 22/09/2022, «DGR XI/6925 del 12 settembre 2022 - approvazione del piano di organizzazione aziendale strategico (POAS) 2022-2024 dell'Azienda Socio Sanitaria del Garda: presa atto»;
- l'art. 19, co. 15, del decreto legge 24 giugno 2014, n. 90 - convertito con modificazioni dalla L. 11 agosto 2014, n. 114 - «Misure urgenti per la semplificazione e la trasparenza amministrativa e per l'efficienza degli uffici giudiziari» che trasferisce all'Autorità nazionale anticorruzione le funzioni del Dipartimento della funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei Ministri in materia di prevenzione della corruzione, di cui all'articolo 1 della legge 6 novembre 2012 n. 190;
- la legge 30 novembre 2017, n. 179 «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»;
- 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;

PREMESSO che con delibera n. 243 del 23/03/2023 è stato approvato il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) anno 2023-2025 dell'ASST del Garda, che contiene tra l'altro, il Regolamento per la segnalazione di illeciti e irregolarità (Allegato 6), che disciplina la gestione delle segnalazioni relative alle violazioni e alle condotte illecite, con particolare riferimento alle modalità di segnalazione, nonché alle forme di tutela che l'ordinamento offre al segnalante;

PRESO ATTO:

- del decreto legislativo 10 marzo 2023, n. 24 (in G.U. 15 marzo 2023, n. 63) recante «Attuazione della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2019, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali. (Decreto *whistleblowing*)»;
- della delibera ANAC del 12 luglio 2023, n. 311 recante «Linee guida in materia di protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali. Procedure per la presentazione e gestione delle segnalazioni esterne»;

EVIDENZIATA la necessità di procedere all'aggiornamento del vigente regolamento sulla base della suddetta recente normativa, con particolare riferimento agli ambiti di applicazione, oggettivi e soggettivi, le modalità e i canali delle segnalazioni delle violazioni (c.d. *whistleblowing*) all'interno dell'Azienda;



VISTA l'istruttoria compiuta dal Responsabile del procedimento, Dott.ssa Alessandra Beretta, che ai sensi del Capo II della Legge 7 agosto 1990 n. 241 e successive modificazioni e integrazioni, ne attesta la completezza;

VISTA la proposta del Responsabile S.C. Affari Generali e Legali, Dott.ssa Grazia Boffelli, che attesta la regolarità tecnica e la legittimità del presente provvedimento;

DATO ATTO che dal presente provvedimento non discendono oneri per l'Azienda;

ACQUISITI i pareri favorevoli in merito espressi dal Direttore Sanitario, dal Direttore Socio Sanitario e dal Direttore Amministrativo;

DECRETA

Per i motivi in premessa indicati e qui integralmente richiamati:

1. di procedere all'aggiornamento del "Regolamento per la segnalazione di illeciti e irregolarità", sulla base del decreto legislativo 10 marzo 2023, n. 24 e della delibera ANAC del 12 luglio 2023, n.311;
2. di approvare il nuovo Regolamento per la segnalazione di illeciti e irregolarità quale parte integrante e sostanziale del presente atto (Allegato 1 composto da n. 8 pagine), che aggiorna gli ambiti di applicazione, oggettivi e soggettivi, le modalità e i canali delle segnalazioni delle violazioni (c.d. *whistleblowing*) all'interno dell'Azienda, che sostituisce integralmente il precedente;
3. di dare atto che il presente provvedimento non comporta oneri a carico del bilancio aziendale;
4. di dare mandato alla S.C. Affari Generali e Legali per i relativi e conseguenti adempimenti riguardanti il presente provvedimento;
5. di dare atto che il presente provvedimento è sottoposto al controllo del Collegio Sindacale, in conformità ai contenuti dell'art. 3-ter del D.Lgs. n. 502/1992 e ss.mm.ii. e dell'art. 12, comma 14, della L.R. 33/2009;
6. di disporre, a cura della S.C. Affari Generali e Legali, la pubblicazione all'Albo pretorio on-line dell'ASST del Garda– ai sensi dell'art. 17, comma 6, della L.R. n. 33/2009, e dell'art. 32 della L. n. 69/2009, ed in conformità alle disposizioni ed ai provvedimenti nazionali e comunitari in materia di protezione dei dati personali.

Firmato digitalmente dal
COMMISSARIO STRAORDINARIO
(Dott.ssa Anna Gerola)

Nominata con D.G.R. n. XII/263 del 15/05/2023

Esprimono parere favorevole:

Direttore Amministrativo – Dott.ssa Valentina Elena Margherita Berni

Direttore Sanitario – Dr. Pietro Piovanelli

Direttore Sociosanitario – Dr. Giancarlo Iannello

Regolamento per la segnalazione di illeciti ed irregolarità

ART. 1 – OGGETTO DEL REGOLAMENTO

Il presente regolamento disciplina le modalità adottate dall'ASST Garda nella gestione delle segnalazioni relative alle violazioni, alle condotte illecite e alle informazioni sulle stesse, fornite dal segnalante (o *whistleblower*) nell'ambito del proprio contesto lavorativo in applicazione del D.Lgs. 24/2023 e delle linee guida ANAC n. 311/2023.

In particolare, lo scopo del regolamento è fornire, al segnalante ed ai soggetti eventualmente coinvolti, chiare indicazioni sulle modalità di segnalazione nonché sulle forme di tutela che l'ordinamento offre.

ART. 2 – SEGNALAZIONE

Il presente regolamento si applica a tutte le segnalazioni che riguardano violazioni, comportamenti da cui possono derivare illeciti, rischi, reati, consumati o tentati, a danno dell'Azienda e dell'interesse pubblico.

Possono essere oggetto di segnalazione, ai sensi dell'art. 1, D.Lgs. 24/2023, anche le cc.dd. "Informazioni sulle violazioni", compresi i fondati sospetti, riguardanti condotte illecite che, sulla base di elementi concreti, potrebbero essere commesse all'interno dell'Azienda.

Le violazioni segnalate devono riguardare situazioni di cui il soggetto sia venuto direttamente a conoscenza in ragione del rapporto di lavoro e, quindi, ricomprendono sia quanto si è appreso in virtù dell'ufficio rivestito sia quelle notizie che siano state acquisite in occasione e/o a causa dello svolgimento delle mansioni lavorative, seppur in modo casuale.

Non è necessario che il segnalante sia certo dell'effettivo avvenimento dei fatti denunciati e dell'autore degli stessi, essendo, invece, sufficiente che lo stesso, in base alle proprie conoscenze, ritenga altamente probabile che si sia verificato un fatto illecito nel senso sopra descritto.

Non verranno considerate le segnalazioni fondate su meri sospetti o voci senza fondamento concreto, nonché le informazioni che sono già di dominio pubblico.

Sono escluse dal campo di applicazione del presente regolamento, non rientrando direttamente nel campo di applicazione della tutela prevista dal D.Lgs. 24/2023 per assenza di presupposti, le segnalazioni anonime, che saranno prese in carico come comunicazioni non sottoscritte purché contengano indicazioni ed elementi manifestamente ed adeguatamente circostanziati per la ricostruzione ed accertamento di illeciti a vario titolo rilevanti.

Qualora il segnalante anonimo in fase iniziale, venga poi identificato ed abbia subito ritorsioni, si applicheranno le misure previste per tali casi.

Non possono essere oggetto di segnalazione, denuncia o divulgazione pubblica:

- le contestazioni, le rivendicazioni o le richieste legate ad un interesse di carattere personale del segnalante;
- le contestazioni, le rivendicazioni o le richieste che attengano esclusivamente ai propri rapporti individuali di lavoro o di impiego pubblico, ovvero inerenti ai propri rapporti individuali di lavoro o di impiego pubblico con le figure gerarchicamente sovraordinate;
- le contestazioni, le rivendicazioni o le richieste che attengono alla disciplina del rapporto di lavoro, di competenza del Servizio Risorse Umane.

ART. 3 – IL SEGNALANTE (c.d. “WHISTLEBLOWER”)

Le disposizioni del presente regolamento si applicano a determinate categorie di soggetti, che effettuano segnalazioni, denunce o divulgazioni pubbliche sulle violazioni di cui sono venuti a conoscenza nell’ambito del proprio contesto lavorativo.

I soggetti legittimati alla segnalazione sono i seguenti:

- i dipendenti;
- i lavoratori autonomi titolari di un rapporto di collaborazione e che svolgono la propria attività presso l’Azienda;
- i liberi professionisti e i consulenti che prestano la propria attività presso l’Azienda;
- i volontari, i tirocinanti, retribuiti e non retribuiti che prestano la propria attività presso l’Azienda;
- i soggetti con funzioni di amministrazione, direzione, controllo vigilanza e rappresentanza svolte presso l’Azienda.

Il presente regolamento offre tutela a tali soggetti anche qualora la segnalazione, la denuncia o la divulgazione pubblica, avvenga nei seguenti casi:

- a) quando il rapporto di lavoro non è ancora iniziato, se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite durante il procedimento di selezione o in altre fasi precontrattuali;
- b) durante il periodo di prova;
- c) successivamente allo scioglimento del rapporto giuridico, se le informazioni sono state acquisite nel corso del rapporto stesso;

Le disposizioni in materia di tutela del segnalante (v. art. 5) si applicano anche:

- ai facilitatori, che assistono il segnalante nel processo di segnalazione, e che operano nel suo medesimo contesto lavorativo;
- alle persone del medesimo contesto lavorativo della persona segnalante e che sono legate a questa da un rapporto di parentela entro il quarto grado;
- ai colleghi di lavoro della persona segnalante e che hanno con la stessa un rapporto abituale e corrente.

ART. 4 – MODALITÀ DI SEGNALAZIONE. CANALE INTERNO, CANALE ESTERNO, DIVULGAZIONE PUBBLICA E DENUNCIA ALL’AUTORITÀ GIUDIZIARIA

Canale prioritario di segnalazione interna

Ai sensi dell’art.4, D.Lgs. 24/2023, l’ASST Garda fornisce al c.d. *Whistleblower* un canale di segnalazione interna da utilizzare prioritariamente, la cui gestione è affidata al RPCT, adeguato a garantire la riservatezza dell’identità dello stesso segnalante, delle persone coinvolte e della persona comunque menzionata nella segnalazione, nonché del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione.

Pertanto, le segnalazioni, che vanno inoltrate al RPCT, devono essere effettuate prioritariamente attraverso il canale interno secondo le seguenti modalità:

- via telematica, da usare in via preferenziale rispetto alle altre modalità, accessibile dal sito www.asst-garda.it;
- tramite servizio postale o posta interna, indirizzate a “Responsabile per la Prevenzione della Corruzione Aziendale”. Al fine della tutela della riservatezza, la segnalazione deve essere inserita in una busta chiusa con la dicitura “Riservata personale”, in tal modo la busta non verrà aperta dall’Ufficio Protocollo, ma consegnata direttamente al Responsabile della Prevenzione della Corruzione. Alle segnalazioni deve essere allegata copia di un valido documento d’identità;
- in forma orale, anche tramite linea telefonica ovvero, con richiesta al RPCT di un incontro che verrà fissato entro un termine ragionevole. I recapiti sono disponibili sul sito aziendale.

È assolutamente necessario che la segnalazione sia il più possibile circostanziata al fine di consentire la verifica dei fatti da parte del RPCT. Devono risultare in modo chiaro le circostanze di tempo e di luogo in cui si è verificato il fatto oggetto di segnalazione, la dettagliata descrizione del fatto stesso e le generalità, o altri elementi, che consentano di identificare il soggetto a cui attribuire i fatti segnalati. È consigliata, inoltre, l'allegazione di documenti che possano fornire elementi di fondatezza dei fatti oggetto di segnalazione, nonché l'indicazione di altri soggetti potenzialmente a conoscenza dei fatti.

Chiunque diverso dal RPCT, riceva segnalazioni deve trasmetterle a quest'ultimo, entro 7 giorni dal ricevimento e senza procedere a ulteriori approfondimenti; il soggetto che trasmette la segnalazione deve darne contestuale notizia anche alla persona segnalante.

Canale di segnalazione esterna

Ferma restando la priorità della segnalazione attraverso il canale interno fornito dall'Azienda, l'ordinamento fornisce ai soggetti interessati la possibilità di usufruire di un canale di segnalazione "esterna". La segnalazione, infatti, può essere inviata direttamente all'Autorità Nazionale Anti-Corruzione (ANAC), utilizzando gli strumenti messi a disposizione dall'Autorità sul proprio Portale (<http://www.anticorruzione.it>) nella sezione Servizi, sottosezione Modulistica.

Il ricorso al canale di segnalazione esterna è tuttavia subordinato al rispetto di determinati requisiti:

1. il canale di segnalazione interno fornito dall'azienda non è attivo o non è conforme a quanto previsto dal legislatore in merito ai soggetti e alle modalità di presentazione delle segnalazioni;
2. è già stata effettuata la segnalazione attraverso il canale interno ma non ha avuto seguito;
3. il segnalante ha fondati motivi di ritenere che la segnalazione interna non avrebbe efficacia seguita o potrebbe determinare rischio di ritorsione;
4. il segnalante ha fondati motivi di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo palese o imminente per il pubblico interesse.

Divulgazione pubblica

Il D.Lgs. 24/2023 introduce la possibilità di segnalare una violazione attraverso divulgazione pubblica. Mediante questa modalità di segnalazione le informazioni sulle violazioni sono rese di pubblico dominio tramite stampa, mezzi elettronici o mezzi di diffusione in grado di raggiungere un numero elevato di persone.

Il ricorso a questa modalità di segnalazione è possibile solo alle seguenti condizioni:

1. è stata preventivamente effettuata una segnalazione interna senza riscontro nei termini prevista, seguita da segnalazione esterna all'ANAC la quale non abbia fornito riscontro al segnalante entro termini ragionevoli;
2. in caso il segnalante abbia fondati motivi di ritenere, sulla base di circostanze e elementi concreti, che la violazione possa rappresentare un pericolo palese o imminente per il pubblico interesse;
3. in caso il segnalante abbia fondati motivi di ritenere che la segnalazione possa comportare il rischio di ritorsioni oppure possa non avere efficacia seguita in ragione delle specifiche circostanze del caso concreto, come quelle in cui possono essere occultate o distrutte prove oppure in cui vi sia fondato timore che chi ha ricevuto la segnalazione possa essere colluso con l'autore della violazione o coinvolto nella violazione stessa.

Denuncia di fatti raffiguranti ipotesi di reato

In conformità con la disciplina vigente, è possibile effettuare una segnalazione tramite denuncia all'Autorità giudiziaria. Nel caso in cui il segnalante rivesta la qualifica di ufficiale di polizia giudiziaria, pubblico ufficiale o di incaricato di pubblico servizio ed il fatto oggetto di segnalazione possa integrare gli estremi di un illecito penale perseguibile d'ufficio, il segnalante ha l'obbligo di presentare denuncia alla competente Procura della Repubblica. Della denuncia

presentata dovrà essere contestualmente effettuata segnalazione al Responsabile della Prevenzione della Corruzione, ad eccezione del caso in cui sia esso oggetto della denuncia. In tale ipotesi il dipendente dovrà effettuare specifica segnalazione all'ANAC in conformità alle procedure dalla stessa Autorità definite e pubblicate sul relativo sito istituzionale.

Denuncia di fatti raffiguranti ipotesi di danno erariale

Per i fatti che possano dar luogo a responsabilità per danni cagionati alla finanza pubblica, sono tenuti alla denuncia alla Procura regionale della Corte di Conti:

- il Direttore Generale;
- il Collegio Sindacale.

Nei confronti dei dipendenti e del Responsabile della Prevenzione della Corruzione si configura, comunque, un dovere di segnalazione nei confronti dei soggetti tenuti alla denuncia, con possibile coinvolgimento degli stessi in caso di omessa o ritardata segnalazione di fatti causativi di danno erariale.

Della denuncia presentata dovrà essere contestualmente effettuata segnalazione al Responsabile della Prevenzione della Corruzione, ad eccezione del caso in cui sia esso oggetto della denuncia.

ART. 5 - TUTELA DELLA RISERVATEZZA

Ai sensi dell'art. 12, D.Lgs. 24/2023, le segnalazioni ricevute dall'Azienda, e le informazioni da esse derivanti, non possono essere utilizzate oltre quanto strettamente necessario per darne adeguato seguito, fino alla conclusione dei procedimenti avviati in ragione delle segnalazioni stesse.

Tutela del segnalante o *Whistleblower*

L'identità del segnalante e qualsiasi altra informazione da cui essa possa evincersi, direttamente o indirettamente, non verrà rivelata, a persone diverse da quelle competenti a ricevere le segnalazioni e darne seguito, che siano autorizzate a trattare i suddetti dati, salvo espresso consenso della persona segnalante. Tale tutela è garantita dal momento della ricezione della segnalazione, in ogni fase successiva, sino alla conclusione della gestione della stessa.

Inoltre:

- nell'ambito del procedimento penale, l'identità del segnalante è coperta dal segreto nei modi e nei limiti previsti dall'art. 329 c.p.p.;
- nell'ambito del procedimento dinanzi la Corte dei Conti, l'identità del segnalante non può essere rivelata fino alla chiusura della fase istruttoria;
- nell'ambito del procedimento disciplinare, ove la contestazione dell'addebito disciplinare sia fondata su accertamenti distinti rispetto alla segnalazione, l'identità della persona segnalante non può essere rivelata, ad eccezione dei casi indicati di seguito al punto 3.

Tuttavia le disposizioni a tutela della riservatezza incontrano i seguenti limiti:

1. nel caso in cui sia configurabile una responsabilità a titolo di calunnia e di diffamazione ai sensi delle disposizioni del codice penale o, per lo stesso titolo, dell'art. 2043 del codice civile - purché accertate in sede giudiziale;
2. nell'ipotesi in cui l'anonimato non è opponibile per legge, (es. indagini penali, tributarie o amministrative, ispezioni di organi di controllo);
3. nel caso in cui, a seguito di una segnalazione, venga avviato un procedimento disciplinare, l'identità del segnalante può essere rivelata al titolare del potere disciplinare e all'incolpato solo nei seguenti casi:
 - a) qualora vi sia consenso espresso del segnalante e sempre che la contestazione dell'addebito disciplinare sia fondata su altri elementi oggettivi in possesso dell'amministrazione o che la stessa abbia acquisito autonomamente a prescindere dalla segnalazione;
 - b) qualora la contestazione sia fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione, e la sua conoscenza sia assolutamente indispensabile per la difesa dell'incolpato/persona

segnalata, nei cui confronti è stato avviato il procedimento. In ogni caso spetta all'autorità disciplinare valutare, se ricorre la condizione di assoluta indispensabilità della conoscenza del nominativo del segnalante ai fini della difesa. Sia in caso di accoglimento della richiesta, sia in caso di diniego l'autorità disciplinare deve adeguatamente motivare la scelta ai sensi dell'articolo 3 della Legge 241/1990.

È dato avviso al segnalante mediante comunicazione scritta delle ragioni della rivelazione dei dati riservati, nell'ipotesi di cui al punto 3b), nonché nelle ipotesi in cui la rivelazione dell'identità della persona e qualsiasi informazione di cui al presente articolo è indispensabile ai fini della difesa della persona coinvolta.

Tutela delle persone segnalate e di altri soggetti

Le disposizioni in materia di tutela della riservatezza si applicano anche al facilitatore che assiste il segnalante, alle persone differenti dalla persona segnalata ma che vengono menzionate nella segnalazione.

La persona segnalata ha diritto ad essere informato della segnalazione solo nell'ambito del procedimento (giudiziario o disciplinare) eventualmente avviato nei suoi confronti e nel caso in cui tale procedimento sia fondato, in tutto o in parte, sulla segnalazione stessa.

La persona segnalata può essere sentita, dietro sua espressa richiesta, anche mediante l'acquisizione di osservazioni scritte e documenti

ART.6 – TRATTAMENTO DEI DATI PERSONALI

Il trattamento dei dati personali viene effettuato a norma del Regolamento UE 2016/679, del D.Lgs. 196/2003, adeguato alle disposizioni del suddetto Regolamento tramite D.Lgs. 101/2018 e del D.Lgs. 51/2018.

I dati personali manifestamente non utili al trattamento e al seguito di una specifica segnalazione non vengono raccolti e, nelle ipotesi in cui siano raccolti accidentalmente, vengono cancellati immediatamente.

I trattamenti dei dati personali relativi al ricevimento e alla gestione delle segnalazioni sono effettuati da personale individuato per la gestione del canale di segnalazione nel rispetto dei principi sanciti dalle norme di cui al primo comma.

Sempre sulla base dei suddetti principi, vengono fornite idonee informazioni al segnalante/dipendente e alle persone coinvolte e vengono adottate misure appropriate a tutela dei diritti e delle libertà degli interessati.

ART. 7 – SOTTRAZIONE AL DIRITTO DI ACCESSO

La segnalazione è sottratta al diritto di accesso previsto dagli artt. 22 e seguenti della L. 241/1990 e ss.mm.ii., nonché dagli artt. 5 e seguenti del D.Lgs. 33/2013.

La segnalazione, pertanto, non può essere oggetto né di visione, né di estrazione di copia da parte di richiedenti in quanto rientrante nelle ipotesi di esclusione di cui all'articolo 24 comma 1 lett. a) della legge n. 241/1990 e ss.mm.ii.

Il RPCT dà conto, con modalità tali da garantire comunque la riservatezza del segnalante, del numero di segnalazioni ricevute e del loro stato di avanzamento all'interno della relazione annuale di cui all'articolo 1 comma 14 della legge 190/2012 da pubblicare sul sito aziendale.

ART. 8 – ISTRUTTORIA SEGNALAZIONI

La gestione e la verifica sulla fondatezza delle circostanze rappresentate nella segnalazione sono affidate al RPCT che vi provvede effettuando ogni necessaria attività istruttoria.

Compito del RPCT è:

- 1) rilasciare al segnalante un avviso di ricevimento della segnalazione entro 7 giorni dalla data di ricezione;

- 2) mantenere le interlocuzioni con il segnalante;
- 3) dare un corretto seguito alle segnalazioni ricevute;
- 4) fornire riscontro al segnalante.

Nel rispetto di tempistiche ragionevoli e della riservatezza dei dati, il RPCT verifica la sussistenza dei requisiti essenziali della segnalazione, per valutarne l'ammissibilità e contestualmente accordare al *whistleblower* le tutele previste dall'ordinamento.

Per la valutazione di detti requisiti il Responsabile per la prevenzione della corruzione si avvale dei criteri stabiliti ed utilizzati dall'Autorità Nazionale Anti-Corruzione come da D.Lgs. 24/2023 e relative linee guida ANAC (Delibera n. 311 del 12/07/2023). Una volta valutata l'ammissibilità della segnalazione, il RPCT avvia l'istruttoria sui fatti e le condotte segnalate per valutare la sussistenza degli stessi.

Per lo svolgimento dell'istruttoria il RPCT può riservarsi di avviare un dialogo con il *whistleblower*, con la facoltà di chiedere ad esso chiarimenti, documenti e informazioni ulteriori. Ove necessario il RPCT può acquisire atti e documenti da altri uffici delle varie strutture aziendali, avvalersi del loro supporto ovvero coinvolgere terze persone tramite audizioni e altre richieste.

Qualora, all'esito dell'attività istruttoria, da concludere entro 90 giorni dal ricevimento della segnalazione, la stessa risulti infondata, il Responsabile per la Prevenzione della Corruzione provvederà ad archiviare, con adeguata motivazione, la pratica dando conto dell'attività espletata e dei relativi esiti in apposito verbale, informando il segnalante.

Laddove la segnalazione risulti fondata, il Responsabile per la Prevenzione della Corruzione, in relazione alla natura della violazione, provvederà:

- a comunicare l'esito dell'accertamento al dirigente responsabile del Servizio/U.O. di appartenenza dell'autore della violazione affinché provveda all'adozione dei provvedimenti gestionali di competenza, incluso, sussistendone i presupposti, l'esercizio dell'azione disciplinare. Sarà cura dello stesso Responsabile del Servizio/U.O. trasferire la segnalazione all'Ufficio procedimenti disciplinari secondo le procedure in uso in Azienda; l'autorità disciplinare è, comunque, tenuta ai sensi dell'articolo 331 C.P.P. ad effettuare, qualora ne ricorrano i presupposti, denuncia all'Autorità Giudiziaria;
- ad inoltrare la segnalazione all'Autorità giudiziaria competente per i profili di rispettiva competenza;
- ad informare il Direttore Generale ai fini di un'eventuale denuncia di danno erariale alla Corte dei Conti.

La tutela del segnalante è garantita anche quando la segnalazione viene inoltrata a soggetti terzi. Nel caso di trasmissione a soggetti interni all'amministrazione deve essere inoltrato solo il contenuto della segnalazione, eliminando qualsiasi riferimento attraverso il quale risalire all'identità del segnalante.

È opportuno che l'Ufficio Procedimenti Disciplinari venga a conoscenza del nominativo del segnalante solo quando il soggetto interessato chieda sia resa nota l'identità dello stesso per la sua difesa, oltre che nei casi previsti dall'art. 5 del presente regolamento (v. sezione "Tutela del *Whistleblower*").

Il riscontro al *whistleblower* può consistere nella comunicazione dell'archiviazione, nell'avvio di un'inchiesta interna e nelle eventuali risultanze, nei provvedimenti adottati per affrontare la questione sollevata, nell'avvio di un procedimento disciplinare o nel rinvio ad un'autorità competente per le ulteriori e relative indagini.

Il riscontro può avere natura meramente interlocutoria, in quanto il RPCT può comunicare le informazioni relative all'attività che intende intraprendere e lo stato di avanzamento dell'istruttoria. Gli esiti dell'istruttoria devono essere comunque comunicati al segnalante.

ART. 9 – DIVIETO DI DISCRIMINAZIONE E RITORSIONE NEI CONFRONTI DEL SEGNALANTE. FORME DI TUTELA

Nei confronti del dipendente che effettua una segnalazione ai sensi del presente regolamento non è consentita, né tollerata alcuna forma di ritorsione o misura discriminatoria, diretta o indiretta, avente effetti sulle condizioni di lavoro per motivi collegati direttamente o indirettamente alla denuncia 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.

Ai fini del presente regolamento è considerata ritorsione:

- a) licenziamento, sospensione o misure equivalenti;
- b) retrocessione di grado o mancata promozione;
- c) mutamento di funzioni, cambiamento del luogo di lavoro, riduzione dello stipendio, modifica dell'orario di lavoro;
- d) sospensione della formazione o qualsiasi restrizione dall'accesso alla stessa;
- e) note di demerito o referenze negative;
- f) adozione di misure disciplinari o di altra sanzione, anche pecuniaria;
- g) coercizione, intimidazione, molestie o ostracismo;
- h) discriminazione o trattamento sfavorevole;
- i) mancata conversione di un contratto di lavoro a termine in un contratto di lavoro a tempo indeterminato, laddove il lavoratore abbia legittima aspettativa alla detta conversione;
- j) mancato rinnovo o risoluzione anticipata di un contratto di lavoro a termine;
- k) danni, anche alla reputazione della persona, anche tramite *social media*, pregiudizi economici o finanziari, comprese la perdita di opportunità economiche e la perdita di redditi;
- l) conclusione anticipata o annullamento del contratto di fornitura di beni o servizi;
- m) annullamento di una autorizzazione già rilasciata o di un permesso;
- n) richiesta di sottoposizione ad accertamenti psichiatrici e medici.

L'applicazione delle misure di protezione dalle ritorsioni, previste dal D.Lgs. 24/2023 e dal presente regolamento, è subordinata a determinate condizioni e requisiti:

- la segnalazione, denuncia o divulgazione pubblica deve essere basata su elementi fondati e concreti, da cui risulti che le informazioni sulle violazioni fornite siano veritiere e rientranti nell'ambito di applicazione del presente regolamento;
- la segnalazione, denuncia o divulgazione pubblica è stata effettuata nel rispetto della disciplina prevista dal D.Lgs. 24/2023 e dal presente regolamento;
- è necessaria la sussistenza di un rapporto di chiara consequenzialità (causa-effetto) tra segnalazione, denuncia o divulgazione pubblica e le misure ritorsive subite;
- non sono sufficienti i meri sospetti o le cc.dd. "voci di corridoio".

Il dipendente che ritiene di aver subito una ritorsione o una discriminazione per il fatto di aver effettuato una segnalazione, denuncia o divulgazione pubblica deve dare notizia circostanziata dell'avvenuta ritorsione (o discriminazione) esclusivamente con comunicazione all'ANAC, la quale procede con l'accertamento in merito al rapporto di consequenzialità tra la segnalazione, denuncia o divulgazione effettuata e la presunta ritorsione.

Qualora venga accertata l'ammissibilità della comunicazione e verificata il rapporto consequenzialità, nonché il rapporto di successione temporale tra la segnalazione, denuncia, o divulgazione e la lamentata ritorsione, l'ANAC avvia il procedimento sanzionatorio nei confronti dell'autore dell'atto ritorsivo.

Avverso la decisione in ordine alla valutazione di ANAC della sussistenza di una ritorsione, l'interessato può ricorrere dinanzi al giudice amministrativo.

ART. 10 – RESPONSABILITÀ DEL SEGNALANTE

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

- se 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;
- 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 e dall'art.9 di questo regolamento per beneficiare della tutela dalle ritorsioni.

Se sussistono entrambe le condizioni, i soggetti di cui all'art. 3 del presente regolamento che segnalano, denunciano o effettuano una divulgazione pubblica non incorrono in alcun tipo di responsabilità civile, penale, amministrativa o disciplinare ai sensi dell'art. 20, comma. 1 e 2 del D.Lgs. 24/2023.

La responsabilità penale e ogni altra ulteriore responsabilità anche civile, amministrativa, disciplinare è esclusa, nei casi di rivelazione di notizie coperte dall'obbligo di segreto (es.: segreto d'ufficio, professionale, segreti scientifici e industriali ex artt. 326, 622, 623 c.p., violazione del dovere di fedeltà e di lealtà ex art. 2105 c.c.). Tale tutela non è prevista in merito agli obblighi di segretezza relativi alle informazioni classificate, al segreto professionale forense e medico, alla segretezza delle deliberazioni degli organi giurisdizionali.

Il segnalante non incorre in alcuna responsabilità, di natura civile o amministrativa, per l'acquisizione delle informazioni sulle violazioni o per l'accesso alle stesse, purché tale acquisizione non costituisca reato. Ove l'acquisizione o l'accesso a dette informazioni o ai documenti in questione sia stato ottenuto commettendo un reato (es.: accesso abusivo o atto di pirateria informatica), resta ferma la responsabilità penale, nonché ogni altra responsabilità anche civile, amministrativa e disciplinare.

Il presente regolamento lascia altresì impregiudicata la responsabilità penale e disciplinare del segnalante 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 presente policy, quali le segnalazioni manifestamente opportunistiche e/o effettuate al solo scopo di danneggiare il denunciato o altri soggetti.

RIFERIMENTI NORMATIVI

- L. n. 190/2012 del 06/11/2012
- L. n. 179/2017 del 30/11/2017
- Direttiva UE/2019/1937 del 23/10/2019
- D.Lgs. n. 24/2023 del 10/03/2023
- Delibera n. 311 del 12/07/2023 – Linee Guida ANAC
- L. n. 241/1990 del 07/08/1990
- D.P.R. n. 62/2013 del 16/04/2013 e s.m.i.
- Regolamento UE/2016/679 del 27/04/2016
- D.Lgs. n. 196/2003 del 30/06/2003
- D.Lgs. n. 33/2013 del 14/03/2013