



**REGOLAMENTO DI ATTUAZIONE DELLA DISCIPLINA DEL WHISTLEBLOWING
PER LA TUTELA DEL SOGGETTO CHE SEGNALE VIOLAZIONI DI CUI SIA VENUTO A CONOSCENZA
IN RAGIONE DEL PROPRIO RAPPORTO LAVORATIVO CON L'AZIENDA (WHISTLEBLOWER)**

INDICE

Premessa

Normativa di riferimento

Art. 1 – SCOPI E FINALITA' DEL REGOLAMENTO

Art. 2 – AMBITO SOGGETTIVO DI APPLICAZIONE

Art. 3 – AMBITO OGGETTIVO DI APPLICAZIONE

Art. 4 – ELEMENTI E CARATTERISTICHE DELLE SEGNALAZIONI

Art. 5 – MODALITA' DI SEGNALAZIONE

Art. 6 - TUTELA DELLA RISERVATEZZA

Art. 7 – TUTELA DEI DATI PERSONALI

Art. 8 - DIVIETO DI DISCRIMINAZIONE E RITORSIONE

Art. 9 – ALTRE FORME DI TUTELA DEL WHISTLEBLOWING

Art. 10 – SANZIONI

Art. 11 - DISPOSIZIONI FINALI



Premessa

La legge n. 190 del 2012 “Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell’illegalità nella Pubblica Amministrazione” cd “Legge Anticorruzione” prevede per la prima volta in Italia la disciplina dello Whistleblowing attraverso l’introduzione dell’ articolo 54 bis al Decreto legislativo 165/2001 intitolato: “Tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti”; la norma prevede una protezione per il dipendente pubblico - che segnala la commissione di un illecito.

La segnalazione, in tale ottica, diventa un atto di manifestazione di senso civico, attraverso cui il Whistleblower contribuisce all’emersione ed alla prevenzione di rischi e situazioni pregiudizievoli per l’amministrazione di appartenenza e, di riflesso, per l’interesse pubblico.

Pertanto, l’istituto acquisisce la qualifica di efficace strumento di prevenzione della corruzione con la finalità di incentivare le segnalazioni e tutelare, proprio in ragione della sua positiva funzione sociale, il Whistleblower affinché lo stesso non possa essere, per motivi collegati alla segnalazione, assoggettato a sanzioni, demansionato, licenziato, trasferito o sottoposto ad altre misure organizzative in grado di incidere negativamente sulle condizioni lavorative del medesimo.

Successivamente, la Legge 179/2017 ha inserito tale tutela anche per il dipendente del settore privato, novellando l’art. 6 del d.lgs. 231/2001 e prevedendo “almeno un canale alternativo di segnalazione idoneo a garantire, con modalità informatiche, la riservatezza dell’identità del segnalante”.

All’interno di tale contesto normativo il predetto sistema di garanzie a favore del segnalante è stato ampliato e rafforzato da ANAC che - mediante appositi e progressivi provvedimenti – ha approvato puntuale disciplina in merito all’implementazione della modalità di acquisizione e gestione delle segnalazioni con applicazione informatica dedicata e dotata di protocollo di crittografia; ciò al fine di assicurare al meglio la tutela della riservatezza dell’identità del segnalante, del contenuto della segnalazione e della documentazione allegata. In particolare, sono state fornite ulteriori e ancor più dettagliate indicazioni per agevolare le Amministrazioni nella corretta esecuzione degli adempimenti a proprio carico, con specifico riferimento agli aspetti inerenti la protezione dei dati personali di cui al Regolamento UE 2016/679 e al D.lgs. 196/2003 e ss.mm.ii..

A partire dal 2019 vi è stato un cambiamento di prospettiva: con la Direttiva UE n. 2019/1937 è stato introdotto, per tutti gli Stati membri, un vero e proprio diritto alla segnalazione: l’obiettivo della direttiva è disciplinare la protezione dei whistleblowers (cd “informatori”) all’interno dell’Unione, introducendo norme minime comuni di tutela al fine di dare uniformità a normative nazionali.

In particolare, la direttiva prevede una tutela per il whistleblower, senza differenziazione tra settore pubblico e privato, volta a favorire l’emersione di illeciti, commessi non solo all’interno dei c.d. soggetti del settore pubblico ma anche delle imprese e aziende private operanti in svariati settori del mercato: I soggetti del settore pubblico e del settore privato sono tenuti, dunque, a



garantire le tutele e a istituire i canali interni di segnalazione.

Il provvedimento nazionale, attuativo della Direttiva (UE) 2019/1937, è il **d.lgs. n. 24/2023** che raccoglie in un unico testo normativo l'intera disciplina dei canali di segnalazione e delle tutele riconosciute ai segnalanti sia del settore pubblico che privato.

Art. 1: Scopi e finalità del Regolamento

Il presente Regolamento disciplina l'istituto della segnalazione di illeciti (whistleblowing) all'interno dell'Azienda Sanitaria Locale n.7 Sulcis Iglesiente

L'obiettivo di questo documento è fornire al segnalante (whistleblower) chiare indicazioni circa: l'oggetto, contenuto, destinatari e modalità di trasmissione delle segnalazioni, nonché le forme di tutela offerte dal nostro ordinamento.

La finalità è quella di garantire la concreta ed effettiva attuazione delle tutele previste dalla legge per i dipendenti che consentono l'emersione di eventuali irregolarità o illeciti commessi in Azienda, permettendo di adottare tempestivamente le misure organizzative necessarie.

Art. 2: Ambito soggettivo di applicazione (art. 3 del d.lgs. 24/2023)

Le tutele previste dalla normativa sul whistleblowing si applicano ai seguenti soggetti:

1. Ai dipendenti a tempo determinato o indeterminato dell'Azienda;
2. Ai lavoratori e collaboratori di imprese fornitrici di beni e servizi e che realizzano opere in favore dell'Azienda;
3. Lavoratori autonomi che svolgono la propria attività lavorativa presso l'Azienda;
4. Collaboratori, liberi professionisti e i consulenti che prestano la propria attività presso l'Azienda;
5. Volontari e tirocinanti, retribuiti e non retribuiti;
6. Persone con funzione di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza (es. componenti degli Organismi Interni di Valutazione);
7. Ex dipendenti, ex collaboratori o persone che non ricoprono più una delle posizioni indicate in precedenza se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite nel corso del rapporto stesso.
8. Soggetti in fase di selezione, di prova o il cui rapporto giuridico con l'ente non sia ancora iniziato (se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite durante il processo di selezione o in altre fasi precontrattuali);

Le informazioni sulle violazioni devono essere apprese nel contesto lavorativo del segnalante, del denunciante o di chi divulga pubblicamente e devono riguardare comportamenti, atti od omissioni dicui il segnalante o il denunciante sia venuto a conoscenza nel contesto lavorativo.

La tutela è riconosciuta anche a quei soggetti che potrebbero essere destinatari di ritorsioni, in ragione del ruolo assunto nell'ambito del processo di segnalazione, divulgazione pubblica o denuncia, o del particolare rapporto che li lega al segnalante o denunciante.



Rientrano nelle figure tutelate, in particolare:

- 1. Il facilitatore** o meglio la persona fisica che assiste il segnalante, denunciante o chi effettua una divulgazione pubblica, operante all'interno del medesimo contesto lavorativo e la cui identità deve essere mantenuta riservata. A titolo esemplificativo, il facilitatore potrebbe essere il collega dell'ufficio del segnalante;
- 2. Persone del medesimo contesto lavorativo** del segnalante, denunciante o di chi effettua una divulgazione pubblica e che sono legate ad esso da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado. Proprio in ragione di tale rete di rapporti e relazioni interpersonali, più persone potrebbero essere a rischio di subire ritorsioni in ragione della segnalazione effettuata nel medesimo contesto lavorativo. Presupposto per l'applicazione delle tutele in tali casi è l'esistenza di uno stabile legame affettivo (ad esempio di convivenza) o di parentela entro il quarto grado con il whistleblower;
- 3. Colleghi di lavoro** che lavorano nel medesimo contesto lavorativo e hanno con il soggetto segnalante, denunciate o che effettua una divulgazione pubblica un rapporto abituale e corrente.

Art.3 - Ambito oggettivo di applicazione (art. 1 e art. 2 del D.Lgs.24/2023)

Il whistleblower – così come definito all'art.2 -può segnalare comportamenti, atti od omissioni che costituiscono violazioni di disposizioni nazionali/europee/aziendali e ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica e di cui il soggetto sia venuto a conoscenza in occasione e/o a causa dello svolgimento delle sue mansioni, seppure in modo causale.

Possono essere segnalate, inoltre, anche le violazioni non ancora commesse che il *whistleblower*, ragionevolmente, ritiene potrebbero essere effettuate sulla base di elementi concreti (indici sintomatici).

Si riportano di seguito, a titolo esemplificativo, alcune condotte che potrebbero essere oggetto di segnalazione:

1. Irregolarità e utilizzo distorto del potere discrezionale nell'ambito di procedure di affidamento di contratti pubblici;
2. Accessi indebiti agli applicativi informatici;
3. Utilizzo improprio di istituti di tutela del dipendente (malattia, permessi sindacali, congedi ecc.);
4. Irregolarità nell'attestazione delle presenze in ufficio;
5. Irregolarità nello svolgimento di procedimenti amministrativi che comportano uno scorretto utilizzo dell'esercizio del potere discrezionale a fini meramente privati, in contrasto con il fine pubblico;
6. Rapporti e frequentazioni inopportune tra dipendenti e soggetti esterni (contribuenti, utenti, consulenti, collaboratori, fornitori, operatori economici, ecc.) per il raggiungimento di fini privati mediante l'abuso della posizione pubblica attribuita;
7. Autorizzazione e liquidazione indebita di spese relative al personale;
8. Favoritismi;
9. False dichiarazioni;



-
10. Mancato rispetto dei tempi procedurali;
 11. Procedure concorsuali non trasparenti;
 12. Violazione delle norme sulla sicurezza del lavoro.

Sono escluse dall'applicazione della normativa le contestazioni, rivendicazioni o richieste legate ad un interesse di carattere personale della persona segnalante o della persona che ha sporto denuncia all'Autorità giudiziaria che attengono esclusivamente ai propri rapporti individuali di lavoro o di impiego pubblico.

Art. 4 - Elementi e caratteristiche delle segnalazioni

La segnalazione deve contenere tutti gli elementi utili ad accertare la fondatezza dei fatti oggetto della segnalazione, onde consentire agli uffici competenti di procedere alle dovute verifiche. In particolare, la segnalazione deve contenere:

- le generalità del soggetto che effettua la segnalazione, la denuncia o la divulgazione pubblica con indicazione della posizione o funzione svolta nell'ambito dell'Ente;
- una chiara e completa descrizione dei fatti oggetto di segnalazione, indicando luogo e tempo in cui i fatti si sono svolti;
- l'autore del fatto (indicando i dati anagrafici, se conosciuti e, in caso contrario, ogni altro elemento utile all'identificazione);
- eventuali altri soggetti a conoscenza del fatto e/o in grado di riferire sul medesimo;
- eventuali documenti e/o ogni altra informazione che possano confermare la fondatezza dei fatti esposti.

In calce alla segnalazione deve essere apposta la data e la firma del segnalante.

Si ricorda che non possono essere prese in considerazione le segnalazioni prive degli elementi ritenuti essenziali, quali la descrizione dei fatti, quelle accompagnate da una descrizione tale da non consentire la comprensione dei fatti segnalati o corredate da documentazione non appropriata o inconferente.

Per quanto disposto al comma precedente, le **segnalazioni anonime**, vale a dire prive di elementi che consentano di identificare il loro autore, anche se recapitate tramite le modalità previste dal presente regolamento, verranno trattate alla stregua delle altre segnalazioni anonime e prese in considerazione per ulteriori verifiche **solo** se relative a fatti di particolare gravità e con un contenuto che risulti adeguatamente dettagliato e circostanziato.



Art.5 Modalita' di segnalazione

Il whistleblower può presentare la segnalazione mediante i seguenti canali:

- a) Canale interno;
- b) Canale esterno gestito da ANAC;
- c) Divulgazione pubblica;
- d) Denuncia all'Autorità giudiziaria.

I canali di segnalazione possono prevedere l'utilizzo di forme scritte, digitali o orali .

a) Canale Interno

a1)Canale interno Digitale: L'Azienda ha in attivo una piattaforma informatica crittografata, WhistleblowingPA, fornita da *Transparency International Italia* e *Whistleblowing Solutions*. La piattaforma utilizza *GlobaLeaks*, il principale software open-source per il *whistleblowing*. Questo strumento garantisce, da un punto di vista tecnologico, la riservatezza della persona segnalante, dei soggetti menzionati nella segnalazione e del contenuto della stessa. L'indirizzo web della Asl n. 7 Sulcis Iglesiente per raggiungere la suddetta piattaforma e formulare le segnalazioni è il seguente: **<https://aslsulcis.whistleblowing.it>**

Sulla piattaforma è caricato un questionario che guida la persona segnalante nel percorso di segnalazione attraverso domande aperte e chiuse, di cui alcune obbligatorie. È anche possibile allegare documenti alla segnalazione. Al termine della segnalazione la persona segnalante riceve un codice univoco di 16 cifre, con il quale può accedere alla segnalazione e dialogare in maniera bidirezionale con il soggetto ricevente, 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. per la trasmissione e la gestione delle segnalazioni. La gestione di tale canale è affidata al Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della trasparenza (RPCT) della ASL n. 7 Sulcis Iglesiente.

a.2) Canale interno scritto per posta interna

La segnalazione può essere inoltrata in forma scritta tramite posta interna –protocollo generale avendo cura di inserire la segnalazione in una busta chiusa con la dicitura **“RISERVATA PERSONALE”**, indirizzata a **Responsabile Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza dell'Azienda Sanitaria Locale n. 7 Sulcis Iglesiente**.

a.3) Canale interno posta elettronica :è possibile inviare la segnalazione all'indirizzo email rptc@aslsulcis.it

La documentazione cartacea prodotta viene conservata e custodita sotto chiave, in armadi accessibili esclusivamente dall'RPCT .



a.4) **Canale interno orale** Per le segnalazioni in forma orale, la persona segnalante può contattare il RPCT, richiedendo disponibilità per un colloquio telefonico o, eventualmente, un incontro personale.

L'incontro viene fissato entro 15 giorni dalla richiesta, sempre nel rispetto del massimo livello di sicurezza e di tutela della riservatezza del segnalante.

Le segnalazioni in forma orale vengono verbalizzate e il verbale deve essere firmato dalla persona segnalante, affinché sia processato.

L' RPCT, è l'unico destinatario delle segnalazioni avvenute per canale interno. La segnalazione interna presentata ad un soggetto diverso e' trasmessa, entro sette giorni dal suo ricevimento, al RPCT, dando contestuale notizia della trasmissione alla persona segnalante.

L'RPCT, ricevuta la segnalazione e dopo una valutazione iniziale, svolge un'attività di accertamento delle informazioni segnalate richiedendo specifiche informazioni ad altri uffici e funzioni interni all'organizzazione e fornendo riscontri periodici dell'attività svolta alla persona segnalante.

Al termine dell'attività di accertamento, comunica al segnalante l'esito delle attività di accertamento. entro tre mesi (90 giorni) dalla data dell'avviso di ricevimento o dalla presentazione 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 alla procura della Repubblica (e/o della Corte dei conti in caso di danno erariale)
- Archiviazione per mancanza di evidenze

b) Canale esterno (art. 7 del D.Lgs. 24/2023)

Le segnalazioni esterne si possono effettuare direttamente all'ANAC (Autorità Nazionale Anticorruzione) mediante l'accesso al sito <https://whistleblowing.anticorruzione.it/#/> in cui sarà possibile conoscere i dati di contatto, quali il numero di telefono, il recapito postale e l'indirizzo di posta elettronica, ordinaria e certificata, nonché le istruzioni sulle modalità di segnalazione adottati.

E' possibile effettuare segnalazioni attraverso questo canale, qualora si presentino condizioni che impediscano di eseguire le segnalazioni interne, quali:

- ▼ Inattività o non conformità del canale interno. (seppur obbligatorio);
- ▼ Inerzia o mancanza riscontro da parte degli organismi interni a seguito di segnalazioni poste in



essere dal segnalante;

- ▼ Motivata fondatezza da parte del segnalante per ritenere che laddove venga ad effettuare una segnalazione interna non vi sarebbe dato efficace seguito alla sua gestione o possa derivare dalla stessa un rischio di ritorsione;
- ▼ Motivata fondatezza di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

c) Divulgazione pubblica

La divulgazione pubblica consiste nel rendere di pubblico dominio le informazioni relative alla violazione tramite la stampa o altri mezzi di diffusione in grado di raggiungere un elevato numero di persone.

Le condizioni per ricorrere al predetto canale beneficiando del sistema di tutele e garanzie a favore del Whistleblower - sono le seguenti:

- La persona, dopo aver effettuato una segnalazione interna, ha già effettuato una segnalazione esterna ad ANAC la quale, a sua volta, non ha fornito riscontro entro termini ragionevoli;
- La persona ha già effettuato direttamente una segnalazione esterna ad ANAC la quale, tuttavia, non ha dato riscontro al segnalante in merito alle misure previste o adottate per dare seguito alla segnalazione entro termini ragionevoli.
- La persona effettua direttamente una divulgazione pubblica in quanto ha fondato motivo per ritenere che la violazione possa rappresentare un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse;
- La persona effettua direttamente una divulgazione pubblica in quanto ha fondato motivo per ritenere che la segnalazione esterna possa comportare il rischio di ritorsioni oppure possa non avere efficace seguito.

d) Denuncia all'Autorità giudiziaria

Il segnalante può rivolgersi alle competenti Autorità giudiziaria per denunciare una violazione di cui sia venuto a conoscenza nel contesto lavorativo aziendale.

Laddove il dipendente pubblico denunci un reato all'Autorità giudiziaria ai sensi degli artt. 361 e 362 del c.p. e poi subisca discriminazioni per via della segnalazione potrà beneficiare delle tutele previste dalla disciplina del Whistleblowing per le ritorsioni subite.

Qualora il segnalante rivesta la qualifica di pubblico ufficiale ovvero di incaricato di pubblico servizio, la segnalazione nell'ambito della disciplina del Whistleblowing – quindi tramite i canali di cui al presente Regolamento – non lo esonera dall'obbligo di denuncia alla competente Autorità



giudiziaria o contabile relativamente a fatti penalmente rilevanti ovvero in ipotesi di danno erariale.

Art. 6 Tutela della riservatezza (art 12 D.lgs. 24/2023)

L'intero procedimento di gestione della segnalazione è improntato a tutelare – in ogni sua fase - la riservatezza dell'identità del segnalante e di ogni altra informazione o elemento della segnalazione, compresa la documentazione allegata, da cui si potrebbe dedurre - anche indirettamente – l'identità del segnalante stesso.

In due casi espressamente previsti dal decreto, per rivelare l'identità del segnalante e degli altri soggetti tutelati, oltre al consenso espresso degli stessi, si richiede anche una comunicazione scritta delle ragioni di tale rivelazione:

1) nel **procedimento disciplinare** laddove il disvelamento dell'identità del segnalante sia indispensabile per la difesa del soggetto a cui viene contestato l'addebito disciplinare. In questo caso l' UPD valuta, su istanza dell'incolpato, se ricorrono i presupposti in ordine alla necessità di conoscere l'identità del segnalante ai fini del diritto di difesa, dando adeguata motivazione della sua decisione sia in caso di accoglimento dell'istanza, sia in caso di diniego. Il Responsabile UPD si pronuncia sull'istanza dell'incolpato entro 5 (cinque) giorni lavorativi dalla ricezione della stessa. Il Responsabile UPD in caso di accoglimento dell'istanza, informa il RPCT della decisione e della motivazione posta a suo fondamento, affinché provveda a darne comunicazione al segnalante, chiedendo allo stesso il consenso al disvelamento della sua identità.

In ogni caso è fatto divieto assoluto al RPCT ed agli soggetti eventualmente coinvolti nella gestione della segnalazione, di rendere nota, in assenza dei presupposti di legge, l'identità del segnalante al Responsabile UPD.

2) nei **procedimenti giudiziari** instaurati in seguito a segnalazioni interne o esterne laddove tale rivelazione sia indispensabile anche ai fini della difesa della persona coinvolta. In particolare l'identità del segnalante e degli altri soggetti tutelati sono coperte:

- nell'ambito del procedimento penale dal segreto nei modi e nei limiti previsti dall'articolo 329 del codice di procedura penale;
- nell'ambito del procedimento dinanzi alla Corte dei Conti fino alla chiusura della fase istruttoria

La persona cui si fa riferimento nella segnalazione come responsabile del sospetto di illecito beneficia di misure di protezione dell'identità analoghe a quelle della persona segnalante e delle altre persone menzionate nella segnalazione

Art 7 Tutela dei dati personali

Le segnalazioni ricevute, le attività di accertamento e le comunicazioni tra la persona segnalante e la persona ricevente sono documentate e conservate in conformità alle prescrizioni in materia di riservatezza e protezione dei dati.



Le segnalazioni contengono dati personali e possono essere trattate e mantenute solo per il tempo necessario al loro trattamento: questo tempo comprende l'analisi, le attività di accertamento e quelle di comunicazione degli esiti, oltre a una eventuale tempistica ulteriore per possibili commenti aggiuntivi. In nessun caso le segnalazioni saranno conservate oltre i 5 anni successivi alla comunicazione dell'esito delle attività di accertamento alla persona segnalante.

Per quanto riguarda l'accesso ai dati personali, questi sono conosciuti solo dal soggetto ricevente e, se indicato in specifico atto organizzativo, dai membri dello staff di supporto alla gestione della segnalazione.

Nel corso delle attività di accertamento il soggetto ricevente può condividere con altre funzioni dell'ente informazioni preventivamente anonimizzate e minimizzate rispetto alle specifiche attività di competenza di queste ultime.

La segnalazione del Whistleblower è, inoltre, sottratta al diritto di accesso agli atti previsto dagli artt. 22 e seguenti della legge 241/1990 e ss.mm.ii. ed anche al diritto di accesso civico generalizzato di cui agli artt. 5 e seguenti del D.Lgs. 33/2013 e ss.mm.ii..

Art 8- Divieto di discriminazione e ritorsione

Nei confronti del whistleblower, ai sensi del presente regolamento, non è consentita né tollerata alcuna forma di discriminazione o ritorsione, diretta o indiretta, avente effetti sulle condizioni di lavoro per motivi collegati alla segnalazione.

Si intende per ritorsione qualsiasi comportamento, atto od omissione, anche solo tentato o minacciato, posto in essere in ragione della segnalazione, della denuncia all'autorità giudiziaria o contabile, o della divulgazione pubblica 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, da intendersi come danno ingiustificato. A titolo non esaustivo si riporta una elencazione di talune fattispecie che, ai sensi dell' art. 17 del D.Lgs. 24/2023, costituiscono ritorsioni:

- a) il licenziamento, la sospensione o misure equivalenti;
- b) la retrocessione di grado o la mancata promozione;
- c) il mutamento di funzioni, il cambiamento del luogo di lavoro, la riduzione dello stipendio, la modifica dell'orario di lavoro;
- d) la sospensione della formazione o qualsiasi restrizione dell'accesso alla stessa;
- e) le note di merito negative o le referenze negative;
- f) l'adozione di misure disciplinari o di altra sanzione, anche pecuniaria,
- g) la coercizione, l'intimidazione, le molestie o l'ostracismo;
- h) la discriminazione o comunque il trattamento sfavorevole;
- i) la mancata conversione di un contratto di lavoro a termine in un contratto di lavoro a tempo indeterminato, laddove il lavoratore avesse una legittima aspettativa a detta conversione;



-
- l) il mancato rinnovo o la risoluzione anticipata di un contratto di lavoro a termine;
 - m) i danni, anche alla reputazione della persona, in particolare sui social media, o i pregiudizi economici e finanziari, comprese la perdita di opportunità economiche e la perdita di redditi;
 - n) 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 o nell'industria in futuro;
 - o) la conclusione anticipata o l'annullamento del contratto di fornitura di beni o servizi;
 - p) l'annullamento di una licenza o di un permesso;
 - q) la richiesta di sottoposizione ad accertamenti psichiatrici o medici.

Ai sensi dell'art. 16 del D.Lgs. 24/2023, affinché si configuri una ritorsione - e conseguentemente il segnalante possa beneficiare delle misure di protezione contemplate dalla disciplina del Whistleblowing - è necessario che sussistano le seguenti condizioni:

- a.) al momento della segnalazione la persona segnalante deve avere fondato motivo di ritenere, anche alla luce delle circostanze del caso concreto e dei dati disponibili, che le informazioni sulle violazioni segnalate, divulgate o denunciate siano veritiere (a titolo esemplificativo, non sono sufficienti semplici supposizioni ovvero "voci di corridoio");
- b.) la segnalazione, divulgazione o denuncia vengono effettuate sulla base di circostanze concrete e tali da far ritenere, ragionevolmente, che la violazione rientri nell'ambito oggettivo di applicazione del presente Regolamento;
- c.) la segnalazione, denuncia o divulgazione pubblica di una violazione deve essere stata effettuata secondo le modalità ed utilizzando i canali di segnalazione di cui al presente Regolamento;
- d.) Deve sussistere uno stretto collegamento tra la segnalazione, denuncia o divulgazione pubblica e il comportamento/atto/omissione sfavorevole subito, direttamente o indirettamente, dal segnalante.

Il segnalante che ritiene di aver subito discriminazioni o ritorsioni, oppure i sindacati, ne danno comunicazione tempestiva all'ANAC. Se l'ANAC, una volta effettuati i controlli del caso, dovesse accertare l'adozione di misure discriminatorie o ritorsive, avrà il dovere di provvedere all'applicazione di sanzioni amministrative pecuniarie nei confronti di colui che ha posto in essere tali condotte.

I destinatari del provvedimento di licenziamento a seguito di segnalazioni, sono reintegrati nel posto di lavoro, secondo quanto disposto dall'Art.2 D.Lgs n.23/2015. L'ordine di reintegro resta in ogni caso di esclusiva competenza del giudice del lavoro.

L'atto o il provvedimento ritorsivo può essere oggetto di annullamento in sede di autotutela da parte dell'Azienda indipendentemente dagli accertamenti di ANAC.

L'RPCT, venuto a conoscenza delle possibili discriminazioni o ritorsioni ricevute dal whistleblower a



seguito della segnalazione, comunica quanto accaduto:

- ▼ Al dirigente di grado superiore del dipendente che ha operato la discriminazione e/o ritorsione, affinché provveda all'adozione di provvedimenti atti a rimediare agli effetti negativi delle azioni da lui compiute;
- ▼ All'UDP che valuta la sussistenza degli estremi per avviare un procedimento disciplinare nei riguardi di colui che ha posto in essere discriminazioni e/ritorsioni.

I soggetti aziendali che mettono in atto, suggeriscono o propongono misure ritorsive sono direttamente responsabili dei danni causati

Art 9 Altre forme di tutela del Whistleblowing

Rientra tra le forme di tutela accordate dal quadro normativo al Whistleblower anche la limitazione di responsabilità rispetto alla rivelazione e alla diffusione di informazioni che ordinariamente sono coperte da segreto d'ufficio, professionale, industriale o scientifico, dovere di fedeltà e lealtà.

Le limitazioni di responsabilità operano solo nei casi in cui ricorrono entrambe le seguenti condizioni:

- al momento della rivelazione o diffusione devono esserci fondati motivi per ritenere che le informazioni siano necessarie per far scoprire la violazione. Il segnalante deve, quindi, ragionevolmente ritenere – e non in base a semplici illazioni - che quelle informazioni debbano svelarsi perché indispensabili per fare emergere la violazione, ad esclusione di quelle superflue, e non per ulteriori e diverse ragioni (ad. es. gossip, fini vendicativi, scandalistici);
- la segnalazione deve essere stata effettuata nel rispetto delle condizioni previste dal D.Lgs. 24/2023 e del presente Regolamento per beneficiare della tutela da ritorsioni.

Art 10 Sanzioni

Il Decreto Legislativo n.24/2023 prevede sanzioni amministrative, irrogabili da parte dell'Autorità Nazionale Anticorruzione in caso di violazione delle norme sul whistleblowing.

Le sanzioni riguardano in modo specifico eventuali ritorsioni contro i soggetti segnalanti, violazioni dell'obbligo di riservatezza, il boicottaggio a un tentativo di segnalazione, la mancata presa in carico di una segnalazione o un'insufficiente attività istruttoria avviata in seguito alla stessa.

Sono altresì sanzionabili gli abusi del sistema di segnalazione, con possibili sanzioni per colui che calunnia o diffama un altro soggetto a mezzo della procedura.

L'amministrazione può procedere disciplinarmente contro i soggetti responsabili di queste condotte



Art. 11 – Disposizioni finali

Per tutto quanto non previsto dal presente Regolamento, si fa espresso rinvio alle disposizioni normative vigenti in materia.

Il presente Regolamento è pubblicato sul sito web aziendale, alla Sezione “Amministrazione Trasparente”, sottosezioni “Disposizioni Generali” - “Atti Generali”.



Normativa di riferimento

- Legge 7 agosto 1990, n. 241, e ss.mm.ii. *“Nuove norme in materia di procedimento amministrativo e di diritto di accesso ai documenti amministrativi”*;
- Determinazione ANAC n. 6 del 28 aprile 2015 *“Linee guida in materia di tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti (c.d. Whistleblower)”*;
- 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”*;
- Comunicato ANAC del 6 febbraio 2018 *“Segnalazione di illeciti presentate dal dipendente pubblico (c.d. Whistleblower)”*;
- Comunicato ANAC del 5 settembre 2018 *“indicazioni per la miglior gestione delle segnalazioni di illeciti o irregolarità effettuate dai dipendenti pubblici nell’interesse dell’integrità della pubblica amministrazione, ai sensi dell’art. 54-bis del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 (c.d. Whistleblower)”*;
- Regolamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo e del Consiglio del 27 aprile 2016 *“relativo alla protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali, nonché alla libera circolazione di tali dati e che abroga la direttiva 95/46/CE (regolamento generale sulla protezione dei dati)”*;
- Linee Guida Anac n. 469 del 09/06/2021 recante *“Schema di Linee guida in materia di tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza in ragione di un rapporto di lavoro, ai sensi dell’art. 54-bis, del d.lgs. 165/2001 (c.d. whistleblowing)”*;
- Decreto Legislativo 10 marzo 2023, n. 24 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”*;
- Delibera ANAC n. 311 del 12 luglio 2023 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”*.