

“REGOLAMENTO WHISTLEBLOWING”

GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI DI CONDOTTE ILLECITE E TUTELA DEI SEGNALANTI



INDICE

ART.1 – PREMESSA

ART.2 - RIFERIMENTI NORMATIVI

ART. 3 – FINALITÀ

ART. 4 DEFINIZIONE

ART. 5– REQUISITI DELLA SEGNALAZIONE

ART. 6 - AMBITO DI APPLICAZIONE OGGETTIVO

ART.7 - AMBITO DI APPLICAZIONE SOGGETTIVO

ART. 8 - SEGNALAZIONI ANONIME

ART. 9 - ELEMENTI E CARATTERISTICHE DELLE SEGNALAZIONI

ART. 10 – CANALI DELLE SEGNALAZIONI:

10.1 CANALE DI SEGNALAZIONE INTERNA

10.1.1 GESTIONE DELLA SEGNALAZIONE

10.2 CANALE DI SEGNALAZIONE ESTERNA

10.3 DIVULGAZIONE PUBBLICA

10.4 DENUNCIA ALL’AUTORITÀ GIUDIZIARIA

ART. 11 TUTELA DELLA RISERVATEZZA

11.1 IL DIVIETO DI RITORSIONE NEI CONFRONTI DEL WHISTLEBLOWER

11.2 LA “GIUSTA CAUSA” DI RIVELAZIONE DI NOTIZIE COPERTE DALL’OBBLIGO DI SEGRETO

ART. 12 POTERI SANZIONATORI DELL’ANAC

ART.1 – PREMESSA

La **segnalazione di illeciti (whistleblowing)** è stata introdotta nel nostro ordinamento dalla **legge 6 novembre 2012, n. 190** *“Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell’illegalità nella Pubblica Amministrazione”*, con la finalità di rendere effettiva la tutela dell’integrità delle Pubbliche amministrazioni attraverso la denuncia di chi ha la possibilità di conoscere condotte illecite poste in essere sul luogo di lavoro. La segnalazione di illeciti è uno degli strumenti, insieme al Piano per la prevenzione della corruzione e per la Trasparenza, il Codice di comportamento, i codici etici ecc., volti ad evitare il compimento di illeciti e provvedere alla corretta gestione e tutela dei beni pubblici e delle risorse affidate ai pubblici funzionari, a presidio dell’interesse collettivo. È la legge n. 190 del 2012, precisamente dall’articolo 1 comma 51, con l’introduzione dell’articolo 54 bis al Decreto legislativo 165 del 2001, che ha previsto che il pubblico dipendente che denuncia condotte illecite di cui sia venuto a conoscenza in ragione del rapporto di lavoro, non può essere sanzionato, licenziato o sottoposto ad una misura discriminatoria diretta o indiretta avente effetti sulle condizioni di lavoro per motivi collegati direttamente o indirettamente alla denuncia.

Con **legge 30 novembre 2017 n.179**, recante *“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”* è stata rafforzata la tutela del dipendente pubblico che, nell’interesse dell’integrità della Pubblica Amministrazione, segnala al Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza o all’Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC) o denuncia all’Autorità giudiziaria ordinaria o a quella contabile, condotte illecite di cui sia venuto a conoscenza in ragione del proprio rapporto di lavoro.

Il dipendente pubblico che segnala un illecito 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. La denuncia, inoltre, è sottratta all’accesso documentale previsto dagli articoli 22 e seguenti della legge 7 agosto 1990, n. 241.

Il principio della tutela della riservatezza dell’identità del dipendente autore della segnalazione è garantito anche da altri accorgimenti che le pubbliche amministrazioni devono adottare in base al Piano nazionale anticorruzione (PNA).

Il **D.lgs. n.24 del 10 marzo 2023** *“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”*, in attuazione della Direttiva UE 2019/1937 del 23 ottobre 2019 riguardante la protezione delle persone che segnalano violazione del diritto dell’Unione, ha innovato la precedente normativa, ampliando le tutele in caso di segnalazione di illeciti, estendendo l’ambito applicativo soggettivo e prevedendo procedure ulteriori per preservare i soggetti segnalanti da possibili ritorsioni.

Il presente regolamento disciplina l’istituto della segnalazione d’illeciti (WHISTLEBLOWING) all’interno dell’Azienda Sanitaria Locale BT.

ART.2 - RIFERIMENTI NORMATIVI

- **Art. 13 del Decreto Legislativo 27 ottobre 2009, n.150** “Attuazione della legge 4 marzo 2009, n.15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni”, come modificato dal Decreto Legislativo 25 maggio 2017, n.74;
- **Legge 6 novembre 2012 n. 190** “Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e della illegalità nella pubblica amministrazione”;
- **Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165** “Norma generali sull’ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche”;
- **Decreto Legislativo 14 marzo 2013, n. 33** “Riordino della disciplina riguardante il diritto di accesso civico e gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni”;
- **Artt. 19 e 31 del Decreto Legge 24 giugno 2014, n.90** “Misure urgenti per la semplificazione e la trasparenza amministrativa e per l’efficienza degli uffici giudiziari”, convertito con modificazioni dalla legge 11 agosto 2014, n.114;
- **Determinazione Autorità Nazionale Anticorruzione del 28 aprile 2015, n. 6** “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”;
- **Delibera ANAC del 9 giugno 2021, n. 469** “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)”;
- **Regolamento UE 2016/679 del Parlamento Europeo e del Consiglio del 27 aprile 2016** “Regolamento generale sulla protezione dei dati personali”;
- **Decreto Legislativo 30 giugno 2003, n.196** “Codice in materia di protezione dei dati personali”;
- **Direttiva UE 2019/1937 del 23 ottobre 2019** riguardante la protezione delle persone che segnalano violazione del diritto dell’Unione;
- **Decreto legislativo 10 marzo 2023, n.24** “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** - 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.

ART. 3 – FINALITÀ

Il presente Regolamento fornisce indicazioni sulle modalità di presentazione delle segnalazioni riguardanti violazioni di disposizioni normative nazionali o dell’Unione europea e sui requisiti essenziali delle medesime segnalazioni, ai fini della valutazione dell’ammissibilità da parte del Responsabile per la prevenzione della corruzione.

La finalità del presente Regolamento è rivolta a:

- a) **favorire la cultura della legalità** all'interno dell'Azienda, attribuendo allo strumento del whistleblowing la funzione di permettere una riservata collaborazione tra il Responsabile per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza ed il personale aziendale;
- b) **facilitare le segnalazioni relative ad eventi corruttivi**, garantendo la tutela dell'anonimato dei soggetti che denunciano condotte illecite delle quali siano venuti a conoscenza nell'ambito del proprio contesto lavorativo;
- c) **informare i potenziali segnalatori** di illecito in merito alle corrette modalità di trasmissione delle segnalazioni, ai requisiti minimi di contenuto, al novero dei possibili destinatari, nonché alle misure di protezione del segnalante previste dalla normativa vigente.

Non costituiscono oggetto di disciplina del presente regolamento le procedure relative alle segnalazioni esterne, alle divulgazioni pubbliche e alle modalità di effettuazione delle comunicazioni di ritorsioni che si ritengono di aver subito in ragione della segnalazione, per le quali si rinvia alle Linee Guida ANAC (<https://www.anticorruzione.it/-/del.311.2023.linee.guida.whistleblowing>) ed in generale alla normativa di riferimento (Decreto Legislativo 10 marzo 2023, n. 24).

ART. 4 DEFINIZIONI

- **“Facilitatore”**: persona fisica che assiste il segnalante nel processo di segnalazione, operante all'interno del medesimo contesto lavorativo e la cui assistenza deve essere mantenuta riservata;
- **“Whistleblower”**: Dipendente pubblico, lavoratore subordinato di soggetto del settore privato e assimilati che segnala, denuncia o divulga pubblicamente violazioni di disposizioni normative nazionali o dell'Unione europea, che ledono l'interesse pubblico o l'integrità della pubblica amministrazione o dell'ente privato, di cui è venuto a conoscenza nel contesto lavorativo;
- **“Whistleblowing”**: Istituto di tutela del dipendente pubblico, del lavoratore subordinato privato e assimilati che segnala, denuncia o divulga pubblicamente violazioni di disposizioni normative nazionali o dell'Unione europea, che ledono l'interesse pubblico o l'integrità della pubblica amministrazione o dell'ente privato, di cui è venuto a conoscenza nel contesto lavorativo.
- **“Persona coinvolta”**: La persona fisica o giuridica menzionata nella segnalazione interna o esterna ovvero nella divulgazione pubblica come persona alla quale la violazione è attribuita o come persona comunque implicata nella violazione segnalata o divulgata pubblicamente;
- **“Segnalazione”**: La comunicazione scritta od orale, delle informazioni sulle violazioni, compresi i fondati sospetti, riguardanti violazioni commesse o che, sulla base di elementi concreti, potrebbero essere commesse nell'organizzazione con cui la persona segnalante o colui che sporge denuncia all'autorità giudiziaria o contabile intrattiene un rapporto giuridico come previsto dal d.lgs. 24/2023, nonché gli elementi riguardanti condotte volte ad occultare tali violazioni;
- **“Divulgazione pubblica”**: Rendere di pubblico dominio informazioni sulle violazioni tramite la stampa o mezzi elettronici o comunque tramite mezzi di diffusione in grado di raggiungere un elevato numero di persone;
- **“Contesto lavorativo”**: Le attività lavorative o professionali, presenti o passate, in ragione delle quali, indipendentemente dalla loro natura, un soggetto acquisisce informazioni sulle violazioni e nel cui ambito potrebbe rischiare di subire ritorsioni in caso di segnalazione o di divulgazione pubblica o di denuncia all'autorità giudiziaria o contabile. Deve, comunque, trattarsi di attività svolte dai soggetti

che hanno instaurato con l'ente del settore pubblico uno di quei rapporti di natura lavorativa o professionale espressamente indicati dal legislatore nel D.lgs. n. 24/2023.

ART. 5 – REQUISITI DELLA SEGNALAZIONE

La segnalazione di illeciti, rientrante nell'ambito di applicazione dell'istituto del whistleblowing, deve possedere i seguenti requisiti:

- la persona segnalante deve essere uno dei soggetti di cui all'articolo 7 del presente Regolamento;
- deve avere ad oggetto violazioni di disposizioni normative nazionali o dell'Unione europea che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'Azienda;
- la persona segnalante deve essere venuta a conoscenza dei fatti segnalati nell'ambito del proprio contesto lavorativo;
- la segnalazione deve inoltre possedere le caratteristiche di cui all'articolo 9 del presente regolamento;
- deve essere effettuata secondo una delle modalità previste dall'articolo 10 punto 1) del presente regolamento.

ART. 6 - AMBITO DI APPLICAZIONE OGGETTIVO (ART. 1 DEL D.LGS. 24/2023)

Il presente regolamento disciplina la protezione dei dipendenti (*whistleblower*) che segnalano violazioni di disposizioni nazionali/europee/aziendali che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'Azienda, di cui il soggetto sia venuto a conoscenza in occasione e/o a causa dello svolgimento delle sue mansioni, seppure in modo casuale. In particolare, il legislatore specifica che le informazioni sulle violazioni devono riguardare comportamenti, atti od omissioni di cui il segnalante o il denunciante sia venuto a conoscenza nell'ambito del contesto lavorativo. Il presupposto per effettuare una segnalazione è l'esistenza di una relazione qualificata tra il segnalante e l'Azienda, che riguarda attività lavorative professionali presenti o anche passate. 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).

Sono escluse dall'ambito di applicazione del presente Regolamento e pertanto non segnalabili con l'istituto del whistleblowing:

- **le contestazioni, rivendicazioni o richieste legate ad un interesse di carattere personale** della persona segnalante o della persona che ha sporto una denuncia all'Autorità giudiziaria che attengono esclusivamente ai propri rapporti individuali di lavoro o di impiego pubblico, ovvero inerenti ai propri rapporti di lavoro o di impiego pubblico con le figure gerarchicamente sovraordinate.
- **le segnalazioni di violazioni laddove già disciplinate in via obbligatoria dagli atti dell'Unione europea o nazionali** indicati nella parte II dell'allegato al decreto ovvero da quelli nazionali che costituiscono attuazione degli atti dell'Unione europea indicati nella parte II dell'allegato alla direttiva (UE) 2019/1937, seppur non indicati nella parte II dell'allegato al decreto.
- **le segnalazioni di violazioni in materia di sicurezza nazionale**, nonché di appalti relativi ad aspetti di difesa o di sicurezza nazionale, a meno che tali aspetti rientrino nel diritto derivato pertinente dell'Unione europea

La violazione segnalabile non può consistere in una mera irregolarità (es. comportamenti impropri da parte di un funzionario pubblico). Tuttavia, le irregolarità possono costituire “elementi concreti” (indici sintomatici) tali da far ritenere al segnalante che potrebbe essere commessa una violazione prevista dal decreto. Non sono ricomprese tra le informazioni sulle violazioni segnalabili le notizie palesemente prive di fondamento, le informazioni che sono già di dominio pubblico nonché le informazioni acquisite solo sulla base di indiscrezioni non attendibili (cd. voci di corridoio).

ART.7 - AMBITO DI APPLICAZIONE SOGGETTIVO (ART. 3 DEL D.LGS. 24/2023)

Le tutele previste dalla normativa vigente si applicano, anche in ottemperanza alle novità normative introdotte dal D.lgs. 10 marzo 2023, n. 24:

- Ai dipendenti a tempo determinato o indeterminato dell’Azienda;
- ai lavoratori e collaboratori di imprese fornitrici di beni e servizi e che realizzano opere in favore dell’Azienda;
- lavoratori autonomi che svolgono la propria attività lavorativa presso l’Azienda;
- collaboratori, liberi professionisti e i consulenti che prestano la propria attività presso l’Azienda;
- volontari e tirocinanti, retribuiti e non retribuiti;
- persone con funzione di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza (es. componenti degli Organismi Interni di Valutazione).

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 di cui il segnalante o il denunciante sia venuto a conoscenza nel contesto lavorativo.

La tutela è riconosciuta, oltre ai soggetti suddetti che effettuano segnalazioni, denunce o divulgazioni pubbliche, anche a quei soggetti che potrebbero essere destinatari di ritorsioni, intraprese anche indirettamente, 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:

- 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;
- 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;
- Colleghi di lavoro che lavorano nel medesimo contesto lavorativo e hanno con il soggetto segnalante, denunciante o che effettua una divulgazione pubblica, un rapporto abituale e corrente.

La tutela di tutti i soggetti elencati si applica non soltanto se la segnalazione avviene in costanza del rapporto di lavoro o di altro tipo di rapporto giuridico, ma anche durante il periodo di prova e anteriormente o

successivamente alla cessazione del rapporto se, rispettivamente, le informazioni sulle violazioni sono state acquisite durante il processo di selezione o in altre fasi precontrattuali ovvero nel corso del rapporto di lavoro.

ART. 8 - SEGNALAZIONI ANONIME

Le segnalazioni dalle quali non è invece possibile ricavare l'identità del segnalante sono considerate anonime. Le segnalazioni anonime, ove circostanziate, sono equiparate a segnalazioni ordinarie e conseguentemente, per quanto compatibile, sono trattate applicando la presente procedura.

Non può essere pertanto, ignorata una segnalazione qualificata e ben circostanziata, fermo restando che durante le fasi di accertamento non si avrà l'onere di tutelare un soggetto che ha scelto di non rivelare la propria identità. Nei casi di segnalazione e denuncia anonima, la persona, successivamente identificata, che abbia subito ritorsioni, può beneficiare delle misure di protezione per le ritorsioni (art.16 del D.lgs. 24/23).

ART. 9 - 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.

Resta fermo che, laddove il soggetto denunci un reato all'Autorità giudiziaria ai sensi degli artt. 361 o 362 c.p. (obbligo di denuncia per i reati punibili d'ufficio) e poi venga discriminato per via della segnalazione, potrà beneficiare delle tutele dalle misure ritorsive previste dal D.lgs.n. 24/2023.

ART. 10 – CANALI DELLE SEGNALAZIONI

Il decreto n. 24/2023, nel recepire le indicazioni della Direttiva europea, ha previsto un sistema diversificato di presentazione delle segnalazioni come di seguito elencati:

- 1) Canale di segnalazione interna**
- 2) Canale di segnalazione esterna**
- 3) Divulgazione pubblica**

4) Denuncia all’Autorità Giudiziaria

Il legislatore ha disposto che debbano essere approntati all’interno degli enti cui si applica la normativa appositi “canali interni” per ricevere e trattare le segnalazioni. Il ricorso a questi canali viene incoraggiato, in quanto più prossimi all’origine delle questioni oggetto della segnalazione. La preferenza accordata ai canali interni si evince anche dal fatto che, solo ove si verifichino particolari condizioni specificamente previste dal legislatore, allora i segnalanti possono fare ricorso al “canale esterno” attivato presso ANAC.

10.1 CANALE DI SEGNALAZIONE INTERNA (ART. 4 DEL D.LGS.24/2023)

Il legislatore con l’intento, da un lato, di favorire una cultura della buona comunicazione e della responsabilità sociale d’impresa all’interno delle organizzazioni e, dall’altro, di fare in modo che i segnalanti, facendo emergere atti, omissioni e condotte illecite, contribuiscano significativamente al miglioramento della propria organizzazione, ha previsto l’istituzione presso ciascuna amministrazione di un canale interno di segnalazione degli illeciti che possono essere identificati come “*whistleblowing*”.

La gestione della segnalazione è affidata al Responsabile della prevenzione della corruzione e trasparenza (RPCT). L’attività del gestore è di seguito sintetizzata:

- Rilascia alla persona segnalante un avviso di ricevimento della segnalazione, entro sette giorni dalla ricezione;
- mantiene le interlocuzioni con la persona segnalante e può richiedere a quest’ultima, se necessario, integrazioni;
- dà un corretto seguito alle segnalazioni ricevute;
- fornisce un riscontro alla persona segnalante.

Qualora la segnalazione interna sia presentata ad un soggetto diverso dal RPCT, laddove il segnalante dichiari espressamente di voler beneficiare delle tutele in materia *whistleblowing* o tale volontà sia desumibile dalla segnalazione, quest’ultima va trasmessa, entro sette giorni dal suo ricevimento, al soggetto interno competente (RPCT), dando contestuale notizia della trasmissione alla persona segnalante. Il soggetto che ha erroneamente ricevuto la segnalazione deve mantenere la riservatezza sulla segnalazione ricevuta, sul contenuto, sulla relativa documentazione e in particolare sull’identità del segnalante, della/e persone coinvolta/e o comunque menzionata/e nella segnalazione e di qualsiasi altra informazione conosciuta con la medesima, conservando la segnalazione, sino al momento della trasmissione a mani proprie al RPCT.

Diversamente, se il segnalante non dichiara espressamente di voler beneficiare delle tutele, o detta volontà non sia desumibile dalla segnalazione, detta segnalazione è considerata quale segnalazione ordinaria.

10.1.1 GESTIONE DELLA SEGNALAZIONE

In conformità con quanto previsto dalla normativa:

- L’Amministrazione ha pubblicato sul sito istituzionale sezione “*Amministrazione trasparente – Altri contenuti*” una sezione dedicata alla segnalazione degli illeciti, raggiungibile al seguente link: <https://aslbatt.whistleblowing.it/#/?src=%2Freceiver%2Fhomek>;
- nel Piano Integrato Attività e Organizzazione (PIAO) sono individuate le modalità con le quali l’Azienda attua la disciplina in materia (nel PIAO 2025-2027 sez. “*Rischi corruttivi e Trasparenza– Piano Triennale Prevenzione della Corruzione*” - con adozione del “*Regolamento Aziendale in materia di whistleblowing*”).

Il ricevimento delle segnalazioni può avvenire sia in **forma scritta** mediante la piattaforma informatizzata resa disponibile sul sito della ASL al seguente link <https://aslbatt.whistleblowing.it/#/?src=%2Freceiver%2Fhomek>, sia in **forma orale**, su richiesta della persona segnalante, mediante un incontro diretto con il RPCT fissato entro un termine ragionevole dalla richiesta. In tal caso la segnalazione è documentata a cura del RPCT mediante verbale sottoscritto anche a cura del segnalante.

Resta tuttavia consigliato di procedere mediante comunicazione informatica, in quanto la piattaforma dispone di un protocollo di crittografia che garantisce una maggior sicurezza durante il processo di segnalazione.

Ciascuna segnalazione sarà detenuta in apposito archivio tenuto dal RPCT e ad essa verrà assegnato, anche ai fini della successiva trattazione, un codice identificativo alfa-numerico.

Il Responsabile della Prevenzione della Corruzione rilascia alla persona segnalante avviso di ricevimento della segnalazione entro sette giorni dalla data di ricezione e valuta preliminarmente i requisiti essenziali di ammissibilità verificando, in sede istruttoria, la fondatezza delle circostanze rappresentate nella segnalazione attraverso ogni attività che si ritiene opportuna, compresa l'audizione personale del segnalante e di eventuali altri soggetti che possono riferire sui fatti segnalati, chiedendo documenti e informazioni ulteriori nel rispetto dei principi di imparzialità e riservatezza. Laddove è necessario può anche acquisire atti e documenti da altri uffici dell'amministrazione e avvalersi del loro supporto.

Nella attività di gestione e verifica della fondatezza della segnalazione, il Responsabile della Prevenzione della Corruzione, sentita la Direzione Generale dell'Azienda, può avvalersi della collaborazione delle strutture aziendali competenti e all'occorrenza formalmente individuate e - se necessario - degli organi di controllo esterni all'Azienda. Non spetta al RPCT accertare responsabilità individuali qualunque natura esse abbiano, né svolgere controlli di legittimità e di merito su atti e provvedimenti adottati dall'amministrazione. Le strutture aziendali, coinvolte nella fase istruttoria sono tenute agli stessi vincoli di riservatezza ed alle stesse responsabilità cui è sottoposto il RPCT.

La segnalazione è considerata inammissibile per:

- manifesta infondatezza ovvero per l'assenza di elementi di fatto idonei a giustificare accertamenti;
- contenuto generico tale da non consentire la comprensione dei fatti, ovvero la segnalazione è corredata da documentazione non appropriata o inconferente;
- produzione di sola documentazione in assenza della segnalazione di violazione;
- mancanza dei dati che costituiscono elementi essenziali della segnalazione.

Il riscontro deve essere effettuato entro il termine di tre mesi dalla ricezione della segnalazione e può consistere:

- nella comunicazione dell'archiviazione adeguatamente motivata;
- nell'avvio di un'inchiesta interna ed eventualmente nelle relative risultanze;
- nel rinvio a un'autorità competente per ulteriori indagini.

Il Responsabile della Prevenzione della Corruzione provvederà, in relazione alla natura della segnalazione, a trasmettere l'esito dell'accertamento per approfondimenti istruttori o per l'adozione dei provvedimenti di competenza:

- a) all'Ufficio Procedimenti Disciplinari, nonché al Responsabile dell'unità organizzativa di appartenenza dell'autore della violazione, affinché sia espletato, ove ne ricorrano i presupposti, l'esercizio dell'azione disciplinare;
- b) alla Direzione Generale dell'Azienda, per le ulteriori eventuali azioni che si rendano necessarie a tutela dell'Azienda;
- c) se del caso, all'Autorità Giudiziaria, alla Corte dei Conti e all'ANAC.

È importante consentire al segnalante di verificare lo stato di avanzamento dell'istruttoria, fornendo informazioni sullo stato di avanzamento.

La persona segnalata può essere sentita, anche dietro sua richiesta, mediante procedimento cartolare attraverso l'acquisizione di osservazioni scritte e documenti. Tale soggetto non ha il diritto di essere sempre informato della segnalazione che lo riguarda, ma solo nell'ambito del procedimento eventualmente avviato nei suoi confronti a seguito della conclusione della gestione della segnalazione e nel caso in cui tale procedimento sia fondato in tutto o in parte sulla segnalazione (art. 12, co. 9, del D.lgs. 24/2023).

In caso di conflitto di interessi, anche solo apparente o potenziale, il RPCT si astiene dalla trattazione dell'evento, ne dà comunicazione al Direttore Generale.

10.2 CANALI DI SEGNALAZIONE ESTERNA (ART. 6 e 7 DEL D.LGS.24/2023)

Fermo restando la preferenza per il canale interno di segnalazione, il D.lgs. 10 marzo 2023, n.24, prevede che i dipendenti del settore pubblico possono effettuare segnalazione tramite un canale esterno gestito dall'Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC).

Le condizioni per ricorrere al canale esterno presso ANAC sono le seguenti:

- canale interno non attivato o, anche se attivato non è conforme a quanto previsto dal legislatore in merito ai soggetti e alle modalità di presentazione delle segnalazioni;
- la persona segnalante ha già effettuato una segnalazione interna, ma non ha avuto seguito;
- la persona segnalante ha fondati motivi per ritenere che se effettuasse una segnalazione interna, alla stessa non sarebbe dato efficace seguito ovvero che la stessa potrebbe determinare rischio di ritorsione;
- la persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

Le segnalazioni esterne sono effettuate in forma scritta tramite la piattaforma informatica oppure in forma orale attraverso linee telefoniche o sistemi di messaggistica vocale ovvero, su richiesta della persona segnalante, mediante un incontro diretto fissato entro un termine ragionevole.

La segnalazione può essere attuata seguendo le indicazioni pubblicate sul sito della stessa Autorità al link: <https://whistleblowing.anticorruzione.it>.

10.3 LA DIVULGAZIONE PUBBLICA (ART. 15 D.LGS.24/2023)

Il D.lgs. 10 marzo 2023, n.24, ha introdotto un'ulteriore modalità di segnalazione consistente nella divulgazione pubblica. Si tratta del caso in cui le informazioni sulle violazioni sono rese di pubblico dominio tramite la stampa o mezzi elettronici o comunque attraverso mezzi di diffusione in grado di raggiungere un elevato numero di persone.

Le condizioni per poter effettuare una divulgazione pubblica sono:

1. L'assenza di riscontro ad una segnalazione interna alla quale abbia fatto seguito una segnalazione ANAC la quale, a sua volta, non ha avuto riscontro entro termini ragionevoli;
2. L'assenza di riscontro ad una segnalazione ad ANAC entro termini ragionevoli;
3. Fondati motivi di ritenere sulla base delle circostanze concrete che la violazione possa rappresentare un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse;
4. Fondati motivi di ritenere che la segnalazione possa comportare il rischio di ritorsioni oppure non avere efficacia seguita in ragione delle specifiche circostanze del caso concreto, come quelle in cui possano essere occultate o distrutte le 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.

10.4 SEGNALAZIONE ALL'AUTORITÀ GIUDIZIARIA

Le segnalazioni di illecito possono essere inoltrate anche alle Autorità Giudiziarie. Come già ribadito, qualora il *whistleblower* rivesta la qualifica di pubblico ufficiale o di incaricato di pubblico servizio, anche laddove lo stesso abbia effettuato una segnalazione attraverso i canali interni o esterni, ciò non lo esonera dall'obbligo di denunciare alla competente Autorità giudiziaria i fatti penalmente rilevanti e le ipotesi di danno erariale (art.331 c.p.p. e artt. 361 e 362 c.p.).

ART. 11 TUTELA DELLA RISERVATEZZA

L'identità della persona segnalante, facilitatore, della persona coinvolta e della persona menzionata dalla segnalazione, non possono essere rivelate senza il consenso espresso delle stesse, a persone diverse da quelle competenti a ricevere o a dare seguito alle segnalazioni. Non possono essere rivelate, inoltre, le informazioni da cui può evincersi direttamente o indirettamente tali identità.

La riservatezza viene garantita anche nel caso di segnalazioni - interne o esterne.

Il divieto di rivelare l'identità del segnalante, o altro soggetto tutelato, è da riferirsi non solo al nominativo del segnalante ma anche a qualsiasi altra informazione o elemento della segnalazione, ivi inclusa la documentazione ad essa allegata, dal cui disvelamento si possa dedurre direttamente o indirettamente l'identità.

Si precisa inoltre che, con specifico riferimento alla divulgazione pubblica, la protezione della riservatezza non si applica nel caso in cui la persona segnalante abbia intenzionalmente rivelato la sua identità mediante ad esempio piattaforme web o social media.

I dati degli interessati sono conservati, in forma riservata e protetta, per il tempo necessario al trattamento della specifica segnalazione e comunque non oltre cinque anni a decorrere dalla data della comunicazione dell'esito finale della procedura di segnalazione, avendo cura di evitare il tracciamento di qualunque informazione che possa ricondurre all'identità o all'attività del segnalante. Il trattamento dei dati viene svolto in forma manuale e/o automatizzata nel rispetto di quanto previsto dall'art. 32 del GDPR e in accordo col principio della privacy by design e della privacy by default.

La persona coinvolta o la persona menzionata nella segnalazione, con riferimento ai propri dati personali trattati nell'ambito della segnalazione, divulgazione pubblica o denuncia, non possono esercitare - per il tempo e nei limiti in cui ciò costituisca una misura necessaria e proporzionata e comunque non oltre cinque

anni a decorrere dalla data di comunicazione dell'esito finale della segnalazione - i diritti che normalmente il Regolamento (UE) 2016/679 riconosce agli interessati (il diritto di accesso ai dati personali, il diritto a rettificarli, il diritto di ottenerne la cancellazione o cosiddetto diritto all'oblio, il diritto alla limitazione del trattamento, il diritto alla portabilità dei dati personali e quello di opposizione al trattamento). Dall'esercizio di tali diritti potrebbe derivare un pregiudizio effettivo e concreto alla tutela della riservatezza dell'identità della persona segnalante. In tali casi, dunque, al soggetto segnalato o alla persona menzionata nella segnalazione è preclusa anche la possibilità, laddove ritengano che il trattamento che li riguarda violi suddetti diritti, di rivolgersi al titolare del trattamento e, in assenza di risposta da parte di quest'ultimo, di proporre reclamo al Garante della protezione dei dati personali (ai sensi dell'art. 77 del Regolamento (UE) n. 2016/679). Resta ferma la possibilità per il soggetto segnalato, presunto autore dell'illecito, di esercitare i propri diritti con le modalità previste dall'art. 160 del D.lgs. n. 196/2003. La riservatezza dell'identità del segnalante è tutelata ai sensi dell'art. 2 undicies, lett. f) del D.lgs. 196/2003 e s.m.i.

La violazione dell'obbligo di riservatezza è fonte di responsabilità disciplinare e dà luogo all'applicabilità di una sanzione amministrativa da parte di ANAC.

Nei casi in cui si renda necessario per il RPCT coinvolgere terzi soggetti (interni o esterni all'amministrazione) per le verifiche sui fatti segnalati, è comunque necessario tutelare la riservatezza del segnalante e degli altri soggetti tutelati, anche attraverso l'anonimizzazione dei dati.

Nel caso in cui si renda necessario trasmettere la segnalazione alle Autorità giudiziarie competenti, il RPCT avrà cura di evidenziare che si tratta di una segnalazione pervenuta da un soggetto cui l'ordinamento riconosce la tutela della riservatezza ai sensi del D.lgs. n. 24/2023, tutelando pertanto la riservatezza dell'identità. Laddove detta identità venga successivamente richiesta dall'Autorità giudiziaria o contabile, il RPCT fornisce tale indicazione, previa notifica al segnalante. L'ANAC ritiene infatti che il segnalante debba essere preventivamente informato della eventualità che la sua segnalazione, nel rispetto della tutela della riservatezza della sua identità, potrà essere trasmessa alle Autorità giudiziarie, per i profili di rispettiva competenza.

I suddetti obblighi di riservatezza gravano altresì sugli altri soggetti eventualmente coinvolti nella gestione della segnalazione.

Sono tutelate anche l'identità della persona fisica segnalata, ovvero della persona alla quale la violazione è attribuita nella divulgazione pubblica (c.d. persona coinvolta). Pertanto, il titolare del trattamento adotta particolari cautele al fine di evitare la indebita circolazione di informazioni personali, non solo verso l'esterno, ma anche all'interno degli uffici dell'amministrazione in capo, eventualmente, a soggetti non autorizzati al trattamento di tali dati.

11.1 Il divieto di ritorsione nei confronti del whistleblower (art. 17 del D.lgs. 24/2023).

Nei confronti del soggetto che effettua una segnalazione, ai sensi della presente procedura, e nei confronti degli altri soggetti coinvolti, non è consentita alcuna forma di ritorsione o misura discriminatoria intesa come "qualsiasi comportamento, atto od omissione, anche solo tentato o minacciato, posto in essere in ragione della segnalazione, della denuncia all'autorità giudiziaria o della divulgazione pubblica e che provoca o può provocare alla persona segnalante o alla persona che ha sporto la denuncia, in via diretta o indiretta, un danno ingiusto".

Esempi di ritorsioni, sebbene non a carattere esaustivo, così come previste dal d.lgs. n. 24/2023, possono essere: il licenziamento, la sospensione o misure equivalenti; la retrocessione di grado o la mancata

promozione; il mutamento di funzioni; il cambiamento del luogo di lavoro; la riduzione dello stipendio; la modifica dell'orario di lavoro; la sospensione della formazione o qualsiasi restrizione dell'accesso alla stessa; le note di merito negative o le referenze negative, l'adozione di misure disciplinari o di altra sanzione, anche pecuniaria; la coercizione, l'intimidazione, le molestie o l'ostracismo; la discriminazione o comunque il trattamento sfavorevole; 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; il mancato rinnovo o la risoluzione anticipata di un contratto di lavoro a termine; i danni, anche alla reputazione della persona, in particolare sui social media, o i pregiudizi economici o finanziari, comprese la perdita di opportunità economiche e la perdita di redditi; l'inserimento in elenchi impropri sulla base di un accordo settoriale o industriale formale o informale, che può comportare l'impossibilità per la persona di trovare un'occupazione nel settore o nell'industria in futuro; la conclusione anticipata o l'annullamento del contratto di fornitura di beni o servizi; l'annullamento di una licenza o di un permesso; la richiesta di sottoposizione ad accertamenti psichiatrici o medici.

La protezione accordata riguarda le ritorsioni che possono avere luogo nell'ambito del rapporto di lavoro e non anche quelle di altro tipo.

Le condizioni per la tutela sono:

- la convinzione ragionevole che le informazioni sulle violazioni segnalate, divulgate o denunciate, siano veritiere e rientranti nell'ambito oggettivo di applicazione della normativa;
- la segnalazione o divulgazione pubblica è stata effettuata nel rispetto della disciplina prevista dal d.lgs. n. 24/2023;
- la necessità di un rapporto di consequenzialità tra segnalazione, divulgazione e denuncia effettuata e le misure ritorsive subite; non sono sufficienti invece i meri sospetti o le "voci di corridoio".

L'onere di provare che tali condotte o atti sono motivati da ragioni estranee alla segnalazione, alla denuncia o alla divulgazione pubblica e dunque non sono misure ritorsive, è a carico di colui che li ha posti in essere. Tale inversione dell'onere della prova non si applica ai facilitatori, alle persone del medesimo contesto lavorativo, ai colleghi di lavoro, agli enti di proprietà della persona segnalante, nonché agli enti che operano nel medesimo contesto lavorativo delle predette persone.

Il lavoratore che denuncia atti discriminatori non avrà diritto alle tutele sopra descritte, nel caso di condanna del segnalante in sede penale (anche in primo grado) per calunnia, diffamazione o altri reati commessi con la denuncia o quando sia accertata per i medesimi reati commessi con la denuncia all'autorità giudiziaria o contabile ovvero la sua responsabilità civile, per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave. In caso di accertamento delle responsabilità, alla persona è anche irrogata una sanzione disciplinare.

L'adozione di misure ritenute ritorsive, devono essere comunicate in ogni caso all'ANAC oltre dai segnalanti, dai facilitatori, dalle persone del medesimo contesto lavorativo, dai colleghi di lavoro, anche dai soggetti giuridici nei casi in cui siano enti di proprietà del segnalante, o enti in cui lavora o enti che operano nel medesimo contesto lavorativo.

È istituito inoltre presso l'ANAC l'elenco degli enti del terzo settore che forniscono alle persone segnalanti misure di sostegno. Le misure di sostegno 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.

11.2 La “giusta causa” di rivelazione di notizie coperte dall’obbligo di segreto (art. 20 del D.lgs.24/2023).

All’insieme di tutele riconosciute al segnalante si deve aggiungere che la rivelazione effettuata dal whistleblower, perseguendo “l’interesse all’integrità della p.a. e alla prevenzione e repressione delle malversazioni nelle amministrazioni pubbliche e private”, è intesa come “giusta causa” di rivelazione, escludendo l’integrazione dei reati di “rivelazione e utilizzazione del segreto d’ufficio” (art. 326 c.p.), “rivelazione del segreto professionale” (art. 622 c.p.), “rivelazione dei segreti scientifici e industriali” (art. 623 c.p.). La rivelazione non integra, inoltre, la violazione delle disposizioni relative alla tutela del diritto d’autore, la violazione delle disposizioni relative alla protezione dei dati personali, la violazione delle disposizioni relative alla rivelazione o diffusione di informazioni sulle violazioni che offendono la reputazione della persona coinvolta.

Il whistleblower non può essere accusato di violazione del dovere di fedeltà e di lealtà (art. 2105 c.c.).

Affinché l’esclusione delle responsabilità operi nei casi di diffusione di informazioni, devono ricorrere cumulativamente due condizioni:

- 1) fondati motivi, al momento della rilevazione o diffusione delle informazioni, per ritenere che tale rivelazione o diffusione è necessaria per svelare la violazione;
- 2) effettuare la segnalazione, la divulgazione pubblica o la denuncia nel rispetto delle condizioni che il legislatore ha previsto.

ART. 12 POTERI SANZIONATORI DELL’ANAC

L’ANAC, ai sensi dell’art. 21 del D.lgs. 10 marzo 2023, n.24 applica al responsabile le seguenti sanzioni amministrative pecuniarie:

- da 10.000 a 50.000 euro quando accerta che la persona fisica individuata come responsabile abbia commesso ritorsioni;
- da 10.000 a 50.000 euro quando accerta che la persona fisica individuata come responsabile abbia ostacolato la segnalazione o abbia tentato di ostacolarla;
- da 10.000 a 50.000 euro quando accerta che la persona fisica individuata come responsabile abbia violato l’obbligo di riservatezza di cui all’art. 12 del d.lgs. n. 24/2023. Restano salve le sanzioni applicabili dal Garante per la protezione dei dati personali per i profili di competenza in base alla disciplina in materia di dati personali;
- da 10.000 a 50.000 euro quando accerta che non sono stati istituiti canali di segnalazione; in tal caso responsabile è considerato l’organo di indirizzo sia negli enti del settore pubblico che in quello privato;
- da 10.000 a 50.000 euro quando accerta che non sono state adottate procedure per l’effettuazione e la gestione delle segnalazioni ovvero che l’adozione di tali procedure non è conforme a quanto previsto dal decreto; in tal caso responsabile è considerato l’organo di indirizzo sia negli enti del settore pubblico che in quello privato;
- da 10.000 a 50.000 euro quando accerta che non è stata svolta l’attività di verifica e analisi delle segnalazioni ricevute; in tal caso responsabile è considerato il gestore delle segnalazioni;
- da 500 a 2.500 euro, quando è accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità civile della persona segnalante per diffamazione o calunnia nei casi di dolo o colpa grave, salvo che la

medesima sia stata già condannata, anche in primo grado, per i reati di diffamazione o di calunnia o comunque per i medesimi reati commessi con la denuncia all'autorità giudiziaria.