



AZIENDA PUBBLICA  
DI SERVIZI ALLA PERSONA  
DELLA CARNIA  
SAN LUIGI SCROSOPPI

# **REGOLAMENTO PER LA GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI DI CONDOTTE ILLECITE E DI IRREGOLARITA' E RELATIVE FORME DI TUTELA EX D.LGS. 24/2023**

APPOVATO CON DELIBERAZIONE DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE N. 5 DD. 29.03.2024

Premesse



Il decreto legislativo 10 marzo 2023 n. 24, divenuto efficace il 15 luglio 2023, disciplina la materia del *whistleblowing*, abrogando le normative precedentemente in vigore in materia.

In particolare “*disciplina la protezione delle persone che segnalano violazioni di disposizioni normative nazionali o dell’Unione europea che ledono l’interesse pubblico o l’integrità dell’amministrazione pubblica o dell’ente privato, di cui siano venute a conoscenza in un contesto lavorativo pubblico o privato*”.<sup>1</sup>

Il segnalante, peraltro, può fare la segnalazione, trovando la tutela fornita dal d.lgs. 24/2023, non solo durante il rapporto di lavoro, bensì anche prima che sia iniziato il rapporto stesso, qualora la segnalazione riguardi violazioni rilevate durante il processo di selezione o in altre fasi precontrattuali oppure durante il periodo di prova.<sup>2</sup>

La tutela, invero, è garantita anche nel caso di segnalazione fatta in seguito alla cessazione del rapporto di lavoro, sempreché la segnalazione riguardi una violazione di cui il segnalante è venuto a conoscenza nel corso del rapporto di lavoro.<sup>3</sup>

La novità di tale decreto risiede non tanto nella trattazione della materia, che peraltro veniva già precedentemente trattata, quanto nella tutela che viene apprestata alla figura del segnalante e alle altre figure che lo coadiuvano.

L’obiettivo di questo decreto, dunque, non è solo quello di incentivare le segnalazioni, ma soprattutto di tutelare la riservatezza sull’identità del segnalante e delle persone coinvolte nella segnalazione.

Un’altra importante novità che il decreto introduce riguarda la necessaria previsione di un canale di segnalazione interna, il quale deve prevedere più modalità di segnalazione, lasciando al segnalante la possibilità di scegliere quale utilizzare.

### **Articolo 1 – Definizioni**

Ai sensi del presente regolamento, si intendono per:

- *violazioni*: comportamenti, atti od omissioni che ledono l’interesse pubblico o l’integrità dell’amministrazione pubblica o dell’ente privato;
- *informazioni sulle violazioni*: informazioni, 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 ai sensi dell’art. 3, comma 1 o 2, nonché gli elementi riguardanti condotte volte ad occultare tali violazioni;
- *segnalazione o segnalare*: la comunicazione, scritta od orale, delle informazioni sulle violazioni;
- *segnalazione interna*: la comunicazione, scritta od orale, delle informazioni sulle violazioni, presentata tramite il canale di segnalazione interna di cui all’articolo 4 del D.lgs. 10.03.2023, n. 24;
- *segnalazione esterna*: la comunicazione, scritta od orale, delle informazioni sulle violazioni, presentata tramite il canale di segnalazione esterna di cui all’articolo 7 del D.lgs. 10.03.2023, n. 24;
- *divulgazione pubblica o divulgare pubblicamente*: rendere di pubblico dominio informazioni sulle violazioni tramite la stampa o mezzi elettronici o comunque tramite mezzi di diffusione in grado di raggiungere un numero elevato di persone;

---

<sup>1</sup> D.lgs. 10 marzo 2023, n. 24, art. 1, co. 1.

<sup>2</sup> Cfr. art. 3, co. 4 lettera a) e b).

<sup>3</sup> Cfr. art. 3, co. 4 lettera c).



- *persona segnalante (whistleblower)*: la persona fisica che effettua la segnalazione o la divulgazione pubblica di informazioni sulle violazioni acquisite nell'ambito del proprio contesto lavorativo;
- *facilitatore*: una persona fisica che assiste una persona segnalante nel processo di segnalazione, operante all'interno del medesimo contesto lavorativo e la cui assistenza deve essere mantenuta riservata;
- *contesto lavorativo*: le attività lavorative o professionali, presenti o passate, svolte nell'ambito dei rapporti di cui all'articolo 3, commi 3 e 4 del D.lgs. 10.03.2023, n. 24, attraverso le quali, indipendentemente dalla natura di tali attività, una persona 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;
- *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;
- *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;
- *seguito*: l'azione intrapresa dal soggetto cui è affidata la gestione del canale di segnalazione per valutare la sussistenza dei fatti segnalati, l'esito delle indagini e le eventuali misure adottate;
- *riscontro*: comunicazione alla persona segnalante di informazioni relative al seguito che viene dato o che si intende dare alla segnalazione;
- *dato personale*: qualsiasi informazione riguardante una persona fisica identificata o identificabile ("interessato"); si considera identificabile la persona fisica che può essere identificata, direttamente o indirettamente, con particolare riferimento a un identificativo come il nome, un numero di identificazione, dati relativi all'ubicazione, un identificativo online o a uno o più elementi caratteristici della sua identità fisica, fisiologica, genetica, psichica, economica, culturale o sociale;
- *trattamento*: qualsiasi operazione o insieme di operazioni, compiute con o senza l'ausilio di processi automatizzati e applicate a dati personali o insieme di dati personali, come la raccolta, la registrazione, l'organizzazione, la strutturazione, la conservazione, l'adattamento o la modifica, l'estrazione, la consultazione, l'uso, la comunicazione mediante trasmissione, diffusione o qualsiasi altra forma di messa a disposizione, il raffronto o l'interconnessione, la limitazione, la cancellazione o la distruzione;
- *titolare del trattamento*: la persona fisica o giuridica, l'autorità pubblica, il servizio o altro organismo che, singolarmente o insieme ad altri, determina le finalità e i mezzi del trattamento di dati personali; quando le finalità e i mezzi tale trattamento sono determinati dal diritto dell'Unione o degli Stati membri, il titolare del trattamento o i criteri specifici applicabili alla sua designazione possono essere stabiliti dal diritto dell'Unione o degli Stati membri;
- *responsabile del trattamento*: la persona fisica o giuridica, l'autorità pubblica, il servizio o altro organismo che tratta dati personali per conto del titolare del trattamento;
- *destinatario*: la persona fisica o giuridica, l'autorità pubblica, il servizio o un altro organismo che riceve comunicazione di dati personali, che si tratti o meno di terzi. Tuttavia, le autorità pubbliche che possono ricevere comunicazione di dati personali nell'ambito di una specifica indagine conformemente al diritto dell'Unione o degli Stati membri non sono considerate destinatari; il



trattamento di tali dati da parte di dette autorità pubbliche è conforme alle norme applicabili in materia di protezione dei dati secondo le finalità del trattamento;

- *violazione dei dati personali*: la violazione di sicurezza che comporta accidentalmente o in modo illecito la distruzione, la perdita, la modifica, la divulgazione non autorizzata o l'accesso ai dati personali trasmessi, conservati o comunque trattati.

## Articolo 2 – Finalità

Il presente regolamento si prefigge lo scopo di regolamentare, all'interno dell'A.S.P. della Carnia San Luigi Scrosoppi (di seguito Azienda), le modalità di gestione delle c.d. segnalazioni di *whistleblowing*.

In tale contesto, l'organizzazione interna si ispira alle seguenti direttrici:

- tutela della riservatezza, compreso il principio di minimizzazione, integrità e limitazione della conservazione;
- principio di buon andamento e imparzialità della pubblica amministrazione.

## Articolo 3 - Oggetto della segnalazione

Oggetto della segnalazione sono le informazioni sulle violazioni - le quali possono consistere in illeciti penali, civili e amministrativi - di cui il segnalante sia venuto a conoscenza in un contesto lavorativo pubblico o privato.

Le violazioni possono riguardare sia disposizioni normative nazionali che dell'Unione europea.

### **a) Violazioni delle disposizioni normative nazionali**

In tale categoria vi rientrano gli **illeciti penali, civili, amministrativi o contabili** diversi rispetto a quelli specificamente individuati come violazioni del diritto UE come sotto definite. In secondo luogo, nell'ambito delle violazioni in esame rientrano:

- i **reati** presupposto per l'applicazione del D.lgs. n. 231/2001;
- le **violazioni dei modelli di organizzazione e gestione** previsti nel citato d.lgs. n. 231/2001, anch'esse violazioni non integrano fattispecie di reato presupposto per l'applicazione del D.lgs. n. 231/2001 e attengono ad aspetti organizzativi dell'ente che li adotta.

### **b) Violazioni della normativa europea**

Si tratta di:

- **illeciti commessi in violazione della normativa dell'UE** indicata nell'Allegato 1 al D.lgs. n. 4/2023 e di tutte le disposizioni nazionali che ne danno attuazione (anche se queste ultime non sono espressamente elencate nel citato allegato). Si precisa che le disposizioni normative contenute nell'Allegato 1 sono da intendersi come un riferimento dinamico in quanto vanno naturalmente adeguate al variare della normativa stessa. In particolare, si tratta di illeciti relativi ai seguenti settori: contratti pubblici; servizi, prodotti e mercati finanziari e prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo; sicurezza e conformità dei prodotti; sicurezza dei trasporti; tutela dell'ambiente; radioprotezione e sicurezza nucleare; sicurezza degli alimenti e dei mangimi e salute e benessere degli animali; salute pubblica; protezione dei consumatori; tutela della vita privata e protezione dei dati personali e sicurezza delle reti e dei sistemi informativi.



- **atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione Europea** (art. 325 del TFUE lotta contro la frode e le attività illegali che ledono gli interessi finanziari dell'UE) come individuati nei regolamenti, direttive, decisioni, raccomandazioni e pareri dell'UE.
- **atti od omissioni riguardanti il mercato interno**, che compromettono la libera circolazione delle merci, delle persone, dei servizi e dei capitali (art. 26, paragrafo 2, del TFUE). Sono ricomprese le violazioni delle norme dell'UE in materia di concorrenza e di aiuti di Stato, di imposta sulle società e i meccanismi il cui fine è ottenere un vantaggio fiscale che vanifica l'oggetto o la finalità della normativa applicabile in materia di imposta sulle società.
- **atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni dell'Unione Europea** nei settori indicati ai punti precedenti. In tale ambito vanno ricondotte, ad esempio, le pratiche abusive quali definite dalla giurisprudenza della Corte di Giustizia dell'Unione europea.

#### Articolo 4 - Segnalazioni con contenuti esclusi

Non possono essere oggetto di segnalazione:

- **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

#### Articolo 5 - Soggetti che possono fare la segnalazione

I soggetti che possono effettuare una segnalazione nei confronti dell'Azienda, trovando le tutele delineate dal d.lgs. 24/2023, sono i seguenti:

- a) dipendenti dell'Azienda;
- b) lavoratori autonomi che svolgono la propria attività lavorativa presso l'Azienda;
- c) lavoratori o collaboratori che svolgono la propria attività lavorativa presso l'Azienda che forniscono beni o servizi o che realizzano opere in favore di terzi;
- d) liberi professionisti e consulenti che prestano la propria attività presso l'Azienda;
- e) volontari e tirocinanti, retribuiti e non retribuiti, che prestano la propria attività lavorativa presso l'Azienda;
- f) le persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza, anche qualora tali funzioni siano esercitate in via di mero fatto, presso soggetti del settore pubblico.

#### Articolo 6 - Soggetti incaricati a ricevere la segnalazione



Al fine di incoraggiare le persone segnalanti a rivolgersi ai canali interni all'Azienda a cui sono collegati e per rendere quanto più efficace la prevenzione e l'accertamento delle violazioni.

Le segnalazioni di condotte illecite e/o di irregolarità devono essere inviate al Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (RPCT).

Le segnalazioni effettuate con canali di segnalazione esterna sono inviate ad ANAC.

Per i pubblici ufficiali e gli incaricati di pubblico servizio che hanno l'obbligo di denuncia, in virtù di quanto previsto dal combinato disposto dell'art. 331 del Codice di procedura penale e degli artt. 361 e 362 del Codice penale, la segnalazione indirizzata al RPCT e ad ANAC, non sostituisce, laddove ne ricorrano i presupposti, quella all'Autorità giudiziaria.

Nel caso in cui la segnalazione riguardi lo stesso RPCT, il dipendente potrà inviare la propria segnalazione all'ANAC.

Le comunicazioni di misure ritenute ritorsive adottate dall'Azienda nei confronti del segnalante in ragione della segnalazione devono essere inviate ad ANAC, che ha la competenza esclusiva in materia.

#### **Articolo 7 - Tutela dell'integrità della Pubblica Amministrazione**

La segnalazione, oltre a indicare condotte illecite, deve essere effettuata per la salvaguardia dell'interesse all'integrità della Pubblica Amministrazione.

Il contenuto del fatto segnalato, a titolo esemplificativo, deve presentare elementi dai quali sia chiaramente desumibile una lesione, un pregiudizio, un ostacolo, un'alterazione del corretto ed imparziale svolgimento di un'attività o di un servizio pubblico o per il pubblico, anche sotto il profilo della credibilità e dell'immagine dell'Azienda.

#### **Articolo 8 - Nesso con il rapporto di lavoro**

Le condotte illecite segnalate devono riguardare situazioni, fatti, circostanze, di cui il segnalante sia venuto a conoscenza "in ragione del rapporto di lavoro" come, ad esempio, fatti appresi in virtù dell'ufficio rivestito e notizie acquisite in occasione e/o a causa dello svolgimento delle mansioni lavorative; parimenti quanto descritto si applica in analogia ai lavoratori e ai collaboratori delle imprese che realizzano opere/prestano servizi in favore dell'Azienda.

#### **Articolo 9 - Contenuti delle segnalazioni**

La segnalazione deve offrire il maggior numero di elementi al fine di consentire al RPCT di effettuare le necessarie verifiche.

In particolare deve indicare:

- generalità del soggetto che effettua la segnalazione, con indicazione della posizione o funzione svolta nell'ambito dell'Azienda, fatto salvo quanto più oltre specificato;
- una chiara e completa descrizione dei fatti oggetto di segnalazione;
- le circostanze di tempo e di luogo in cui sono avvenuti i fatti descritti;



- le generalità o altri elementi (come la qualifica e il servizio in cui svolge l'attività) che consentano di identificare il soggetto/i che ha/hanno posto in essere i fatti segnalati;
- l'indicazione di eventuali altri soggetti, potenzialmente a conoscenza dei fatti, che possono riferire sulla fondatezza dei fatti oggetto di segnalazione;
- l'indicazione di eventuali documenti che possono confermare l'attendibilità di tali fatti;
- ogni altra informazione che possa fornire un utile riscontro circa la sussistenza dei fatti segnalati.

La segnalazione deve essere resa per fatti di cui il soggetto sia venuto a conoscenza in ragione del proprio rapporto di servizio.

Ai fini della formulazione della segnalazione è sufficiente che il soggetto, in base alle proprie conoscenze, ritenga ragionevolmente che un'irregolarità ovvero un fatto illecito si sia verificato, comprese le ipotesi di eventi illeciti/irregolari non ancora perfezionati seppure in presenza di elementi precisi e concordanti prodromici all'accadimento dell'evento stesso.

Non verranno prese in considerazione segnalazioni formulate nell'esclusivo interesse personale del segnalante, contenenti, a titolo esemplificativo e non esaustivo, accertamenti di diritti denegati al segnalante; doglianze di carattere personale del segnalante; rivendicazioni o istanze che rientrano nella disciplina del rapporto di lavoro o rapporti col superiore gerarchico o con colleghi.

#### **Articolo 10 - Segnalazioni anonime**

Fermo quanto disposto all'articolo 9, l'Azienda registra e si riserva la facoltà di prendere in considerazione anche segnalazioni anonime e quelle che pervengono da soggetti estranei all'Azienda (cittadini, organizzazioni, associazioni etc.), pervenute attraverso i canali dedicati al whistleblowing.

Il RPCT valuterà l'utilizzabilità delle informazioni pervenute qualora esse siano ben circostanziate, dettagliate, complete, verificabili e, ove possibile, supportate da elementi probatori.

#### **Articolo 11 - Modalità di presentazione della segnalazione**

Le segnalazioni possono essere effettuate utilizzando il modello allegato al presente Regolamento, predisposto in conformità a quanto previsto dalle Linee guida ANAC approvate con delibera n. 311 del 12.07.2023. Il "Modulo per la segnalazione di illeciti e/o irregolarità" (allegato 1) è disponibile sul sito istituzionale aziendale, sezione "Amministrazione trasparente", sottosezione "Altri contenuti - Prevenzione della Corruzione" ovvero - qualora attivate - anche tramite procedure informatizzate messe a disposizione dall'Azienda e rese pubbliche sul sito web istituzionale.

Le segnalazioni possono essere inviate con una delle seguenti modalità:

##### **a) Posta tradizionale**

Il segnalante deve compilare il modulo allegato al presente regolamento (allegato 1) dopo aver preso visione della informativa sul trattamento dei dati personali allegato.



Per usufruire della tutela prevista dalla Legge, la segnalazione deve essere inserita in due buste chiuse: la prima con i dati identificativi del segnalante unitamente alla fotocopia del documento di riconoscimento (utilizzando MODULO PER LA SEGNALAZIONE DI CONDOTTE ILLECITE E/O IRREGOLARITÀ – Parte prima); la seconda con la segnalazione, (utilizzando il MODULO PER LA SEGNALAZIONE DI CONDOTTE ILLECITE E/O IRREGOLARITÀ – Parte seconda) in modo da separare i dati identificativi del segnalante dalla segnalazione. Entrambe dovranno poi essere inserite in una terza busta chiusa recante all'esterno la dicitura "RISERVATA", indirizzata a:

Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza A.S.P. della Carnia San Luigi Scrosoppi  
Via G. Morgagni, n. 5  
33028 TOLMEZZO (UD)  
senza ulteriori informazioni (es. mittente).

Il RPCT provvede a protocollare la segnalazione su un registro dedicato.

#### **b) Posta elettronica**

Il segnalante deve compilare il modulo allegato al presente regolamento (Parte prima e Parte seconda) dopo aver preso visione della informativa sul trattamento dei dati personali allegato.

Per usufruire della tutela prevista dalla Legge, il segnalante deve inviare il modulo compilato e gli eventuali allegati all'indirizzo di posta elettronica [anticorruzione@aspcarnia.it](mailto:anticorruzione@aspcarnia.it) a uso esclusivo del RPCT, avendo cura di indicare nell'oggetto "Riservato – Whistleblowing".

Il RPCT provvede a protocollare la segnalazione su un registro dedicato.

#### **c) Di persona**

La segnalazione può essere consegnata personalmente al RPCT.

Per usufruire della tutela prevista dalla Legge la segnalazione deve essere inserita in due buste chiuse: la prima con i dati identificativi del segnalante unitamente alla fotocopia del documento di riconoscimento (utilizzando il "Modulo per la segnalazione di illeciti e/o irregolarità" – Parte prima); la seconda con la segnalazione, effettuata utilizzando la Parte seconda del succitato Modulo, in modo da separare i dati identificativi del segnalante dalla segnalazione. Entrambe dovranno poi essere inserite in una terza busta chiusa recante all'esterno la dicitura "RISERVATA", indirizzata a: "Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza A.S.P. della Carnia San Luigi Scrosoppi" senza ulteriori informazioni (es. mittente).

Il RPCT provvede a protocollare la segnalazione su un registro dedicato consegnando una ricevuta al segnalante.

#### **d) Modalità orale**

Al fine di incrementare le modalità di segnalazione, si prevede anche la possibilità di segnalare l'illecito in forma verbale. Il segnalante potrà richiedere un appuntamento, in via riservata, al RPCT che è tenuto a fissare l'audizione entro 10 giorni dalla richiesta. Il RPCT provvederà, nell'occasione, a redigere apposito verbale. Il verbale verrà protocollato su registro dedicato.



Qualora la segnalazione riguardi comportamenti illeciti/irregolarità in cui è coinvolto anche il RPCT, la segnalazione dev'essere inviata direttamente ad ANAC, secondo le modalità stabilite dalla stessa (reperibili sul sito [www.anticorruzione.it](http://www.anticorruzione.it)).

È in ogni caso possibile segnalare i presunti illeciti/irregolarità attraverso la piattaforma dell'Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC) al link presente sul sito web aziendale sezione "Amministrazione Trasparente", sottosezione "Altri contenuti - Prevenzione della corruzione – WHISTLEBLOWER".

### **Articolo 12 - Gestione delle segnalazioni**

Il RPCT procede, in primo luogo, alla valutazione della sussistenza dei requisiti essenziali previsti dall'art. 54-bis, comma 1 del D.lgs. 165/2001 e, conseguentemente, avvia l'istruttoria interna sui fatti descritti nella segnalazione, mantenendo l'assoluto riserbo sull'identità del segnalante ed effettuando ogni attività ritenuta opportuna, inclusa l'audizione del segnalante e di eventuali altri soggetti che possono riferire sugli episodi rappresentati.

Il RPCT è tenuto a effettuare un'attività di verifica e di analisi di quanto segnalato, non spettando il compito di accertare responsabilità individuali di qualunque natura ovvero di svolgere controlli di legittimità o di merito su atti e provvedimenti dell'Azienda.

Il RPCT, nello svolgimento delle attività di propria competenza, potrà avvalersi della collaborazione di un gruppo di lavoro dedicato, i cui componenti sono individuati dal RPCT medesimo e sono soggetti agli stessi vincoli di riservatezza e alle stesse responsabilità cui è sottoposto il RPCT.

Se la segnalazione viene ritenuta incompleta, parziale o non del tutto chiara, il RPCT può richiedere al segnalante di chiarire e/o integrare fatti e informazioni per consentire l'avvio delle verifiche interne. Tale richiesta interrompe il termine di conclusione del procedimento. Trascorsi dieci giorni dalla richiesta di accertamenti, senza ricevere alcuna risposta da parte del segnalante, il RPCT può decidere di archiviare la segnalazione per mancanza di elementi sufficienti a compiere le verifiche del caso.

Il RPCT, qualora dalla valutazione dei fatti emerga la manifesta infondatezza della segnalazione (es. se valuta la segnalazione una semplice lamentela personale o verifica che il fatto riportato è già stato riscontrato dall'Azienda o dall'Autorità competente) procede all'archiviazione nel fascicolo, informando il segnalante.

Nel caso in cui il RPCT ravvisi il fumus di fondatezza della segnalazione, è tenuto a rivolgersi agli Organi e alle Autorità preposte interne e/o esterne, trasmettendo una relazione contenente le risultanze dell'istruttoria, garantendo in ogni caso la riservatezza dell'identità del segnalante.

Il procedimento di valutazione della segnalazione da parte del RPCT deve concludersi non oltre i 90 giorni dal ricevimento della stessa, fatta salva la necessità di interruzioni e/o di motivate proroghe in considerazione della complessità della vicenda.

Gli esiti dell'istruttoria, che devono essere comunicati al segnalante entro il termine di tre mesi possono, essere i seguenti:

- a) segnalazione archiviata per infondatezza;
- b) segnalazione accolta e avvio di un'inchiesta interna per la definizione delle misure necessarie ad affrontare la questione segnalata;



- c) segnalazione accolta e invio della stessa a uno o più dei seguenti soggetti in relazione ai profili d'illiceità/irregolarità riscontrati:
- Ufficio Procedimenti Disciplinari aziendale;
  - ANAC;
  - Dipartimento della Funzione Pubblica;
  - Autorità giudiziaria;
  - Procura della Corte dei conti.

Nell'eventualità dovesse risultare necessario trasferire le segnalazioni di whistleblowing alle autorità competenti, l'Azienda assicura che le modalità, di volta in volta individuate per tale tipo di comunicazione, garantiscono il rispetto della riservatezza dell'identità del segnalante, della segnalazione e delle altre persone eventualmente coinvolte.

### **Articolo 13 - Misure conseguenti di prevenzione della corruzione**

Il Direttore generale, in conformità alle previsioni del PIAO, sottosezione Prevenzione della corruzione e Trasparenza, effettua l'analisi o la rivalutazione dell'analisi dei processi coinvolti dai fatti e dalle situazioni denunciate come illecite e individua i rischi e i fattori abilitanti che hanno favorito la condotta illecita e le relative misure di abbattimento del rischio corruttivo.

### **Articolo 14 - Tutele**

#### **14.1. Obblighi di riservatezza sull'identità del whistleblower e sottrazione al diritto di accesso della segnalazione**

Ad eccezione dei casi in cui sia configurabile una responsabilità a titolo di calunnia o di diffamazione, ai sensi delle disposizioni del Codice Penale o dell'art. 2043 del Codice Civile e delle ipotesi in cui l'anonimato non è opponibile per legge (es. indagini penali, tributarie o amministrative, ispezioni di Organi di controllo), l'identità del whistleblower viene protetta in ogni contesto successivo alla segnalazione.

Pertanto, fatte salve le eccezioni di cui sopra, l'identità del segnalante non può essere rivelata senza il suo consenso e tutti coloro che ricevono o sono coinvolti nella gestione della segnalazione, sono tenuti a tutelarne la riservatezza. Il divieto in parola è da intendersi riferito anche a tutti gli elementi della segnalazione, inclusa la documentazione eventualmente allegata, nella misura in cui il loro disvelamento, anche indirettamente, possa consentire l'identificazione del segnalante.

La violazione dell'obbligo di riservatezza è fonte di responsabilità disciplinare, fatte salve ulteriori forme di responsabilità previste dall'ordinamento.

Nell'ambito del procedimento penale, l'identità del segnalante è coperta dal segreto, nei modi e nei limiti previsti dall'articolo 329 del codice di procedura penale.

Nel procedimento dinanzi alla Corte dei conti, l'identità del dipendente non può essere rivelata fino alla chiusura della fase istruttoria.



In caso di procedimento disciplinare, l'identità del denunciante non può essere rivelata, ove la contestazione dell'addebito disciplinare sia fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla segnalazione, anche se conseguenti alla stessa.

Diversamente, qualora la contestazione sia fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione e la conoscenza dell'identità del segnalante, e sia indispensabile per la difesa dell'incolpato, la segnalazione sarà utilizzabile ai fini del procedimento disciplinare solo in presenza di consenso del segnalante alla rilevazione della sua identità. In ogni caso la difesa dell'incolpato dovrà dedurre e comprovare, in sede di audizione o mediante la presentazione di memorie difensive, l'indispensabilità della conoscenza dell'identità del segnalante.

La segnalazione del whistleblower è sottratta al diritto di accesso previsto dagli artt. 22 e ss. della Legge 241/1990, non può, pertanto, essere oggetto di visione né di estrazione di copia da parte di richiedenti, eccetto che nei casi di cui all'art. 54-bis, comma 3 del d.lgs. 165/2001.

La segnalazione, inclusa la documentazione eventualmente allegata, è, altresì, esclusa dall'accesso civico generalizzato ex art. 5, comma 2 del d.lgs. 33/2013.

Nel caso in cui la segnalazione sia stata trasmessa anche a soggetti diversi da quelli indicati dalla Legge e dal presente regolamento, essendo stata così svelata l'identità del segnalante, la segnalazione non è più considerata sottratta all'accesso agli atti amministrativi e dall'accesso civico generalizzato di cui sopra. Tuttavia, gli uffici competenti, in collaborazione con il RPCT, dovranno bilanciare gli interessi contrapposti e valutare, previa interlocuzione con i controinteressati, tra cui il segnalante, se concedere o meno l'accesso alla segnalazione secondo i principi e limiti previsti dalla Legge 241/1990 e dal d.lgs. 33/2013.

#### **14.2. Tutela da misure discriminatorie nei confronti del segnalante**

Il dipendente che, nell'interesse dell'integrità dell'Azienda, segnala condotte illecite e/o irregolari di cui è venuto a conoscenza in ragione del proprio rapporto di lavoro, 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 predetta tutela, tuttavia, trova un limite nei casi in cui:

- la segnalazione riporti informazioni non veritiere rese con dolo o colpa;
- i segnalanti o denunciati devono ragionevolmente credere, anche alla luce delle circostanze del caso concreto e dei dati disponibili al momento della segnalazione, divulgazione pubblica o denuncia, che le informazioni sulle violazioni segnalate, divulgate o denunciate siano veritiere. Non sono sufficienti invece semplici supposizioni o "voci di corridoio" così come notizie di pubblico dominio.

Le tutele si applicano ugualmente al soggetto che abbia segnalato, effettuato divulgazioni pubbliche o denunce pur non essendo certo dell'effettivo accadimento dei fatti segnalati o denunciati e/o dell'identità dell'autore degli stessi o riportando anche fatti inesatti per via di un errore genuino.

Allo stesso modo, chi effettua una segnalazione, divulgazione pubblica o denuncia ha diritto alla protezione se ha agito sulla base di circostanze concrete allegate ed informazioni effettivamente acquisibili tali da far ritenere ragionevolmente che le informazioni sulle violazioni segnalate, divulgate o denunciate siano



pertinenti in quanto rientranti fra gli illeciti considerati dall'articolo 17 del decreto legislativo 10 marzo 2023 n. 24.

Le presunte misure discriminatorie o ritorsive devono essere comunicate ad ANAC alla quale è affidato il potere esclusivo di accertare se la misura ritorsiva sia conseguente alla segnalazione di illeciti.

Le succitate segnalazioni sono prese in carico e gestite da ANAC con le modalità di cui all'articolo 19 del decreto legislativo 10.03.2023 n. 24 e delle Linee guida ANAC approvate con delibera n. 311 del 12.07.2023.

#### **14.3. Tutele garantite al segnalante e relative condizioni**

Al segnalante che effettua una segnalazione di condotte illecite in conformità alle previsioni del presente regolamento, devono essere garantite le seguenti tutele previste dalla legge:

- tutela della riservatezza dell'identità del segnalante e della segnalazione;
- tutela da eventuali misure ritorsive o discriminatorie eventualmente adottate dall'Azienda a causa della segnalazione effettuata;
- esclusione della responsabilità nel caso in cui il segnalante, nei limiti previsti dalla Legge, sveli, per giusta causa, notizie coperte dall'obbligo di segreto d'ufficio, aziendale, professionale, scientifico o industriale ovvero violi l'obbligo di fedeltà.

La violazione della riservatezza dell'identità del segnalante è fonte di responsabilità disciplinare.

Le limitazioni di responsabilità per chi segnala, denuncia o effettua divulgazioni pubbliche sono definite al punto 4.3. delle Linee Guida ANAC approvate con delibera n. 311 del 12.07.2023.

#### **14.4. Tutela della riservatezza del segnalato**

Nella trattazione e gestione delle segnalazioni devono essere adottate le necessarie cautele per la tutela della riservatezza del soggetto segnalato. Ciò al fine di evitare conseguenze pregiudiziali, anche solo di carattere reputazionale, all'interno del contesto lavorativo in cui il soggetto segnalato è inserito. L'Azienda è, pertanto, tenuta ad aver cura, fin dalla fase di ricezione della segnalazione, della tutela della riservatezza accordata al segnalante con quella del segnalato al fine di proteggere entrambi dai pregiudizi, avendo particolare riguardo a tale aspetto nella fase di inoltro della segnalazione a terzi.

I dati relativi ai soggetti segnalati sono comunque tutelati dalla disciplina in materia dei dati personali.

Tenuto conto della specificità del contesto lavorativo, il titolare del trattamento dovrà, in ogni caso, adottare cautele particolari al fine di evitare la indebita circolazione di informazioni personali, non solo verso l'esterno, ma anche all'interno dell'amministrazione in capo a soggetti non autorizzati al trattamento dei dati, anche mediante una corretta configurazione dei sistemi di protocollo informatico.

La tutela del segnalato si applica fatte salve le previsioni di legge che impongano l'obbligo di comunicazione del nominativo del soggetto segnalato (ad esempio richieste dell'Autorità giudiziaria o contabile).



### **Articolo 15 - Trattamento dei dati personali**

Nel corso del procedimento in oggetto, i dati personali saranno trattati nel rispetto dei principi enunciati nel Regolamento UE 2016/679 e del d.lgs. 196/2003.

Anche in materia di *whistleblowing*, pertanto, vale il principio generale della minimizzazione, volto alla tutela dei dati personali. Ai sensi dell'art. 13, comma 2, del d.lgs. 24/2023, infatti, *“i dati personali che manifestamente non sono utili al trattamento di una specifica segnalazione non sono raccolti o, se raccolti accidentalmente, sono cancellati immediatamente.”*

### **Articolo 16 - Tempi di conservazione della documentazione inerente alle segnalazioni**

L'Azienda conserva la documentazione inerente alle segnalazioni per il tempo necessario alla loro trattazione e, comunque, non oltre cinque anni, che decorrono dalla data di comunicazione dell'esito finale della procedura.

### **Articolo 17 - Disposizioni finali**

A tutela dei denuncianti ed allo scopo di rendere quanto più efficace possibile l'attività di sensibilizzazione sui diritti e gli obblighi relativi alla segnalazione di azioni illecite, il presente regolamento viene pubblicato sul sito web nella sezione Amministrazione trasparente/Altri contenuti/Prevenzione della corruzione. Della presente procedura è data ampia diffusione e vengono condotte iniziative di informazione, sensibilizzazione e di formazione a dipendenti, collaboratori e consulenti.

### **Articolo 18 - Clausola di chiusura**

Per quanto non espressamente trattato dal presente atto organizzativo, si rimanda al d.lgs. 24/2023 ed alle Linee Guida ANAC approvate con delibera n. 311 del 12.07.2023

### **Allegati**

- Allegato 1 – MODULO PER LA SEGNALAZIONE DI CONDOTTE ILLECITE E/O IRREGOLARITÀ