



REGOLAMENTO AST DI ASCOLI PICENO 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 – FINALITA' E AMBITO DI APPLICAZIONE

Art. 2 – TUTELA GARANTITA AD ALTRI SOGGETTI DIVERSI DAL SEGNALENTE

Art. 3 – OGGETTO DELLA SEGNALEZIONE

Art. 4 – EFFETTUAZIONE DELLA SEGNALEZIONE TRAMITE CANALE INTERNO E RELATIVO CONTENUTO DELLA SEGNALEZIONE

Art. 5 – DESTINATARIO DELLA SEGNALEZIONE

Art. 6 - MODALITÀ DI SEGNALEZIONE AL RESPONSABILE DELLA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E DELLA TRASPARENZA

Art. 7 – CANALI DI SEGNALEZIONE ESTERNA DELLE VIOLAZIONI

Art. 8 - RUOLO DEL RESPONSABILE DELLA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E DELLA TRASPARENZA NELLA GESTIONE DELLA SEGNALEZIONE

Art. 9 – TUTELA DELLA RISERVATEZZA DEL WHISTLEBLOWER

Art. 10 - TUTELA DELLA RISERVATEZZA DELLE PERSONE SEGNALATE O COINVOLTE E DI ALTRI SOGGETTI

Art. 11 – TUTELA DEL WHISTLEBLOWER DA RITORSIONI

Art. 12 – LIMITAZIONI DI RESPONSABILITÀ PER IL SEGNALENTE

Art. 13 – MISURE DI SOSTEGNO DA PARTE DI ENTI DEL TERZO SETTORE

Art. 14 - MISURE PER LA PROTEZIONE DEI DATI PERSONALI

Art. 15 – DISPOSIZIONI FINALI

Premessa

Con l'approvazione della Legge 30 novembre 2017, n.179, viene inserita nell'ordinamento nazionale specifica disciplina del c.d. "*whistleblowing*", ossia la segnalazione di condotte illecite nella pubblica amministrazione da parte del dipendente che ne sia venuto a conoscenza per ragioni di lavoro.

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.

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 anche 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..

Da ultimo, con approvazione del D.Lgs.n.24/2023 e delle Linee guida ANAC di cui alla Delibera n. 311 del 12 luglio 2023 il quadro di protezione e tutele offerto dall'ordinamento giuridico alla persona che segnala violazioni risulta sempre più ampliato e consolidato, sia sotto l'ambito soggettivo che oggettivo.

Tale disciplina - anche mediante l'introduzione di nuovi istituti quali la "divulgazione pubblica" - mira ad incrementare il livello delle azioni di contrasto ai fenomeni corruttivi garantendo la manifestazione della libertà di espressione e di informazione e rafforzando, al contempo, i principi di trasparenza e responsabilità all'interno delle organizzazioni.

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)";*
- Decreto Legislativo 10 agosto 2018, n. 101 recante *"Disposizioni per l'adeguamento della normativa nazionale alle disposizioni del 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".*
- Con Determina n.6/ASTAP del 31/01/2024 e successivamente modificato con Determine n.62/ASTAP del 19/03/2024 e n.101 del 13/05/2024 la AST di Ascoli Piceno di approvazione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2024-2026.

Art.1 – FINALITA' E AMBITO DI APPLICAZIONE

1. La finalità del presente Regolamento è quella di fornire, al soggetto che effettua la segnalazione di una violazione di cui sia venuto a conoscenza in ragione del proprio rapporto lavorativo con l'Azienda (*Whistleblower*), indicazioni operative circa l'oggetto, i contenuti, i destinatari e le modalità di trasmissione delle segnalazione stessa, nonché sulle forme di tutela che gli vengono offerte dall'ordinamento statale; ciò al fine di rimuovere i fattori che possono ostacolare o disincentivare il ricorso all'istituto nel timore di ritorsioni o discriminazioni.
2. Ai sensi dell'art. 3, commi 1, 3 e 4 del D.Lgs. 24/2023, il presente Regolamento è rivolto alle seguenti categorie di soggetti:
 - Dipendenti;
 - Soggetti esterni quali collaboratori, consulenti, liberi professionisti che effettuano prestazioni lavorative presso l'Azienda o in favore della stessa;
 - Volontari e tirocinanti che frequentano le strutture aziendali;
 - Componenti di organismi esterni che svolgono funzioni di controllo o vigilanza presso l'Azienda.
3. Il presente Regolamento è, altresì, rivolto al personale delle imprese fornitrici di beni o servizi solo per quanto attiene alle segnalazioni di violazioni inerenti la prestazione lavorativa in favore dell'Azienda.
4. A tutte le categorie di soggetti sopra elencate si applicano le tutele di cui al presente Regolamento non solo se la segnalazione avviene in costanza del rapporto giuridico

con l'azienda, ma anche durante il periodo di prova e anteriormente o successivamente alla costituzione del rapporto stesso, se le informazioni sono state acquisite, rispettivamente, nelle fasi precontrattuali o nel corso dell'attività lavorativa.

Art.2 - TUTELA GARANTITA AD ALTRI SOGGETTI DIVERSI DAL SEGNALANTE

1. Ai sensi dell'art.3, comma 5 del D.Lgs. n.24/2023, le garanzie e tutele di cui al presente Regolamento si applicano anche ai soggetti cosiddetti "Facilitatori", ovvero la persona fisica che assiste il segnalante nel processo di segnalazione, operante all'interno del medesimo contesto lavorativo e la cui assistenza viene mantenuta riservata.
2. A titolo esemplificativo si fa riferimento al collega dell'ufficio del segnalante o di altro ufficio dell'Azienda che lo assiste e supporta in via riservata ed anche al soggetto legato al segnalante da stabile legame affettivo o di parentela (es. ex collega, familiare).

Art.3 - OGGETTO DELLA SEGNALAZIONE

1. In conformità alle previsioni di cui agli artt.1 e 2 del D.Lgs. 24/2023 vengono considerate rilevanti le segnalazioni aventi ad oggetto violazioni di disposizioni normative nazionali o dell'Unione europea che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'Amministrazione.
2. Per violazioni sono da intendersi atti ed omissioni che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'Azienda consistenti in:
 - Illeciti civili, amministrativi, penali e contabili;
 - Condotte illecite rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/2001;
 - Illeciti commessi in violazione della normativa dell'Unione europea di cui all'Allegato (Parte I) al D.Lgs. 24/2023 – cui si fa espresso rinvio - e di tutte le disposizioni nazionali che ne danno attuazione;
 - Atti ed omissioni che ledono interessi finanziari dell'Unione europea;
 - Atti od omissioni riguardanti il mercato interno di cui all'art.26, paragrafo 2, del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea – cui si fa espresso rinvio – comprese le violazioni delle norme dell'Unione europea in materia di concorrenza e di aiuti di Stato, nonché le violazioni riguardanti il mercato interno connesse ad atti che violano le norme in materia di imposta sulle società o 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 di cui ai precedenti punti del presente articolo.
3. Possono essere oggetto di segnalazione anche quegli elementi riguardanti condotte volte ad occultare le violazioni, quali, l'occultamento o distruzione di prove circa la commissione della violazione.
4. Non possono essere oggetto di segnalazione, risultando, quindi, escluse dalla disciplina del Whistleblowing:
 - Le contestazioni, rivendicazioni o richieste legate ad un interesse di carattere personale del soggetto segnalante o della persona che ha sporto denuncia all'Autorità giudiziaria attinenti esclusivamente al proprio rapporto di lavoro;
 - Violazioni già disciplinate dal diritto dell'Unione europea o nazionale di cui all'Allegato (Parte II) al D.Lgs. 24/2023, cui si fa espresso rinvio;
 - Violazioni in materia di sicurezza nazionale e difesa.

5. L'ambito oggettivo di applicazione del presente Regolamento non comprende i seguenti settori per i quali resta ferma l'applicazione di specifiche disposizioni e disciplina cui si fa espresso rinvio:
 - Informazioni classificate;
 - Segreto professionale forense;
 - Segreto professionale medico;
 - Segretezza delle deliberazioni degli organi giurisdizionali;
 - Norme di procedura penale;
 - Autonomia e indipendenza della Magistratura;
 - Difesa nazionale e di ordine e sicurezza pubblica;
 - Esercizio dei diritti dei lavoratori.
6. Le violazioni oggetto di segnalazione devono avere attinenza ed essere apprese nell'ambito del contesto lavorativo del segnalante stesso.

Art.4 – EFFETTUAZIONE DELLA SEGNALAZIONE TRAMITE CANALE INTERNO E RELATIVO CONTENUTO DELLA SEGNALAZIONE

1. Ai sensi dell'art.4 del D.Lgs. 24/2023 l'Azienda attiva un proprio canale interno per consentire al *Whistleblower* di effettuare la segnalazione di violazioni secondo i termini di cui al presente Regolamento.
2. Il *Whistleblower* deve fornire in modo circostanziato tutti gli elementi utili a consentire le dovute ed appropriate verifiche a riscontro della fondatezza dei fatti oggetto di segnalazione. A tal fine, la segnalazione deve contenere i seguenti elementi:
 - a) generalità del soggetto che effettua la segnalazione, con indicazione della posizione o funzione svolta nell'ambito dell'Amministrazione;
 - b) periodo e luogo in cui si è verificato il fatto;
 - c) natura delle azioni od omissioni;
 - d) completa descrizione dei fatti oggetto di segnalazione;
 - e) generalità o altri elementi (come la qualifica ed il servizio in cui svolge l'attività) che consentano di identificare il soggetto/i che ha/hanno posto in essere i fatti segnalati;
 - f) indicazione di eventuali altri soggetti che possano riferire sui fatti oggetto di segnalazione;
 - g) indicazione di eventuali documenti a sostegno della segnalazione;
 - h) ogni altra informazione che possa fornire un utile riscontro circa la sussistenza dei fatti segnalati.
3. 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. In caso di segnalazione anonima, qualora il segnalante venisse successivamente identificato e dovesse subire ritorsioni, si applicheranno in favore di quest'ultimo le misure di protezione previste per le ritorsioni oggetto di trattazione all'art. 11 del presente Regolamento.
4. Non sono meritevoli di tutela le segnalazioni fondate su meri sospetti o voci; ciò in quanto è doveroso tenere conto sia dell'interesse dei terzi cui si riferiscono le informazioni oggetto di segnalazione, sia della necessità di evitare che l'Amministrazione svolga attività ispettive interne inutili e comunque dispendiose.

5. Non rilevano, ai fini della trattazione della segnalazione e della protezione da misure ritorsive, le motivazioni che hanno indotto la persona ad effettuare la segnalazione stessa.

Art.5 - DESTINATARIO DELLA SEGNALAZIONE

1. Ai sensi dell'art.4 del D.Lgs.n.24/2023, la segnalazione deve essere inviata al Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (RPCT) - unico destinatario delle segnalazioni presso l'Azienda – esclusivamente secondo le modalità di cui all'art. 6 del presente Regolamento.
2. L'Azienda fornisce adeguata pubblicità sul fatto che il RPCT è il solo destinatario delle segnalazioni attraverso apposita pagina informativa pubblicata sul sito web aziendale alla Sezione *Amministrazione Trasparente* – Sottosezione *Altri contenuti*.
3. Qualora la segnalazione venisse presentata ad un soggetto diverso dal RPCT con modalità diverse da quelle di cui all'art.6 del presente Regolamento (es. altro dirigente o funzionario dell'Azienda), laddove il segnalante dichiara espressamente di voler beneficiare delle tutele in materia di *Whistleblowing* o tale volontà sia desumibile dalla segnalazione, la stessa sarà considerata come tale e andrà trasmessa – a cura del soggetto non competente – al RPCT entro 7 (sette) giorni dal ricevimento con contestuale avviso al segnalante.

Art.6 - MODALITÀ DI SEGNALAZIONE AL RPCT

1. L'acquisizione e la gestione delle segnalazioni di illeciti da parte dei dipendenti, nel rispetto delle garanzie di riservatezza previste dalla normativa vigente, avviene mediante apposita applicazione informatica con utilizzo di un protocollo di crittografia che, rispetto ad altre modalità, garantisce una tutela rafforzata della riservatezza dell'identità del segnalante, del contenuto della segnalazione e della documentazione ivi allegata.
2. L'applicazione consente la compilazione e l'invio della segnalazione di illecito da parte del segnalante nonché la possibilità per il RPCT – che riceve tali segnalazioni – di comunicare in forma riservata con il segnalante senza conoscerne l'identità. Quest'ultima viene segregata dal sistema informatico ed il segnalante, attraverso l'utilizzo di un codice identificativo generato dal sistema informatico stesso, può dialogare con il RPCT in modalità spersonalizzata. Trattasi, al riguardo, di un codice univoco progressivo che registra data e ora di ricezione associandosi stabilmente alla segnalazione e alla documentazione ad essa correlata.
3. L'applicazione – corredata di tutte le informazioni relative al suo utilizzo - è accessibile sul sito web aziendale alla Sezione *Amministrazione Trasparente* – Sottosezione *Altri contenuti*.
4. Nelle more dell'acquisizione ed implementazione dell'applicativo di cui al precedente comma 1) resta in vigore il Regolamento della soppressa ASUR Marche approvato con Determina n.280/ASURDG del 27/05/2019 la cui modulistica è parimenti resa disponibile sul sito web aziendale alla Sezione *Amministrazione Trasparente* – Sottosezione *Altri contenuti*.

Art.7 – CANALI DI SEGNALAZIONE ESTERNA DELLE VIOLAZIONI

1. Ai sensi dell'art.7 del D.Lgs.n.24/2023 è attivo un canale di segnalazione delle violazioni messo a disposizione da ANAC sul proprio sito web istituzionale, al quale si fa espresso rinvio per le relative modalità di funzionamento e utilizzo.

2. Le condizioni per ricorrere al predetto canale sono le seguenti:

- La persona ha già effettuato la segnalazione tramite canale interno ma la stessa non ha avuto seguito;
- Il segnalante ha fondati motivi di ritenere che, se effettuasse una segnalazione interna, alla stessa non sarebbe dato efficace seguito da parte dell'Azienda o questa potrebbe determinare rischio di ritorsione;
- Il segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

3. Ai sensi dell'art.15 del D.Lgs. 24/2023 è prevista - quale ulteriore modalità di segnalazione di una violazione – la divulgazione pubblica.

4. 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.

5. 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.

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

7. 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. 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.

Art.8 - RUOLO DEL RPCT NELLA GESTIONE DELLA SEGNALEZIONE

1. Il RPCT - acquisita la segnalazione tramite il canale interno di cui agli artt.5 e 6 del presente Regolamento - provvede a dare avviso al segnalante dell'avvenuta

- ricezione della segnalazione stessa entro 7 (sette) giorni dal suo ricevimento; ciò sempre all'interno dell'apposita applicazione informatica.
2. Il RPCT procede, poi, con la valutazione della sussistenza dei requisiti essenziali della segnalazione per valutarne l'ammissibilità e poter quindi accordare al segnalante le previste tutele, facendo riferimento anche ai criteri utilizzati da ANAC. Al riguardo, la segnalazione è considerata inammissibile, e conseguentemente archiviata, al ricorrere delle seguenti circostanze:
 - Mancanza dei requisiti soggettivi ed oggettivi della segnalazione;
 - Manifesta infondatezza per l'assenza di elementi di fatto idonei a giustificare accertamenti;
 - Accertato contenuto generico della segnalazione di illecito tale da non consentire la comprensione dei fatti;
 - Segnalazione di illeciti corredata da documentazione non appropriata o inconferente.
 3. Una volta valutata l'ammissibilità della segnalazione, il RPCT avvia l'istruttoria interna sui fatti o sulle condotte segnalate. Per lo svolgimento dell'istruttoria il RPCT può avviare un dialogo con il *Whistleblower* chiedendo allo stesso chiarimenti, documenti e informazioni ulteriori, sempre tramite il canale a ciò dedicato o anche di persona. Ove necessario, può anche acquisire atti e documenti da altri uffici aziendali, avvalersi del loro supporto, coinvolgere terze persone tramite audizioni e altre richieste, avendo sempre cura che non sia compromessa la tutela della riservatezza del segnalante e del segnalato.
 4. Il RPCT, qualora a seguito dell'istruttoria effettuata ravvisi elementi di infondatezza della segnalazione ne dispone l'archiviazione con adeguata motivazione, laddove, invece, rilevi *fumus* di fondatezza della segnalazione si rivolge immediatamente agli organi interni preposti o alle istituzioni esterne, ognuno secondo le proprie competenze.
 5. Il RPCT tiene traccia dell'attività svolta e fornisce informazioni al segnalante sullo stato di avanzamento dell'istruttoria, almeno con riferimento ai principali snodi decisionali.
 6. Non spetta al RPCT accertare le responsabilità individuali, né svolgere controlli di legittimità o merito su atti o provvedimenti adottati dall'Azienda, a pena di sconfinare nelle competenze dei soggetti a ciò preposti all'interno dell'Amministrazione o della Magistratura.
 7. Ai sensi dell'art.5 del D.Lgs. 24/2023, all'esito dell'istruttoria, il RPCT fornisce riscontro al segnalante entro il termine di tre mesi dalla data dell'avviso di ricevimento o, in mancanza, entro tre mesi dalla scadenza del termine di sette giorni dalla presentazione della segnalazione.
 8. Il Responsabile per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza – così come gli altri soggetti coinvolti nel procedimento di accertamento - è obbligato al segreto d'ufficio ex L.241/1990 e ss.mm.ii. e all'osservanza delle disposizioni di cui al Regolamento Europeo 2016/679 in materia di protezione dei dati personali.
 9. Il RPCT attiva, inoltre, iniziative di sensibilizzazione sull'Istituto mediante i seguenti strumenti:
 - divulgazione sul sito web istituzionale delle finalità dell'istituto e del suo utilizzo;
 - aggiornamento del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO);
 - realizzazione di percorsi formativi.

Art.9 - TUTELA DELLA RISERVATEZZA DEL WHISTLEBLOWER

1. Ai sensi dell'art.12 del D.Lgs.n.24/2023 l'intero procedimento di gestione della segnalazione è improntato a tutelare – in ogni sua fase - la riservatezza dell'identità del segnalante.
2. La riservatezza, oltrechè all'identità del segnalante, viene assicurata a qualsiasi altra informazione o elemento della segnalazione, compresa la documentazione allegata, dal cui disvelamento si potrebbe dedurre - anche indirettamente - l'identità del segnalante stesso; ciò al fine di evitarne l'esposizione al rischio di misure ritorsive che potrebbero essere adottate a seguito della segnalazione.
3. L'identità del segnalante – ed ogni altra informazione ad essa riconducibile - non viene rivelata a soggetto diverso dal RPCT senza previo consenso del segnalante stesso.
4. Nell'ambito del procedimento penale l'identità del segnalante è coperta dal segreto nei modi e nei limiti previsti dall'art.329 del c.p.p. ovvero “...fino a quando l'imputato non ne possa avere conoscenza e, comunque, non oltre la chiusura delle indagini preliminari”.
5. Nell'ambito del procedimento dinanzi alla Corte dei Conti l'identità del segnalante non viene rivelata fino alla chiusura della fase istruttoria.
6. Nell'ambito del procedimento disciplinare l'identità del segnalante non deve essere rivelata ove la contestazione dell'addebito disciplinare sia fondata su accertamenti distinti ed ulteriori rispetto alla segnalazione, anche se conseguenti alla stessa. Qualora la contestazione sia fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione e la conoscenza dell'identità del segnalante sia indispensabile per la difesa dell'incolpato, la segnalazione sarà utilizzabile ai fini del procedimento disciplinare solo con il consenso espresso del segnalante alla rivelazione della sua identità.
7. Nello specifico caso previsto al comma 6 e nel caso di segnalazione di violazione in cui la rivelazione dell'identità del segnalante sia indispensabile, rispettivamente, per la difesa del soggetto cui è stato contestato l'addebito disciplinare e per la difesa della persona coinvolta, oltre al previo consenso del segnalante è obbligatoria, altresì, la comunicazione scritta al medesimo delle ragioni di tale rivelazione.
8. Qualora per ragioni istruttorie la segnalazione debba essere messa conoscenza anche di soggetti interni od esterni all'Azienda diversi dal RPCT, il RPCT stesso avrà cura di oscurare tutti i dati e le informazioni che consentirebbero di rivelare l'identità del segnalante. In tali casi la medesima misura viene applicata anche con riferimento ai dati degli altri soggetti la cui identità deve rimanere riservata quali il facilitatore, il segnalato e le persone coinvolte nella segnalazione.
9. 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.
10. Con specifico riferimento all'istituto della divulgazione pubblica, la protezione della riservatezza non si applica nel caso in cui il segnalante abbia intenzionalmente rivelato la propria identità attraverso mezzi quali piattaforme web, social media e nel caso in cui il soggetto si rivolga direttamente ad un giornalista per il quale restano ferme le norme sul segreto professionale dei giornalisti.
11. Nell'ipotesi in cui il soggetto che effettua la divulgazione non riveli la propria identità, ricorrendo ad es. ad uno pseudonimo, tali divulgazioni vengono trattate alla stregua di una segnalazione anonima.

12. L'Azienda, per il tramite del RPCT, provvede affinché le divulgazioni pubbliche anonime vengano raccolte e registrate rendendo così possibile un richiamo ad esse da parte del segnalante che intendesse disvelare la propria identità ed essere in tal modo tutelato nel caso in cui subisca ritorsioni a seguito della divulgazione.

Art. 10 – TUTELA DELLA RISERVATEZZA DELLE PERSONE SEGNALATE O COINVOLTE E DI ALTRI SOGGETTI

1. L'intero procedimento di gestione della segnalazione è improntato a tutelare, altresì, in ogni sua fase, anche la riservatezza di altri soggetti diversi dal segnalante, quali il segnalato, il facilitatore e le persone coinvolte nella segnalazione.
2. La tutela dell'identità del facilitatore, della persona coinvolta e del segnalato viene garantita fino alla conclusione dei procedimenti avviati in ragione della segnalazione e nel rispetto delle medesime garanzie previste in favore del soggetto segnalante.
3. il soggetto segnalato può essere sentito dal RPCT o viene sentito, dietro sua richiesta, anche 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. 11 – TUTELA DEL WHISTLEBLOWER DA RITORSIONI

1. Ai sensi dell'art.17 del D.Lgs. 24/2023, il soggetto che segnala una violazione di cui sia venuto a conoscenza nell'ambito del proprio contesto lavorativo non può subire alcuna ritorsione, intendendosi con ciò 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 al segnalante, in via diretta o indiretta, un danno ingiusto.
2. A titolo non esaustivo si riporta una elencazione di talune fattispecie che, ai sensi del richiamato 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;
 - j) il mancato rinnovo o la risoluzione anticipata di un contratto di lavoro a termine;
 - k) 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;

- l) 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;
 - m) la conclusione anticipata o l'annullamento del contratto di fornitura di beni o servizi;
 - n) l'annullamento di una licenza o di un permesso;
 - o) la richiesta di sottoposizione ad accertamenti psichiatrici o medici.
3. Ai sensi dell'art.16 del D.Lgs.n.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:
- 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”);
 - 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;
 - 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;
 - Deve sussistere uno stretto collegamento tra la segnalazione, denuncia o divulgazione pubblica e il comportamento/atto/omissione sfavorevole subito, direttamente o indirettamente, dal segnalante.
4. Ai sensi dell'art.19 del D.Lgs. 24/2023 le misure ritorsive, anche solo tentate o minacciate, possono essere comunicate ad ANAC (art.19 D.Lgs.n.24/2023) alla quale è affidato il potere esclusivo di accertare se la misura ritorsiva sia conseguente alla segnalazione/denuncia/divulgazione pubblica di informazioni relative a violazioni, oltre al potere di irrogare sanzioni amministrative.
5. Nel caso in cui ANAC accerti la natura ritorsiva di atti, comportamenti, omissioni adottati, o anche solo tentati o minacciati, ne consegue la loro nullità.
6. Nel caso venga accertata la misura ritorsiva degli atti/comportamenti/omissioni dall'Azienda, questi sono, dunque, nulli e in caso di licenziamento al lavoratore spetta il reintegro nel posto di lavoro.
7. L'atto o il provvedimento ritorsivo può essere oggetto di annullamento in sede di autotutela da parte dell'Azienda indipendentemente dagli accertamenti di ANAC.
8. I soggetti aziendali che mettono in atto, suggeriscono o propongono misure ritorsive sono direttamente responsabili dei danni causati.
9. L'ANAC informa il Dipartimento della Funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei ministri o gli altri organismi di garanzia o di disciplina per le attività e gli eventuali provvedimenti di competenza.
10. Le tutele sopra descritte non sono garantite nel caso in cui sia accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale del segnalante per i reati di calunnia o di diffamazione o comunque per reati connessi alla denuncia, ovvero la sua responsabilità civile, per aver riferito informazioni non veritiere riportate intenzionalmente con dolo o colpa. Nei casi di accertamento delle citate

responsabilità, al soggetto segnalante viene inoltre applicata una sanzione disciplinare.

11. Nel caso in cui la sentenza di condanna in primo grado dovesse essere riformata in senso favorevole per il segnalante nei successivi gradi di giudizio, sarà applicabile, in favore di quest'ultimo, la protezione per eventuali ritorsioni subite a causa della segnalazione.
12. Qualora l'eventuale processo penale che si è instaurato in seguito alla segnalazione/denuncia/divulgazione pubblica dovesse essere archiviato, il segnalante conserva comunque le tutele sopra previste.
13. Inoltre, con riferimento alla responsabilità civile, tenuto conto che il danno derivante da reato deve essere stato causato dal convenuto con dolo o colpa grave, la sussistenza della colpa lieve, benché fonte di responsabilità civile accertata dal giudice, non comporta il venir meno delle suddette tutele.
14. Ai sensi dell'art.17 del D.Lgs.n.24/2023, laddove il *Whistleblower* dimostri di aver effettuato una segnalazione e di aver subito a seguito della stessa una ritorsione, l'onere della prova è spostato sulla persona che ha posto in essere la presunta ritorsione; ciò vale nell'ambito dei procedimenti giudiziari, amministrativi e nelle controversie stragiudiziali.
15. Diversamente, il beneficio dell'inversione dell'onere della prova di cui al precedente comma non è riconosciuto ai soggetti aventi un legame qualificato con il segnalante, ovvero i cosiddetti "Facilitatori". Su detti soggetti, qualora lamentino di aver subito ritorsioni incombe dunque l'onere probatorio.

Art.12 – LIMITAZIONI DI RESPONSABILITA' PER IL SEGNALANTE

1. Nell'ambito del complessivo sistema di tutele accordate dal quadro normativo al *Whistleblower* rientrano anche limitazioni di responsabilità rispetto alla rivelazione e alla diffusione di talune categorie di informazioni, le quali operano al ricorrere di determinate condizioni in assenza delle quali vi sarebbero conseguenze in termini di responsabilità penale, civile e amministrativa. Trattasi, al riguardo, dei seguenti reati non configurabili nei casi di diffusione di informazioni coperte dall'obbligo del segreto se opera la scriminante rispetto a:
 - Rivelazione e utilizzazione del segreto d'ufficio (art. 326 del c.p.)
 - Rivelazione del segreto professionale (art. 622 del c.p.)
 - Rivelazione dei segreti scientifici e industriali (art. 623 del c.p.)
 - Violazione del dovere di fedeltà e di lealtà (art. 2105 del c.c.).
2. 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.13 – MISURE DI SOSTEGNO DA PARTE DI ENTI DEL TERZO SETTORE

1. L'art.18 del D.Lgs. 24/2023 prevede l'istituzione, da parte di ANAC, di un elenco di Enti del Terzo settore con i quali la medesima Autorità potrà convenzionarsi affinché tali Enti prestino assistenza a titolo gratuito, al *Whistleblower*, in merito a:

- modalità di segnalazione
- protezione dalle ritorsioni riconosciuta dalle disposizioni normative nazionali ed europee
- diritti della persona coinvolta
- modalità e condizioni di accesso al patrocinio a spese dello Stato.

2. Per quanto concerne gli specifici contenuti di cui al precedente comma si fa espresso rinvio al sito web istituzionale dell'Autorità medesima.

Art. 14 – MISURE PER LA PROTEZIONE DEI DATI PERSONALI

1. Il trattamento di dati personali nell'ambito della gestione di una violazione viene effettuato nel rispetto delle disposizioni e dei principi di cui al Regolamento Europeo 2016/679 (GDPR).
2. Il RPCT è l'unico soggetto deputato a dare seguito alle segnalazioni ricevute e a conoscere l'identità del segnalante, con ciò riferendosi anche a tutti quegli elementi informativi della segnalazione che con il loro disvelamento potrebbero consentire indirettamente l'identificazione del segnalante. Il RPCT tratta i dati personali nell'esecuzione dei propri compiti di interesse pubblico con particolare riferimento all'accertamento delle violazioni segnalate, nell'interesse dell'integrità dell'Azienda.
3. L'applicazione informatica adottata dall'Azienda per la presentazione e gestione della segnalazione consente di tenere segregati i dati identificativi del segnalante rispetto ai singoli contenuti della segnalazione e della documentazione ad essa allegata.
4. Il RPCT può decidere se gestire l'istruttoria in prima persona o affidarla ad un componente del Gruppo di supporto ad esso. In tal caso a quest'ultimo sarà assegnata all'interno della piattaforma informatica la qualifica di "istruttore" che gli consentirà di visualizzare la segnalazione e la correlata documentazione, accedendo però solo ai contenuti e non all'identità del segnalante.
5. I componenti del Gruppo di supporto al RPCT, eventualmente coinvolti nella gestione di fasi dell'istruttoria, sono autorizzati e debitamente istruiti riguardo alle attività di trattamento dei dati personali ed effettuano trattamenti di dati personali sotto la diretta vigilanza del RPCT medesimo.
6. La piattaforma informatica è predisposta per assicurare – attraverso apposito sistema di autenticazione – l'accesso selettivo ai dati contenuti nella segnalazione da parte del personale "istruttore". La predetta piattaforma traccia l'attività degli utenti nel rispetto dei diritti e delle libertà del segnalante evitando il tracciamento di qualunque informazione che possa ricondurre all'identità o all'attività dello stesso.
7. L'Azienda fornisce evidenza - nell'ambito di apposita pagina del proprio sito web - delle procedure e delle modalità per presentare la segnalazione e rendendo disponibile l'Informativa Privacy ai sensi degli artt. 13 e 14 del Regolamento UE 2016/679 (GDPR).
8. I dati acquisiti tramite presentazione della segnalazione sono conservati per il tempo necessario all'esecuzione di tutti gli adempimenti connessi e correlati alla gestione della segnalazione e comunque non oltre il termine di 5 anni.
9. Il fornitore della piattaforma utilizzata dall'Azienda per la presentazione e gestione delle segnalazioni - nominato da quest'ultima quale Responsabile del trattamento ai sensi dell'art. 28 del GDPR - garantisce il costante e corretto funzionamento del

sistema e in ogni caso non potrà accedere ai dati del segnalante né ai contenuti della segnalazione.

10. Sempre a tutela della riservatezza del segnalante – in conformità al quadro normativo di riferimento – al soggetto segnalato presunto autore dell'illecito, con riferimento ai propri dati personali trattati dall'Azienda quale Titolare del trattamento, è preclusa la possibilità di esercitare i diritti del soggetto interessato di cui agli artt. 15 – 22 del GDPR.

Art. 15 – DISPOSIZIONI FINALI

1. Per tutto quanto non previsto dal presente Regolamento, si fa espresso rinvio alle disposizioni normative vigenti in materia.
2. Il presente Regolamento è pubblicato sul sito web aziendale, alla Sezione "Amministrazione Trasparente", sottosezioni "Disposizioni Generali" - "Atti Generali".