



FONDAZIONE CAMPANIA WELFARE - ASP
già "Fondazione Banco Napoli per l'assistenza all'infanzia"
Azienda Pubblica di servizi alla persona – Ente Pubblico non economico

REGOLAMENTO PER LA SEGNALAZIONE DI IRREGOLARITÀ ("WHISTLEBLOWING")

Approvato con Deliberazione del Consiglio di Amministrazione n. 22 del 24.04.2024

1.- Introduzione

1.1 Finalità

L'Azienda Pubblica di Servi alla Persona, quale Ente Pubblico non economico, in qualità di Pubblica Amministrazione ai sensi dell'art. 1, comma 2, D.Lgs. n. 165/2001, è tenuta ad applicare la normativa in materia di tutela di coloro che segnalano violazioni di disposizioni normative nazionali o dell'Unione europea che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica, delle quali siano venuti a conoscenza all'interno del proprio contesto lavorativo.

La Fondazione Campania Welfare – ASP – Ente Pubblico non economico - favorisce l'utilizzo del whistleblowing quale fondamentale misura di etica e prevenzione dei rischi, quale strumento di prevenzione e controllo inserito nel PIAO;

Il presente regolamento per la gestione delle segnalazioni ha come scopo precipuo quello di tutelare il dipendente, o il soggetto ad esso equiparato (es. collaboratore, fornitore...), che, nell'interesse dell'integrità dell'Azienda, segnala o denuncia condotte illecite di cui è venuto a conoscenza in ragione del proprio rapporto di lavoro. Al fine di adempiere al suddetto scopo, il regolamento definisce la procedura mediante cui è possibile inviare una segnalazione di condotta illecita e le modalità secondo cui tale segnalazione viene gestita all'interno dell'Azienda Pubblica.

1.2 Quadro normativo di riferimento

1.2.1 Quadro Sintetico di riferimento principi generali

A seguito dell'approvazione e della pubblicazione in Gazzetta Ufficiale del Decreto Legislativo n. 24/2023 è stata data attuazione nel nostro ordinamento alla Direttiva UE n. 1937/2019 (c.d. "Direttiva Whistleblowing").

La nuova disciplina in vigore dal 15 luglio 2023 ha abrogato e modificato la normativa previgente (art. 54 bis del D.Lgs. 165/01), disciplinando con un unico provvedimento, valido sia per il settore pubblico che per il settore privato, il regime di protezione dei soggetti che segnalano condotte illecite in violazione di disposizioni europee e nazionali.

Quale strumento per contrastare (e prevenire) la corruzione e la cattiva amministrazione nel settore pubblico e privato, il legislatore ha ritenuto opportuno intervenire al fine di garantire la protezione, sia in termini di tutela della riservatezza che di tutela da ritorsioni dei soggetti che si espongono con segnalazioni, denunce o, come di seguito indicato, con il nuovo istituto della divulgazione pubblica.

Tale protezione viene ulteriormente rafforzata ed estesa a soggetti diversi da chi segnala, come il facilitatore o le persone menzionate nella segnalazione, a conferma dell'intenzione di creare le condizioni per rendere l'istituto in questione un importante presidio per la legalità e il buon andamento delle amministrazioni.

Rispetto alla normativa previgente, è stata notevolmente ampliata la platea dei soggetti legittimati a "segnalare", nel novero vengono ricompresi non solo i dipendenti pubblici, ma anche tutte le persone che operano nel contesto lavorativo di un soggetto del settore pubblico o privato, in qualità di: lavoratori subordinati, lavoratori autonomi, collaboratori, liberi professionisti, consulenti, volontari e tirocinanti, anche non retribuiti.

Il "whistleblower" può segnalare violazioni del diritto interno (illeciti amministrativi, contabili, civili o penali) o del diritto UE, già compiute o non ancora compiute ma che il whistleblower ritenga ragionevolmente possano verificarsi in presenza di elementi concreti e precisi, oppure le informazioni relative alle condotte volte ad occultare le violazioni sopra indicate nonché i fondati sospetti e le attività illecite non ancora commesse, ma che il whistleblower ritenga ragionevolmente possano verificarsi sulla base di elementi concreti.

Le violazioni segnalate devono essere quelle tipizzate e incidere sull'interesse pubblico o sull'interesse all'integrità della pubblica amministrazione.

Le disposizioni del decreto non si applicano "alle contestazioni, rivendicazioni o richieste legate ad un interesse di carattere personale della persona segnalante 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".

Il D.lgs. 24/2023, rispetto alla previgente disciplina in materia, prevede che le segnalazioni devono essere trasmesse attraverso i seguenti canali appositamente predisposti:

1. canale interno;
2. canale esterno;
3. divulgazioni pubbliche;
4. denuncia all'autorità giudiziaria o contabile

La scelta del canale di segnalazione non è più rimessa alla discrezione del whistleblower in quanto in via prioritaria è favorito l'utilizzo del canale interno e, solo al ricorrere di una delle condizioni di cui

all'art. 6 del Dlgs. 24/2023, è possibile effettuare una segnalazione esterna o divulgazione pubblica.

Segnalazione interna: come noto, la gestione della segnalazione tramite canale interno è affidata al RPCT dell'Amministrazione che garantisce la totale riservatezza della identità del segnalante e del contenuto della segnalazione tramite la pagina dedicata alla "segnalazione".

Rispetto alla normativa previgente, è ora definito l'iter procedurale successivo alla segnalazione interna. In particolare:

- entro sette giorni dalla presentazione, il soggetto deputato ad acquisire e gestire la segnalazione deve rilasciare un avviso di avvenuta ricezione della stessa al segnalante, mantenere le interlocuzioni con quest'ultimo e, ove necessario, chiedere integrazioni, valutare la sussistenza dei fatti segnalati, assicurando così un diligente seguito;
- entro tre mesi occorre fornire un riscontro al segnalante;
- entro sette giorni la segnalazione pervenuta ad un soggetto diverso da quello designato a ricevere e gestire la segnalazione interna deve essere inoltrata a quest'ultimo.

In caso di segnalazione interna, la denuncia può essere effettuata in forma scritta tramite la compilazione dell'apposito form reperibile nella sezione di Amministrazione Trasparente dedicata al whistleblowing, in forma orale attraverso linea telefonica del RPCT, ovvero, anche mediante un incontro diretto, su richiesta del segnalante, con il RPCT, debitamente verbalizzato previo consenso dell'interessato.

Si puntualizza che i canali di segnalazione interna vanno progettati in modo da consentire l'accesso alle segnalazioni solo da parte del personale espressamente autorizzato a trattare i dati inerenti alle medesime ai sensi degli artt. 28, 29 e 32, par. 4, del Regolamento (UE) 2016/679 e dell'art. 2-quaterdecies del D.lgs. 196/2003 ss.mm.ii.

Segnalazione esterna: l'Autorità competente per le segnalazioni esterne è l'ANAC, alla quale è possibile rivolgersi solo se si ritiene che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse, oppure la persona segnalante ha fondati motivi di ritenere che, se effettuasse una segnalazione interna, alla stessa non sarebbe dato efficace seguito ovvero che la stessa segnalazione possa determinare il rischio di ritorsione, ovvero ha già effettuato una segnalazione interna e la stessa non ha avuto seguito. A tal proposito l'Autorità ha adottato specifiche Linee guida (delibera n. 311 del 12/07/2023) visionabili sul sito dell'Autorità.

Divulgazione pubblica: si può procedere alla divulgazione pubblica quindi "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 nei seguenti casi:

- se la persona segnalante ha previamente effettuato una segnalazione interna ed esterna ovvero ha effettuato direttamente una segnalazione esterna e non è stato dato riscontro entro i termini stabiliti in merito alle misure previste o adottate per dare seguito alle segnalazioni;
- se la persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse;
- se la persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che la segnalazione esterna possa comportare il rischio di ritorsioni o possa non avere efficace seguito in ragione delle specifiche circostanze del caso concreto, come quelle in cui possano essere occultate o distrutte prove oppure in cui vi sia fondato timore che chi ha ricevuto la segnalazione possa essere colluso con l'autore della violazione o coinvolto nella violazione stessa.

Denuncia all'Autorità giudiziaria o contabile: un ulteriore autonomo canale di segnalazione è rappresentato dalla denuncia all'autorità giudiziaria ordinaria o contabile.

Il D.lgs. 24/2023 contempla altresì un sistema di protezione del whistleblower tramite:

- tutela della riservatezza (la segnalazione è sottratta al diritto di accesso e vige il divieto di rivelare l'identità del whistleblower, è altresì tutelata anche l'identità delle persone coinvolte e delle persone menzionate nella segnalazione);
- misure di sostegno che 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;
- protezione dalle ritorsioni, essendo vietata ogni forma di ritorsione anche solo tentata o minacciata, laddove per ritorsione si intende 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, e limitazioni dalle responsabilità. La gestione delle comunicazioni di ritorsione compete all'ANAC.

Le misure di protezione si applicano anche al facilitatore (persona fisica che assiste il segnalante nel processo di segnalazione, operante all'interno del medesimo contesto lavorativo e la cui assistenza deve rimanere riservata).

1.2.2 Quadro Giuridico di riferimento

Il whistleblowing, o tutela del dipendente pubblico che segnala attività illecite, è definito dall'art. 1 del D.Lgs. 24/2023 come *"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"*. Tale decreto definisce la nuova disciplina del whistleblowing in Italia, in ragione del recepimento della Direttiva UE 1937/2019, il quale ha come scopo quello di "rafforzare l'applicazione del diritto e delle politiche dell'Unione in specifici settori stabilendo norme minime comuni volte a garantire un elevato livello di protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione" (art. 1 della Dir. UE 1937/2019). Infatti, il D.Lgs. 24/2023:

- abroga l'art. 54-bis del D.Lgs. 165/2001, il quale conteneva la precedente disciplina in materia;
- amplia le condotte illecite segnalabili, includendo anche le violazioni delle norme comunitarie;
- definisce le nuove modalità di segnalazione per il whistleblower;
- dispone alcune tempistiche relative alla procedura di gestione della segnalazione;
- rinforza il sistema di tutele per il whistleblower.

Gli Enti del settore pubblico tenuti ad applicare la normativa di cui al Dlgs. 24/2023 sono tra l'altro :
-Le pubbliche amministrazioni di cui all'art. 1, co. 2, del d.lgs. n. 165/20011.

-Gli organismi di diritto pubblico ossia qualsiasi soggetto, anche aventi forma societaria:

- a) dotato di capacità giuridica; b) istituito per soddisfare specificatamente esigenze di interesse generale, attraverso lo svolgimento di un'attività priva di carattere industriale o commerciale;
- c) la cui attività sia finanziata in modo maggioritario dallo Stato, dagli enti pubblici territoriali o da altri organismi di diritto pubblico, oppure la cui gestione sia soggetta al controllo di questi ultimi, oppure il cui organo d'amministrazione, di direzione o di vigilanza sia costituito da membri dei quali più della metà è designata dallo Stato, dagli enti pubblici territoriali o da altri organismi di diritto pubblico.

Il D.Lgs. 24/2023 diventa così il più recente punto di riferimento nell'evoluzione del quadro normativo, già modificato in diverse occasioni sia dal legislatore che dalle soft law dell'A.N.AC., così come esplicitato dalla seguente tabella.

Evoluzione normativa del whistleblowing

fonte	principali contributi al whistleblowing
L. 190/2012	Introduce il whistleblowing nel D.Lgs. 165/2001, il cui art. 54-bis afferma che <i>"il pubblico dipendente che, nell'interesse dell'integrità della pubblica amministrazione, segnala al responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza [...], ovvero all'A.N.AC., o denuncia all'autorità giudiziaria ordinaria o a quella contabile, condotte illecite 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"</i> .
L. 114/2014	Individua l'A.N.AC. quale soggetto destinatario delle segnalazioni da parte di dipendenti operanti nelle PPAA.
Determinazione A.N.AC. 6/2015	Prime Linee guida focalizzate a fornire indicazioni, anche tecniche, per l'attuazione sostanziale della disciplina.
Delibera A.N.AC. 690/2020	Definisce il procedimento di gestione di segnalazione di illeciti (capo II) e prevede approfondimenti sull'esercizio del potere sanzionatorio di A.N.AC. relativo alle comunicazioni di misura ritorsiva (capo III) e regola il procedimento sanzionatorio semplificato (Capo IV).
Delibera A.N.AC. 469/2021	Supera la Det. A.N.AC. 6/2015 e definisce: - i contenuti e le modalità della procedura per la segnalazione di presunti illeciti previsti nella L. 179/2017; - le indicazioni utili per redigere la procedura per whistleblowing di ciascun ente; - un raccordo con la disciplina della protezione dei dati personali, ai sensi del Regolamento UE 679/2016 (GDPR). Sulla base di tali premesse, con la Delibera A.N.AC. 469/2021, vengono emanate le più recenti Linee guida in materia di whistleblowing, sulle quali si è espresso anche il Consiglio di Stato con parere n. 615 del 4 marzo 2020, reso ai sensi dell'art. 15, l. 21 luglio 2000 n.

	205, superano le precedenti adottate con Determinazione A.N.AC. 6/2015, i cui effetti si intendono cessati. In questo scenario, le finalità che si pongono le Linee guida sono: - specificare i contenuti e le modalità della procedura per la segnalazione di presunti illeciti previsti nella L. 179/2017; - fornire indicazioni sull'applicazione della normativa da parte delle amministrazioni, specialmente in ragione dei contenuti della procedura per whistleblowing da approvare in ciascun ente; - fornire informazioni utili ai potenziali soggetti segnalanti; - garantire un raccordo con la disciplina della protezione dei dati personali, ai sensi del Regolamento UE 679/2016 (GDPR). I contenuti della Del. A.N.AC. 469/2021 sono stati definiti in considerazione delle disposizioni della Direttiva UE 1937/2019, poi a sua volta recepita in Italia dal D.Lgs. 24/2023.
Delibera A.N.AC. 311/2023	Recepisce le indicazioni del D.Lgs. 24/2023 e della Del. A.N.AC. 469/2021 per i canali di segnalazione predisposti da A.N.AC. stessa, così come richiesto dall'art. 10 del D.Lgs. 24/2023. In particolare, la Delibera 311/2023 definisce la gestione delle segnalazioni esterne, per cui la destinataria è l'Autorità stessa.

2.- Oggetto della segnalazione

Alla luce dell'art. 2 del D.Lgs. 24/2023 e delle Linee guida A.N.AC., le condotte illecite che possono essere oggetto di una segnalazione di whistleblowing sono:

- l'intera gamma dei delitti contro la pubblica amministrazione di cui al Titolo II, Capo I, del codice penale (ossia le ipotesi di corruzione per l'esercizio della funzione, corruzione per atto contrario ai doveri d'ufficio e corruzione in atti giudiziari, disciplinate rispettivamente agli artt. 318, 319 e 319-ter del predetto codice);
- il compimento di un illecito amministrativo, contabile, civile o penale;
- le situazioni in cui, nel corso dell'attività amministrativa, si riscontri l'abuso da parte di un soggetto del potere a lui affidato al fine di ottenere vantaggi privati, nonché i fatti in cui, a prescindere dalla rilevanza penale, venga in evidenza un mal funzionamento dell'amministrazione a causa dell'uso a fini privati delle funzioni attribuite, ivi compreso l'inquinamento dell'azione amministrativa ab externo;
- le situazioni in cui si rilevi la violazione, o comunque il mancato rispetto, delle disposizioni del PTPCT oppure del Codice etico e di comportamento vigenti presso l'Azienda;
- il verificarsi di un illecito che rientra nell'ambito di applicazione dell'Unione Europea indicato alla Direttiva UE 1937/2019, per quanto concerne: appalti pubblici, prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo, tutela della vita privata e protezione dei dati personali e sicurezza delle reti e dei sistemi informativi.
- l'approvazione di atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione Europea e il suo mercato interno.

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

Le Linee guida forniscono, inoltre, indicazioni sugli elementi fondanti della segnalazione, per cui è essenziale che in essa siano definite:

- la descrizione del fatto;
- l'indicazione del tempo e del luogo in cui si è verificato il fatto;
- le generalità in grado di consentire di identificare il soggetto a cui è attribuito il fatto;
- eventuali altri individui a conoscenza del fatto;
- eventuali allegati che possano fornire elementi di fondatezza alla segnalazione.

3.- Soggetti coinvolti nella segnalazione

I soggetti che possono effettuare una segnalazione di una condotta illecita (c.d. whistleblower) sono:

- i componenti del Consiglio di Amministrazione;
- il Direttore e i dipendenti;
- i soggetti esterni collaboratori/consulenti ed i fornitori, con qualsiasi tipologia di contratto o incarico e a qualsiasi titolo;
- i partner con cui l'Azienda Pubblica collabora;
- gli organi di controllo e verifica dell'Azienda Pubblica.

Ai sensi dell'art. 4, c. 5 del D.Lgs. 24/2023, il destinatario delle segnalazioni interne e responsabile del procedimento per il whistleblowing è **individuato nel RPCT**: il Direttore Generale dell'Azienda. Resta comunque ferma la possibilità di inoltrare immediatamente una denuncia all'autorità giudiziaria ordinaria

o a quella contabile.

Al fine di ottenere un supporto nell’analisi della segnalazione e nell’eventuale istruttoria, **il RPCT può nominare, con apposita lettera di incarico, un soggetto istruttore. Tale figura è individuata in uno tra i Responsabili che rivestono la qualifica di Funzionari di EQ** purché esso:

- non sia coinvolto, direttamente o indirettamente, nella segnalazione;
- non sia il responsabile dell’unità organizzativa in cui si è verificata l’eventuale violazione.

L’istruttore ha accesso a tutte le informazioni inserite nella segnalazione ed è coinvolto nel trattamento dei relativi dati personali, cui è chiamato alla tutela. Laddove possibile, il RPCT mantiene la riservatezza sul nominativo del soggetto segnalante anche con l’istruttore.

Qualora la segnalazione riguardasse una violazione del Codice etico e di comportamento, il RPCT dovrà notificare tempestivamente l’attivazione della procedura di whistleblowing all’O.d.V., senza violare la riservatezza sull’identità del segnalante.

La seguente tabella mostra un riepilogo degli attori aziendali coinvolti nella procedura di whistleblowing.

attore	ruolo nella procedura
Whistleblower o soggetto segnalante	Dipendente pubblico o equiparato che segnala condotte illecite di interesse generale tramite la procedura definita nel presente regolamento.
Responsabile per la prevenzione della corruzione e trasparenza (R.P.C.T.)	Soggetto destinatario della segnalazione mediante il canale interno. È il responsabile della procedura di whistleblowing che svolge attività di analisi della segnalazione e l’eventuale attività istruttoria.
Organismo di Vigilanza (O.d.V)	Soggetto destinatario del flusso informativo circa il verificarsi di una violazione del Codice etico e di comportamento.
Istruttore	Dipendente incaricato al supporto al R.P.C.T. nella gestione della procedura di whistleblowing.

4.- Procedura di whistleblowing

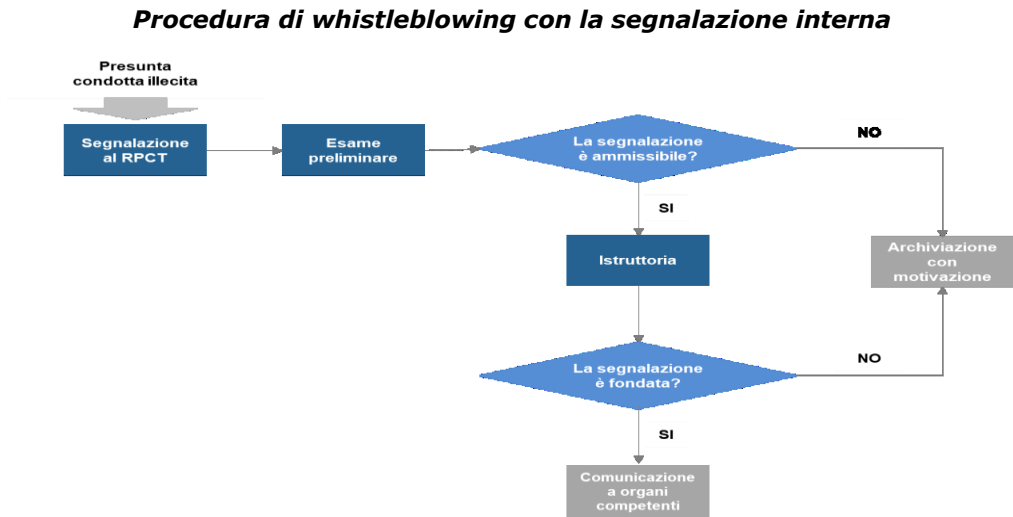
La procedura di whistleblowing consiste nella definizione delle fasi e delle tempistiche relative alla gestione della segnalazione. A sua volta, la segnalazione consiste nella “comunicazione scritta od orale di informazioni sulle violazioni” (art. 2, lett. c del D.Lgs. 24/2023) e può essere effettuata secondo tre canali alternativi che saranno di seguito approfonditi:

- la segnalazione interna, ai sensi degli artt. 4-5 del D.Lgs. 24/2023;
- la segnalazione esterna, ai sensi degli artt. 6-7-8 del D.Lgs. 24/2023;
- la divulgazione pubblica, ai sensi dell’art. 15 del D.Lgs. 24/2023.

4.1 La segnalazione interna

La segnalazione interna consiste in una comunicazione delle informazioni sulle violazioni, scritta o orale, presentata direttamente all’Azienda, alla figura del RPCT.

La gestione della segnalazione interna avviene con la procedura illustrata nella seguente figura.



In virtù di quanto disposto nel Codice di comportamento e in ragione della tracciabilità dell'azione amministrativa, al RPCT spetta il compito di registrare l'attività svolta e di fornire informazioni al segnalante sullo stato di avanzamento della procedura, almeno con riferimento ai principali snodi decisionali.

4.1.1 Invio della segnalazione

La segnalazione può essere inviata al RPCT mediante forma scritta oppure orale.

La segnalazione in forma scritta può avvenire tramite l'utilizzo della piattaforma informatica presente sul sito internet aziendale, consultabile al seguente link:

<https://fondazionecampaniawelfare.whistleblowing.it/>

La segnalazione in forma orale può avvenire su richiesta della persona segnalante, con un incontro diretto con il RPCT. Tale incontro dovrà tenersi entro 7 giorni naturali e consecutivi dalla ricezione della richiesta secondo modalità che garantiscano l'anonimato del segnalante.

La segnalazione in forma orale sarà poi trascritta e sottoscritta dal whistleblower.

L'Azienda considera l'utilizzo della piattaforma informatica quale modalità predefinita e preferenziale per l'invio delle segnalazioni, in virtù di una maggiore tutela della riservatezza per il whistleblower.

4.1.2 Esame preliminare

Una volta che il RPCT ha ricevuto la segnalazione, deve:

- rilasciare al segnalante un avviso di ricevimento della segnalazione entro 7 giorni dalla data di ricezione;
- effettuare un'analisi preliminare per stabilire l'eventuale ammissibilità della stessa.

Le Linee guida A.N.AC. definiscono specifiche casistiche di inammissibilità della segnalazione, quali:

- manifesta mancanza di interesse all'integrità dell'Azienda;
- 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, ovvero segnalazione di illeciti corredata da documentazione non appropriata o inconferente;
- produzione di sola documentazione in assenza della segnalazione di condotte illecite o irregolarità.

In questa fase, il RPCT si accerta della completezza e della correttezza:

- dei contenuti della segnalazione;
- dei dati relativi all'identità del segnalante, in modo da appurare la titolarità di godimento da parte di tale soggetto del regime di tutele previste per il whistleblowing.

Inoltre, il RPCT deve provvedere a registrare data e ora di ricezione della segnalazione, associandone un codice identificativo, univoco e progressivo.

Ai sensi di quanto previsto dalle Linee guida A.N.AC., l'esame preliminare si conclude entro 15 giorni naturali e consecutivi dalla ricezione della segnalazione.

Al termine di questa fase:

- se la segnalazione è ritenuta ammissibile, si procede con la fase istruttoria;
- se la segnalazione è ritenuta non ammissibile, si procede con l'archiviazione.

4.1.3 Attività istruttoria

Qualora il RPCT abbia valutato la segnalazione come ammissibile in sede di analisi preliminare, egli avvia l'istruttoria al fine di compiere una prima imparziale deliberazione sulla sussistenza della presunta condotta illecita segnalata dal whistleblower.

In tale fase, il RPCT può:

- acquisire atti e documenti da altri uffici di cui può richiedere la collaborazione, a condizione che non riveli l'identità del segnalante;
- avviare un dialogo con il segnalante, chiedendo allo stesso chiarimenti, documenti e informazioni ulteriori, sempre tramite il canale selezionato in fase di invio della segnalazione.

4.1.4 Conclusione della procedura

Il RPCT deve fornire un riscontro alla segnalazione entro tre mesi dalla data dell'avviso di ricevimento o, in mancanza di tale avviso, entro tre mesi dalla scadenza del termine di 7 giorni dalla presentazione della segnalazione (art. 5, c. 1, lett. d) del D.Lgs. 24/2023).

La procedura può concludersi mediante due esiti alternativi:

- qualora, a seguito dell'attività svolta, il RPCT ravvisi elementi di manifesta infondatezza della segnalazione ne cura l'archiviazione con adeguata motivazione.
- qualora, invece, il RPCT ravvisi il fumus di fondatezza della segnalazione è opportuno si rivolga immediatamente agli organi preposti interni o enti/istituzioni esterne, ognuno secondo le proprie competenze.

Si ricorda che non spetta al RPCT accertare le responsabilità individuali qualunque natura esse abbiano, né svolgere controlli di legittimità o di merito su atti e provvedimenti adottati dall'amministrazione oggetto di segnalazione, a pena di sconfinare nelle competenze dei soggetti a ciò preposti all'interno di ogni ente o amministrazione ovvero della magistratura.

4.2 La segnalazione esterna

La segnalazione esterna consiste in una comunicazione delle informazioni sulle violazioni, scritta o orale, presentata direttamente ad A.N.AC.

Ai sensi dell'art. 6 del D.Lgs. 24/2023, tale canale di segnalazione deve essere utilizzato esclusivamente qualora si verifichi una delle seguenti casistiche:

- assenza o non conformità del canale di segnalazione interno, di cui al Par. 4.1;
- il whistleblower ha già effettuato una segnalazione interna che non ha avuto seguito¹;
- il whistleblower ha fondati motivi di ritenere che, se effettuasse una segnalazione interna, alla stessa non sarebbe dato efficace seguito ovvero che la stessa segnalazione possa determinare il rischio di ritorsione;
- la violazione oggetto di segnalazione può costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

La segnalazione ad A.N.AC. può essere effettuata mediante i canali indicati alla seguente pagina del suo portale istituzionale: <https://www.anticorruzione.it/-/whistleblowing>.

Ai sensi dell'art. 8 del D.Lgs. 24/2023, è compito di A.N.AC.:

- dare avviso al whistleblower del ricevimento della segnalazione esterna entro 7 giorni dalla data del suo ricevimento, salvo esplicita richiesta contraria della persona segnalante ovvero salvo il caso in cui l'Autorità ritenga che l'avviso pregiudicherebbe la protezione della riservatezza dell'identità della persona segnalante;
- dare riscontro al whistleblower entro tre mesi o, se ricorrono giustificate e motivate ragioni, sei mesi dalla data di avviso di ricevimento della segnalazione o, in mancanza di detto avviso, dalla scadenza dei sette giorni dal ricevimento;
- comunicare al whistleblower l'esito finale, che può consistere:
 - o nell'archiviazione;
 - o nella trasmissione alle autorità competenti;
 - o in una raccomandazione;
 - o in una sanzione amministrativa.

4.3 La divulgazione pubblica

Le tutele per il whistleblowing si applicano, in determinati casi, anche per coloro che rendono 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, la così detta "*divulgazione pubblica*".

Tale tipologia di segnalazione è regolamentata dall'art. 15 del D.Lgs. 24/2023, il quale definisce in modo molto stringente le casistiche che consentono al whistleblower di godere dei benefici previsti dal Capo III della norma, qualora utilizzi tale modalità di segnalazione. Infatti, **la divulgazione pubblica ha carattere residuale ed eccezionale** rispetto ai canali precedentemente descritti e non esclude le tutele del whistleblowing, solo ed esclusivamente se la persona segnalante:

- ha previamente effettuato una segnalazione interna e/o esterna, cui non è stato dato riscontro nei termini previsti;
- ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse;
- ha fondato motivo di ritenere che la segnalazione esterna possa comportare il rischio di ritorsioni o possa non avere efficace seguito in ragione delle specifiche circostanze del caso concreto, come quelle in cui possano essere occultate o distrutte prove oppure in cui vi sia fondato timore che chi ha ricevuto la segnalazione possa essere colluso con l'autore della violazione, o coinvolto nella violazione stessa.

Tale modalità di segnalazione è quindi da attivare in contesti di particolare gravità, in situazioni in cui la normale procedura, mediante canale interno o esterno, non è sufficiente a prevenire o contrastare la condotta illecita.

5.- Tutele per il segnalante (whistleblower)

5.1 Tutela dalle misure ritorsive e/o discriminatorie

Ai sensi dell'art. 17 del D.Lgs. 24/2023 si ricorda che la persona che effettua la segnalazione non può subire alcuna ritorsione.

Le Linee guida A.N.AC. precisano che le ritorsioni si configurano non solo in atti e provvedimenti ma anche in comportamenti o omissioni posti in essere dall'Azienda nei confronti del segnalante, volti a limitare e/o comprimere l'esercizio delle funzioni proprie del lavoratore, in ragione di un intento vessatorio o comunque finalizzato a peggiorare la sua situazione lavorativa.

Ai fini di fornire un elenco di misure ritorsive, esemplificativo e non esaustivo, si riportano nella seguente tabella alcune casistiche, esemplificate nel D.Lgs. 24/2023 e/o nelle Linee guida A.N.AC. 2021.

Misure ritorsive nelle amministrazioni pubbliche

esempi del D.Lgs. 24/2023	esempi delle Linee guida A.N.AC. 2021
Licenziamento, sospensione o misure equivalenti	Irrogazione, o proposta di irrogazione, di sanzioni disciplinari ingiustificate
Retrocessione di grado o mancata promozione o note di merito negative o referenze negative	Graduale e progressivo svuotamento delle mansioni
Mutamento di funzioni, cambiamento del luogo di lavoro, riduzione dello stipendio, modifica dell'orario di lavoro	Pretesa di risultati impossibili da raggiungere nei modi e nei tempi indicati
Sospensione della formazione o qualsiasi restrizione dell'accesso alla stessa	Valutazione della performance artatamente negativa
Adozione di misure disciplinari o di altra sanzione, anche pecuniaria	Ingiustificata, mancata attribuzione della progressione economica o congelamento della stessa
Coercizione, intimidazione, molestie o ostracismo	Revoca ingiustificata di incarichi
Discriminazione o comunque trattamento sfavorevole	Ingiustificato, mancato conferimento di incarichi con contestuale attribuzione ad altro soggetto
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	Reiterato rigetto di richieste (ad es. permessi, ferie, congedi...)
Mancato rinnovo o risoluzione anticipata di un contratto di lavoro a termine	Sospensione ingiustificata di brevetti, licenze, etc.
Danni, anche alla reputazione della persona, in particolare sui social media, o pregiudizi economici o finanziari, comprese la perdita di opportunità economiche e la perdita di redditi	Ingiustificata, mancata ammissione ad una procedura e/o ingiustificata, mancata aggiudicazione di un appalto
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	Ingiustificata risoluzione o ingiustificato annullamento del contratto di servizio, della licenza del permesso, o ingiustificata perdita di opportunità commerciali determinata dalla mancata o ingiustificata ammissione ad una procedura e/o ingiustificata, mancata aggiudicazione di un appalto
Conclusione anticipata o annullamento del contratto di fornitura di beni o servizi	
Annullamento di una licenza o di un permesso	
Richiesta di sottoposizione ad accertamenti psichiatrici o medici	

Eventuali misure ritorsive vanno comunicate ad A.N.AC. che:

- effettua gli accertamenti previsti dalla normativa;
- irroga l'eventuale relativa sanzione amministrativa.

5.2 Tutela della riservatezza e conservazione

L'identità del segnalante non può essere rivelata a persone diverse dal RPCT, salvo vi sia il consenso espresso del whistleblower.

Tale riservatezza è da estendersi anche a tutti gli elementi della segnalazione, inclusa la documentazione ad essa allegata, nella misura in cui il loro disvelamento, anche indirettamente, possa consentire l'identificazione del segnalante. Il trattamento di tali elementi va quindi improntato alla massima cautela, a cominciare dall'oscuramento dei dati personali, specie quelli relativi al segnalante, qualora, per ragioni istruttorie, altri soggetti debbano essere messi a conoscenza del contenuto della segnalazione e/o della documentazione a essa allegata.

Affinché la tutela della riservatezza possa aver luogo, è opportuno precisare che la segnalazione e la documentazione ad essa collegata:

- sono sottratte al diritto di accesso agli atti amministrativi previsto dalla L. 241/1990;
- sono escluse dall'accesso civico generalizzato di cui di cui all'art. 5, c. 2, del D.Lgs. 33/2013.

Inoltre, il soggetto segnalato e presunto autore dell'illecito, con riferimento ai propri dati personali trattati dall'Azienda, non può esercitare i diritti previsti dagli articoli da 15 a 22 del GDPR, poiché dall'esercizio di tali diritti potrebbe derivare un pregiudizio alla tutela della riservatezza dell'identità del segnalante. In tal caso, dunque, al soggetto interessato (segnalato) è preclusa la possibilità di rivolgersi al titolare del trattamento e, in assenza di risposta da parte di quest'ultimo, di proporre reclamo al Garante della Privacy. 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. 196/2003.

Fermo restando che per tutta la durata della conservazione devono essere garantite adeguate misure di sicurezza per la protezione dei dati personali, l'art. 14, c. 1 del D.Lgs. 24/2023 dispone che *"Le segnalazioni, interne ed esterne, e la relativa documentazione sono conservate per il tempo necessario al trattamento della segnalazione e comunque non oltre cinque anni a decorrere dalla data della comunicazione dell'esito finale della procedura di segnalazione"*. Il medesimo articolo fornisce ulteriori indicazioni nei commi successivi per quanto concerne la modalità di conservazione delle diverse tipologie di segnalazione, così come indicato nella seguente tabella.

Modalità di conservazione della segnalazione nel D.Lgs. 24/2023

riferimento al D.Lgs. 24/2023	modalità di segnalazione	contenuto della norma
Art. 14, c. 2	Linea telefonica registrata o altro sistema di messaggistica vocale registrato	La segnalazione, previo consenso della persona segnalante, è documentata a cura del personale addetto, mediante registrazione su un dispositivo idoneo alla conservazione e all'ascolto oppure mediante trascrizione integrale. In caso di trascrizione, la persona segnalante può verificare, rettificare o confermare il contenuto della trascrizione con la propria sottoscrizione.
Art. 14, c. 3	Linea telefonica non registrata o altro sistema di messaggistica vocale non registrato	La segnalazione è documentata per iscritto mediante resoconto dettagliato della conversazione a cura del personale addetto. La persona segnalante può verificare, rettificare e confermare il contenuto della trascrizione con la propria sottoscrizione.
Art. 14, c. 4	Incontro e testimonianza orale con il personale addetto a ricevere la segnalazione	La segnalazione, previo consenso della persona segnalante, è documentata a cura del personale addetto mediante registrazione su un dispositivo idoneo alla conservazione e all'ascolto oppure mediante verbale. In caso di verbale, la persona segnalante può verificare, rettificare e confermare il verbale dell'incontro con la propria sottoscrizione.

10

Appare evidente che il punto centrale sia garantire il principio di trasparenza e l'idonea base giuridica al segnalante che, in ogni caso:

- fornisce un consenso preventivo alla raccolta dei dati della segnalazione;
- conferma il contenuto definitivo della segnalazione mediante apposita sottoscrizione.

6.- Tutele per il segnalato

La tutela della riservatezza circa l'identità del soggetto segnalato è garantita dalla normativa in materia di protezione dei dati personali. L'Azienda, in qualità di titolare del trattamento, pone in essere specifiche misure al fine di evitare la circolazione indebita di informazioni circa l'interessato, anche all'esterno dell'organizzazione. Il solo soggetto autorizzato al trattamento di tali dati in Tecum è il RPCT, unico destinatario della segnalazione, a prescindere dalla modalità utilizzata.

I dati relativi alla segnalazione sono oggetto di particolari misure tecniche e organizzative per garantirne la riservatezza.

7.- Responsabilità del segnalante

Il segnalante, a prescindere dalla modalità di segnalazione utilizzata, è consapevole delle sanzioni penali cui incorre in caso di dichiarazione mendace o contenente dati, documenti o fatti non rispondenti a verità, come previsto dall'art.76 del D.P.R. 28.12.2000, n. 445.

8- Norme finali e di rinvio

1. Il presente Regolamento entra in vigore al momento della sua approvazione con delibera del Consiglio di Amministrazione dell'Azienda Pubblica.
2. Eventuali revisioni o modifiche al presente Regolamento sono proposte dal RPCT e adottate con le stesse modalità di cui al comma 1.
3. Per quanto non espressamente disciplinato del presente Regolamento si fa rinvio alla normativa vigente e in particolare alle disposizioni del D.Lgs. n. 24/2023.