

ASL LATINA II R.P.C.T.			Rev. N. Data 11-07-2023
---	---	--	--------------------------------

PROCEDURA PER LA SEGNALEZIONE DEGLI ILLECITI DA PARTE DEI DIPENDENTI E COLLABORATORI DELL'ASL LATINA E PER LA TUTELA DEI WHISTLEBLOWER CHE SEGNALEANO VIOLAZIONI DEL DIRITTO UNIONALE E DELLE DISPOSIZIONI NORMATIVE NAZIONALI - ai sensi del D.leg.vo n. 24 del 10-03-2023 -

Revisione									
REDAZIONE			VERIFICA			APPROVAZIONE			
Data _____			Data _____			Data _____			
Nome e Funzione			Nome e Funzione			Nome e Funzione			
R.P.C.T.			D.G.			D.G.			
Dr.ssa Assunta Lombardi			Dr.ssa Silvia Cavalli			Dr.ssa Silvia Cavalli			
Resp. F.O. "T. e A."			D.A.A.			D.A.A.			
Dr.ssa Milena Schiavone			Dr.ssa Sabrina Cenciarelli			Dr.ssa Sabrina Cenciarelli			

I Responsabili della gestione della procedura:

Il Responsabile della Prevenzione Corruzione e Trasparenza	Dott.ssa Assunta Lombardi
Il Responsabile "F.O. Trasparenza e Anticorruzione"	Dott.ssa Milena Schiavone

Gruppo di lavoro:

Il Responsabile della Prevenzione Corruzione e Trasparenza	Dott.ssa Assunta Lombardi
Responsabile "F.O. Trasparenza e Anticorruzione"	Dott.ssa Milena Schiavone
Responsabile F.O. "Formazione, Tirocini e Stage"	Dott.ssa Marialisa Coluzzi
Dirigente Amministrativo UOSD Comunicazione	Dott.ssa Roberta De Grandis

ASL LATINA II R.P.C.T.	 SISTEMA SANITARIO REGIONALE ASL LATINA		Rev. N. Data 11-07-2023
---	---	--	--------------------------------

	SOMMARIO	
1	PREMESSA E NATURA DELL'ISTITUTO	Pag. 3
2	FONTI NORMATIVE 2.1 Evoluzione della Normativa alla luce del D.Lgs n. 24-2023	P.P.4-5
3	FINALITA' DELLA PROCEDURA	Pag. 5
4	OGGETTO e CONTENUTO DELLA SEGNALAZIONE	P.P. 5-6
5	CANALI E MODALITA' DELLA PRESENTAZIONE DELLA SEGNALAZIONE 5.1 Segnalazione interna 5.1.1 Modalità di Trasmissione e destinatari della segnalazione 5.1.2 Attività istruttoria del Responsabile anticorruzione e trasparenza 5.1.3 Iter procedurale successivo alla Segnalazione interna 5.2 Segnalazione Esterna 5.3 La Divulgazione Pubblica	P.P.6-10
6	FORME DI TUTELA DEL SEGNALANTE/WHISTLEBLOWER) 6.1) Obblighi di riservatezza sull'identità del whistleblower e sottrazione al diritto di accesso della segnalazione (da art. 12- art.14) 6.2) Divieto di discriminazione nei confronti del whistleblower (art.16- art. 18) 6.3) Protezione da ritorsioni estesa ad altri soggetti 6.4) Misure di sostegno ai segnalanti 6.5) Perdita delle Tutele	P.P. 11-15
7	RESPONSABILITA' DEL SEGNALANTE/ WHISTLEBLOWER (art. 20)	Pag. 15
8	SANZIONI	P.P. 15 -16
9	DISPOSIZIONI FINALI	Pag.16

ASL LATINA II R.P.C.T.			Rev. N. Data 11-07-2023
---	---	--	--------------------------------

I. PREMESSA E NATURA DELL'ISTITUTO

L'attenzione degli organi di vertice aziendale dell'ASL LATINA al tema della prevenzione della corruzione, la loro piena consapevolezza dell'importanza di prevenire il fenomeno corruttivo e la condivisione degli obiettivi nella lotta alla corruzione in modo sistemico e non settoriale si esprime sia nell'individuazione delle misure organizzative necessarie, in ottemperanza alle previsioni normative e alle indicazioni provenienti dalle competenti autorità, sia nella creazione di procedure aziendali volte a definire i processi di contrasto al fenomeno corruttivo non in maniera repressiva ma preventiva.

Nel nostro ordinamento è stata introdotta una misura finalizzata a favorire l'emersione di fattispecie di illecito, nota nei paesi anglosassoni come **“whistleblowing”**.

Con l'espressione “whistleblower”, ai sensi della normativa vigente, si fa riferimento alla persona e/o dipendente pubblico o privato che segnala, divulga ovvero denuncia agli organi legittimati ad intervenire violazioni di disposizioni normative nazionali e dell'Unione europea che ledono l'interesse pubblico/privato o l'integrità dell'amministrazione pubblica, di cui è venuto a conoscenza in un contesto lavorativo pubblico e/o privato.

La segnalazione, in tale ottica, è un atto di manifestazione di senso civico, attraverso cui il whistleblower contribuisce all'emersione e alla prevenzione di rischi e situazioni pregiudizievoli per l'amministrazione di appartenenza e, di riflesso, per l'interesse pubblico collettivo; il whistleblowing è la procedura volta ad incentivare le segnalazioni e a tutelare, proprio in ragione della sua funzione sociale, il whistleblower e, con la normativa vigente, anche il *facilitatore*.

La “Legge Anti Corruzione”, la L. n. 190/2012, tramite l'art. 1, comma 51, ha inserito un nuovo articolo, il 54 bis, nell'ambito del d.lgs. 165/2001, rubricato *“Tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti”*, sostituito e modificato dalla Legge 179 del 30/11/2017 ad oggetto: *“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”*.

Con la Direttiva n. 2019/1937 a partire dal 26 novembre 2019 è stato introdotto, per tutti gli Stati membri, un vero e proprio diritto alla segnalazione.

- Il ruolo del Whistleblowing è lo strumento di prevenzione degli illeciti e la manifestazione di un diritto umano (libertà di espressione);
- Obiettivo della direttiva è disciplinare la protezione dei whistleblowers o “segnalanti” all'interno dell'Unione, introducendo norme minime comuni di tutela al fine di dare uniformità a normative nazionali;
- Il provvedimento attuativo della Direttiva (UE) 2019/1937 è il d.lgs. n. 24 del 10 marzo 2023, pubblicato in Gazzetta Ufficiale n. 63 del 15 marzo 2023.

Il D.lgs. 24/2023 raccoglie in un unico testo normativo l'intera disciplina dei canali di segnalazione e delle tutele riconosciute ai segnalanti sia del settore pubblico che privato.

Ne deriva una disciplina organica e uniforme finalizzata a una maggiore tutela del whistleblower, in tal modo, quest'ultimo è maggiormente incentivato all'effettuazione di segnalazioni di illeciti nei limiti e con le modalità indicate nel decreto.

ASL LATINA II R.P.C.T.			Rev. N. Data 11-07-2023
---	---	--	--------------------------------

2. FONTI NORMATIVE:

- Legge 241/90 "Nuove norme in materia di procedimento amministrativo e di diritto di accesso ai documenti amministrativi") e s.m.i.;
 - Legge 190/2012 "Disposizioni per la prevenzione e repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione";
 - Decreto Leg.vo 165/2001 "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche" e art. 54-bis del D.Lg.vo 165-2001;
 - Determinazione n. 6 del 28/04/2015 dell'ANAC (Autorità Nazionale Anticorruzione) "Linee guida in materia di tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti (cd: whistleblowing);
 - Legge 179 del 30-11-2017 "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";
 - GDPR Regolamento UE/2016/679/ D.lgs. 101/2018 "Regolamento Generale per la protezione dei dati personali".
 - Delibera n. n. 469 del 9 giugno 2021 contenente "lo Schema delle 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)";
 - Direttiva Europea UE/2019/1937- recante "Disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione"
- D. Lgs 24 del 10-03-2023 decreto di ricezione della Direttiva Europea UE/2019/1937 e attuativo, pubblicato in Gazzetta Ufficiale n. 63 del 15 marzo 2023, recante "Disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e delle norme nazionali". Le disposizioni del decreto legislativo whistleblowing hanno effetto a decorrere, per il settore pubblico, dal 15 luglio 2023.
- "Schema delle Linee Guida ANAC 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" -Delibera ANAC del 30-06-2023-.

2.1 Evoluzione della Normativa alla luce del D.lgs. n 24 del 10-03-2023

Il whistleblowing è stato introdotto nel contesto giuridico italiano dalla Legge n. 190/2012 che ha inserito l'art. 54 bis al D.Lgs n. 165/2001 recante "norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche". Si definisce whistleblowing l'attività di segnalazione di reati o irregolarità di cui il segnalatore (il c.d. whistleblower) sia venuto a conoscenza in ragione del rapporto di lavoro.

La normativa è stata successivamente aggiornata dalla Legge n. 179/2017 la quale:

- ha riscritto integralmente l'art. 54-bis D.Lgs. 165/2001;
- ha introdotto, per la prima volta nel nostro ordinamento, specifiche misure a tutela dei whistleblowers nel settore privato aggiungendo il comma 2-bis all'art. 6 del D.lgs 8 giugno 2001, n. 231;

ASL LATINA II R.P.C.T.			Rev. N. Data 11-07-2023
---	---	--	--------------------------------

- ha previsto una specifica clausola di esonero dalla responsabilità (ex artt. 326, 622, 623 c.p.) nel caso in cui il segnalante riveli un segreto d'ufficio, aziendale, professionale, scientifico o industriale o violi il dovere di lealtà e fedeltà (art. 2105 c.c.).

Il 26 novembre 2019 è stata pubblicata sulla Gazzetta Ufficiale dell'Unione Europea la **Direttiva (UE) 2019/1937** (in seguito, per brevità, la "Direttiva"), entrata in vigore il 16 dicembre 2019, avente ad oggetto la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione. Il recepimento della Direttiva in Italia è stato raggiunto solo recentemente, in data 15 marzo 2023, con la pubblicazione in Gazzetta Ufficiale del D.lgs. n. 24 del 10 marzo 2023 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*" (in seguito, per brevità, il "Decreto") in materia di segnalazione degli atti illeciti.

Il Decreto riconduce ad un unico testo la disciplina relativa alla tutela 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.

Tra le principali novità del D.Lgs 24-2023 si segnala l'estensione, in maniera rilevante, dell'ambito di applicazione della tutela, e, di conseguenza, i destinatari degli obblighi sono:

- settore pubblico: tutti indistintamente;

Lo schema di decreto prevede, poi, **4 diversi canali di segnalazione, uno interno** ai soggetti interessati dalla disciplina (che può essere a gestione interna), **uno esterno**, gestito esclusivamente dall'Autorità Nazionale Anticorruzione ("ANAC"), tramite **divulgazione pubblica** e **denuncia all'Autorità giudiziaria o contabile** che potranno essere utilizzati, al verificarsi di determinate condizioni, in via progressiva e sussidiaria.

3. FINALITA' DELLA PROCEDURA

Finalità del presente documento è quella di fornire al segnalante/whistleblower chiare indicazioni operative circa oggetto, contenuti, destinatari e modalità di trasmissione delle segnalazioni, nonché le maggiori e nuove forme di tutela che gli vengono garantite dalla normativa vigente alla luce delle novità introdotte dal Decreto Leg.vo n. 24 del 10-03-2023.

La procedura può essere utilizzata, ai sensi dei commi 3 e 4 dell'art. 3 del D.Lgs. 24/23, da tutti i dipendenti e i lavoratori subordinati, i lavoratori autonomi e collaboratori, liberi professionisti e consulenti, volontari e tirocinanti anche non retribuiti che svolgono la propria attività presso l'ASL Latina oppure forniscono beni o servizi e che intendono segnalare illeciti.

Soggetti tutti che vengono a conoscenza di condotte illecite nel loro contesto lavorativo.

ASL LATINA II R.P.C.T.			Rev. N. Data 11-07-2023
---	---	--	--------------------------------

4. OGGETTO E CONTENUTO DELLA SEGNALAZIONE

Il nuovo d.lgs. n. 24/2023 stabilisce che sono oggetto di segnalazione, divulgazione pubblica o denuncia le violazioni che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica.

Le informazioni sulle violazioni devono riguardare comportamenti, atti od omissioni di cui il segnalante o il denunciante sia venuto a conoscenza nel contesto lavorativo e che consistono in:

- illeciti amministrativi, contabili, civili o penali;
- condotte illecite rilevanti ai sensi del decreto legislativo 231/2001, o violazioni dei modelli di organizzazione e gestione ivi previsti;
- illeciti che rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione europea o nazionali relativi ai seguenti settori: appalti 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;
- atti od omissioni riguardanti il mercato interno;
- atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni di cui agli atti dell'Unione.

5. CANALI E MODALITA' DELLA PRESENTAZIONE DELLA SEGNALAZIONE

Il citato D.Lgs 24-2023 prevede un sistema diversificato di presentazione della segnalazione e precisamente:

I canali di segnalazione sono 4:

- segnalazione interna (nell'ambito del contesto lavorativo);
- segnalazione esterna (ANAC);
- divulgazione pubblica (tramite la stampa, mezzi elettronici o mezzi di diffusione in grado di raggiungere un numero elevato di persone);
- denuncia all'Autorità giudiziaria o contabile.

In via prioritaria, i segnalanti sono incoraggiati a utilizzare il canale interno e, solo al ricorrere di certe condizioni, possono effettuare una segnalazione esterna o una divulgazione pubblica e tramite denuncia all'Autorità giudiziaria o contabile.

5.1 Segnalazione Interna

Il canale di segnalazione interna dell'ASL Latina è progettato con misure di sicurezza tali da garantire, ove necessario anche tramite strumenti di crittografia, la riservatezza dell'identità del segnalante, delle persone coinvolte e comunque menzionate nella segnalazione, nonché del contenuto della stessa e della relativa documentazione.

La gestione del canale interno ASL Latina è affidata al Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza, di cui all'articolo 1, c. 7, della legge 6 novembre 2012, n. 190, per i

ASL LATINA II R.P.C.T.			Rev. N. Data 11-07-2023
---	---	--	--------------------------------

soggetti già obbligati alla sua nomina e la gestione è condivisa con un ufficio interno autonomo dedicato, costituito da personale specificamente formato.

Sono esclusi dall'ambito di applicazione della nuova disciplina, ai sensi del co.2 art. 1 del D. Leg.vo 24/2023, in particolare, le contestazioni o rivendicazioni di carattere personale nei rapporti individuali di lavoro o di impiego pubblico e le segnalazioni di violazioni in materia di sicurezza nazionale o di appalti relativi ad aspetti di difesa o sicurezza nazionale, salvo che tali aspetti siano riconducibili al diritto unionale. Nella definizione di violazioni vanno ricompresi non solo i comportamenti ma anche atti e omissioni o informazioni per i quali il segnalante abbia fondati sospetti che possano concretizzare violazioni, supportati da elementi concreti.

Ai sensi dell'art. 2 co. 1 alla lett. c) del D.lg.vo n. 24/2023, le segnalazioni possono assumere forma scritta, anche con modalità informatiche, oppure in forma orale attraverso linee telefoniche o sistemi di messaggistica vocale ma anche, su richiesta del whistleblower, mediante un incontro diretto fissato entro un termine ragionevole con il RPCT.

È necessario che la segnalazione sia il più possibile circostanziata al fine di consentire la delibazione dei fatti da parte del RPCT e/o dei soggetti competenti a ricevere e gestire le segnalazioni negli enti e amministrazioni del settore pubblico.

In particolare è necessario risultino chiare:

- le circostanze di tempo e di luogo in cui si è verificato il fatto oggetto della segnalazione;
- la descrizione del fatto;
- le generalità o altri elementi che consentano di identificare il soggetto cui attribuire i fatti segnalati.

È utile anche allegare documenti che possano fornire elementi di fondatezza dei fatti oggetto di segnalazione, nonché l'indicazione di altri soggetti potenzialmente a conoscenza dei fatti.

In questa prospettiva è opportuno che le segnalazioni siano il più possibile circostanziate e offrano il maggior numero di elementi al fine di consentire all'amministrazione di effettuare le dovute verifiche.

La segnalazione scritta può essere effettuata utilizzando il modulo presente sul sito aziendale che deve essere debitamente compilato firmato e trasmesso al Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza dell'Asl Latina mediante:

- Posta elettronica certificata all'indirizzo: [REDACTED]
- Posta ordinaria indirizzandolo alla Asl Latina V.Le P.L. Nervi snc - Centro commerciale Latina Fiori - 04100- Latina -
- Di persona consegnandolo direttamente al RPCT.

Per le ultime due modalità, al fine di garantire la riservatezza, è necessario che il modulo sia inserito in busta chiusa, indirizzato al RPCT dell'Asl Latina con l'indicazione "riservata personale contiene segnalazione".

La segnalazione orale invece avviene tramite linee telefoniche ovvero incontro diretto su richiesta del segnalante con il RPCT i cui recapiti sono indicati sul sito aziendale.

ASL LATINA II R.P.C.T.			Rev. N. Data 11-07-2023
---	---	--	--------------------------------

Con il D.lgs 24-2023 le **segnalazioni anonime** sono equiparate a segnalazioni ordinarie, se circostanziate e quindi considerate nei procedimenti di vigilanza “ordinari” di ANAC. I soggetti del settore pubblico che ricevono le segnalazioni tramite canali interni considerano le segnalazioni anonime alla stregua di segnalazioni ordinarie da trattare secondo i criteri stabiliti nei rispettivi ordinamenti.

5.1.1 Modalità di Trasmissione e Destinatari della Segnalazione

Il sistema informatico automatizzato per la gestione delle segnalazioni di condotte illecite, è raggiungibile tramite il sito web istituzionale www.ausl.latina.it nella sezione “Amministrazione Trasparente” alla voce “Approfondimenti” - “[Procedura per la segnalazione di condotte illecite da parte del dipendente pubblico ai sensi del D.Leg.vo n. 24/2023](https://ausl.latina.whistleacta.it/)” - al seguente link <https://ausl.latina.whistleacta.it/>.

La segnalazione verrà inoltrata in automatico al Responsabile per la Prevenzione della Corruzione e Trasparenza dell’ASL Latina.

Si sottolinea che tale sistema è indipendente e autonomo dal Sistema Informativo aziendale e per questo motivo assolutamente protetto.

Qualora la segnalazione interna sia presentata ad un soggetto diverso dal RPCT, la segnalazione deve essere trasmessa, entro sette giorni dal suo ricevimento, al soggetto competente, dando contestuale notizia della trasmissione alla persona segnalante.

Come indicato dall’ANAC, nelle precedenti LLGG, il D.P.R. n. 62 del 2013 prevede che la segnalazione possa essere presentata al superiore gerarchico. Si precisa che tale segnalazione non può essere considerata di whistleblowing e quindi il segnalante non potrà beneficiare della protezione disposta dal d.lgs. n. 24/2023.

5.1.2 Attività Istruttoria del RPCT - Responsabile della Prevenzione della Corruzione e Trasparenza -

La gestione e la verifica sulla fondatezza delle circostanze rappresentate nella segnalazione sono affidate al Responsabile della Prevenzione della Corruzione e Trasparenza che vi provvede nel rispetto dei principi di imparzialità e riservatezza. Se indispensabile, richiede chiarimenti al segnalante e/o a eventuali altri soggetti coinvolti nella segnalazione.

A tal fine il Responsabile della Prevenzione della Corruzione può avvalersi del supporto e della collaborazione delle competenti strutture aziendali e, all’occorrenza, di organi di controllo esterni all’Azienda.

I dati identificativi del segnalante saranno tenuti separati dal contenuto della segnalazione, la sua identità non può essere rivelata.

In caso di evidente e manifesta infondatezza il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e Trasparenza può decidere di archiviare la segnalazione.

ASL LATINA II R.P.C.T.			Rev. N. Data 11-07-2023
---	---	--	--------------------------------

In caso contrario, qualora si ravvisino elementi di non manifesta infondatezza del fatto, il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e Trasparenza inoltra la segnalazione ai soggetti terzi competenti anche per l'adozione dei provvedimenti conseguenti, quali:

- a) il Dirigente della Struttura in cui si è verificato il fatto per l'acquisizione di elementi istruttori, solo laddove non vi siano ipotesi di reato;
- b) l'Ufficio Procedimenti Disciplinari, per eventuali profili di responsabilità disciplinare;
- c) l'Autorità giudiziaria, la Corte dei Conti e l'A.N.A.C. per i profili di rispettiva competenza;
- d) il Dipartimento della Funzione Pubblica, tutelando sempre l'identità del segnalante /whistleblower, come descritto al p.6.I, pag. I I.

5.1.3 Iter Procedurale successivo alla Segnalazione Interna

L'iter procedurale successivo alla segnalazione è il seguente:

- entro 7 giorni dalla presentazione, l'incaricato deve rilasciare un avviso di ricevimento al segnalante e ove necessario chiedere integrazioni; mantenere le interlocuzioni e dare diligente seguito;
- entro 3 mesi occorre fornire riscontro al segnalante;
- entro 7 giorni la segnalazione pervenuta ad un soggetto non competente deve essere inoltrata al corretto destinatario.

Le modalità, le condizioni e le procedure per effettuare le segnalazioni devono essere chiare, visibili e facilmente accessibili a tutti i possibili destinatari, anche a chi non frequenta i luoghi di lavoro. Ove possibile, tutte le informazioni devono essere pubblicate in una sezione dedicata sul sito internet dell'organizzazione al fine di assicurarne la conoscenza a tutti i soggetti interessati.

I canali di segnalazione interna assurgono, peraltro, ad oggetto necessario dei modelli di organizzazione e gestione di cui all'articolo 6, comma I, lett. a) del DLgs 231/01.

5.2 La segnalazione esterna

Gli art. 6 e 7 del Decreto regolano condizioni e modalità di esercizio da parte del segnalante/whistleblower, del diritto di attivare una segnalazione esterna.

Si tratta di una novità assoluta, che lascia all'autonoma e discrezionale valutazione del segnalante la decisione di attivare tale percorso al verificarsi di una delle condizioni indicate:

- se nello specifico contesto lavorativo l'attivazione del canale di segnalazione interna non è obbligatoria o il canale non è attivo o non è stato congegnato nel rispetto dei requisiti normativi;
- se il *whistleblower* ha già fatto una segnalazione interna, ma la stessa non ha avuto seguito o si è conclusa con un provvedimento finale negativo;
- se il *whistleblower* ha fondato motivo di ritenere che, se effettuasse una segnalazione interna, alla stessa non sarebbe dato efficace seguito (ad esempio nel caso in cui sia coinvolto nella violazione il responsabile ultimo del suo contesto lavorativo) ovvero che la stessa segnalazione possa determinare il rischio di ritorsione;

ASL LATINA II R.P.C.T.	 SISTEMA SANITARIO REGIONALE ASL LATINA		Rev. N. Data 11-07-2023
---	--	--	--------------------------------

- se il *whistleblower* ha fondato motivo di ritenere che la violazione segnalata possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

L'ANAC è il soggetto che ha l'onere di attivare la piattaforma informatica che consentirà il corretto funzionamento di tale percorso di segnalazione da parte del *whistleblower* e dovrà offrire le medesime garanzie di riservatezza già indicate per il canale di segnalazione interna.

Si registrano per l'ANAC gli stessi obblighi applicabili alle segnalazioni interne (es. tempi di riscontro, comunicazione pubblica dell'esistenza del canale); se Anac riceve una segnalazione che è di

competenza di altra autorità (giudiziaria o amministrativa, anche europea) è tenuta a trasmetterla a quest'ultima dandone avviso al segnalante ma occorre anche gestire i casi in cui la segnalazione è inviata ad un soggetto diverso del corretto destinatario e come garantire la riservatezza.

Si registrano però alcune peculiarità:

- l'ANAC, per giustificate e motivate ragioni, può prorogare di tre mesi il termine per dare riscontro all'interessato (art.8, c. 1, lett. f) del D.Lgs. 24/2023);
- l'ANAC in caso di significativo afflusso di segnalazioni esterne, può trattare in via prioritaria le segnalazioni che hanno ad oggetto informazioni sulle violazioni riguardanti una grave lesione dell'interesse pubblico ovvero la lesione di principi di rango costituzionale o di diritto dell'Unione europea (art.8, c. 4, del D.Lgs. 24/23);
- l'ANAC può non dare seguito alle segnalazioni che riportano violazioni di lieve entità e procedere alla loro archiviazione (art.8, c. 5 del D.Lgs. 24/23).

5.3 La divulgazione pubblica

Un'ulteriore modalità di segnalazione (che dovrebbe risultare residuale) è disciplinata dall'art. 15 del D.Lgs. 24/23 ed è la divulgazione pubblica.

Come per le segnalazioni esterne vengono definite le condizioni al verificarsi delle quali il segnalante può utilizzare tale modalità. Come per la segnalazione esterna la valutazione è lasciata alla discrezionalità del *whistleblower*.

Il soggetto però beneficerà delle medesime misure di protezione accordate dal decreto per l'utilizzo del canale interno/esterno, solo qualora:

- abbia previamente effettuato una segnalazione interna o esterna senza aver ricevuto riscontro nei termini previsti;
- abbia fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse;
- abbia 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

Permane, infine, la generale clausola di salvaguardia, in favore delle norme sul segreto professionale degli esercenti la professione giornalistica, con riferimento alla fonte della notizia.

ASL LATINA II R.P.C.T.			Rev. N. Data 11-07-2023
---	---	--	--------------------------------

6. FORME DI TUTELA DEL SEGNALANTE (WHISTLEBLOWER)

In conformità alla precedente normativa, il legislatore impone all'amministrazione, che riceve e tratta le segnalazioni, e alla stessa ANAC di garantire la riservatezza dell'identità del segnalante. Ciò anche al fine di evitare l'esposizione dello stesso a misure ritorsive che potrebbero essere adottate a seguito della segnalazione. Nel rispetto dei principi fondamentali in materia di protezione dei dati personali, quali quello di limitazione delle finalità e minimizzazione dei dati, il decreto inoltre sancisce espressamente che le segnalazioni non possono essere utilizzate oltre quanto necessario per dare alle stesse adeguato seguito.

La tutela si applica a chi effettua segnalazioni interne o esterne, divulgazioni pubbliche o denunce all'autorità giudiziaria o contabile relativamente a ciascuna delle violazioni previste all'art. 2, c. 1, lettera a) del Decreto: illeciti amministrativi, contabili, civili o penali, condotte illecite che rientrano nell'ambito di applicazione di atti unionali o nazionali indicati nell'allegato ovvero atti nazionali adottati in attuazione di atti dell'UE nei settori indicati ma anche atti e omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione, il mercato interno o ne vanifichino le finalità.

L'articolo 3 del Decreto individua quali soggetti interessati dalla tutela per la segnalazione degli illeciti (in quanto suscettibili di eventuali atti ritorsivi) tutti coloro che, nel settore pubblico e privato, forniscono prestazioni a favore di terzi a qualsiasi titolo, a prescindere dalla natura di tali attività, anche in assenza di corrispettivo.

Inoltre, ai sensi dell'art. 3 co. 4, l'ambito della tutela nei confronti di tali soggetti, nella triplice forma di tutela della riservatezza, tutela contro le ritorsioni e previsioni di cause di esclusione della responsabilità, deve essere assicurata anche quando il rapporto di lavoro non sia ancora iniziato, durante il periodo di prova o successivamente allo scioglimento del rapporto purché le informazioni siano state acquisite nel corso del rapporto stesso o durante il processo di selezione.

Altresì, il comma 5 dell'art. 3 del D.Lg.vo 24-2023, rileva l'ulteriore allargamento del perimetro dei soggetti che beneficiano della protezione - sempre con l'obiettivo di agevolare e incentivare l'attività del segnalatore riducendone il timore di ritorsioni e responsabilità - che arriva a ricomprendere i *facilitatori*, coloro che assistono il segnalante nel processo di segnalazione, alle persone legate ad essi da uno stabile legame affettivo o di parentela e ai colleghi di lavoro che operano all'interno del medesimo contesto lavorativo del segnalante ma anche agli enti di proprietà del segnalante o in cui il segnalante lavora.

6.1.Obblighi di riservatezza sull'identità del segnalante/whistleblower e sottrazione al diritto di accesso della segnalazione (da art. 12-art14) .

Il Decreto espressamente richiama al rispetto della disciplina in tema di protezione dei dati personali e sottolinea l'esigenza di perseguire il principio di minimizzazione dei dati trattati, uno dei cardini del GDPR. Ne emerge un rafforzato impianto normativo anche relativamente ai temi della tutela dell'identità della persona segnalante e della riservatezza quale strumento per incoraggiare il soggetto che viene a conoscenza di illeciti a trasmettere la relativa segnalazione.

In particolare all'art. 12 del decreto sottolinea che:

ASL LATINA II R.P.C.T.			Rev. N. Data 11-07-2023
---	---	--	--------------------------------

- l'identità della persona segnalante e qualsiasi altra informazione da cui può evincersi, direttamente o indirettamente, tale identità non possono essere rivelate, senza il consenso espresso della stessa persona segnalante, a persone diverse da quelle competenti a ricevere o a dare seguito alle segnalazioni, espressamente autorizzate a trattare tali dati;
- la documentazione inerente ciascuna segnalazione deve essere conservata per il tempo necessario e comunque non oltre cinque anni a decorrere dalla data della comunicazione dell'esito finale della procedura di segnalazione;
- di ogni segnalazione resa oralmente (in colloqui oppure mediante linee telefoniche registrata o meno) va fatta trascrizione con il consenso della persona segnalante; questa deve anche poter leggere e approvare quanto trascritto;
- la segnalazione e la documentazione allegata è sottratta al diritto di accesso ai documenti amministrati, previsto dagli artt. 22 e seguenti della Legge 7 agosto 1990 n. 241 e s.m.i. nonché' dagli articoli 5 e seguenti del decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33;
- le segnalazioni non possano essere utilizzate per scopi diversi, né rivelate a persone diverse da quelle specificamente competenti, autorizzate ed istruite in assenza del suo consenso espresso;
- nell'ambito del procedimento penale, l'identità del segnalante è coperta da segreto ai sensi dell'articolo 329 c.p.p.; nel procedimento dinanzi alla Corte dei Conti essa non può essere rivelata sino alla chiusura della fase istruttoria; nell'ambito del procedimento disciplinare, invece, l'identità del segnalante non può essere rivelata ove la contestazione dell'illecito disciplinare si fonda su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla segnalazione mentre occorre il consenso se la stessa sia indispensabile per la difesa dell'inculpato;
- E' dato avviso alla persona segnalante mediante comunicazione scritta delle ragioni della rivelazione dei dati riservati, nella ipotesi di cui al comma 5, secondo periodo, nonché' nelle procedure di segnalazione interna ed esterna di cui al presente capo quando la rivelazione della identità della persona segnalante e delle informazioni di cui al comma 2 è indispensabile anche ai fini della difesa della persona coinvolta.
- l'identità delle persone coinvolte e di quelle menzionate nella segnalazione è garantita sino alla conclusione dei relativi procedimenti, con il rispetto delle stesse garanzie accordate al segnalante;
- la conservazione delle segnalazioni interne ed esterne e della relativa documentazione è consentita per il tempo necessario alla loro definizione e, comunque, per oltre 5 anni a decorrere dalla data della comunicazione dell'esito finale della procedura di segnalazione;
- viene inoltre precisato che la registrazione delle segnalazioni (in caso di segnalazione effettuata oralmente, mediante linea telefonica o incontro con il personale addetto), previo consenso della persona segnalante, è documentata a cura del personale addetto mediante registrazione su un dispositivo idoneo alla conservazione e all'ascolto, mediante trascrizione integrale, oppure mediante verbale; e che in caso di trascrizione, la persona segnalante può verificare, rettificare o confermare il contenuto della trascrizione mediante la propria sottoscrizione.
- La tutela della riservatezza del segnalante viene garantita anche nel momento in cui la segnalazione viene inoltrata a soggetti terzi.

ASL LATINA II R.P.C.T.			Rev. N. Data 11-07-2023
---	---	--	--------------------------------

- Nel caso di trasmissione a soggetti interni all'amministrazione sarà inoltrato solo il contenuto della segnalazione, espungendo tutti i riferimenti dai quali sia possibile risalire all'identità del segnalante. I soggetti interni all'amministrazione informano il Responsabile della prevenzione della corruzione dell'adozione di eventuali provvedimenti di propria competenza. Nel caso di trasmissione all'Autorità Giudiziaria, alla Corte dei Conti o al Dipartimento della Funzione Pubblica, la trasmissione dovrà avvenire avendo cura di evidenziare che si tratta di una segnalazione pervenuta da un soggetto cui l'ordinamento riconosce una tutela rafforzata della riservatezza ai sensi dell'art. 17 del D.Lgs. 24/2023.

6.2. Divieto di discriminazione nei confronti del segnalante/whistleblower (da art. 16-art.18)

Nei confronti del dipendente che effettua una segnalazione, ai sensi della vigente normativa e della presente procedura, non è consentita alcuna forma di ritorsione o misura discriminatoria, diretta o indiretta, avente effetti sulle condizioni di lavoro per motivi collegati direttamente o indirettamente alla denuncia, come descritto dalle *Misure di Protezione*, di cui al Capo III del D.Lgs. 24/2023, le quali mirano a definire le misure per proteggere i *whistleblowers* sia dalle ritorsioni dirette (quelle rivolte direttamente a loro, come ad esempio il licenziamento, il mobbing, la calunnia...), sia dalle ritorsioni indirette (quelle destinate a colleghi, familiari, i *facilitatori*, loro clienti o destinatari dei servizi per i rischi di penalizzazioni o boicottaggio).

Infatti il legislatore ha poi ritenuto di garantire la riservatezza:

- Al facilitatore sia per quanto riguarda l'identità, sia con riferimento all'attività in cui l'assistenza si concretizza.
- A persone diverse dal segnalato ma comunque implicate in quanto menzionate nella segnalazione o nella divulgazione pubblica (si pensi ad esempio a persone indicate come testimoni).

La riservatezza del facilitatore, della persona coinvolta e della persona menzionata nella segnalazione va garantita fino alla conclusione dei procedimenti avviati in ragione della segnalazione e nel rispetto delle medesime garanzie previste in favore della persona segnalante.

Per quanto sopra riportato, ai sensi dell'art. 17, co.4, D.Lgs n. 24/2023, colui che segnala (*nelle modalità precisate in premessa*) condotte illecite, di cui è venuto a conoscenza in ragione del proprio rapporto di lavoro, è **protetto da ritorsioni**. 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, da intendersi come danno ingiustificato”.

Quindi il segnalante non può essere demansionato, retrocesso, licenziato, trasferito, discriminato, intimidito o fatto oggetto di ostracismo, o sottoposto a misure disciplinari ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro a causa della segnalazione, come disciplinato dall'art. 17, co.4, D.Lgs n.24/2023 “Divieto di Ritorsione”.

La competenza ad accertare la ritorsione è a carico dell'ANAC. Questo comporta che la gestione delle comunicazioni di ritorsioni nel settore pubblico compete ad ANAC che può avvalersi, per quanto di rispettiva competenza, della collaborazione dell'Ispettorato della funzione pubblica e dell'Ispettorato nazionale del lavoro.

ASL LATINA II R.P.C.T.			Rev. N. Data 11-07-2023
---	---	--	--------------------------------

Il dipendente che ritiene di aver subito una discriminazione deve, altresì, segnalare i fatti di discriminazione, direttamente all'ANAC che provvederà a darne tempestiva comunicazione al Dipartimento Funzione Pubblica - Ispettorato funzione pubblica e Ispettorato Nazionale del Lavoro. Altresì, il medesimo dipendente può trasmettere la stessa, per opportuna conoscenza, al Responsabile della Prevenzione della Corruzione e Trasparenza.

L'ANAC deve accertare che il comportamento (atto o omissione) ritenuto ritorsivo sia conseguente alla segnalazione, denuncia o divulgazione. Una volta che il segnalante provi di aver effettuato una segnalazione in conformità alla normativa e di aver subito un comportamento ritenuto ritorsivo, spetta al datore di lavoro l'onere di provare che tale comportamento non è in alcun modo collegato alla segnalazione. Trattandosi di una presunzione di responsabilità, è necessario che le prove in senso contrario emergano nel contraddittorio davanti ad ANAC. A tal fine è fondamentale che il presunto responsabile fornisca tutti gli elementi da cui dedurre l'assenza della natura ritorsiva della misura adottata nei confronti del segnalante.

6.3 Protezione da ritorsioni estesa ad altri soggetti

La protezione si applica anche:

- al *facilitatore* (persona fisica che assiste il segnalante nel processo di segnalazione e operante all'interno del medesimo contesto lavorativo);
- alle persone del medesimo contesto lavorativo della persona segnalante, di colui che ha sporto una denuncia o di colui che ha effettuato una divulgazione pubblica e che sono legate ad essi da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado;
- ai colleghi di lavoro della persona segnalante o della persona che ha sporto una denuncia o effettuato una divulgazione pubblica, che lavorano nel medesimo contesto lavorativo della stessa e che hanno con detta persona un rapporto abituale e corrente;
- agli enti di proprietà della persona segnalante o per i quali le stesse persone lavorano nonché agli enti che operano nel medesimo contesto lavorativo delle predette persone.

6.4 Misure di sostegno ai segnalanti

L'articolo 18, invece, disciplina le misure di sostegno a favore della persona segnalante e legittima l'autorità giudiziaria o amministrativa cui la persona segnalante si sia rivolta per ottenere Protezione dalle ritorsioni, a richiedere all'ANAC informazioni e documenti relativi alla segnalazione.

Le tutele non sono garantite quando è accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale della persona segnalante per i reati di diffamazione o di calunnia o comunque per i medesimi reati commessi con la denuncia all'autorità giudiziaria o contabile ovvero la sua responsabilità civile, per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave; in tali casi alla persona segnalante o denunciante può essere irrogata una sanzione disciplinare.

Sono previste 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.

ASL LATINA II R.P.C.T.			Rev. N. Data 11-07-2023
---	---	--	--------------------------------

Sarà istituito presso l'ANAC l'elenco degli enti del Terzo settore che forniscono alle persone segnalanti misure di sostegno. L'elenco, pubblicato dall'ANAC sul proprio sito, contiene gli enti del Terzo settore che esercitano, secondo le previsioni dei rispettivi statuti, le attività di cui al decreto legislativo 3 luglio 2017, n. 117, e che hanno stipulato convenzioni con ANAC.

6.5 Perdita delle tutele

Le tutele non sono garantite quando è accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale della persona segnalante per i reati di diffamazione o di calunnia o comunque per i medesimi reati commessi con la denuncia all'autorità giudiziaria o contabile ovvero la sua responsabilità civile, per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave; in tali casi alla persona segnalante o denunciante può essere irrogata una sanzione disciplinare.

7. RESPONSABILITA' DEL SEGNALENTE/ WHISTLEBLOWER (art. 20)

La presente procedura lascia impregiudicata la responsabilità penale, civile e disciplinare del segnalante/whistleblower nell'ipotesi di segnalazione calunniosa o diffamatoria ai sensi del codice penale e dell'art. 2043 del codice civile.

Sono altresì fonte di responsabilità, in sede disciplinare e nelle altre competenti sedi, eventuali forme di abuso della presente procedura, quali le segnalazioni manifestamente opportunistiche e/o effettuate al solo scopo di danneggiare il denunciato o altri soggetti, e ogni altra ipotesi di utilizzo improprio o di intenzionale strumentalizzazione dell'istituto oggetto della presente procedura.

8. SANZIONI

Il D. Leg.vo 24 del 10-03-2023 rafforza il potere di intervento dell'ANAC ampliandone i settori di competenza, le modalità di intervento e fissando le sanzioni amministrative pecuniarie applicabili in caso di accertamento di violazioni nei confronti di tutti i soggetti obbligati dalla nuova disciplina.

L'art. 21 disciplina le Sanzioni che devono essere effettive, proporzionate e dissuasive. Fermo restando altri profili di responsabilità, l'ANAC applica:

da € 10.000 a € 50.000 quando accerta che:

- sono state commesse ritorsioni;
- la segnalazione è stata ostacolata o che si è tentato di ostacolarla o è stato violato l'obbligo di riservatezza;
- non sono stati istituiti canali di segnalazione o non sono state adottate procedure per l'effettuazione e la gestione delle segnalazioni ovvero l'adozione o la loro implementazione non è conforme alla normativa;
- non è stata svolta l'attività di verifica e analisi delle segnalazioni ricevute.

da € 500 a € 2.500 quando accerta che:

- è stato violato l'obbligo di riservatezza circa l'identità del segnalante.

ASL LATINA II R.P.C.T.			Rev. N. Data 11-07-2023
---	---	--	--------------------------------

Infine, proprio al fine di assicurare l'incondizionata parità tra il settore pubblico e il settore privato nel perseguimento delle finalità del nuovo quadro giuridico, viene inserito l'obbligo per le piccole aziende che applicano i modelli organizzativi previsti dal D.Lgs. 231/01 di prevedere nel loro sistema disciplinare espressamente sanzioni nei confronti di coloro che si accertano responsabili degli illeciti di cui al punto precedente.

9. DISPOSIZIONI FINALI

La procedura così individuata nel presente atto sarà sottoposta a revisione periodica per verificare possibili lacune o incomprensioni da parte dei dipendenti.

Il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e Trasparenza assicura la diffusione del presente regolamento tramite pubblicazione sul sito internet aziendale e/o ulteriori forme ritenute opportune dallo stesso.