

(Decreto legislativo 10 marzo 2023, n. 24)

**PROTOCOLLO OPERATIVO PER LA GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI DI ILLECITI E  
RELATIVE FORME DI TUTELA WHISTLEBLOWING**

**Art. 1 FINALITÀ E OGGETTO DEL PROTOCOLLO OPERATIVO**

**Art. 2 AMBITO DI APPLICAZIONE SOGGETTIVO**

**Art. 5 ELEMENTI E REQUISITI DELLA SEGNALAZIONE**

**Art. 3 OGGETTO DELLA SEGNALAZIONE**

**Art. 4 CONTESTO LAVORATIVO**

**Art. 6 DESTINATARI DELLE SEGNALAZIONI – CANALE INTERNO – CANALE ESTERNO**

**Art. 7 PRESENTAZIONE E RICEZIONE DELLA SEGNALAZIONE**

**Art. 8 ESAME PRELIMINARE DELLA SEGNALAZIONE**

**Art. 9 ISTRUTTORIA DELLA SEGNALAZIONE**

**Art. 10 TUTELE ALLE PERSONE DIVERSE DAL SEGNALANTE**

**Art. 11 TUTELA DELLA RISERVATEZZA**

**Art. 12 TUTELA DALLE RITORSIONI E RELATIVE CONDIZIONI**

**Art. 13 LIMITAZIONI DELLA RESPONSABILITÀ**

**Art. 14 RESPONSABILITÀ DEI SOGGETTI COINVOLTI NELLA GESTIONE DELLA  
SEGNALAZIONE**

**Art. 15 CONSERVAZIONE DELLA DOCUMENTAZIONE INERENTE ALLE SEGNALAZIONI**

**Art. 16 RINVIO ALLA NORMATIVA VIGENTE**

## ART. 1 FINALITÀ E OGGETTO DEL PROTOCOLLO OPERATIVO

Con il presente protocollo operativo si forniscono le indicazioni relative all'applicazione dell'istituto del Whistleblower presso l'Azienda Ospedaliera San Camillo Forlanini con riferimento alle segnalazioni prodotte all'Azienda riguardanti violazioni di disposizioni normative nazionali o dell'Unione europea e, in particolare, relativamente a:

1. ambito soggettivo di applicazione;
2. oggetto e contenuti della segnalazione;
3. destinatari della segnalazione;
4. modalità di trasmissione della segnalazione;
5. gestione della segnalazione;
6. forme di tutela.

Non costituiscono oggetto di disciplina del presente protocollo le procedure relative alle segnalazioni esterne ed alle divulgazioni pubbliche.

La finalità del presente protocollo è quella di garantire l'applicazione dell'istituto del Whistleblowing, introdotto dalla Legge 6 novembre 2012, n. 190, il quale costituisce una misura di prevenzione della corruzione generale attraverso **la previsione di specifiche tutele a favore dei soggetti che, nell'interesse della pubblica amministrazione, segnalano condotte illecite di cui siano venuti a conoscenza in ragione del proprio rapporto con l'Amministrazione.**

Lo strumento del whistleblowing ha la finalità di permettere la sollecita e riservata collaborazione tra il Responsabile per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza ed il personale dell'Azienda, facilitando le segnalazioni relative ad eventi corruttivi attraverso la garanzia della tutela dell'anonimato dei soggetti che denunciano condotte illecite, **sia di natura commissiva che di natura di natura omissiva**, delle quali siano venuti a conoscenza nell'ambito del proprio contesto lavorativo.

## ART. 2 AMBITO DI APPLICAZIONE SOGGETTIVO

I soggetti ai quali, all'interno dell'Azienda, è riconosciuta protezione, anche da ritorsioni, in caso di segnalazione interna sono i seguenti:

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

A tutti i soggetti sopra elencati la tutela si applica non solo se la segnalazione avviene in costanza del rapporto di lavoro o di altro tipo di rapporto giuridico, ma anche durante il periodo di prova e anteriormente o successivamente alla costituzione del rapporto giuridico.

Specificatamente la tutela si estende anche ai seguenti periodi:

- a) quando i rapporti giuridici non sono ancora iniziati, se le informazioni sono state acquisite durante il processo di selezione o in altre fasi precontrattuali;
- b) durante il periodo di prova;
- c) successivamente allo scioglimento del rapporto giuridico se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite nel corso dello stesso rapporto giuridico.

**La tutela è, ulteriormente riconosciuta, oltre che ai suddetti soggetti che effettuano le segnalazioni anche a quelli che potrebbero essere destinatari di ritorsioni, intraprese anche indirettamente, in ragione del ruolo assunto nell'ambito del processo di segnalazione in ragione del particolare rapporto che li lega al segnalante.**

Tali soggetti sono i seguenti:

- a) **Facilitatore**, persona fisica che assiste il segnalante nel processo di segnalazione, operante all'interno del medesimo contesto lavorativo e la cui assistenza deve essere mantenuta riservata;
- b) **Persone del medesimo contesto lavorativo del segnalante** e che sono legate ad essi da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado;
- c) **Colleghi di lavoro del segnalante** che lavorano nel medesimo contesto lavorativo della stessa e che hanno con detta persona un rapporto abituale e corrente;
- d) **Enti di proprietà** - in via esclusiva o in compartecipazione maggioritaria di terzi - del segnalante.

### ART. 3

#### OGGETTO DELLA SEGNALAZIONE

Possono costituire oggetto di segnalazione **le informazioni sulle violazioni** (comportamenti, atti od omissioni), compresi i fondati sospetti (presenza di elementi precisi e concordanti), di normative nazionali e dell'Unione europea che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica commesse nell'ambito dell'organizzazione dell'Azienda con cui il segnalante intrattiene uno di rapporti giuridici di cui all'art. 2.

Specificatamente possono costituire oggetto di segnalazione le informazioni sulle violazioni che integrano:

- a) illeciti amministrativi, contabili, civili o penali;
- b) illeciti commessi in violazione della normativa dell'Unione europea e delle disposizioni nazionali di attuazione 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;

- c) atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione Europea (art. 325 del TFUE lotta contro la frode e le attività illegali che ledono gli interessi finanziari dell'UE) come individuati nei regolamenti, direttive, decisioni, raccomandazioni e pareri dell'UE (ad esempio, frodi, corruzione e a qualsiasi altra attività illegale connessa alle spese dell'Unione);
- d) Atti od omissioni riguardanti il mercato interno, che compromettono la libera circolazione delle merci, delle persone, dei servizi e dei capitali (art. 26, paragrafo 2, del TFUE). Sono ricomprese le violazioni delle norme dell'UE in materia di concorrenza e di aiuti di Stato, di imposta sulle società e i meccanismi il cui fine è ottenere un vantaggio fiscale che vanifica l'oggetto o la finalità della normativa applicabile in materia di imposta sulle società;
- e) Atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni dell'Unione Europea nei settori indicati ai punti precedenti. In tale ambito vanno ricondotte, ad esempio, le pratiche abusive (ad esempio un'impresa che opera sul mercato in posizione dominante che potrebbe pregiudicare, con il proprio comportamento, una concorrenza effettiva e leale nel mercato interno tramite il ricorso alle cd. pratiche abusive contravvenendo alla tutela della libera concorrenza).

Possono essere oggetto di segnalazione anche quegli elementi che riguardano condotte volte ad occultare le violazioni. Si pensi, ad esempio, all'occultamento o alla distruzione di prove circa la commissione della violazione.

**Le informazioni sulle violazioni** possono riguardare anche le violazioni non ancora commesse che il whistleblower, ragionevolmente, ritiene potrebbero esserlo sulla base di elementi concreti. Tali elementi possono essere anche irregolarità e anomalie (indici sintomatici) che il segnalante ritiene possano dar luogo ad una delle violazioni previste.

Non possono costituire oggetto di segnalazioni e, quindi sono escluse dall'applicazione della disciplina sul whistleblowing:

- le 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 ( ad esempio, le segnalazioni riguardanti vertenze di lavoro e fasi precontenziose, discriminazioni tra colleghi, conflitti interpersonali tra la persona segnalante e un altro lavoratore o con i superiori gerarchici, segnalazioni relative a trattamenti di dati effettuati nel contesto del rapporto individuale di lavoro salvo che l'interesse di carattere personale concorra con l'interesse pubblico o con l'integrità dell'Azienda);
- le segnalazioni di violazione disciplinate nelle direttive e nei regolamenti dell'Unione europea e nelle disposizioni attuative dell'ordinamento italiano che già garantiscono apposite procedure di segnalazione;
- le segnalazioni di violazioni in materia di sicurezza nazionale, nonché di appalti relativi ad aspetti di difesa o di sicurezza nazionale, a meno che tali aspetti rientrino nel diritto derivato pertinente dell'Unione europea.

Resta ferma l'applicazione delle disposizioni nazionali o dell'Unione europea in materia di:

- a) informazioni classificate;
- b) segreto professionale forense e medico;
- c) segretezza delle deliberazioni degli organi giurisdizionali;
- d) norme di procedura penale;

- e) disposizioni in materia di esercizio del diritto dei lavoratori di consultare i propri rappresentanti o i sindacati, di protezione contro le condotte o gli atti illeciti posti in essere in ragione di tali consultazioni, di autonomia delle parti sociali e del loro diritto di stipulare accordi collettivi, nonché di repressione delle condotte antisindacali di cui all'articolo 28 della legge 20 maggio 1970, n. 300.

#### ART. 4

##### CONTESTO LAVORATIVO

Le informazioni relative alle violazioni oggetto di segnalazione devono essere acquisite dalla persona segnalante durante le attività lavorative o professionali, presenti o passate, svolte nell'ambito dei rapporti di cui all'articolo 2 del presente protocollo.

La persona segnalante può venire a conoscenza delle informazioni relative alle violazioni oggetto di segnalazione anche se le attività lavorative o professionali non sono svolte nei luoghi di lavoro dell'Azienda.

#### ART. 5

##### ELEMENTI E REQUISITI DELLA SEGNALAZIONE

La segnalazione deve essere il più possibile circostanziata al fine di consentire al RPCT la necessaria valutazione e le necessarie verifiche.

Specificatamente è necessario che la segnalazione contenga i seguenti elementi minimi:

- le generalità del segnalante, con l'indicazione di dati di contatto;
- una esaustiva descrizione dei fatti oggetto di segnalazione;
- circostanze di tempo e di luogo ove si sono svolti i fatti oggetto di segnalazione;
- le generalità della persona cui attribuire i fatti segnalati o comunque le informazioni che consentano di identificare detta persona;
- se conosciuti, l'indicazione dei nominativi di eventuali testimoni;
- ogni altra informazione e documentazione che possano fornire elementi di fondatezza dei fatti segnalati a supporto di quanto riportato.

Le segnalazioni dalle quali non è possibile ricavare l'identità del segnalante sono considerate anonime. **Le segnalazioni anonime**, ove circostanziate, saranno trattate quali segnalazioni ordinarie. Nel caso di segnalazione anonima se la persona segnalante è stata successivamente identificata ed ha subito ritorsioni troveranno applicazione le misure di protezione per le ritorsioni.

#### ART. 6

##### DESTINATARI DELLE SEGNALAZIONI – CANALE INTERNO – CANALE ESTERNO

Le segnalazioni devono essere trasmesse esclusivamente al RPCT dell'Azienda (Canale Interno) secondo le modalità previste all'articolo 7 del presente protocollo.

Se da una prima disamina della segnalazione il RPCT dovesse ritenere di trovarsi in una situazione di conflitto di interessi, ne informa il Direttore Generale al fine di provvedere ad individuare un soggetto sostituto nella gestione della segnalazione dotato di requisiti di imparzialità e indipendenza.

I soggetti tutelati potranno comunque rivolgersi direttamente alle Autorità giudiziarie, per inoltrare una denuncia di condotte illecite di cui siano venuti a conoscenza nel contesto lavorativo.

Nel caso in cui la persona segnalante ricopra la qualifica di Pubblico Ufficiale o di Incaricato di Pubblico Servizio, l'invio della segnalazione al RPCT non lo esonera dall'obbligo di denuncia alla competente Autorità giudiziaria per i fatti penalmente rilevanti e le ipotesi di danno erariale, in virtù del combinato disposto dell'art. 331 c.p.p. e degli artt. 361 e 362 c.p.

Resta fermo che, laddove il dipendente pubblico denunci un reato all'Autorità giudiziaria ai sensi degli artt. 361 o 362 c.p. e poi venga discriminato per via della segnalazione, potrà beneficiare delle tutele previste dal decreto per le ritorsioni subite.

Le stesse regole sulla tutela della riservatezza e del contenuto delle segnalazioni vanno rispettate dagli uffici delle Autorità giudiziarie cui è sporta la denuncia.

Qualora la segnalazione interna sia presentata ad un soggetto diverso dal RPCT, laddove il segnalante dichiari espressamente di voler beneficiare delle tutele in materia whistleblowing o tale volontà sia desumibile dalla segnalazione, la segnalazione è considerata "segnalazione whistleblowing" e deve essere trasmessa, entro sette giorni dal suo ricevimento, al RPCT, dando contestuale notizia della trasmissione alla persona segnalante.

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

Laddove il canale interno non è attivo oppure è stata già presentata una segnalazione interna ma questa non ha avuto seguito o il segnalante ha fondati motivi di ritenere che se effettuasse una segnalazione interna alla stessa non sarebbe dato efficace seguito o questa potrebbe determinare rischio di ritorsione o abbia fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse, il segnalante può produrre la segnalazione direttamente ad ANAC.

## **ART. 7 PRESENTAZIONE E RICEZIONE DELLA SEGNALAZIONI**

Il segnalante ha facoltà di effettuare la segnalazione in forma scritta o in forma orale, in conformità all'art. 4 del D.Lgs. n. 24/2023.

La segnalazione in forma scritta è effettuabile tramite l'utilizzo dell'applicativo informatico "Globaleaks" (software open source adottato da ANAC), alla quale si accede attraverso il link pubblicato nella Sezione "Segnalazione Illeciti" della Home Page del sito istituzionale dell'Azienda seguendo le istruzioni ivi riportate. L'accesso all'applicativo è esclusivamente riservato al RPCT ed al collaboratore di supporto allo stesso entrambi tenuti al rispetto di tutte le disposizioni relative alla protezione della riservatezza.

L'Applicativo informatico utilizza strumenti di crittografia che garantiscono la riservatezza dell'identità della persona segnalante, della persona coinvolta, del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione allegata.

Una volta inviata la segnalazione di illeciti, l'applicativo genererà un codice "identificativo univoco" o "key code" di 16 cifre che il segnalante dovrà utilizzare per poter accedere alla segnalazione dall'area che indica "*Hai già effettuato una segnalazione?*".

La segnalazione in forma orale può essere effettuata con incontro diretto con il RPCT. L'incontro può avvenire in un luogo protetto, al fine di garantire la massima riservatezza. La segnalazione effettuata nel corso dell'incontro, che può essere corredata da documentazione a supporto dei fatti segnalati, è documentata a cura del RPCT mediante verbalizzazione. Il verbale dell'incontro è sottoscritto dalla persona segnalante, la quale è tenuta a fornire un proprio contatto al fine di fornire i dovuti riscontri.

Il whistleblower e i soggetti tutelati possono richiedere agli enti del Terzo settore iscritti all'elenco istituito presso l'ANAC, informazioni, assistenza e consulenze a titolo gratuito sulle modalità di segnalazione e sulla protezione dalle ritorsioni, sui diritti della persona segnalata, sulle modalità e condizioni di accesso al patrocinio a spese dello Stato (art. 18 del D.lgs. n. 24/2023).

## **ART. 8**

### **ESAME PRELIMINARE DELLA SEGNALAZIONE**

Pervenuta la segnalazione l'RPCT provvede a comunicare l'avvenuta ricezione della segnalazione entro 7 giorni dall'acquisizione della stessa. Per le segnalazioni acquisite mediante incontro diretto con il RPCT, la sottoscrizione del verbale soddisfa l'adempimento informativo.

Il RPCT procede ad un esame preliminare della segnalazione per valutare la sussistenza dei requisiti di ammissibilità.

Il RPCT può dichiarare inammissibile la segnalazione e procedere con l'archiviazione della stessa nei seguenti casi:

- a) manifesta infondatezza per l'assenza di elementi di fatto riconducibili alle violazioni di cui all'art. 3 del presente protocollo;
- b) mancanza di dati e informazioni che costituiscono elementi essenziali della segnalazione indicati all'articolo 5 del presente protocollo;
- c) manifesta infondatezza per l'assenza di elementi di fatto idonei a giustificare accertamenti;
- d) contenuto generico della segnalazione tale da non consentire la comprensione dei fatti;
- e) produzione di sola documentazione in assenza della segnalazione.

Nei casi di cui alla lettera d) l'RPCT può richiedere alla persona segnalante opportune integrazioni, assegnando un termine per provvedervi.

Qualora la segnalazione abbia ad oggetto illeciti che rilevano sotto il profilo penale o erariale, il RPCT archivia la medesima per incompetenza e provvede a trasmetterla alla competente Autorità giudiziaria o contabile, evidenziando che si tratta di una segnalazione whistleblowing.

## **ART. 9**

### **ISTRUTTORIA DELLA SEGNALAZIONE**

Valutata l'ammissibilità della segnalazione come whistleblowing, il RPCT avvia l'istruttoria interna sui fatti e sulle condotte segnalate anche al fine di determinare le misure da adottare.

Per lo svolgimento dell'istruttoria l'RPCT può avviare un dialogo con il whistleblower, chiedendo allo stesso chiarimenti, documenti e informazioni ulteriori, sempre tramite il canale a ciò dedicato nella piattaforma informatica di cui all'art. 7 o anche di persona. Ove necessario, può anche acquisire atti e documenti dalle strutture dell'Azienda, avvalersi del loro supporto, coinvolgere terze persone tramite audizioni e altre richieste, sempre garantendo la tutela della riservatezza del segnalante e del segnalato. Qualora, a seguito dell'attività svolta, vengano ravvisati elementi di manifesta infondatezza della segnalazione, ne sarà disposta l'archiviazione con adeguata motivazione.

Laddove, invece, venga identificata la fondatezza della segnalazione l'RPCT, in relazione alla natura e tipologia della violazione, provvederà a:

- a) informare la Direzione Generale per le azioni che, nel caso concreto, si rendessero necessarie a tutelare l'interesse e l'integrità dell'Azienda;
- b) comunicare all'UPD competente l'esito dell'attività istruttoria per i profili di responsabilità disciplinare, trasmettendo, ove necessario e nei limiti previsti per garantire a pieno le tutele previste, estratti della segnalazione;
- c) trasmettere la segnalazione, nel rispetto della tutela della riservatezza dell'identità del segnalante, alla competente Autorità giudiziaria o contabile, qualora i fatti accertati rilevino sotto il profilo penale o contabile, avendo cura di evidenziare che si tratta di una segnalazione whistleblowing;
- d) adottare o proporre di adottare, se la competenza è di altri soggetti o organi, tutti i necessari atti amministrativi per il pieno ripristino della legalità;
- e) aggiornare, laddove si ritenga necessario, il Registro dei Rischi, con la collaborazione del Responsabile del relativo processo/attività, effettuando un'analisi o una rivalutazione dei processi coinvolti dai fatti e dalle situazioni denunciate come illecite e individuando i rischi e i fattori abilitanti che hanno favorito la condotta illecita e le relative misure di prevenzione.

Il riscontro al segnalante dell'archiviazione, dell'avvio di un'inchiesta interna ed eventualmente delle relative risultanze, dei provvedimenti adottati, del rinvio a un'autorità competente per ulteriori indagini viene effettuato **nel termine di tre mesi** dal ricevimento della segnalazione. Comunque, terminata l'istruttoria gli esiti verranno comunicati al segnalante.

## **ART. 10 LE TUTELE E LE MISURE DI SOSTEGNO**

La disciplina del Whistleblower pone un sistema di tutele e misure di sostegno al fine di garantire al segnalante ed ai soggetti diversi dal segnalante che, in ragione del ruolo assunto nell'ambito del processo di segnalazione e/o del particolare rapporto che li lega al segnalante, potrebbero essere destinatari di ritorsioni.

Il sistema di protezione prevede:

- a) la tutela della riservatezza;
- b) la tutela da eventuali ritorsioni;
- c) le limitazioni della responsabilità.

Ai sensi dell'art. 22 del D.lgs. n. 24/2023 sono vietati gli atti di rinuncia e le transazioni, sia integrali che parziali, aventi ad oggetto il diritto di effettuare le segnalazioni e/o le tutele previste dal Capo III del D.lgs. n. 24/2023 e dal presente Regolamento, salvo quelle sottoscritte in sede protetta (giudiziarie, amministrative, sindacali).

**ART. 11**  
**LA TUTELA DELLA RISERVATEZZA**

Le segnalazioni non possono essere utilizzate oltre quanto necessario per dare adeguato seguito alle stesse.

**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 e a dare seguito alle segnalazioni.

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

**La tutela della riservatezza viene assicurata anche in ambito giurisdizionale e disciplinare:**

- a) Nell'ambito del procedimento penale, l'identità del segnalante è coperta dal segreto nei modi e nei limiti previsti dall'articolo 329 c.p.p. Tale disposizione prevede l'obbligo del segreto sugli atti compiuti nelle indagini preliminari "fino a quando l'imputato non ne possa avere conoscenza e, comunque, non oltre la chiusura delle indagini preliminari" (il cui relativo avviso è previsto dall'art. 415-bis c.p.p.);
- b) Nel procedimento dinanzi alla Corte dei Conti l'obbligo del segreto istruttorio è previsto sino alla chiusura della fase istruttoria. Dopo, l'identità del segnalante potrà essere rilevata dall'Autorità giudiziaria al fine di essere utilizzata nel procedimento stesso;
- c) Nell'ambito del procedimento disciplinare attivato dall'amministrazione nei confronti del presunto autore della condotta segnalata, l'identità del segnalante non può essere rivelata, ove la contestazione dell'addebito disciplinare sia fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla segnalazione, anche se conseguenti alla stessa. Qualora la contestazione sia fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione e la conoscenza dell'identità del segnalante risulti indispensabile alla difesa del soggetto cui è stato contestato l'addebito disciplinare, la segnalazione sarà utilizzabile ai fini del procedimento disciplinare solo in presenza del consenso espresso della persona segnalante alla rilevazione della propria identità.

È dato avviso alla persona segnalante mediante comunicazione scritta delle ragioni circa la necessità della rivelazione dei dati riservati, nella ipotesi di cui alla lettera c) secondo periodo. La rilevazione dell'identità della persona segnalante è, comunque, condizionata all'acquisizione del consenso espresso della medesima.

Nei casi di cui al periodo precedente, ove la persona segnalante non ritenga di voler fornire il consenso, il RPCT trasmette estratti accuratamente anonimizzati della segnalazione e, se necessari, anche gli esiti delle verifiche eventualmente condotte, verificando che non siano presenti elementi che possano rendere identificabile il whistleblower.

La segnalazione e la documentazione allegata è sottratta al diritto di accesso agli atti amministrativi previsto dagli artt. 22 e ss. della l. n. 241/1990 ed all'accesso civico generalizzato di cui agli artt. 5 e ss. del d.lgs. n. 33/2013.

La riservatezza va garantita anche quando la segnalazione viene effettuata attraverso modalità diverse da quelle previste nel presente protocollo o viene inoltrata a persona diversa dal RPCT al quale la segnalazione va trasmessa senza ritardo.

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 (art. 12, comma 7 del D.lgs. n. 24/2023).

La persona segnalata può essere sentita o viene sentita, dietro sua richiesta, anche 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.

Fa eccezione a questo dovere di riservatezza delle persone coinvolte o menzionate nella segnalazione il caso in cui le segnalazioni siano oggetto di denuncia alle Autorità giudiziarie.

## **ART. 12** **TUTELA DALLE RITORSIONI**

**E' vietato qualsiasi comportamento, atto od omissione, anche solo tentato o minacciato, posto in essere in ragione della segnalazione, che provoca o può provocare alla persona segnalante o alla persona che ha sporto la denuncia, in via diretta o indiretta, un danno ingiusto.**

Il divieto di cui sopra si applica anche a:

- a) il facilitatore, ovvero il soggetto operante nel medesimo contesto lavorativo del segnalante che fornisce consulenza e sostegno a quest'ultimo nel processo di segnalazione. Il facilitatore gode delle medesime garanzie di riservatezza del segnalante ed è tenuto a non divulgare le notizie apprese dal segnalante;
- b) le persone del medesimo contesto lavorativo del segnalante e che sono legate con quest'ultimo da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado;
- c) i colleghi di lavoro con rapporto abituale e corrente con il segnalante, ovvero quei colleghi che, al momento della segnalazione, lavorano con il segnalante e che intrattengono con quest'ultimo un rapporto continuativo, sistematico e presente;
- d) gli enti di proprietà del segnalante, ricomprendendo sia quelli in cui il segnalante è titolare di un ente in via esclusiva sia in compartecipazione maggioritaria con terzi;
- e) gli enti presso i quali il segnalante lavora pur non essendone proprietario (si pensi, ad esempio, al dipendente di una impresa fornitrice di beni e servizi che segnala una violazione avvenuta presso l'Azienda);
- f) gli enti che operano nel medesimo contesto lavorativo del segnalante, ovvero enti con i quali l'amministrazione di appartenenza del segnalante ha sviluppato rapporti di collaborazione, accordi, scambi e confronti. Si pensi, ad esempio, al dipendente di uno degli enti che hanno

stipulato una convenzione per la gestione associata di un servizio che segnala violazioni compiute nell'ambito della gestione dello stesso servizio da un ente associato;

g) i segnalanti anonimi se sono stati identificati e hanno subito ritorsioni.

Costituiscono ritorsioni, a scopo esemplificativo e non esaustivo, le seguenti fattispecie:

- 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 o 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.

L'applicazione del regime di protezione contro le ritorsioni è subordinata alle seguenti condizioni:

- a) la segnalazione o la denuncia deve essere effettuata in base ad una convinzione ragionevole che le informazioni sulle violazioni segnalate o denunciate, siano veritiere e rientranti nell'ambito oggettivo di applicazione del presente protocollo;
- b) la segnalazione è stata effettuata nel rispetto della disciplina prevista dal presente protocollo;
- c) è necessario un rapporto di consequenzialità tra segnalazione e le misure ritorsive subite;
- d) non sono sufficienti i meri sospetti o le "voci di corridoio". Le tutele si applicano ugualmente al soggetto che abbia segnalato o denunciato pur non essendo certo dell'effettivo accadimento dei fatti segnalati e/o dell'identità dell'autore degli stessi o riportando anche fatti inesatti per via di un errore commesso in buona fede.

Fatte salve le specifiche limitazioni di responsabilità di seguito indicate, la protezione prevista in caso di ritorsioni non trova applicazione in caso di accertamento con sentenza, anche non definitiva di primo grado nei confronti del segnalante, della responsabilità penale per i reati di calunnia o diffamazione o comunque per i medesimi reati commessi con la denuncia, ovvero della responsabilità civile, per aver riferito informazioni false riportate intenzionalmente con dolo o colpa.

Nei casi di accertamento delle dette responsabilità, al soggetto segnalante e denunciante è inoltre applicata una sanzione disciplinare

Le presunte ritorsioni, anche solo tentate o minacciate, devono essere comunicate esclusivamente ad ANAC, secondo le modalità da questa previste, la quale procede ad accertare se esse siano conseguenti alla segnalazione o denuncia effettuata.

Oltre ai segnalanti anche i facilitatori, le persone del medesimo contesto lavorativo, i colleghi di lavoro, anche soggetti giuridici nei casi in cui siano enti di proprietà del segnalante o enti in cui lavora o enti che operano nello stesso contesto lavorativo.

Per il solo segnalante è prevista l'inversione dell'onere della prova, pertanto, laddove il whistleblower dimostri di avere effettuato una segnalazione o denuncia e di aver subito, a seguito della stessa, una ritorsione, l'onere della prova si sposta sulla persona che ha posto in essere la presunta ritorsione.

Nel caso in cui l'ANAC accerti la natura ritorsiva di atti, provvedimenti, comportamenti, omissioni adottati, o anche solo tentati o minacciati, fermi restando gli altri profili di responsabilità, ne consegue la loro nullità e l'applicazione al responsabile della sanzione amministrativa pecuniaria da 10.000 a 50.000 euro.

Qualora la comunicazione di misure ritorsive pervenga al soggetto deputato alla gestione della segnalazione interna, anziché ad ANAC, il medesimo offre il necessario supporto al segnalante rappresentando che la comunicazione deve essere inoltrata all'Autorità al fine di ottenere le tutele previste dalla normativa.

Laddove la comunicazione di ritorsione pervenga erroneamente a soggetti pubblici o privati, invece che ad ANAC, tali soggetti sono tenuti a garantire la riservatezza dell'identità della persona che l'ha inviata e a trasmettere ad ANAC la comunicazione, dando contestuale notizia di tale trasmissione al soggetto che l'ha effettuata.

#### **ART. 13**

#### **LIMITAZIONI DI RESPONSABILITÀ DI CHI SEGNA O DENUNCIA**

Non è punibile il segnalante che riveli o diffonda informazioni sulle violazioni coperte dall'obbligo di segreto o relative alla tutela del diritto d'autore o alla protezione dei dati personali ovvero riveli o diffonda informazioni sulle violazioni che offendono la reputazione della persona coinvolta o denunciata, quando, al momento della rivelazione o diffusione, vi fossero fondati motivi per ritenere che la rivelazione o diffusione delle stesse informazioni fosse necessaria per svelare la violazione e la segnalazione è stata effettuata nel rispetto delle condizioni previste dal presente protocollo.

Le dette limitazioni di responsabilità non operano per le informazioni classificate, il segreto professionale forense e medico e la segretezza delle deliberazioni degli organi giurisdizionali.

#### **ART. 14**

#### **RESPONSABILITÀ DEI SOGGETTI COINVOLTI NELLA GESTIONE DELLA SEGNALAZIONE**

Nei limiti necessari per lo svolgimento delle procedure di gestione delle segnalazioni di cui al presente protocollo, tutte le notizie, le informazioni e/o i dati acquisiti nel corso delle attività di gestione della segnalazione sono tutelati dal segreto d'ufficio, fatti salvi gli obblighi di segnalazione e di denuncia agli organi preposti interni o all'Autorità giudiziaria o contabile.

Il RPCT e i soggetti coinvolti nella gestione della segnalazione sono tenuti al rispetto dei doveri di comportamento previsti nel Codice di comportamento aziendale e all'osservanza della disciplina sul trattamento dei dati personali e delle istruzioni di carattere generale impartiti dall'Azienda, in qualità di Titolare del trattamento, all'atto della nomina di "soggetto designato" al trattamento dei dati personali.

La violazione degli obblighi e dei doveri di cui al presente articolo da parte dei soggetti coinvolti nella gestione della segnalazione e di coloro che in Azienda possono conoscere la segnalazione è fonte di responsabilità disciplinare, fatte salve ulteriori forme di responsabilità previste dall'ordinamento.

#### **ART. 15**

#### **CONSERVAZIONE DELLA DOCUMENTAZIONE INERENTE ALLE SEGNALAZIONI**

Le segnalazioni 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, nel rispetto degli obblighi di riservatezza di cui al regolamento (UE) 2016/679 e al decreto legislativo n. 51 del 2018.

#### **ART. 16**

#### **RINVIO ALLA NORMATIVA VIGENTE**

Per tutto quanto non espressamente previsto nel presente protocollo, si fa rinvio alla normativa vigente in materia.