Via Fazio, 30 – La Spezia

DELIBERAZIONE DEL DIRETTORE GENERALE

Oggetto: Approvazione "Regolamento per la gestione delle segnalazioni di condotte illecite e di irregolarità ricevute da parte del dipendente e relative forme di tutela (WHISTLEBLOWING)".

Struttura proponente: Ufficio Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT).			
S.S.D.:			
Dirigente proponente: Dott. Carlo Oliva in qualità di RPCT.			
Responsabile del procedimento: Dott. Carlo Oliva			
Estensore del Provvedimento: Dott. Carlo Oliva			
Responsabile Unico del Procedimento:			
Direttore Esecuzione Contratto:			
Importo di spesa	**Anno**	**Anno**	**Anno**
Importo di entrata	**Anno**	**Anno**	**Anno**
Direttore SC Gestione Risorse Economiche e Finanziarie: Dott. Luca RICCIARDI			
Previsto nel bilancio di previsione anno			
Da prevedere nel bilancio di previsione anno			
Stato patrimoniale anni			
Nr. Conto di bilancio		**Autorizzazione spesa nr.**	
Comporta costi	**NO**		

Allegati : "Regolamento per la gestione delle segnalazioni di condotte illecite e di irregolarità ricevute da parte del dipendente e relative forme di tutela (WHISTLEBLOWING)"

Da trasmettere a:	
per competenza:	
per conoscenza:	

OGGETTO: Approvazione “Regolamento per la gestione delle segnalazioni di condotte illecite e di irregolarità ricevute da parte del dipendente e relative forme di tutela (WHISTLEBLOWING)”.

IL RESPONSABILE DELLA PREVENZIONE E DELLA CORRUZIONE E DELLA TRASPARENZA (RPCT)

VISTI gli articoli 3 e 15 bis del D.Lgs. 502/1992 e smi “Riordino della disciplina in materia sanitaria a norma dell’art. 1 L. 23.10.1992 n. 421”;

VISTO il D.Lgs. 165/2001 e smi “Norme generali sull’ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche”;

VISTE:

- la L.R. Liguria n. 41/2006 e smi “Riordino del Servizio Sanitario Regionale”;
- la L.R. Liguria n. 17/2016 e smi “Istituzione dell’Azienda Ligure Sanitaria della Regione Liguria A.Li.Sa. e indirizzi per il riordino delle disposizioni regionali in materia sanitaria e sociosanitaria”;
- la L.R. Liguria n. 27/2016 a smi “Modifiche alla L.R. 7 dicembre 2006, n. 41 (Riordino del Servizio Sanitario Regionale) e alla L.R. 29 luglio 2016 n. 17 (Istituzione dell’Azienda Ligure Sanitaria della Regione Liguria A.Li.Sa. e indirizzi per il riordino delle disposizioni regionali in materia sanitaria e sociosanitaria)”;

VISTO l’Atto di Autonomia Aziendale approvato con deliberazione n. 167 dell’8.3.2019;

VISTI:

- Direttiva (UE) 2019/1937 “Riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell’Unione”;
- Regolamento UE 2016/679 “Relativo alla protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali, nonché alla libera circolazione di tali dati”;
- Legge n. 190 del 06/11/2012 “Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell’illegalità nella pubblica amministrazione”;
- Decreto Legge n. 90 del 25/06/2014, convertito con modificazioni dalla Legge n. 114 dell’11/08/2014 “Misure urgenti per la semplificazione e la trasparenza amministrativa e per l’efficienza degli uffici giudiziari”;
- Legge n. 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”;
- Decreto Legislativo n. 24 del 10/03/2023 “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 del diritto dell’Unione e recante disposizioni la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali”;

- Decreto Legislativo 30 giugno 2003, n.196 “Codice in materia di protezione dei dati personali, recante disposizioni per l'adeguamento dell'ordinamento nazionale al regolamento (UE) n. 2016/679 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 27 aprile 2016, relativo alla protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali, nonché alla libera circolazione di tali dati e che abroga la direttiva 95/46/CE”;
- Decreto Presidente della Repubblica n. 62/2013 “Regolamento recante codice di comportamento dei dipendenti pubblici, a norma dell’art. 54 del D. Lgs. n. 165 del 30 marzo 2001”;
- Deliberazione ANAC n. 469 del 09/06/2021 "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)";
- Deliberazione ANAC n. 311 del 12/07/2023 “Linee guida in materia di protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell’Unione e protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali. Procedure per la presentazione e gestione delle segnalazioni esterne”;

CONSIDERATO che il presente regolamento disciplina le modalità con le quali i dipendenti aziendali e i lavoratori legittimati possono procedere alle segnalazioni di irregolarità, illeciti e reati all’Azienda o alle Autorità competenti e lo stesso dispone in merito alle forme di tutela dei soggetti segnalanti;

VALUTATO che tra i canali di segnalazione è prevista la modalità informatica con accesso ad un portale concesso in uso gratuito da un soggetto esterno Transparency International Italia - Whistleblowing Solutions Impresa Sociale;

DATO ATTO che con Deliberazione del Direttore Generale n. 12 dell’11/01/2024 ad oggetto “Adesione alla piattaforma “WhistleblowingPA” per la segnalazione di presunti episodi corruttivi”, è stata approvata l’adesione, senza alcun costo, alla suddetta piattaforma pubblica che fornisce garanzie di costante aggiornamento;

PRESO ATTO che l’Organismo Indipendente di Valutazione (OIV) nella sua collegialità ha espresso parere favorevole su regolamento in oggetto e sul nuovo Codice di Comportamento Aziendale che è stato aggiornato alla luce delle nuove novità normative;

DATO ATTO che il presente provvedimento non comporta oneri di spesa;

DATO ATTO che la presente proposta è predisposta nell’ambito della sfera di competenza della Struttura proponente. Il direttore della stessa attesta l’avvenuta regolare istruttoria della pratica e la conformità del procedimento alla vigente normativa. Il Dirigente proponente attesta altresì l’assenza di situazioni di conflitto di interessi rispetto a quanto previsto dagli articoli 6 e 13 del D.P.R. 16.4.2013 n. 62 e del Codice di Comportamento aziendale approvato con deliberazione n. 1054 del 30.11.2022;

Tutto ciò premesso

PROPONE

1. di considerare la premessa parte integrante e sostanziale del presente provvedimento;

2. di approvare il “Regolamento per la gestione delle segnalazioni di condotte illecite e di irregolarità ricevute da parte del dipendente e relative forme di tutela (WHISTLEBLOWING)”, allegato n. 1 parte integrante e sostanziale del presente provvedimento;

3. di dare atto che il presente provvedimento non comporta oneri di spesa;

4. di pubblicare il presente provvedimento sul sito istituzionale aziendale, ai fini della massima trasparenza ed accessibilità totale, ai sensi della vigente normativa, e di pubblicarlo altresì all’Albo Pretorio informatico di questo Ente, ai sensi dell’art. 32 della Legge 69/2009.

IL RESPONSABILE DELLA PREVENZIONE
DELLA CORRUZIONE E DELLA TRASPARENZA (RPCT)
(Dott. Carlo OLIVA)

Per visto di regolarità contabile
IL DIRETTORE
S.C. GESTIONE RISORSE ECONOMICHE E FINANZIARIE
(Dott. Luca RICCIARDI)

IL DIRETTORE GENERALE

VISTO l’art. 3 D.Lgs 502/1992 e smi ed in virtù dei poteri conferiti con Deliberazione di Giunta Regionale n. 1137 del 30.12.2020 e confermati con Deliberazione di Giunta Regionale n. 1367 del 27.12.2023;

LETTA E VALUTATA la proposta di deliberazione di cui sopra, presentata dal Dirigente preposto alla materia;

PRESO ATTO che chi propone il presente provvedimento, attesta che lo stesso, a seguito dell’istruttoria effettuata, è legittimo e congruente con le finalità istituzionali dell’Azienda;

ACQUISITI i pareri favorevoli del Direttore Amministrativo, del Direttore Sanitario e del Direttore Socio Sanitario;

IL DIRETTORE AMMINISTRATIVO	IL DIRETTORE SANITARIO F.F.	Il DIRETTORE SOCIOSANITARIO
(Dott.ssa Maria Alessandra MASSEI)	(Dott. Giorgio FERRARI)	(Dott.ssa Simonetta LUCARINI)

DELIBERA

Di far propria la proposta sopra riportata, recependola integralmente nei termini indicati.

IL DIRETTORE GENERALE
(Dott. Paolo CAVAGNARO)

Ai fini della pubblicazione il presente provvedimento ☐ è ☒ non è soggetto a data protection
Il Direttore della S.C. Affari Generali e Legali attesta che la presente deliberazione viene pubblicata all'Albo Pretorio dell'ASL 5 , ai sensi della normativa vigente.

La presente copia e' conforme all'originale depositato presso gli archivi dell'Azienda

88-D6-13-B2-B5-BB-8A-03-51-10-EC-C4-96-36-E9-BD-14-B9-E2-75

PAdES 1 di 6 del 15/02/2024 11:41:20

Soggetto: PAOLO CAVAGNARO

S.N. Certificato: 6BAFA31C

Validità certificato dal 07/12/2023 07:31:18 al 07/12/2026 07:31:18

Rilasciato da ArubaPEC S.p.A.

PAdES 2 di 6 del 15/02/2024 11:38:25

Soggetto: SIMONETTA LUCARINI

S.N. Certificato: 898F798F

Validità certificato dal 22/09/2021 06:09:21 al 22/09/2024 06:09:21

Rilasciato da ArubaPEC S.p.A.

PAdES 3 di 6 del 15/02/2024 11:31:57

Soggetto: GIORGIO FERRARI

S.N. Certificato: 2808E20C

Validità certificato dal 03/08/2021 10:06:08 al 03/08/2024 10:06:08

Rilasciato da ArubaPEC S.p.A.

PAdES 4 di 6 del 15/02/2024 10:14:28

Soggetto: FABIO CARGIOLLI

S.N. Certificato: 65F199B5

Validità certificato dal 19/05/2022 12:18:35 al 19/05/2025 12:18:35

Rilasciato da ArubaPEC S.p.A.

PAdES 5 di 6 del 14/02/2024 09:41:37

Soggetto: LUCA RICCIARDI

S.N. Certificato: 3D528BD7

Validità certificato dal 02/10/2023 12:54:29 al 02/10/2026 12:54:29

Rilasciato da ArubaPEC S.p.A.

PAdES 6 di 6 del 13/02/2024 12:41:48

Soggetto: CARLO OLIVA

S.N. Certificato: EC291932

Validità certificato dal 06/07/2023 05:58:22 al 06/07/2026 05:58:22

Rilasciato da ArubaPEC S.p.A.

Azienda Sociosanitaria Ligure 5

La Spezia

REGOLAMENTO
PER LA GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI
DI CONDOTTE ILLECITE
E
DI IRREGOLARITÀ RICEVUTE
DA PARTE DEL DIPENDENTE E RELATIVE FORME DI TUTELA
(*WHISTLEBLOWING*)

INDICE

RIFERIMENTI NORMATIVI	Pag.	3
PREMESSA	Pag.	5
ART. 1 - DEFINIZIONI	Pag.	6
ART.2 - OGGETTO DEL REGOLAMENTO	Pag.	7
ART.3 - AMBITO SOGGETTIVO E OGGETTIVO DI APPLICAZIONE DEL REGOLAMENTO	Pag.	7
ART.4 - I CANALI DELLE SEGNALAZIONI	Pag.	8
ART.5 - OGGETTO E FINALITA' DELLA SEGNALAZIONE	Pag.	10
ART.6 - REQUISITI DELLA SEGNALAZIONE	Pag.	11
AT.7 - SOGGETTI PREPOSTI A RICEVERE LA SEGNALAZIONE	Pag.	11
ART.8 - ISTRUTTORIA DELLA SEGNALAZIONE	Pag.	12
ART.9 - CONSERVAZIONE DELLA DOCUMENTAZIONE INERENTE LE SEGNALAZIONI	Pag.	13
ART.10 - SOGGETTI A SUPPORTO DEL RPCT NELLA GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI	Pag.	13
ART.11 - SEGNALAZIONE DI CONDOTTE ILLECITE/IRREGOLARITA' EFFETTUATE DAL WHISTLEBLOWER A SOGGETTI DIVERSI DAL RPCT	Pag.	14
ART.12 - TUTELA DEL WHISTLEBLOWER	Pag.	14
ART.13 - RESPONSABILITA' DEL WHISTLEBLOWER	Pag.	16
ART.14 - TUTELA E RISERVATEZZA DEL SOGGETTO SEGNALATO	Pag.	16
ART.15 - TRATTAMENTO DEI DATI PERSONALI	Pag.	17
ART.16 - DISPOSIZIONI FINALI	Pag.	17

* * *

RIFERIMENTI NORMATIVI

Direttiva (UE) 2019/1937 *"Riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione";*

Regolamento UE 2016/679 *"Relativo alla protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali, nonché alla libera circolazione di tali dati";*

Legge n. 190 del 06/11/2012 "*Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione*";

Legge n. 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";*

Decreto Legislativo n. 24 del 10/03/2023 *"Attuazione della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento Europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2019,* r*iguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e recante disposizioni la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali";*

Decreto Legislativo 30 giugno 2003, n.196 "*Codice in materia di protezione dei dati personali, recante disposizioni per l'adeguamento dell'ordinamento nazionale al regolamento (UE) n. 2016/679 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 27 aprile 2016, relativo alla protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali, nonche' alla libera circolazione di tali dati e che abroga la direttiva 95/46/CE";*

Decreto Presidente della Repubblica n. 62/2013 "*Regolamento recante codice di comportamento dei dipendenti pubblici, a norma dell'art. 54 del D. Lgs. n. 165 del 30 marzo 2001";*

Deliberazione ANAC n. 469 del 09/06/2021 "*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)";*

Deliberazione ANAC n. 311 del 12/07/2023 "*Linee guida in materia di protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali. Procedure per la presentazione e gestione delle segnalazioni esterne".*

Premessa

La tutela del segnalante (di seguito denominato anche "*whistleblower*") è disciplinata in ultimo dal Decreto Legislativo n. 24/2023 "*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*".

Il Decreto Legislativo n. 24/2023 riguarda la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali e del Diritto dell'Unione Europea ed è orientato, da un lato, a garantire la manifestazione della libertà di espressione e di informazione e dall'altro, è strumento per prevenire e contrastare la corruzione e la cattiva amministrazione. Ricadono nella normativa anche le violazioni di disposizioni normative nazionali o dell'Unione Europea che ledono l'interesse pubblico o l'integrità della Pubblica Amministrazione o dell'ente privato, inclusi gli illeciti amministrativi, contabili, civili o penali. Rimangono, invece, escluse dal citato Decreto Legislativo le segnalazioni circa i rapporti individuali di lavoro e quelle in materia di Sicurezza e Difesa Nazionale.

La segnalazione di condotte illecite e/o irregolarità, quindi, si configura quale modalità attraverso la quale il segnalante contribuisce all'emersione e alla prevenzione di rischi e di situazioni pregiudizievoli dell'interesse all'integrità dell'Ente/Azienda e, di riflesso, per l'interesse pubblico collettivo.

Art. 1
Definizioni

Ai fini del presente regolamento si intendono per:

a) ***"violazioni"*:** comportamenti, atti od omissioni che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o privata;
b) ***"condotte illecite":*** illeciti commessi relativamente ai seguenti settori: appalti pubblici, servizi, riciclaggio, sicurezza e conformità dei prodotti; tutela dell'ambiente; sicurezza degli alimenti e dei mangimi; salute e benessere degli animali; salute pubblica; tutela della vita privata e protezioni dei dati personali e sicurezza delle reti e dei sistemi informativi;
c) ***"atti e omissioni che vanificano l'oggetto e le finalità delle disposizioni europee e nazionale":*** atti o omissioni relative ai seguenti settori: appalti pubblici, servizi, riciclaggio, sicurezza e conformità dei prodotti; tutela dell'ambiente; sicurezza degli alimenti e dei mangimi; salute e benessere degli animali; salute pubblica; tutela della vita privata e protezioni dei dati personali e sicurezza delle reti e dei sistemi informativi;
d) ***"informazioni sulle violazioni":*** informazioni, compresi i fondati sospetti, riguardanti violazioni commesse e che, sulla base di elementi concreti, potrebbero essere commesse nell'organizzazione con cui la persona segnalante o colui che sporge denuncia intrattiene un rapporto giuridico;
e) ***"segnalazione":*** la comunicazione scritta od orale di informazioni sulle violazioni;
f) ***"segnalazione interna":*** la comunicazione, scritta od orale, delle informazioni sulle violazioni, presentata tramite canale interno di cui all'art. 4 del Decreto Legislativo n. 24/2023;
g) ***"segnalazione esterna":*** la comunicazione, scritta od orale, presentata tramite il canale di segnalazione esterna all'ANAC di cui all'art. 7 del Decreto Legislativo n. 24/2023;
h) ***"divulgazione pubblica o divulgare pubblicamente":*** rendere di pubblico dominio informazioni sulle violazioni tramite la stampa o mezzi elettronici o comunque tramite mezzi di diffusione in grado di raggiungere un numero elevato di persone;
i) **"persona segnalante"** (anche: ***whistleblower***): la persona fisica che effettua la segnalazione o la divulgazione pubblica di violazioni acquisite nell'ambito del proprio contesto lavorativo;
j) **"facilitatore":** persona fisica che assiste una persona segnalante nel processo di segnalazione;
k) ***"contesto lavorativo":*** le attività lavorative o professionali attraverso le quali, indipendentemente dalla natura di tali attività, una persona acquisisce informazioni sulle violazioni e nel cui ambito potrebbe rischiare di subire ritorsioni in caso di segnalazione o di divulgazione pubblica;

l) ***"persona coinvolta":*** la persona fisica o giuridica menzionata nella segnalazione interna o esterna;

m) ***"ritorsione":*** qualsiasi comportamento, atto od omissione, anche solo tentato o minacciato, posto in essere in ragione della segnalazione;

n) ***"seguito":*** l'azione intrapresa dal soggetto cui è affidata la gestione del canale di segnalazione per valutare la sussistenza dei fatti segnalati, l'esito delle indagini e le eventuali misure adottate;

o) ***"riscontro":*** comunicazione alla persona segnalante di informazioni relative al seguito che viene dato o che si intende dare alle segnalazioni.

Art. 2
Oggetto del Regolamento

Il presente regolamento disciplina le modalità di gestione delle segnalazioni di condotte illecite e di irregolarità rivolte al RPCT dell'ASL5 (di seguito nominata "Azienda") da parte del *whistleblower* nel rispetto delle prerogative a quest'ultimo riservate dalla normativa di riferimento, con il coinvolgimento delle Strutture dell'Azienda interessate al procedimento oggetto di segnalazione.

Art. 3
Ambito soggettivo e oggettivo di applicazione del Regolamento

Il presente Regolamento si applica a tutti i dipendenti dell'Azienda con contratto di lavoro subordinato, ai lavoratori autonomi con contratto libero professionale, al personale convenzionato-parasubordinato, ai volontari e tirocinanti retribuiti e non retribuiti, alle persone con funzioni di controllo e vigilanza anche qualora tali funzioni siano esercitate in via di mero fatto, ai lavoratori e collaboratori delle imprese fornitrici di beni o servizi che prestano la propria opera in favore dell'Azienda, anche al di fuori dell'ambito di applicazione del codice dei contratti pubblici, purché le segnalazioni da essi effettuate riguardino illeciti e/o irregolarità relativi all'esecuzione delle prestazioni contrattuali a favore dell'Azienda medesima (di seguito complessivamente indicati "dipendente").

Per quanto riguarda l'ambito oggettivo di applicazione, il presente Regolamento riguarda le segnalazioni di condotte illecite e/o di irregolarità di cui il dipendente sia venuto a conoscenza in ragione del rapporto di lavoro.

Art. 4
I canali delle segnalazioni

Le segnalazioni all'Azienda possono essere fatte secondo i seguenti canali:

Segnalazioni interne

Le segnalazioni interne possono essere fatte:

- in forma scritta utilizzando apposita modulistica disponibile nel sito aziendale: https://www.asl5.liguria.it/Istituzionali/Anticorruzione/SEGNALAZIONIDIILLECITO-WHISTLEBLOWING.aspx
- in modalità informatica al seguente link https://asl5liguria.whistleblowing.it
- in forma orale al numero di telefono con segreteria telefonica dedicato reperibile al seguente link: https://www.asl5.liguria.it/Istituzionali/Anticorruzione/SEGNALAZIONIDIILLECITO-WHISTLEBLOWING.aspx
- fissando un appuntamento con il RPCT scrivendo alla sua e-mail reperibile al seguente link: https://www.asl5.liguria.it/Portals/0/RelazioniEsterne/2023/ISTRUZIONE%20PER%20LA%20SEGNALAZIONE.pdf;

Il RPCT nell'ambito della gestione del canale di segnalazione interna:

a) rilascia alla persona segnalante avviso di ricevimento della segnalazione entro sette giorni dalla data di ricezione della segnalazione;
b) mantiene le interlocuzioni con la persona segnalante e può richiedere a quest'ultima, se necessario, integrazioni;
c) dà diligente seguito alle segnalazioni ricevute;
d) fornisce 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 sette giorni dalla presentazione della segnalazione.

In caso di evidente e manifesta infondatezza, il RPCT, sulla base di un'analisi dei fatti oggetto della segnalazione, può archiviare la richiesta.

In tal caso deve darne notizia al segnalante.

Segnalazioni anonime

L'Azienda si riserva di prendere in considerazione le segnalazioni anonime che abbiano un contenuto che risulti adeguatamente dettagliato, circostanziato e relazionato a contesti determinati.

La valutazione in tal senso è demandata in via esclusiva al RPCT che deve motivare la sua scelta.

Segnalazione esterna

La persona segnalante può effettuare una segnalazione esterna qualora, al momento della presentazione, ricorra una delle seguenti condizioni:

a) la persona segnalante ha già effettuato una segnalazione interna e la stessa non ha avuto alcun seguito;

b) 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;

c) il segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

Il canale di segnalazione esterna, conforme a quanto stabilito dall'art.7 del Decreto Legislativo n. 24/2023, è istituito presso l'ANAC: https://whistleblowing.anticorruzione.it

L'ANAC può non dare seguito alle segnalazioni che riportano violazioni di lieve entità e può procedere alla loro archiviazione.

Divulgazione pubblica

I segnalanti possono effettuare direttamente una divulgazione pubblica quando:

a) la persona segnalante ha previamente effettuato una segnalazione interna ed esterna e non è stato dato riscontro entro i termini stabiliti in merito alle misure previste o adottate per dare seguito alle segnalazioni;

b) la persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse;

c) 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.

Art. 5
Oggetto e finalità della segnalazione

La normativa vigente, disciplina la protezione delle persone che segnalano violazioni di disposizioni normative nazionali o dell'Unione europea che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato, di cui siano venute a conoscenza in un contesto lavorativo pubblico o privato.

Tra le condotte illecite oggetto delle segnalazioni possono essere indicate, a titolo meramente esemplificativo e non esaustivo, azioni o omissioni, commesse o tentate, anche non penalmente rilevanti:

- poste in essere in violazione del codice di comportamento dell'Azienda o di altre disposizioni regolamentari o contrattuali, sanzionabili in via disciplinare;
- suscettibili di arrecare un pregiudizio all'Azienda, quali:
  - sprechi;
  - conflitto di interessi non dichiarato;
  - nepotismo;
  - ripetuto mancato rispetto dei tempi procedimentali;
  - assunzioni non trasparenti;
  - irregolarità contabili;
  - false dichiarazioni;
  - violazione delle norme ambientali e sicurezza sul lavoro.

Tabella riepilogativa	
Eventi meritevoli di segnalazione e conseguente presa in carico da parte del RPCT	**Eventi non meritevoli di segnalazione e di presa in carico da parte del RPCT**
• reati, illeciti, irregolarità; • comportamenti a danno dell'Azienda; • azioni suscettibili di arrecare danno economico-patrimoniale o di immagine all'Azienda; • azioni suscettibili di arrecare danno alla salute e sicurezza di dipendenti, utenti, cittadini e/o danno all'ambiente; • violazioni di disposizioni contenute in codici di comportamento, procedure interne, sanzionabili in via disciplinare.	• rivendicazioni e istanze esclusivamente di carattere personale; • voci, sentito dire.

Art. 6
Requisiti della segnalazione

Ai fini della formulazione della segnalazione è sufficiente che il dipendente, in base alle proprie conoscenze, ritenga ragionevolmente che un'irregolarità ovvero un fatto illecito si sia verificato, comprese le ipotesi di eventi illeciti/irregolarità non ancora perfezionati seppure in presenza di elementi precisi e concordanti che facciano ritenere che i fatti stiano per accadere.

La segnalazione effettuata dal *whistleblower* deve contenere tutti gli elementi utili a consentire agli uffici competenti di effettuare le dovute e necessarie verifiche ed accertamenti a riscontro della fondatezza dei fatti oggetto di segnalazione.

In particolare, la segnalazione deve indicare:

- generalità del soggetto che effettua la segnalazione, con indicazione della posizione o funzione ricoperta all'interno dell'Azienda salvo il caso di segnalazione anonima;
- una chiara e completa descrizione dei fatti oggetto di segnalazione;
- le circostanze di tempo e di luogo in cui si sono verificati i fatti descritti;
- le generalità o altri elementi (come la qualifica e il servizio in cui svolge l'attività) che consentono di identificare il/i soggetto/i che ha/hanno posto in essere i fatti segnalati;
- l'indicazione di eventuali altri soggetti che possono riferire sui fatti oggetto di segnalazione;
- ogni altra informazione che possa fornire un utile riscontro circa la sussistenza dei fatti segnalati.

A tal fine occorre compilare correttamente i campi della modulistica da utilizzare per la segnalazione da inviare via e-mail o quelli indicati nel web per fare la segnalazione in modalità informatica o comunicare quanto richiesto dalla segreteria telefonica dedicata.

Le segnalazioni possono essere fatte anche in forma anonima cioè prive di elementi che consentano di identificare il loro autore.

Art. 7
Soggetti preposti a ricevere la segnalazione

L'Azienda individua nel RPCT l'unico soggetto abilitato a ricevere la segnalazioni.

Il RPCT, nello svolgimento delle attività di propria competenza e a suo insindacabile giudizio, potrà avvalersi della collaborazione dei soggetti di cui all'art. 10 del presente regolamento.

In ogni caso è fatto obbligo alle componenti aziendali interpellate di fornire al RPCT tutto il supporto richiesto nei tempi e con le modalità indicate.

La mancata risposta delle strutture aziendali consultate entro i termini comunicati dal RPCT comporta la segnalazione dell'inadempimento alla Direzione Generale dell'Azienda.

Art. 8
Istruttoria della segnalazione

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

Il RPCT procede, in primo luogo, alla valutazione della sussistenza dei requisiti essenziali previsti dalla normativa vigente e, conseguentemente, avvia l'istruttoria interna sui fatti descritti nella segnalazione, mantenendo l'assoluto riserbo sull'identità del segnalante ed effettuando ogni attività ritenuta opportuna, inclusa l'audizione del segnalante e di eventuali altri soggetti che possono riferire sugli episodi rappresentati senza rilevare l'identità di cui che ha segnalato.

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

Nel caso in cui il RPCT non ravvisi il *fumus* di fondatezza della segnalazione, dispone l'archiviazione della stessa.

Nel caso in cui invece il RPCT ravvisi il *fumus* di fondatezza della segnalazione è tenuto a rivolgersi agli organi preposti interni o enti/istituzioni esterne, ognuno secondo le proprie competenze, trasmettendo una relazione contenente le risultanze dell'istruttoria, garantendo in ogni caso la riservatezza dell'identità del segnalante.

Gli organi preposti interni quali autorizzati in ASL5 al trattamento dati e gli enti/istituzioni riceventi quali autonomi titolari del trattamento garantiranno, da quel momento, la liceità del trattamento dei dati personali e l'applicazione dei principi di data protection ai sensi del combinato disposto dagli artt. 5 e 6 del Regolamento (UE) n. 2016/679.

L'esito dell'istruttoria è trasmessa alla Direzione Generale affinché proceda all'accertamento delle responsabilità e alle azioni conseguenti.

Nel caso in cui ricorrano delle condizioni legate alle funzioni dell'OIV (Organo Indipendente di Valutazione), il risultato dell'istruttoria sarà trasmesso anche allo stesso.

In ogni caso il RPCT provvederà a comunicare tempestivamente l'esito della segnalazione al whistleblower (segnalante).

L'attività complessivamente svolta durante la gestione della segnalazione è rappresentata in un verbale che descrive i fatti accertati e prefigura i eventuali illeciti o violazioni commesse.

Il verbale debitamente datato, protocollato e firmato, è redatto dall'ufficio del RPCT.

Art. 9
Conservazione della documentazione inerente le segnalazioni

Le segnalazioni e la relativa documentazione sono conservate per il tempo necessario alla loro gestione e comunque non oltre i cinque anni a decorrere dalla data della comunicazione dell'esito finale della procedura di segnalazione.

Se la segnalazione è stata effettuata tramite linea telefonica dedicata, la registrazione della stessa è conservata su idoneo supporto o può essere trascritta integralmente e anche sottoscritta dal segnalante.

Se la segnalazione è effettuata oralmente al RPCT si redige verbale che viene sottoscritto dal segnalante.

Art. 10
Soggetti a supporto del RPCT nella gestione delle segnalazioni

Il RPCT, nello svolgimento delle attività di propria competenza e a proprio insindacabile giudizio, potrà avvalersi, oltre che del proprio ufficio di supporto, di soggetti interni all'Azienda (Organismo Indipendente di Valutazione (OIV), Collegio Sindacale), nonché di ogni altro soggetto ritenuto necessario avuto riguardo alle specifiche competenze eventualmente richieste per la valutazione della segnalazione.

I soggetti coinvolti nella valutazione delle segnalazioni hanno i medesimi obblighi di riservatezza cui è sottoposto il RPCT.

Art. 11
Segnalazione di condotte illecite/irregolarità effettuate dal whistleblower a soggetti diversi dal RPCT

La segnalazione interna presentata ad un soggetto diverso dal RPCT è trasmessa, entro sette giorni dal suo ricevimento, a quest'ultimo, dandone contestuale notizia al whistleblower.

La mancata trasmissione comporta una responsabilità disciplinare in capo al soggetto che non ha provveduto ad inviare la segnalazione al RPCT.

Art. 12
Tutela del whistleblower

L'identità del 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 quelli competenti a ricevere o a dare seguito alle segnalazioni.

Nell'ambito del procedimento penale, l'identità del segnalante è coperta dal segreto, nei modi e nei limiti previsti dall'art. 329 del Codice di Procedura Penale.

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

In caso di procedimento disciplinare, l'identità del 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 della persona segnalante sia indispensabile per la difesa dell'incolpato, la segnalazione sarà utilizzabile ai fini del procedimento disciplinare solo in presenza del consenso espresso della persona segnalante alla rilevazione della propria identità.

Fanno eccezione i casi in cui sia configurabile una responsabilità a titolo di calunnia e di diffamazione ai sensi delle disposizioni del Codice Penale o dell'art. 2043 del Codice Civile e delle ipotesi in cui l'anonimato non è opponibile per legge (es. indagini penali, tributarie o amministrative, ispezioni di organi di controllo).

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

La segnalazione del *whistleblower* è sottratta al diritto di accesso previsto dagli artt. 22 e seguenti della Legge 241del 1990 e accesso civico generalizzato ex art. 5 del Decreto Legislativo n. 33 del 2013.

Le disposizioni di esclusione dall'accesso documentale non trovano applicazione qualora disposizioni di legge speciale ne vietino l'applicazione (es. indagini penali, tributarie o amministrative, ispezioni di organi di controllo).

E' fatto divieto di ritorsioni anche solo tentata o minacciata nei confronti del wistleblower.

Il dipendente che segnala condotte illecite e/o irregolari di cui sia venuto a conoscenza in ragione del proprio rapporto di lavoro, non può subire in via esemplificativa:

a) licenziamento, sospensione o misure equivalenti;

b) retrocessione di grado o mancata promozione;

c) mutamento di funzioni, cambiamento del luogo di lavoro, riduzione dello stipendio, modifiche orario di lavoro;

d) sospensione della formazione o qualsiasi restrizione dell'accesso alla stessa;

e) note di demerito o referenze negative;

f) adozione di misure disciplinari o altra sanzione;

g) coercizione, intimidazione, molestie o ostracismo;

h) mancata conversione di un contratto di lavoro a termine in un contratto di lavoro a tempo indeterminato;

i) danni anche alla reputazione della persona;

j) conclusione anticipata o annullamento del contratto di fornitura di beni e/o servizi;

k) richiesta di sottoposizione ad accertamenti psichiatrici o medici.

La segnalazione effettuata dal dipendente nell'interesse dell'integrità dell'Azienda costituisce "giusta causa di rilevazione di notizie coperte dall'obbligo del segreto", escludendo l'integrazione dei reati di cui all'art. 326 "rivelazione e utilizzazione del segreto d'ufficio", 622 "rivelazione del segreto professionale" e 623 "rivelazione dei segreti scientifici e industriali" del codice penale.

Il *whistleblower* non può parimenti essere accusato della violazione del dovere di fedeltà e di lealtà sanciti ex art. 2105 cod. civ.

Art. 13

Responsabilità del whistleblower

Qualora a seguito degli accertamenti interni effettuati da parte del RPCT, la segnalazione risulti manifestamente infondata ed effettuata per finalità opportunistiche o al solo scopo di danneggiare il denunciato e/o altri soggetti, il RPCT segnala l'esito degli accertamenti alla Direzione Generale e all'Ufficio per i Procedimenti Disciplinari (UPD) per i provvedimenti di competenza.

Eventuale specifico provvedimento disciplinare erogato nei confronti del segnalato, non sarà oggetto di comunicazione al segnalante.

Art. 14

Tutela e riservatezza del soggetto segnalato

Nella trattazione e gestione delle segnalazioni devono essere adottate le necessarie cautele per la tutela della riservatezza del soggetto segnalato.

Quanto sopra al fine di evitare conseguenze pregiudizievoli, anche solo di carattere reputazionale, all'interno del contesto lavorativo in cui il soggetto segnalato è inserito.

L'Azienda è, pertanto, tenuto ad aver cura, fin dalla fase di ricezione della segnalazione, della tutela della riservatezza accordata al segnalante con quella del segnalato al fine di proteggere entrambi dai pregiudizi, avendo particolare riguardo a tale aspetto nella fase di inoltro della segnalazione a terzi.

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

La persona segnalata può essere sentita o viene sentita, dietro richiesta, anche mediante procedimento cartolare attraverso l'acquisizione di osservazioni scritte e documenti. Tale soggetto non ha il diritto di essere sempre informato della segnalazione che lo riguarda, ma solo nell'ambito del procedimento eventualmente avviato nei suoi confronti a seguito della conclusione della gestione della segnalazione e nel caso in cui tale procedimento sia fondato in tutto o in parte sulla segnalazione.

Art. 15
Trattamento dei dati personali

Ogni trattamento dei dati personali, compresa la comunicazione tra le autorità competenti, deve essere effettuato a norma del Regolamento UE 2016/679, del Decreto Legislativo 30 giugno 2003, n.196.

I dati personali che manifestamente non sono utili al trattamento di una specifica segnalazione non sono raccolti o, se raccolti accidentalmente, sono cancellati immediatamente.

I trattamenti di dati personali relativi al ricevimento e alla gestione della segnalazione sono effettuati dall'ufficio RPCT in qualità di autorizzati al trattamento.

Art. 16
Disposizioni finali

A tutela del segnalante e allo scopo di rendere quanto più efficace possibile l'attività di sensibilizzazione sui diritti e gli obblighi relativi alla segnalazione di azioni illecite, l'Azienda procederà a pubblicare il presente Regolamento sul proprio sito *web* nella sezione Amministrazione Trasparente.